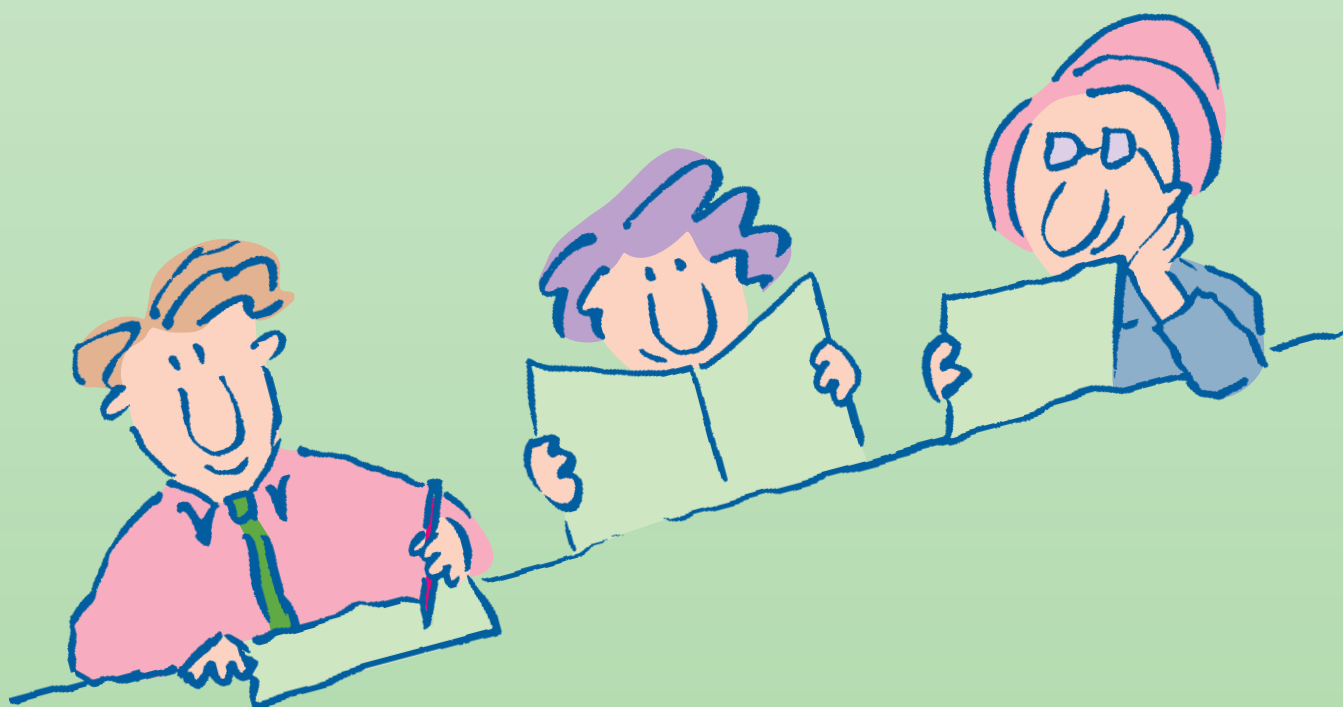




Bildungsurlaub Hessen

Für Beschäftigte und Auszubildende



Inhalt	
Vorwort	5
Was ist Bildungsurlaub?	6
Welche Chancen bietet der Bildungsurlaub?	7
Wer hat Anspruch?	8
Politische Bildung und berufliche Weiterbildung - was versteht das Hessische Bildungsurlaubsgesetz darunter?	9
Was ist kein Bildungsurlaub?	11
Welche Anforderungen muss ein Bildungsurlaubsseminar erfüllen?	11
Wer darf in Hessen Bildungsurlaub anbieten?	12
Wer erkennt Veranstaltungen als Bildungsurlaub an?	12
Anerkennung von Veranstaltungen durch andere Bundesländer	13
Für Bildungsurlaub zuständige Stellen anderer Bundesländer	14
Veranstaltungen der Bundeszentrale oder der Landeszentralen für politische Bildung	14
Wer entscheidet darüber, welches Seminar besucht wird?	15
Wie wird Bildungsurlaub beantragt?	15
Übertragung des Bildungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr	17
Anrechnung sonstiger Freistellungen auf den Bildungsurlaubsanspruch	18
Wie kann ich den Bildungsurlaubsanspruch durchsetzen?	19
Wie sieht die Praxis aus?	23
Wer informiert über Termine und Programme?	24
Bildungsurlaub - das Gesetz	
Das Hessische Bildungsurlaubsgesetz im Wortlaut	26

Liebe Leserinnen und Leser,

der stetige Strukturwandel, die technologischen und organisatorischen Veränderungen sowie die erforderliche gesellschaftliche Teilhabe führen zu erheblichen Anforderungen an die Beschäftigten. Der technische und soziale Wandel bleibt nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt, sondern greift auch in Familie, Gesellschaft und Politik ein.



