

Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Der Baden-Württembergische Handwerkstag hat sich im Vorfeld mehrfach gegen das neue Gesetz ausgesprochen: Aus Sicht des BWHT darf der Arbeitsmarkt nicht durch neuerliche bürokratische Regelungen belastet werden. Zudem sind sich die Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg ihrer Verantwortung für die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst. Denn ohne kontinuierliche berufliche Weiterbildung kann die gewohnte Qualität und Innovationskraft handwerklicher Dienstleistungen nicht gewahrt werden. Weiterbildung zu anderen Zwecken ist zwar löblich, ihre Finanzierung jedoch nicht Aufgabe des Arbeitgebers. Immerhin konnte als ein Resultat gemeinsamer Gespräche zwischen Handwerksvertretern und der Politik das nun in Kraft getretene Gesetz im Vergleich zu früheren Gesetzesentwürfen deutlich entschärft werden.

Grundsätzlich gilt:

- ➔ Alle Beschäftigten in Baden-Württemberg haben nach zwölfmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses an bis zu fünf Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bildungszeit. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so verringert sich der Anspruch entsprechend. Während der Bildungszeit sind Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.
- ➔ Bildungszeit kann genommen werden für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, für politische Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Weiterbildungsmaßnahmen können nur bei Anbietern durchgeführt werden, die durch das Regierungspräsidium Karlsruhe anerkannt wurden.
- ➔ Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des Bildungszeitgesetzes müssen durchschnittlich mindestens sechs Zeitstunden pro Tag umfassen. Bei mehrtägigen Weiterbildungsmaßnahmen sind auch Lernformen zulässig, die E-Learning Module oder Selbstlernphasen beinhalten, wobei die Präsenzzeit überwiegen muss.
- ➔ Der Anspruch auf Bildungszeit muss gegenüber dem Arbeitgeber frühestmöglich, spätestens aber acht Wochen vor Beginn der geplanten Bildungsmaßnahme, schriftlich geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber entscheidet unverzüglich schriftlich über die Anträge auf Bildungszeit, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung.
- ➔ Nicht genommene Bildungszeit verfällt am Ende des Kalenderjahres, sie kann nicht in das darauffolgende Jahr übertragen werden.

Sonderregelungen für Auszubildende:

- ➔ Für Auszubildende beträgt der Anspruch auf Bildungszeit fünf Tage für die gesamte Ausbildungsdauer.
- ➔ Der Anspruch auf Bildungszeit beschränkt sich auf Maßnahmen der politischen Weiterbildung und für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.
- ➔ Wird ein Auszubildender aus dem eigenen Unternehmen nach der Ausbildung in Beschäftigung übernommen, besteht keine Wartezeit von zwölf Monaten.

Anrechnung anderer Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung:

- ➔ Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen können auf den individuellen Anspruch auf Bildungszeit angerechnet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass während der Freistellung ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht und die Weiterbildung der Erhaltung, Erneuerung, Verbesserung oder Erweiterung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten oder Fähigkeiten dient.
- ➔ Ausgenommen von der Anrechnung sind Weiterbildungen, die der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienen. Hierzu zählen auch Herstellerschulungen.

Ablehnung des Anspruchs auf Bildungszeit:

- ➔ Der Anspruch auf Bildungszeit kann durch den Arbeitgeber grundsätzlich schriftlich abgelehnt werden, wenn im Handwerksbetrieb am 1. Januar eines Jahres insgesamt weniger als zehn Personen beschäftigt sind. Hierbei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigten in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Auszubildende werden jedoch nicht mit gezählt.
- ➔ Handwerksbetriebe mit mehr als zehn Beschäftigten können den individuellen Anspruch auf Bildungszeit auch ablehnen, wenn zehn Prozent der den Beschäftigten am 1. Januar eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde. Wichtig: Weiterbildungen aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen zählen trotz individueller Anrechnung hierbei nicht mit!

Beispielrechnung: Ein Handwerksbetrieb beschäftigt am 1. Januar insgesamt 20 Personen. Sie haben zusammen einen Anspruch auf Bildungszeit von insgesamt $20 \times 5 = 100$ Tagen.

Sobald zwei Beschäftigte ihre gesamte Bildungszeit aufgrund des Gesetzes ($2 \times 5 = 10$ Tage) in Anspruch genommen haben, besteht für den Rest der Belegschaft kein weiterer Anspruch. Haben jedoch 18 Beschäftigte an einer Weiterbildung aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelvertrages teilgenommen, können die übrigen zwei Beschäftigten weiterhin ihren Anspruch auf Bildungszeit geltend machen.

- ➔ Der Arbeitgeber kann den individuellen Anspruch auf Bildungszeit ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange im Sinne des § 7 Bundesurlaubsgesetz oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigte dem Anspruch entgegenstehen.
- ➔ Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Bildungszeit für Veranstaltungen, die keine Bildungsmaßnahmen im Sinne des Gesetzes sind. Hierzu zählen beispielsweise Veranstaltungen, bei denen die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einer Religionsgemeinschaft, etc. Teilnahmevoraussetzung ist, oder die der Durchsetzung politischer Ziele, der Erholung, der sportlichen Betätigung, der Unterhaltung oder ähnlichem dienen.

Weiterführende Informationen unter

<http://www.handwerk-bw.de>

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Seiten/Bildungszeit.aspx>

Dr. Stefan Baron, Abteilung Bildungspolitik

Stand: 1. Juli 2015