

Bildungszeit- gesetz

Baden-Württemberg



Als 13. Bundesland hat nun auch Baden-Württemberg nachgezogen und für Arbeitnehmer/innen einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungszeit verankert. Am 11. März 2015 hat der Landtag von Baden-Württemberg das Bildungszeitgesetz (BzG BW) beschlossen. Das Gesetz tritt am 1. Juli 2015 in Kraft



Grundsätzliches

Die Beschäftigten in Baden-Württemberg haben einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Bildungszeit. Während der Bildungszeit sind sie von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen.

Bildungszeit für was?

Die Bildungszeit kann für Maßnahmen

- der beruflichen oder
- der politischen Weiterbildung
- sowie für Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten beansprucht werden.

Bildungszeit für wen?

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer/innen und Beamte/innen.

Aber Achtung: Auszubildende haben nur Anspruch für Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungszeit wird erstmals nach zwölfmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses erworben.

Bei Übernahme vom Ausbildungs- ins Arbeitsverhältnis entfällt diese Frist.

Bildungszeit wie lange?

Der Anspruch auf Bildungszeit beträgt bis zu **fünf** Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Der Anspruch ist nicht auf andere Jahre übertragbar. Wird der Anspruch innerhalb eines Jahres nicht realisiert, verfällt er.

Besteht nach Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag bereits ein Anspruch auf Bildungszeit, so findet eine Verrechnung statt.

Bildungsmaßnahmen

Der Anspruch auf Bildungszeit setzt voraus, dass der Veranstalter der Bildungsmaßnahme gem. § 9 BzG zugelassen ist und über ein entsprechendes Gütesiegel verfügt.

Die Maßnahme muss einen Unterrichtsumfang von mindestens **sechs** Zeitstunden pro Tag umfassen.

Antrag auf Freistellung

Der Anspruch auf Bildungszeit ist gegenüber dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, spätestens aber **acht** Wochen vor Maßnahmebeginn, schriftlich geltend zu machen.

Der Arbeitgeber kann den Anspruch nur ablehnen, wenn dringend betriebliche Belange entgegenstehen.

Als dringend betrieblicher Belang gilt auch, wenn im Betrieb des Arbeitgebers am 1. Januar eines Jahres insgesamt weniger als **zehn** Personen (ohne Auszubis) beschäftigt sind oder wenn zehn Prozent der den Beschäftigten am 1. Januar eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurden.

Der Arbeitgeber entscheidet über den Antrag auf Bildungszeit unverzüglich, jedoch spätestens **vier** Wochen vor Maßnahmebeginn. Im Falle der Ablehnung bedarf es einer schriftlichen Begründung. Äußert sich der Arbeitgeber nicht, so gilt die Bewilligung als erteilt.

Weitere Information unter
www.bildungszeitgesetz.de

Merkblätter für
Arbeitgeber,
Arbeitnehmer und
Bildungsträger
sind dort abrufbar