Die kontinuierliche Qualifizierung und Fortbildung der Beschäftigten ist ein wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor und zugleich ein Instrument zur Bewältigung der sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die Hessische Landesregierung räumt der Weiterbildung daher einen hohen Stellenwert ein.

Damit die Beschäftigten ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und ihr Wissen in Politik und Gesellschaft auf aktuellem Niveau halten können, sind sie gefordert, sich selbst weiterzubilden. Die Bildungsfreistellung im Arbeitsverhältnis ist in diesem Kontext ein Instrument und zugleich ein Anreiz für Beschäftigte, um der Anforderung des lebenslangen Lernens gerecht werden zu können.

Der Besuch von Bildungsurlaubsseminaren ermöglicht es, sich neue Inhalte für das eigene Berufsfeld anzueignen, vorhandene Fähigkeiten auszubauen, berufliche Kenntnisse aufzufrischen oder sich mit aktuellen gesellschaftspolitischen Fragestellungen auseinanderzusetzen.

Die vorliegende Broschüre informiert Beschäftigte und Arbeitgeber über ihre Rechte und Pflichten nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz. Sie soll dazu beitragen, das Bildungsrecht transparenter zu machen und Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Für weitere Fragen steht das zuständige Fachreferat in meinem Hause gerne zur Verfügung. Es ist erreichbar unter Tel.: 0611/817-3673 oder per E-Mail: bildungsurlaub@hsm.hessen.de.

Silke Lautenschläger

Silke Lautenschläger
Hessische Sozialministerin

Was ist Bildungsurlaub?

Nach dem Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) – kurz: Hessisches Bildungsurlaubsgesetz – haben alle in Hessen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildenden gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch, für **fünf Tage** im Jahr von der Arbeit freigestellt zu werden, um an einer Bildungsurlaubsveranstaltung der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung teilnehmen zu können. Für Auszubildende dient der Bildungsurlaub allein der politischen Bildung. Berufsschülerinnen und Berufsschüler werden für die Dauer des Bildungsurlaubs von dem Besuch der Berufsschule freigestellt (§ 6 Abs. 3 Ziffer 2 der Verordnung zur Berufsschulpflicht vom 09.09.2002, Abl. 1002, S. 678).

Der Arbeitgeber muss während der Zeit des Bildungsurlaubs das Arbeitsentgelt fortzahlen; die Seminarkosten sind alleine von den Beschäftigten zu tragen.

Für **Teilzeitbeschäftigte** reduziert sich der Bildungsurlaubsanspruch entsprechend dem Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Die Dauer des Bildungsurlaubsanspruchs richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche. Besteht für einen Tag, an dem eine Bildungsurlaubsveranstaltung besucht wird, **keine Arbeitspflicht** (z.B. wegen eines freien Tages bei Schichtarbeit oder wegen eines Feiertages), so ist der Arbeitgeber nicht zu einem Freizeitausgleich verpflichtet.



Er muss die Beschäftigten nicht an einem anderen Tag von der Arbeit freistellen.

Beschäftigte können nur an einer fünftägigen Bildungsurlaubsveranstaltung teilnehmen. Für kürzere Veranstaltungen besteht kein Bildungsurlaubsanspruch. Ein fünftägiges Seminar kann allerdings auf zwei zeitlich getrennte Blöcke innerhalb von acht Wochen verteilt werden, wobei ein Block mindestens aus zwei Tagen bestehen muss.

Welche Chancen bietet der Bildungsurlaub?

- Außerhalb der üblichen Alltagsabläufe in geeigneter Atmosphäre zu lernen;
- durch Spaß am gemeinsamen Lernen auch einen persönlichen Schritt nach vorn zum lebenslangen Lernen zu machen.

Bildungsurlaubsveranstaltungen der **beruflichen Weiterbildung** geben Gelegenheit,

- sich neue Inhalte für das eigene Berufsfeld anzueignen,
- vorhandene Fähigkeiten auszubauen oder
- einfach auch nur berufliche Kenntnisse aufzufrischen.

Ein breites Veranstaltungsangebot gibt es in den Bereichen EDV und Fremdsprachen. Hinzu kommen Seminare zu Fähigkeiten, die alle Beschäftigten am Arbeitsplatz einsetzen können, wie z.B. Kommunikation, Konfliktbewältigung und Arbeitsorganisation.

Im Rahmen der **politischen Bildung** eröffnet der Bildungsurlaub die Chance, politische und gesellschaftliche Entwicklungen, die das tägliche Leben und Arbeiten bestimmen, in einem größeren Kontext zu reflektieren. Auch hier können übergeordnete Fähigkeiten wie z.B. Teamfähigkeit oder Rhetorik erlangt werden, die sowohl im Berufsalltag als auch im Rahmen von gesellschaftlichem Engagement nützlich sind.

Ziel der politischen Bildung ist die aktive Beteiligung möglichst vieler auf den unterschiedlichsten Ebenen des gesellschaftlichen Zusammenlebens.

Das aktuelle Seminarangebot in Hessen findet sich im Internet unter www.bildungsurlaub.hessen.de.

