

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **June Tomiak (GRÜNE)**

vom 12. Februar 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 14. Februar 2018)

zum Thema:

Verbindliche Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmer*innen schaffen!

und **Antwort** vom 27. Februar 2018 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 07. Mrz. 2018)

Frau Abgeordnete June Tomiak (Bündnis 90/Die Grünen)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/13 472

vom 12. Februar 2018

über Verbindliche Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmer*innen schaffen!

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Arbeitnehmer*innen, die nachweislich ehrenamtlich Organisationen der Jugendarbeit unterstützen, sollen gemäß §10 des „Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes“ (KJHG) von dem/der Arbeitgeber*in einen Sonderurlaub für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit genehmigt bekommen.

1. Erachtet der Senat den existierenden rechtlichen Rahmen (§10 KJHG) als ausreichend, damit Arbeitnehmer*innen verbindlich für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten freigestellt werden können? Falls ja: warum? Falls nein: warum nicht?

Zu 1.:

Die Freistellungsregelung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für das ehrenamtliche Engagement in der Jugendarbeit ist in Berlin im § 10 des Gesetzes zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG) geregelt, die Gewährung von Sonderurlaub für Angehörige des öffentlichen Dienstes richtet sich hingegen gemäß § 10 Abs. 3 AG KJHG nach den geltenden Vorschriften.

Gem. § 10 Abs. 1 AG KJHG soll Personen, die ehrenamtlich in förderungswürdigen Verbänden oder Organisationen der Jugendarbeit tätig sind und ihre Befähigung hierfür nachgewiesen haben, von ihrem Arbeitgeber Sonderurlaub für leitende und helfende Tätigkeiten, die dem Zwecke der Jugendarbeit nach § 11 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) dienen, gewährt werden.

2. Unter welchen Umständen können Arbeitgeber*innen die Freistellung verweigern?

Zu 2.:

Nach § 10 AG KJHG soll Personen, die ehrenamtlich in förderungswürdigen Verbänden oder Organisationen der Jugendarbeit tätig sind und ihre Befähigung nachgewiesen haben, von ihrem Arbeitgeber ein Sonderurlaub gewährt werden. Der Gesetzgeber erwartet, dass der Sonderurlaub im Einzelfall nur dann verweigert werden soll, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Interessen der Gewährung entgegenstehen. Hierbei werden insbesondere die Dauer des beantragten Sonderurlaubs, die Vertretungssituation, die Betriebsgröße und unaufschiebbare betriebliche Aufträge zu berücksichtigen sein.

3. Welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer*innen, um gegen eine Verweigerung der Freistellung vorzugehen?

Zu 3.:

Wenn der Arbeitgeber den Sonderurlaub aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen verweigert, sollte zunächst in einem gemeinsamen Gespräch erörtert werden, inwieweit ggf. durch Änderung der Vertretungssituation oder durch betriebliche Änderungen doch noch die Gewährung von Sonderurlaub ermöglicht werden kann. Die jeweilige Beschäftigtenvertretung sollte in jedem Fall einbezogen werden. Sie kann im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen.

4. In welchem Umfang, mit welchen Fristen und mit welchem Detaillierungsgrad obliegt der/dem Arbeitnehmer*in die Nachweispflicht über die ausgeübte ehrenamtliche Tätigkeit?

Zu 4.:

Der Antrag auf Sonderurlaub sollte rechtzeitig vor Beginn beim Arbeitgeber eingereicht werden. Der nach § 10 Abs.1 AG KJHG erforderliche Nachweis zur Befähigung kann durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere durch die Vorlage der Jugendleitercard (Juleica) oder durch Bestätigung des Verbandes erfolgen. Die Juleica ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Jugendarbeit. Sie dient zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis der Inhaberinnen/Inhaber.

Im Nachgang sollte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Teilnahmebestätigung vorlegen.

5. §10 (2) KJHG ist zu entnehmen, dass für die Freistellung zur Mitwirkung in der Jugendarbeit Arbeitnehmer*innen eine maximale Anzahl von zwölf Freistellungstage zur Verfügung stehen. Wie wird der durch die Abwesenheit wegfallende Verdienst ausgeglichen? Wer trägt hierfür die Kosten?

Zu 5.:

Der § 10 Abs. 2 AG KJHG schreibt keinen finanziellen Verdienstaussgleich vor.

6. Der Landesjugendring Berlin fordert im Rahmen seiner Kampagne „EA-Team: Mission gutes Ehrenamt“ die Soll-Regelung im §10 KJHG mit einer Muss-Regelung zu ersetzen. Wie bewertet der Senat die Forderung des Landesjugendrings?

Was unternimmt der Senat aktuell, um die Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmer*innen zu verbessern?

Zu 6.:

Aufgrund der herausgehobenen Stellung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit prüft der Senat, wie die zurzeit bestehende rechtliche Regelung im § 10 AG KJHG verbindlicher gestaltet werden kann.

Berlin, den 27. Februar 2018

In Vertretung
Sigrid Klebba
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie