

Das Bildungszeitgesetz

Baden-Württemberg (BzG BW)

1

Bildungsurlaub in Deutschland

In 13 Bundesländern können Arbeitnehmer freie Tage abseits des regulären Urlaubs beantragen



Wie lange?
Wann beantragen?
Welche Angebote?

- seit dem 01.07.2015 in Kraft
- soll **Weiterbildungsbereitschaft** erhöhen und fördern
um **Fachkräfte** zu sichern
- **politisches** und **ehrenamtliches** Engagement zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens
- bietet berufliche und **persönliche Weiterbildung** für jede/n Einzelne/n

Historischer Hintergrund bzw. Grundlage der gesetzlichen Regelung

3

Grundlage ist Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24.06.1974, das die BRD 1976 ratifiziert hat.

Da der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz keinen Gebrauch gemacht hat, obliegt die Regelungskompetenz den Ländern.

Bisher haben 12 Bundesländer von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Baden-Württemberg als 13. Bundesland und Thüringen wird 2016 als 14. Bundesland folgen. Es sind nur noch die Länder Bayern und Sachsen, die kein solches Gesetz erlassen haben.

Wer hat Anspruch?

4

- **§ 1: „die Beschäftigten“**

Das Bildungszeitgesetz (BzG BW) räumt Beschäftigten in Baden-Württemberg einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungszeit ein.

- **§ 2 Abs. 1: Beschäftigte sind....**

a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

b) in Heimarbeit Beschäftigte

c) Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule BW (DHBW) soweit deren Tätigkeitsschwerpunkt im Land BW liegt

- **§ 2 Abs. 2: Regelungen geltend entsprechend auf...**

a) Beamtinnen und Beamte i.S.v. § 1 Landesbeamtengesetz

b) Richterinnen und Richter des Landes BW i.S.d. § 2 Abs. 1 Landesrichter- und -staatsanwaltschaftsgesetzes

Wann besteht der Anspruch?

5

§ 4

- Anspruch auf Bildungszeit entsteht erstmals **nach 12-monatigem Bestehen** des Beschäftigungsverhältnisses
- aufeinander folgende Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse werden zusammengerechnet:
 - schließt sich Beschäftigungsverhältnis unmittelbar an ein Beschäftigungsverhältnis bei **demselden** Arbeitgeber an, ist für Berechnung der Beginn des ersten Beschäftigungsverhältnisses maßgebend
 - schließt sich Beschäftigungsverhältnis an ein Ausbildungsverhältnis oder Studium an der DHBW bei **demselden** Arbeitgeber an, so ist für Entstehen des Anspruchs Beginn des ersten Beschäftigungsverhältnisses maßgeblich

Wie hoch ist der Anspruch?

6

- **§ 3 Abs. 1:**
bis zu 5 Tage Bildungszeit pro Kalenderjahr
(Mindestanspruch, vgl. § 5 Abs. 1)
wird regelmäßig weniger als 5 Tage gearbeitet verringert sich Anspruch entsprechend
↳ Anspruch von Teilzeitbeschäftigten
- **Einschränkung** in Abs. 2 für **Azubis und Studierende** der DHBW:
5 Tage für gesamte Ausbildung bzw. Studiendauer sowie beschränkt auf Bereiche politische Bildung und Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten
- **Einschränkung** in Abs. 3 für **Beschäftigte mit Lehraufgaben an Hochschulen:** Bildungszeit kann **ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit** genommen werden.

Übertragung von Bildungszeit ?

7

Nicht genommene Bildungsansprüche
verfallen:

Sie können **nicht** ins nächste Jahr
übertragen werden, § 3 Abs. 5

Wofür kann Bildungsurlaub genommen werden?

8

Berufliche Bildung, z.B.

- Aufstiegsfortbildungen
- Gesundheitsprävention (so ausdrücklich die Gesetzesbegründung unter A. 2.)
- Nachholen von Schulabschlüssen
- Erwerb von Sprachkenntnisse

Politische Bildung, z.B.

- Politische, soziale Zusammenhänge
- Mitbestimmung und Beteiligung in der Wirtschaft und Politik
- Demokratiebildung – insb. Auseinandersetzung mit nationalistischen, rassistischen, fremdenfeindlichen Positionen
- Gleichstellung und Emanzipation der Geschlechter
- Ökologische Fragestellungen
- Zusammenleben von Menschen aus verschiedenen Kulturen

Wofür kann Bildungsurlaub genommen werden?

9

Ehrenamtliche Tätigkeiten

- Hierzu musste noch eine Rechtsverordnung erlassen werden.
Sie trat zum 01.01.2016 in Kraft.

Ab Mitte Januar werden Antragsformulare verfügbar sein.
- Näheres unter www.bildungszeit-bw.de.

Welche Einrichtungen können Bildungsmaßnahmen durchführen?

10

Bildungsangebote müssen von **anerkanntem Bildungseinrichtungen** durchgeführt werden, § 9

- **Die Anerkennung durch das Regierungspräsidium Karlsruhe** sorgt durch strenge Kriterien dafür, dass nur seriöse, gewissenhafte Bildungsträger ernsthafte Weiterbildungsangebote anbieten, die ein Gütesiegel erhalten.
- **Beispiel: ver.di GPB** (ver.di GewerkschaftsPolitischeBildung gemeinnützige Gesellschaft mbH) ist ein vom Regierungspräsidium in BW anerkannter Träger
- **Link zu anerkannten Trägern:**
www.bildungszeitgesetz.de oder www.fortbildung-bw.de

Wer übernimmt die Kosten der Weiterbildung?

11

Arbeitsentgelt bzw. Bezüge

wird weiterhin vom
Arbeitgeber bezahlt
(stellt frei bei
laufenden Bezügen)

§ 1

Kosten der Bildungsmaßnahme

tragen Beschäftigte
selbst

Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten **beide** einen Beitrag, um
Qualifikation der Beschäftigten zu verbessern

1. Bildungsangebot aussuchen

- ☑ Bildungsangebot muss für Bildungszeit **geeignet** sein
- ☑ Bildungsangebot muss von **anerkanntem Träger** durchgeführt werden
- ☑ Bildungsangebot muss durchschnittlich mindestens **6 Zeitstunden** pro Tag Unterricht umfassen, § 6

2. Antrag stellen, § 7 Abs. 1

- ☒ **mindestens 8 Wochen** vor dem Seminar
- ☒ beim Arbeitgeber **schriftlich** beantragen
- ☒ Empfehlung: [Antragsformular](#) der Uni Mannheim verwenden
- ☒ **Antrag** muss enthalten:
 - Informationen zu Lernzielen und Lerninhalten
 - Zielgruppe der Veranstaltung
 - Zeitlicher Ablauf
 - Name der Bildungseinrichtung, Angabe zur Anerkennung

3. Entscheidung des Arbeitgebers abwarten

- ↪ Arbeitgeber entscheidet **unverzüglich**, spätestens bis 4 Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich über den Antrag
- ↪ Antrag gilt als **genehmigt, wenn es keine Antwort** gab (Zustimmungsfiktion), § 7 Abs. 1, 4
- ↪ **Zustimmung** kann aufgrund **nicht vorhersehbarer betrieblicher Gründe zurückgezogen** werden.
Arbeitgeber trägt die durch Ablehnung entstandenen und nachgewiesenen unvermeidbaren Kosten des Beschäftigten einschließlich Stornierungskosten.

Bei Ablehnung hat Arbeitgeber die Gründe schriftlich darzulegen, § 7 Abs. 2

Ablehnungsgründe sind:

- ↪ Anspruch auf Bildungszeit ist erschöpft
- ↪ dringende betriebliche Belange i.S.d. § 7 BUrlG

Beispiele:

- besonders hoher Krankenstand, der zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs führen könnte
- Saison- oder Kampagnenzeiten, in denen niemand entbehrt werden kann
- Beschäftigter wird nach langer Krankheit dringend im Betrieb benötigt

- ↪ Genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigten stehen dem Antrag entgegen

Weitere **Ablehnungsgründe**, § 7 Abs. 3:

- ↪ Dringende betriebliche Belange liegen auch vor, wenn von 10% der Beschäftigten die ihnen insgesamt im Jahr zustehende Bildungszeit bereits genommen wurde oder sie ihnen bewilligt wurde (Überforderungsklausel)

4. Teilnahme nachweisen, § 7 Abs. 5

- ↪ nach der Weiterbildungsmaßnahme ist die Teilnahme dem Arbeitgeber **schriftlich nachzuweisen**.
- ↪ der **Bildungsträger** stellt eine entsprechende **Bescheinigung** aus

Beteiligungsrechte der gesetzlichen Interessenvertretung und Handlungsmöglichkeiten

18

LPVG: Fassung vom 12. März 2015

- Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung (hier: Urlaubsplan), § 74 Abs. 1
- Eingeschränkte Mitbestimmung, § 75 Abs. 4 Ziff. 9 & 10
- Angelegenheiten der Mitwirkung, § 81 Abs. 1 Ziff. 5 & 6
- Angelegenheit der Anhörung, § 87 Abs. 1 Ziff. 1

Noch Fragen ... ?

19



<http://personalrat.uni-mannheim.de/aktuelles/>