Wer hat Anspruch?

Einen Anspruch auf Bildungsurlaub haben alle Beschäftigten, die Ihren **Tätigkeitsschwerpunkt in Hessen** haben, d. h. die in Hessen arbeiten. Der Wohnort spielt keine Rolle. Ein Anspruch besteht auch dann, wenn der Sitz des Arbeitgebers zwar außerhalb Hessens liegt, die Beschäftigten jedoch dauerhaft in Hessen (z. B. in einer Filiale) arbeiten. Umgekehrt genügt es nicht, wenn der Arbeitgeber zwar seinen Sitz in Hessen hat, die Beschäftigten jedoch dauerhaft außerhalb Hessens arbeiten. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Bildungsurlaub nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz, ggf. jedoch nach dem Bildungsfreistellungsgesetz des Bundeslandes des Arbeitsortes (vgl. S. 14). Im Falle von wechselnden Arbeitsorten der Beschäftigten (z. B. Montage) kommt es auf den Sitz des Arbeitgebers an. Liegt dieser in Hessen, so besteht ein Anspruch.

Folgende **Beschäftigtengruppen** haben einen Bildungsurlaubsanspruch:

- Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte,
- in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte,
- andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, sowie
- Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte.

Beschäftigungsstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeberinnen und

Arbeitgeber, Ausbildungsstellen und Werkstätten für Behinderte.

Das Hessische Bildungsurlaubsgesetz erfasst Beschäftigte der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (einschließlich des Bundes) mit Tätigkeitsschwerpunkt in Hessen. Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Soldatinnen/Soldaten und Zivildienstleistende sind nicht anspruchsberechtigt. Für sie gelten Sondervorschriften über Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub.

Voraussetzung für den erstmaligen Erwerb des Bildungsurlaubsanspruchs ist, dass das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis seit mindestens **sechs Monaten besteht**.

Der Anspruch muss nicht neu erworben werden, wenn bei derselben Beschäftigungsstelle innerhalb einer Frist von vier Monaten ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis oder an ein anderes Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

Politische Bildung und berufliche Weiterbildung - was versteht das Hessische Bildungsurlaubsgesetz darunter?

Politische Bildung soll das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge verbessern und die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache in Staat, Gesellschaft oder Beruf fördern. Das Bundesarbeitsgericht vertritt einen weiten Politikbegriff, der nicht auf In-



halte der Gemeinschafts- und Staatsbürgerkunde beschränkt ist. Es hat eindeutig klargestellt, dass Lerninhalte der politischen Bildung *keinen Bezug zu dem ausgeübten Beruf* der Teilnehmerinnen und Teilnehmer enthalten müssen.

Berufliche Weiterbildung soll Beschäftigten ermöglichen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern, und zugleich die Kenntnisse gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln, damit der eigene Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkannt werden kann. Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung müssen daher in Hessen zwingend einen gesellschaftspolitischen Anteil aufweisen. Das gilt auch für Veranstaltungen, die gemäß § 10 Abs. 4 HBUG in Hessen als anerkannt gelten, wenn sie nach dem Bildungsurlaubsgesetz eines anderen Bundeslandes anerkannt sind (vgl. Seite 13f.). Für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung ist *ein Berufsbezug* erforderlich. Es genügt allerdings, wenn das vermittelte Wissen in dem ausgeübten Beruf voraussichtlich verwendet werden kann.



Was ist kein Bildungsurlaub?

Eine Veranstaltung ist kein Bildungsurlaub und wird auch von der Behörde nicht anerkannt,

- wenn sie der Freizeitgestaltung oder Erholung oder
- der Gestaltung der privaten Lebensführung oder im Rahmen der politischen Bildung überwiegend der Erweiterung der privaten Allgemeinbildung oder
- ausschließlich der Schulung betrieblicher Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalräte) oder
- unmittelbar der Durchsetzung partei- oder verbandspolitischer Ziele dient oder
- wenn die Teilnahme an der Veranstaltung von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigungen oder Organisationen abhängig gemacht wird.



Welche Anforderungen muss ein Bildungsurlaubsseminar erfüllen?

- Eine Bildungsurlaubsveranstaltung muss der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung dienen (zu den Begriffen s. S. 9/10).
- Sie muss an mindestens **fünf aufeinander folgenden Tagen** stattfinden. Für kürzere Veranstaltungen besteht kein Bildungsurlaubsanspruch. Ein fünftägiges Seminar kann allerdings auf zwei zeitlich getrennte Blöcke innerhalb von acht Wochen verteilt werden, wobei ein Block mindestens aus zwei Tagen bestehen muss. Für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte besteht nicht die Möglichkeit, an derart gesplitteten Veranstaltungen teilzunehmen.
- Die tägliche Arbeitszeit soll sechs Zeitstunden betragen.
- Die Veranstaltung muss behördlich in Hessen anerkannt sein.

Wer darf in Hessen Bildungsurlaub anbieten?

