

## Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW)

Zum 01.07.2015 tritt in Baden-Württemberg das Bildungszeitgesetz in Kraft. Nachfolgend werden die für die Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber maßgeblichen Inhalte des Gesetzes erläutert.

### I. Anwendungsbereich des Gesetzes

Das Bildungszeitgesetz gilt für alle Arbeitnehmer<sup>1</sup>, insbesondere auch für:

- in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen sowie andere Personen, die wegen ihrer Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind;
- Auszubildende.

soweit deren Tätigkeitsschwerpunkt in Baden-Württemberg liegt.

### II. Dauer der Bildungszeit

- Die gesetzliche Dauer der Bildungszeit beträgt bis zu 5 Arbeitstage Bildungszeit innerhalb eines Kalenderjahres.
- Beträgt die regelmäßige Arbeitszeit weniger als 5 Arbeitstage/Woche, verringert sich die Dauer der Bildungszeit entsprechend.
- Auszubildende haben einen Anspruch von 5 Arbeitstagen für die gesamte Ausbildungszeit, beschränkt auf den Bereich der politischen Weiterbildung und der Qualifikationsmaßnahmen im ehrenamtlichen Bereich.
- Wird ein Arbeitnehmer während der Inanspruchnahme der Bildungszeit krank, wird diese Zeit, im Falle der Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, nicht auf die Bildungszeit angerechnet.
- Eine Übertragung nicht verbrauchter Bildungszeit auf das Folgejahr ist nicht möglich.

**WICHTIG** Der Anspruch eines Arbeitnehmers beträgt 5 Tage Bildungszeit/Jahr;  
Der Anspruch eines Auszubildenden beträgt 5 Tage Bildungszeit während der gesamten Dauer der Ausbildungszeit.

### III. Voraussetzungen für einen Anspruch auf Bildungszeit

- Das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers muss länger als 12 Monate bestehen.
- Schließt sich ein Beschäftigungsverhältnis direkt an ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber<sup>1</sup> an, so ist für die Berechnung der Wartezeit der Beginn des Ausbildungsverhältnisses maßgeblich.
- Der Anspruch besteht nur in Betrieben/Praxen, deren Beschäftigtenzahl am 1. Januar eines Jahres  $\geq 10$  Personen (nicht berücksichtigt werden Azubis) umfasst.

**WICHTIG** Der Anspruch der Arbeitnehmer auf Bildungszeit besteht nur, wenn die Praxis 10 oder mehr Beschäftigte hat. Auszubildende werden bei der Zahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt.

<sup>1</sup> Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit wird auf die weibliche Form der Berufsbezeichnung verzichtet

- Das Gesetz benennt in § 6 Abs. 1 die anerkannten Bildungsmaßnahmen.

Danach gelten als Bildungsmaßnahmen, die zu einer Freistellung führen, wenn diese

- mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes in Einklang stehen und
- der beruflichen oder politischen Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dienen.

Keine Bildungsmaßnahmen, und mithin nicht als Bildungszeit anerkannt, sind Veranstaltungen:

- bei denen eine Teilnahme von Zugehörigkeit zu einer Partei, einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder einer Religionsgemeinschaft abhängig gemacht wird,
- die der Erholung, Unterhaltung der privaten Haushaltsführung oder der Körperpflege dienen,
- die der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung dienen,
- die dem Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten ohne beruflichen Bezug dienen,
- die dem Erwerb der Fahrerlaubnis oder ähnlicher Berechtigungen oder
- Studienreisen mit überwiegend touristischem Charakter dienen.

#### IV. Verfahren der Inanspruchnahme

- Anträge auf Bildungszeit müssen vom Arbeitnehmer so früh wie möglich, mindestens aber 8 Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme, gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden.
- Arbeitgeber müssen unverzüglich schriftlich über den Antrag entscheiden, jedoch spätestens 4 Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung. Erfolgt die Ablehnung nicht form- und fristgerecht, gilt der Antrag als bewilligt.

**WICHTIG** Der Praxisinhaber muss zwingend – spätestens 4 Wochen vor Beginn der beantragten Bildungsmaßnahme – über den Antrag des Arbeitnehmers entscheiden. Erfolgt die Entscheidung nicht Form- und fristgerecht, gilt der Antrag als bewilligt.

- Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Antrag vom Arbeitgeber abgelehnt werden.

Dies ist z. B. der Fall, wenn dringende betriebliche Gründe oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Als Ablehnungsgrund des Arbeitgebers gilt auch, wenn 10 Prozent der den Arbeitnehmern am 1. Januar eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde.

Im Falle einer Ablehnung hat dies schriftlich unter Einhaltung der Frist und unter Angabe der Gründe zu erfolgen.

In dringenden Fällen kann vom Arbeitgeber die Zustimmung zu einer bereits bewilligten Bildungsmaßnahme zurückgenommen werden, wenn nicht vorhersehbare betriebliche Gründe (z. B. Krankheit anderer Arbeitnehmer), die eine Ablehnung zugelassen hätten, eintreten. Mögliche Stornierungskosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

- Die Bildungsmaßnahmen dürfen nur an anerkannten Bildungseinrichtungen (z. B. Gütesiegel vom Finanz- und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg) durchgeführt werden.
- Nach Beendigung der Bildungsmaßnahme hat der Arbeitnehmer die ordnungsgemäße Teilnahme mittels Bescheinigung vom Träger der Bildungsmaßnahme dem Arbeitgeber nachzuweisen.

#### V. Fortzahlung der Vergütung

- Während der Bildungszeit und im Fall der Erkrankung während der Bildungszeit ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.
- Während der Bildungszeit darf der Arbeitnehmer keine dem Zweck des Bildungszeitgesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

**WICHTIG** Der Praxisinhaber hat dem Arbeitnehmer für die Dauer der Bildungszeit oder im Falle der Erkrankung während der Bildungszeit das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

Ihre  
LZK-Geschäftsstelle