

Bayern braucht ein Bildungsfreistellungsgesetz!

Bildung ist eine der wichtigsten Ressourcen in unserem Land. Der beschleunigte Strukturwandel mit seinen Auswirkungen in der Arbeitswelt fordert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ständige Bereitschaft zur Weiterbildung ab. Nur wer beruflich auf dem aktuellen Stand ist, kann seine Arbeitsmarktchancen erhalten. Der Anspruch nach einer umfassenden Bildung betrifft allerdings nicht nur die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen sondern zunehmend auch andere Wissensbereiche, so die Allgemeinbildung oder die kulturelle und politische Bildung. Das Recht auf Bildung ist damit auch eine wichtige Voraussetzung zur Erreichung von Chancengleichheit in unserem Land.

Damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen hohen Anforderungen an die Bildung und die Bildungsbereitschaft gerecht werden können, sind politische Maßnahmen zur Unterstützung notwendig.

Ein gesetzlicher Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu Bildungszwecken, ist eine Möglichkeit hierzu. Diesen Rechtsanspruch gibt es bereits in den meisten Bundesländern. Mit Ausnahme von Bayern und Sachsen haben die abhängig Beschäftigten in allen Bundesländern das Recht, sich von der Arbeit unter Fortzahlung des Gehalts für einen gewissen Zeitraum im Jahr von der Arbeit zum Zwecke der (Weiter-)Bildung freistellen zu lassen. Wir meinen, das muss sich dingend ändern.

Der Rechtsanspruch in den einzelnen Bundesländern geht ursprünglich zurück auf ein Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (Übereinkommen Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub aus dem Jahr 1974. Die Bundesrepublik Deutschland hat dieses Einkommen im Jahr 1976 unterzeichnet und ist damit völkerrechtlich sogar verpflichtet, einen Bildungsurlaub einzuführen. Da es bislang kein Bundesgesetz gibt, das den Anspruch auf Bildungsurlaub regelt, haben die einzelnen Bundesländer die Initiative ergriffen und selbst Landesgesetze eingeführt, die einen Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub gewähren. In den Bundesländern sind sogenannte Bildungsurlaubsgesetze entstanden, die u.a. den grundsätzlichen Anspruch, den Umfang, den Geltungsbereich und die Verfahrensweise regeln. Die Gesetze unterscheiden sich in einigen Bereichen, wie die nachfolgende Tabelle im Überblick zeigt:

Bildungsurlaubsgesetze im Vergleich

Bundesland	Wer darf?			Wie lange?			Für was?			Was nicht?		Dauer Mindestdauer des Seminars in Tagen	Antrag ¹ Mindestens ... Wochen vor Seminarbeginn	Seit wann BUG?
	Arbeiter/Angestellte	Azubis	Sonstige ²	10 Tage/zwei Jahre	5 Tage/Jahr	3 Tage/Jahr	Politische Bildung	Berufliche Bildung	Sonstige ³	BR-, Referenten- und Funktionärsseminare	Sonstiges ⁴			
BaWü	X	X ⁷	H/L		X ⁸		X	X	F	X		1	8	2015
Bayern														-
Berlin	X	X		X ⁵			X	X		X		1	6	1974
Brandenburg	X	X	H	X			X	X	K	X		1	6	1993
Bremen	X	X	S	X			X	X	A	X		1	4	1974
Hamburg	X	X		X			X	X	E	X		3	6	1974
Hessen	X	X			X		X	X		X	K	5	6	1984
Meckl.-Vorpomm.	X	X			X		X	X	E			3	6	2001
Niedersachsen	X	X			X		X	X	A	X		3	4	1975
NRW	X	X	H		X		X	X		X		3	6	1984
Rheinland-Pfalz	X	X	L	X			X	X		X	I	3	6	1993
Saarland	X	X	L			X ⁶	X	X		X		1	8	1990
Sachsen														-
Sachsen-Anhalt	X	X		X				X		X		5	6	1998
Schlesw.-Holst.	X	X	S		X		X	X	A		P	1	6	1990
Thüringen	X	X	H/L		X ⁹		X	X ¹⁰	E	X		2	8	2016

1 Bei Arbeitgeber schriftlich einzureichen

2 H = Heimarbeiter, S = Seeleute, L = Landesbeamte und Landesrichter

3 K = kulturelle Bildung, A = allgemeine Bildung, E = Weiterbildung für das Ehrenamt

4 K = Kulturseminare, I = internationale Seminare, P = partei- oder verbandspolitische Seminare

5 Arbeitnehmer < 25 Jahre: 10 Arbeitstage pro Jahr, AN > 25 Jahre: 10 Arbeitstage in 2 Jahren

6 Der AN muss Freizeit im selben Umfang zur Weiterbildung einbringen

7 Inkl. der Studierenden an der Dualen Hochschule. Nur für politische Weiterbildung und Weiterbildung für ein Ehrenamt

8 Für Auszubildende beträgt der Anspruch fünf Tage für die gesamte Ausbildungs- oder Studienzeit

9 Wird an weniger als fünf Tagen pro Woche gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend.

Für Auszubildende beträgt der Anspruch drei Arbeitstage im Jahr.