In Hessen sind rund 220 Veranstalter, die Bildungsurlaub nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz durchführen dürfen, anerkannt. Veranstalter, die Bildungsurlaub für hessische Beschäftigte anbieten möchten, werden von der Behörde unter Beteiligung weiterer Gremien auf ihre Eignung überprüft. Sofern die Veranstalter die gesetzlichen Voraussetzungen (z.B. Sitz in der Bundesrepublik Deutschland, keine Gewinnerzielungsabsicht, d.h. Gemeinnützigkeit, angemessene personelle und organisatorische Ausstattung, qualifizierte Bildungsarbeit) erfüllen, werden sie als Träger nach dem HBUG anerkannt und dürfen Bildungsurlaubsveranstaltungen anbieten. Kommerzielle Veranstalter oder Veranstalter mit Sitz im Ausland sind in Hessen keine anerkannten Träger. Interessierte sollten Veranstalter zunächst immer nach der Trägeranerkennung in Hessen fragen, denn nur diese gewährleistet Kenntnisse über die Rechtslage zum Bildungsurlaub in Hessen. Eine aktuelle Trägerliste findet sich im Internet unter www.bildungsurlaub.hessen.de.

Wer erkennt Veranstaltungen als Bildungsurlaub an?

Sämtliche Bildungsveranstaltungen müssen grundsätzlich von dem Hessischen Sozialministerium als Bildungsurlaub anerkannt werden. Interessierte sollten immer vor der Buchung eines Seminars den Veranstalter nach dieser Anerkennung fragen. Nur so ist garantiert, dass eine Veranstaltung von behördlicher Seite auf der Grundlage der Voraussetzungen des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes geprüft wurde. Der Antrag auf Anerkennung einer Veranstaltung kann ausschließlich vom Veranstalter gestellt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht dieses Recht nicht zu.

Die anerkannten Veranstaltungen können in der täglich aktualisierten Datenbank im Internet unter www.bildungsurlaub.hessen.de abgerufen werden. Für weitere Fragen steht das zuständige Fachreferat zur Verfügung. Es ist erreichbar unter: Tel.: 0611/817-3673 oder per E-Mail: bildungsurlaub@hsm.hessen.de.

Anerkennung von Veranstaltungen durch andere Bundesländer

Das Hessische Bildungsurlaubsgesetz enthält eine Ausnahmeregelung, nach der von hessischen Beschäftigten auch Veranstaltungen besucht werden können, die nach den Freistellungsgesetzen anderer Bundesländer anerkannt sind (vgl. § 10 Abs. 4 HBUG). Eine Anerkennung des Veranstalters als Träger in Hessen ist in diesen Fällen ausnahmsweise entbehrlich; eine Anerkennung der Veranstaltung durch die hessische Anerkennungsbehörde entfällt ebenfalls. Dem Arbeitgeber ist in diesem Fall die Anerkennungsbescheinigung des anderen Bundeslandes vorzulegen.

Die in einem anderen Bundesland anerkannte Bildungsveranstaltung muss jedoch auch zwingend die inhaltlichen und formalen Anforderungen des Hessischen Bildungsgesetzes erfüllen (siehe oben S. 11). Da eine Prüfung durch die hessische Behörde nicht stattfindet, haben hessische Beschäftigte das Recht, vom Veranstalter eine schriftliche Bestätigung darüber zu erhalten, dass die gebuchte Veranstaltung den rechtlichen Anforderungen in Hessen entspricht.



Aber Achtung: Bei nicht in Hessen anerkannten Veranstaltungen sollte jede und jeder selbst immer nochmal genau prüfen, ob die Voraussetzungen des HBUG vorliegen, um unliebsame Überraschungen beim Arbeitgeber oder, im Falle eines Prozesses, vor dem Arbeitsgericht zu vermeiden, denn die Bestätigung des Veranstalters ist im Arbeitsverhältnis nicht bindend und muss daher auch nicht dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Für Bildungsurlaub zuständige Stellen anderer Bundesländer:

Die jeweils aktuellen Anschriften der Bundesländer mit Bildungs- bzw. Freistellungsgesetzen – das sind Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein – können im Internet www.bildungsurlaub-hamburg.de aufgerufen werden. In Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen gibt es keine gesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub.

Veranstaltungen der Bundeszentrale oder der Landeszentralen für politische Bildung

Wenn die Voraussetzungen (insbesondere Durchführung an fünf aufeinander folgenden Tagen oder in zwei zeitlichen Blöcken mit zwei und drei Tagen innerhalb von acht zusammenhängenden Wochen) des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes erfüllt sind, kann auch für Veranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung (Adenauerallee 86, 53113 Bonn, Tel. 01888/515-0) oder den Landeszentralen für politische Bildung (für Hessen: Taunusstraße 4-6, 65183 Wiesbaden, Tel. 0611/99197-0) durchgeführt werden, ohne Anerkennung durch die hessische Behörde Bildungsurlaub geltend gemacht werden, da diese schon durch das Gesetz unmittelbar anerkannt sind (vgl. § 10 Abs. 4 Satz 3 HBUG).

