



München, 20. April 2012

## mti - Bildungs-Info Nr. 3

### Bildungsurlaubsgesetze der Länder und Bildungsfreistellung

Die **EU-Richtlinie** aus dem Jahre 1974 diente der schrittweisen Einführung von Bildungsurlaub in den Mitgliedstaaten zum Zweck der beruflichen, politischen, allgemeinen und gewerkschaftlichen Bildung. Diese Richtlinie wurde bereits im Jahr 1976 von der **Bundesregierung** als Rahmenrichtlinie übernommen. Unter Bildungsurlaub wird dabei eine vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers zur Teilnahme an einer Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme verstanden.

Wegen der föderalen Struktur in Deutschland konnten die Bundesländer anschließend ihre jeweiligen Bildungsurlaubsgesetze umsetzen. Zurzeit gibt es in 12 Bundesländern dazu unterschiedliche Gesetze, die zu einer Ungleichbehandlung der Lernwilligen in Deutschland führen. Deshalb ist es dringend notwendig diese Gesetze zu harmonisieren. In der Regel sind das 10 Arbeitstage in 2 Jahre. Ausnahme ist u.a. das Saarland mit 6 Tagen pro Jahr, wobei zum Teil eigener Urlaub einzubringen ist. Die Länder Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen haben bisher keine Bildungsurlaubsgesetze. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften müssen in diesen Ländern für ihre Arbeitnehmer ein entsprechendes Bildungsurlaubsgesetz verstärkt einfordern.

Andere gesetzliche Regelungen zur Weiterbildung gibt es u.a. für Betriebsratmitglieder nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 und für Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes (Bund) aufgrund eines Rundschreibens zur Arbeitsbefreiung aus dem Jahr 1965, zuletzt geändert 1997. Für Beamte ist der Bildungsurlaub in der SonderurlaubsVO § 7 des Bundes bzw. in den Parallelvorschriften der Länder geregelt.

Wie im **mti Bildungs-Info Nr. 1 „Bildung und Weiterbildung in der technischen Arbeitswelt“** ausführlich beschrieben, ergibt sich aus der schnell fortschreitenden technologischen und innovativen Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Fortschreibung der beruflichen Quali-

fikationen von Beschäftigten. Aber auch eine berufliche Umorientierung mit Aufbau von neuem Grund- und Fachwissen kann zur Erhaltung der **Beschäftigungsfähigkeit** der Menschen erforderlich sein. Diese Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit liegt sowohl im Interesse der Öffentlichkeit und der Unternehmen als auch in dem der Beschäftigten.

Der heute vielerorts beklagte **Fachkräftemangel**, der sich bei näherer Betrachtung als spezifischer Kompetenzmangel der vorhandenen Fachkräfte herausstellt, ist im Wesentlichen den in den letzten Jahren deutlich zurückgegangenen Weiterbildungsanstrengungen in der Wirtschaft bzw. in den öffentlichen und staatlichen Einrichtungen geschuldet. Aus demographischen Gründen wird sich diese Lage in Zukunft deutlich verschlechtern. Wenn diese Situation auf Dauer geändert werden soll, müssen die vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen besser genutzt und neues Wissen systematisch aufgebaut werden.

Zu diesem Zweck müssen auch die Bildungsurlaubsgesetze mehr als bisher bei Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Der Bildungsurlaub (besser **Bildungsfreistellung**) ist bisher mit einer Durchschnittsquote von deutlich unter 2 % der Beschäftigten / Jahr das Stiefkind unter den vorhandenen Bildungsmöglichkeiten. Der Anteil von Frauen liegt noch deutlich darunter.

#### Möglichkeiten zur Intensivierung wären:

- gesetzliche Grundlagen anwenderfreundlicher gestalten
- in Tarifverträgen die betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten genauer zu erläutern
- in Betriebs- und Dienstvereinbarung das Thema Bildungsfreistellung aufzunehmen

#### Möglichkeiten der Umsetzung sind u.a.:

- Angebote von Gewerkschaften
- Angebote von Branchenverbänden
- Angebote der Bundesanstalt für Arbeit

## Umsetzungsvorschlag als Muster für Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen:

„Zum Zwecke der Aus- und Fortbildung kann der Arbeitnehmer bei Nachweis der Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen, Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von z.B. **2 Wochen im Jahr** in Anspruch nehmen (Gesetzesvorgaben der Bundesländer beachten).