10 Arbeitsweltbezogene Bildung

Quelle: IG Metall Vorstand (Hg.) (2012): miteinander zukunftsdenken (mzd). Inhalt, Form und Praxis der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, 10. September 2012. Frankfurt am Main, S. 8; BaWü und Thüringen: eigene Ergänzungen.

ver.di Bayern vertritt die Auffassung, dass auch den Beschäftigten in Bayern die Möglichkeit der Weiterbildung unter Fortzahlung des Gehalts gewährt werden muss und fordert deshalb die Einführung eines Bildungsfreistellungsgesetzes.¹ Das von ver.di Bayern vorgeschlagene Gesetz regelt den Anspruch auf Bildungsurlaub und seine konkrete Anwendung. Es umfasst folgende Eckpunkte:

- Das Recht auf befristete Freistellung von einer (Erwerbs-) Tätigkeit zur Weiterbildung unter Fortzahlung des Entgelts.
- Die Freistellung dient Zwecken der beruflichen, kulturellen, allgemeinen und politischen Bildung.
- Anspruchsberechtigt sind alle abhängig Beschäftigten (auch Auszubildende) in öffentlichen und privaten Betrieben und Verwaltungen im Freistaat Bayern.
- Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beträgt mindestens 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, wobei der Anspruch auch für zwei Jahre zusammengefasst werden kann.
- Der Zeitpunkt der Bildungsfreistellung richtet sich, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, nach den Wünschen der/des Beschäftigten.
- Die Kosten für die Weiterbildung tragen die Beschäftigten (Seminargebühren) und die Arbeitgeber/innen (Entgeltfortzahlung) gemeinsam.

Warum brauchen wir ein Bildungsfreistellungsgesetz?

Es gibt gute Argumente für die Einführung eines Bildungsfreistellungsgesetzes:

- Bildung ist eine der wichtigsten Ressourcen unseres Landes, von der alle profitieren. Deshalb müssen alle ihren Beitrag leisten.
- Demokratie lebt von der Beteiligung aller Bürgerinnen und Bürger. Wer mitgestalten will, braucht Wissen und muss sich deshalb auch weiterbilden. Deshalb leistet die berufliche, allgemeine, kulturelle und politische Weiterbildung auch einen Beitrag für die Gesellschaft. Sie hilft, die Demokratie weiter zu entwickeln und fördert damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt.
- Die raschen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft erfordern ein lebenslanges Lernen. Weiterbildung fördert Innovationen und unterstützt den wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel.
- Ein Bildungsfreistellungsgesetz fördert die Chancengleichheit im Betrieb, da an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen überwiegend die gut- und hochqualifizierten

¹ Die ver.di Bayern verwendet den Namen Bildungsfreistellungsgesetz statt Bildungsurlaubsgesetz, damit nicht der Eindruck entsteht, als diene die erwerbsarbeitsfreie Zeit der Erholung.

Beschäftigten teilnehmen. Die weniger gut ausgebildeten Beschäftigten werden seltener auf Fortbildungsmaßnahmen geschickt. Damit vergrößern sich die eh schon vorhandenen Bildungsunterschiede.

- Vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildungen sind häufig betriebsspezifisch. Das erworbene Wissen kann außerhalb des jeweiligen Betriebes oft nicht umfassend angewendet werden. Mit einem Bildungsfreistellungsgesetz können Arbeitnehmer/innen selbst entscheiden, was sie lernen wollen.
- Bildung erhöht unsere Arbeitsmarktchancen und macht uns fit für gesellschaftliche Veränderungen.
- „Gute Arbeit“ erfordert auch das Recht auf Bildung.
- Bildung erhöht das Selbstbewusstsein und macht die Beschäftigten unabhängiger von einem Arbeitgeber.
- Auch die Arbeitgeber profitieren von gut (weiter-)gebildeten Beschäftigten. Dies gilt auch dann, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen nicht unmittelbar für die Betriebe verwertbar sind. Kulturelle, allgemeine oder politische Bildung erhöht die sozialen, kommunikativen und kreativen Potentiale der Beschäftigten. Durch die Zunahme dieses Wissens kann das betriebliche Innovationspotential erhöht werden.
- Die Möglichkeit an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, darf nicht vom Geldbeutel abhängen.

Von einem Weiterbildungsgesetz profitieren alle: die Gesellschaft, die Beschäftigten und die Arbeitgeber/innen. Die Beschäftigten, weil sie damit auf dem aktuellen Wissensstand bleiben und ihre Arbeitsmarktchancen erhalten können. Die Arbeitgeber/innen, weil das neu erworbene Wissen auch ihnen zur Verfügung steht.

Deshalb ist es nur gerecht, wenn Arbeitgeber auch ihren Beitrag leisten und die Beschäftigten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für einen gewissen Zeitraum im Jahr von der Arbeit zu Bildungszwecken freistellen.

Unterstützen Sie die Forderung nach einem Bildungsfreistellungsgesetz, indem Sie sich an den Aktionen von ver.di beteiligen!

Stand: April 2016