Wer entscheidet darüber, welches Seminar besucht wird?

Es besteht ein Rechtsanspruch auf bezahlten Bildungsurlaub. Dieser steht also nicht im Ermessen der Arbeitgeberseite. Die Gewährung darf nicht vom Verhalten oder von bestimmten Leistungen der Anspruchsberechtigten abhängig gemacht werden.

Es besteht Wahlfreiheit in der Entscheidung für einen bestimmten Träger und für eine bestimmte Veranstaltung. Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, dass die freie Auswahl unter den anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen nicht behindert werden darf.

Wer Bildungsurlaub in Anspruch nimmt, darf nicht benachteiligt werden.

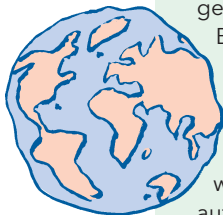
Wie wird Bildungsurlaub beantragt?

Nachdem Beschäftigte sich eine anerkannte Bildungsurlaubsveranstaltung ausgesucht haben, sollte die Freistellung dafür so frühzeitig wie möglich beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Bildungsurlaub muss mindestens **sechs Wochen** vor Beginn der gewünschten Freistellung **schriftlich** beantragt werden.

Berufsschulpflichtige sollten gleichzeitig anhand der Anmeldebestätigung auch die Leitung der Berufsschule über Ort und Zeitpunkt der Veranstaltung unterrichten.

Dem Bildungsurlaubsantrag beim Arbeitgeber sind beizufügen:

- die Anmeldebestätigung,
- der Nachweis über die Anerkennung der Veranstaltung als Bildungsurlaub (zu empfehlen ist eine Kopie des Anerkennungsbescheides des Hessischen Sozialministeriums oder bei einer Anerkennung durch ein anderes Bundesland – eine Kopie dieses Anerkennungsbescheides) sowie
- das Programm der Bildungsveranstaltung, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.



Die erforderlichen Unterlagen sind den Beschäftigten vom Veranstalter kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber kann die Freistellung in der von den Beschäftigten vorgesehenen Zeit ablehnen, wenn

- dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen (z.B. unaufschiebbarer besonderer Arbeitsanfall oder eine für den ordnungsgemäßen Betriebsablauf unbedingt erforderliche Vertretung ist nicht sichergestellt) oder
- wenn im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes bereits Bildungsurlaub in Anspruch genommen hat.

Gegenüber Auszubildenden können diese Ablehnungsgründe nicht geltend gemacht werden.

Sofern der Arbeitgeber die Freistellung verweigert, hat er dies den Beschäftigten innerhalb von drei Wochen nach Erhalt ihres Freistellungsantrages schriftlich, unter Angabe der Gründe, mitzuteilen. Tut er dies nicht fristgerecht und/oder erfolgt die Ablehnung nicht schriftlich unter Angabe der Gründe, so sind die Beschäftigten kraft Gesetz freigestellt. Sie dürfen dann ausnahmsweise an der Bildungsveranstaltung teilnehmen, ohne dass eine ausdrückliche Freistellung des Arbeitgebers vorliegt (§ 5 Abs. 6 HBUG).

Voraussetzung ist allerdings, dass die Beschäftigten selber den Bildungsurlaub rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen beantragt haben (s.o.).



Im Falle der Nichtteilnahme an einer Bildungsveranstaltung wegen der Ablehnung der Freistellung kann der Bildungsurlaub zu einem späteren Zeitpunkt verlangt werden.

Übertragung des Bildungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr

Beschäftigte können den Anspruch auf Bildungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen.

Das Gesetz unterscheidet zwei Fälle:

- Wenn Beschäftigte ihren Anspruch auf Bildungsurlaub im laufenden Jahr - aus welchen Gründen auch immer - nicht beansprucht haben, so müssen sie dem Arbeitgeber gegenüber bis spätestens 31. Dezember des laufenden Jahres schriftlich erklären, dass sie ihren Bildungsurlaubsanspruch des alten Jahres auf das folgende Jahr übertragen.
- Wurde der Anspruch im laufenden Jahr geltend gemacht und hat der Arbeitgeber die Freistellung nicht erteilt, so dass eine Teilnahme an einem Bildungsurlaubsseminar nicht erfolgte, ist der Anspruch auf Bildungsurlaub automatisch, ohne dass es einer Erklärung bedarf, auf das Folgejahr übertragen.

Voraussetzung jeder Übertragung ist, dass das Arbeitsverhältnis auch im Folgejahr noch besteht. Mit der Übertragung steht Beschäftigten dann zwei Wochen Bildungsurlaub zu. Dieses ist die Höchstgrenze, eine nochmalige Übertragung ist nicht möglich. Beschäftigte haben die Wahl, ob sie nach wirksamer Übertragung an zwei fünftägigen Seminaren, einem zehntägigen oder an nur einem fünftägigen Seminar teilnehmen.