Soweit der Arbeitnehmer keinen Ersatz seines Verdienstauffalls von dritter Seite beanspruchen kann, ist ihm der Verdienstaufschlag zu **vergüten**. Sonstige Kosten (Teilnahmegebühren, Fahrtkosten u.ä.) werden in der Regel **nicht erstattet**.

- **Bildungsfreistellung** kann für folgende Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen beantragt werden für
    - alle Arten von beruflicher Weiterbildung
    - Aus- und Weiterbildung in vorwiegend privatem Bereich, wie das Nachholen von Bildungsabschlüssen, Sprachkursen und allgemeinen Bildungsthemen
    - Seminare aus dem sportlichen, politischen, gewerkschaftlichen oder religiösen Bereich
    - Veranstaltungen, die über den betrieblichen Rahmen zeitlich und / oder inhaltlich hinausgehen, wie z.B. eine besondere fachliche Weiterbildung (Fachlehrgänge), die Vorbereitung auf eine Zwischen- oder Abschlussprüfung.
- Für Auszubildende kommen insbesondere ausbildungsfördernde Bildungsmaßnahmen in Betracht, wie z.B. Fachlehrgänge an staatlichen oder privaten Instituten, Besichtigungen von technischen Anlagen und dergleichen.
- **Zeitliche Lage der Bildungsveranstaltung** tritt während der Freistellung an Stelle der sonst im Betrieb zu leistenden Arbeit. Sie
    - darf keinen Urlaubscharakter haben
    - muss am Tag mindestens 6 Stunden Unterricht bzw. Programm umfassen
    - muss zeitlich innerhalb der üblichen Arbeitszeit liegen
  - **Bedingungen für die Veranstaltung**  
Sie muss
    - von einem anerkannten Bildungsträger veranstaltet werden
    - mit einer Teilnahmebescheinigung abgeschlossen werden

## ➤ Antragstellung

- Der Arbeitgeber ist von der beabsichtigten Freistellung rechtzeitig unter Angabe von Zeitpunkt, Dauer und Art der Bildungsveranstaltung zu verständigen, damit die betrieblichen Belange hierauf abgestellt werden können.  
Eine Kopie der Veranstaltungsunterlagen und die Anerkennung durch die Landesbehörde sind dem Antrag beizulegen.
- Dazu muss die Freistellung schriftlich über den Vorgesetzten bei der zuständigen Personalabteilung beantragt werden.
  - Der Vorgesetzte kann den Antrag nur aus betriebsbedingten Gründen ablehnen, z.B. wenn der Zeitpunkt der gewünschten Bildungsfreistellung mit betrieblichen, unaufschiebbaren Terminen kollidiert. Er muss aber gleichzeitig einen möglichen Alternativtermin anbieten.  
Ist er dagegen grundsätzlich nicht einverstanden, wenden Sie sich direkt an Ihre Personalabteilung und/oder den Betriebs- oder Personalrat.
- Die Kopie des Antrags sollte zeitgleich zur Information an ihren Betriebs- oder Personalrat weitergegeben werden.“

## Schlussbemerkungen

Der **bildungspolitische Sinn** der Bildungsfreistellung besteht nicht nur im Erwerb aufbauender und neuer **Kompetenzen**, sondern auch im **Abbau von Lernängsten** und in der **Mobilisierung** für das „lebensbegleitende Lernen“.

Die Bildungsfreistellung dient im Allgemeinen eher nicht der arbeitsplatzbezogenen Bildung und Weiterbildung, da sonst der Arbeitgeber aus Kostengründen, seiner Pflicht ausweichen könnte, seinen Beschäftigten eine fachbezogene betriebliche Weiterbildung anzubieten.

Alle Menschen haben Anspruch auf **kontinuierliche Qualifizierung** mit dem Ziel, ihre Arbeitsaufgaben kompetent auszuführen, neue Anforderungen rechtzeitig zu erkennen und sie nach Bedarf weiterzuentwickeln.

Eine Politik der **umfassenden und rechtzeitigen Qualifizierung** erzeugt außerdem eine erhebliche Schutzwirkung für die Beschäftigten. Leitgedanke ist dabei, den Erwerb breiter beruflicher Qualifikationen systematisch und fortlaufend zu fördern. Dies gilt sowohl für Führungskräfte als auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In dieser **neuen Inforeihe des mti** werden wir weiter über Bildungsfragen berichten.