Anrechnung sonstiger Freistellungen auf den Bildungsurlaubsanspruch

Freistellungen zur Teilnahme an anderen Bildungsveranstaltungen sind nur dann auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anrechenbar, wenn die folgenden drei Voraussetzungen gleichzeitig gegeben sind:

- Die Freistellungen müssen auf anderen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen beruhen;
- sie müssen den Anspruchsberechtigten uneingeschränkt die Erreichung der gesetzlichen Ziele – politische Bildung oder berufliche Weiterbildung, bei Auszubildenden allein politische Bildung – ermöglichen;
- in den betreffenden anderen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen muss die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen sein.

Dies bedeutet, dass die Teilnahme von Mitgliedern des Betriebsrates und der Jugendvertretung an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie Freistellungen auf der Grundlage von Einzelverträgen generell nicht anrechenbar sind.

Freistellungen von Anspruchsberechtigten im öffentlichen Dienst nach den dort geltenden besonderen Rechtsvorschriften (Hessische Urlaubsverordnung bzw. Sonderurlaubsverordnung des Bundes o.ä.) zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen können dann auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub angerechnet werden, wenn dabei der Teilnehmerin / dem Teilnehmer uneingeschränkt die Erreichung der gesetzlichen Ziele ermöglicht wird.



Wie kann ich den Bildungsurlaubsanspruch durchsetzen?

Nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes bedeutet die behördliche Anerkennung nicht, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Geeignetheit der Veranstaltung nicht mehr in Frage stellen darf. Im Streitfall müssen die Parteien nunmehr von den zuständigen Gerichten für Arbeitssachen klären lassen, ob eine anerkannte Bildungsurlaubsveranstaltung den Grundsätzen des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes zur politischen Bildung oder beruflichen Weiterbildung genügt. Dabei haben die Beschäftigten die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des Anspruchs auf Bildungsurlaub.

Bei Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Freistellung sollten die Anspruchsberechtigten dennoch nicht resignieren. Folgende Handlungsmöglichkeiten kommen in Betracht:

- Betriebs- bzw. Personalrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung können eingeschaltet werden. Der Betriebsrat wird sich dann, falls er das Anliegen für berechtigt hält, gegenüber der Arbeitgeberseite dafür einsetzen.
- Oft ist es auch hilfreich, wenn der Veranstalter selbst den Arbeitgeber zunächst nochmal anspricht.
- Sind Anspruchsberechtigte Mitglieder einer Gewerkschaft, können sie sich von dieser kostenlos rechtlich beraten und ggf. gerichtlich vertreten lassen.
- Lehnt die Arbeitgeberseite die Freistellung ab, kann der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub vor den Arbeitsge-



richten eingeklagt werden. Im Einzelfall kann dies mittels eines Antrages auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geschehen.

Es wird jedoch dringend empfohlen, mit der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber eine vorläufige einvernehmliche Regelung zu suchen. Diese würde es den Beschäftigten ermöglichen, an einer anerkannten Bildungsurlaubsmaßnahme teilzunehmen, wobei die Frage der Entgeltfortzahlung später endgültig gerichtlich und nicht nur vorläufig geklärt wird. Dabei gibt es zwei Regelungsalternativen; diese sind im Folgenden als Alternative 1 und 2 dargestellt. Die Parteien müssen sich einigen, welche Regelung sie treffen wollen.

Anmerkungen zur Auswahl der Regelungsalternativen:

Die beiden Alternativen unterscheiden sich nur für den Fall, dass das Arbeitsgericht zu Lasten der Beschäftigten feststellt, dass ein Bildungsurlaubsanspruch für die in Streit stehende Veranstaltung nicht bestand:

Die Wahl der **1. Alternative** hat zur Folge, dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer im Falle einer negativen gerichtlichen Entscheidung keine Vergütung bekommt. Die Freistellung für die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs bleibt unbezahlt. Der Anspruch auf den Erholungsurlaub wird jedoch nicht berührt.

Bei der Wahl der **2. Alternative** hat die/der Beschäftigte dagegen die Möglichkeit, dass die für den unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch genommene Zeit mit dem Jahresurlaub verrechnet wird. Es entstehen keine finanziellen Einbußen, jedoch verkürzt sich der Jahresurlaub.

Entscheidet das Arbeitsgericht jedoch zugunsten der Beschäftigten mit der Folge, dass ein Anspruch auf Bildungsurlaub für die streitige Veranstaltung bejaht wird, muss die Zeit des Bildungsurlaubs in beiden Alternativen wie Arbeitszeit vergütet werden.



Eine einvernehmliche Regelung könnte wie folgt aussehen:

Zwischen Geschäftsleitung / Personalabteilung und Frau/Herrn besteht Streit darüber, ob ein Anspruch auf Freistellung nach dem HBUG für die Veranstaltung gegeben ist. Unter Aufrechterhaltung ihrer jeweiligen Rechtsauffassung treffen die Parteien folgende Vereinbarung: Frau/Herr..... erhält vom bis zum unbezahlten Sonderurlaub.

Alternative 1:

Diese Zeit wird nachträglich wie Arbeitszeit vergütet, wenn durch gerichtliche Entscheidung die Rechtsauffassung bestätigt wird, dass die Bildungsveranstaltung den im HBUG gestellten Anforderungen entspricht.

Alternative 2:

Diese Zeit wird nachträglich wie Arbeitszeit vergütet, wenn durch gerichtliche Entscheidung die Rechtsauffassung bestätigt wird, dass die Bildungsveranstaltung den im HBUG gestellten Anforderungen entspricht.

Entscheidet das Gericht, dass die Bildungsmaßnahme nicht den im HBUG gestellten Anforderungen entspricht, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verlangen, dass die für den Sonderurlaub in Anspruch genommene Zeit mit dem Erholungsurlaubsanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers verrechnet und entsprechend vergütet wird.

Ort, Datum.....
.....
Arbeitnehmerin/ Arbeitgeberin/
Arbeitnehmer Arbeitgeber



Klagen und einstweilige Verfügungen sind schriftlich beim Arbeitsgericht zu erheben bzw. zu beantragen oder aber mündlich zu

Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts zu erklären. Die Urkundsbeamtin / der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle hilft dann bei der Formulierung. Zuständig für Klagen und einstweilige Verfügungen von Beschäftigten gegen die Arbeitgeberseite ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk der Beschäftigungsort liegt.

In Hessen gibt es folgende Arbeitsgerichte:

Bad Hersfeld

Dudenstraße 10, 36251 Bad Hersfeld,
Tel.: 0 66 21/2 03-0

Darmstadt

Steubenplatz 14, 64293 Darmstadt,
Tel.: 0 61 51/8 04-03

Frankfurt am Main

Adickesallee 36, 60322 Frankfurt am Main,
Tel.: 0 69/15 35-0

Fulda

Heinrich-von-Bibra-Platz 3, 36037 Fulda,
Tel.: 06 61/29 22 00

Gießen

Friedrich-List-Straße 25, 35398 Gießen,
Tel.: 06 41/60 77-0

Hanau

Sandeldamm 24 a, 63450 Hanau,
Tel.: 0 61 81/91 54-0

Kassel

Ständeplatz 19, 34117 Kassel,
Tel.: 05 61/9 12-0

Limburg a. d. Lahn

Weiersteinstraße 4, 65549 Limburg a. d. Lahn,
Tel.: 0 64 31/63 03 oder 2 48 80

Marburg

Gutenbergstraße 29 a, 35037 Marburg,
Tel.: 0 64 21/17 08-0



Offenbach am Main

Herrnstraße 51, 63065 Offenbach a. M.,
Tel.: 0 69/82 97 19-0

Wetzlar

Hausertorstraße 47b, 35576 Wetzlar,
Tel.: 0 64 41/50 02 30

Wiesbaden

Adolfsallee 53, 65185 Wiesbaden,
Tel.: 06 11/8 15-0

Wie sieht die Praxis aus?

Bei den in Hessen anerkannten Veranstaltungen handelt es sich um Träger der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung und deren Mitgliedsorganisationen.

Bildungsurlaubsveranstaltungen der politischen Bildung befassen sich u. a. mit folgenden Themen: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Europäische Union, Globalisierung, Umweltpolitik, Medienpolitik und verschiedenste Aspekte der Sozial- und Gesellschaftspolitik.

Bei der beruflichen Weiterbildung werden neben berufsspezifischen Themen insbesondere EDV-Seminare, Rhetorik-Veranstaltungen, Sprachkurse und Bildungsurlaube angeboten, die sich mit der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationstraining und Teamarbeit befassen.

Dabei ist eine gesellschaftspolitische Komponente Bestandteil jeder Bildungsurlaubsveranstaltung der beruflichen Weiterbildung.

Diese Themenauswahl dokumentiert nur einen Bruchteil der Bandbreite anerkannter Bildungsurlaubsveranstaltungen. Die

Träger befassen sich kontinuierlich mit aktuellen Entwicklungen in Staat, Gesellschaft und Arbeitswelt, so dass deren Veranstaltungsangebot stets auch ein Spiegelbild gesellschaftspolitischer Diskussionen ist.

Die in Hessen anerkannten Träger und Veranstalter finden Sie im Internet unter www.bildungsurlaub.hessen.de.

Wer informiert über Termine und Programme?

Die Träger unmittelbar und die nachfolgend genannten Trägerdachorganisationen:

Für Träger aus dem Jugendbildungsbereich

Hessischer Jugendring

Schiersteiner Straße 31-33, 65187 Wiesbaden
Tel.: 06 11/99 08 30, Fax: 06 11/9 90 83 60
info@hessischer-jugendring.de

Für die Gewerkschaften/ Bereich Erwachsenenbildung

DGB-Bildungswerk Hessen e.V.

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69/27 30 05-61, Fax: 0 69/27 30 05 66
info@dgb-bildungswerk.org
www.dgb-bildungswerk.org

ver.di Bildungswerk im Lande Hessen e.V.

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69/25 69-19 04, Fax 0 69/25 69-19 89
info@verdi-bw-hessen.de
www.verdi-bw-hessen.de

Für den Bereich der gewerkschaftlichen Jugendbildung

DGB-Jugend Hessen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69/27 30 05-56, Fax: 0 69/27 30 05-55
jugend.hessen@dgb.de
www.hessen.dgb.de

Für den Bereich der Wirtschaft

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69/9 58 08-0, Fax: 0 69/95 80 82 59
zentrale@bwhw.de
www.bwhw.de

Für den Bereich der Kirchen

Evangelische Erwachsenenbildung in Hessen

Erbacher Straße 17, 64287 Darmstadt
Tel.: 0 61 51/66 90-1 90
Fax: 0 61 51/66 90-1 89
info@erwachsenenbildung-ekhn.de
www.erwachsenenbildung-ekhn.de

Katholische Erwachsenenbildung in Hessen Landesarbeitsgemeinschaft e. V.

Roßmarkt 12, 65549 Limburg an der Lahn
Tel.: 06431/295348, Fax: 06431/295437
post@keb-hessen.de
www.keb-hessen.de

Für den Bereich der Volkshochschulen

Hessischer Volkshochschulverband hvv-Institut gGmbH

Winterbachstraße 38,
60320 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69/56 00 08-0 (für Verbandsangebote)
Fax: 0 69/56 00 08-10
hvv.institut@vhs-in-hessen.de
www.vhs-in-hessen.de

Für den Bereich der Wohlfahrtspflege

Paritätisches Bildungswerk Hessen e. V.

Heinrich-Hoffmann-Straße 3
60528 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69/67 06-2 35, 2 36
Fax: 0 69/67 06-2 33
info@pbhessen.de
www.PBHessen.de

Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hessen e. V.

Tannenweg 56, 35394 Gießen
Tel.: 06 41/40 19-2 55, Fax: 06 41/40 19-2 54
AWOBildungswerk@aol.com
www.awo-fortbildung.de



Bekanntmachung der Neufassung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 28. Juli 1998¹

Auf Grund des Art. 2 des Gesetzes zur Änderung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 7. Juli 1998 (GVBl. I S. 269) wird nachstehend der Wortlaut des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 16. Oktober 1984 (GVBl. I S. 261) in der vom

1. Januar 1999 an geltenden Fassung bekanntgemacht.

Wiesbaden, den 28. Juli 1998

Die Hessische Ministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung
Stolterfoht

Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998, geändert durch Gesetz vom 28. November 2000² und durch Gesetz vom 25. August 2001³

§ 1 Grundsätze

(1) Alle mit ihrem Tätigkeitsschwerpunkt in Hessen Beschäftigten haben gegenüber ihrer Beschäftigungsstelle Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, sowie Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte. Beschäftigungsstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Ausbildungsstellen und Werkstätten für Behinderte.

(2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung (Qualifizierung und Fortbildung) für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes. Bildungsurlaub für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dient allein der politischen Bildung.

¹ GVBl. I S. 294, 348

² GVBl. I S. 516

³ GVBl. I S. 370, GVBl II 73-18

(3) Politische Bildung soll Beschäftigte in die Lage versetzen, ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen. Bildungsurlaub zur politischen Bildung verfolgt das Ziel, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale oder politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache in Staat, Gesellschaft oder Betrieb zu fördern.

(4) Berufliche Weiterbildung soll den Beschäftigten ermöglichen, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern, und ihnen zugleich in nicht unerheblichem Umfang die Kenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln, damit sie ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkennen.

(5) Bildungsurlaub zur Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes soll Beschäftigte in die Lage versetzen, ein übernommenes Ehrenamt ausüben zu können. Neben der Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung des Ehrenamtes ist Beschäftigten zugleich in nicht unerheblichem Umfang die Kenntnis gesellschaftspolitischer Zusammenhänge zu vermitteln, damit sie ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkennen. Als Ehrenämter im Sinne dieses Gesetzes gelten nur solche, die in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens oder in sonstigem besonderen Gemeinwohlinteresse ausgeübt werden. Die Regelungen dieses Gesetzes gelten nicht für Ehrenämter, für die nach anderen Regelungen Vergütung, Ersatz des Verdienstausfalls oder Entschädigung für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung gewährt wird. Die Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeit, für deren Schulung ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht, werden durch Rechtsverordnung festgelegt.

§ 2 Dauer des Bildungsurlaubs und Verhältnis zu sonstigen Freistellungen

(1) Der Bildungsurlaub beträgt jährlich fünf Arbeitstage. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung entsprechend. Dies gilt auch für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nach § 11 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2. Fällt der Bildungsurlaub ganz oder teilweise auf arbeitsfreie Tage, so werden diese auf den Anspruch auf Bildungsurlaub angerechnet.

(2) Freistellungen nach den im öffentlichen Dienst geltenden besonderen Rechtsvorschriften können dann auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet werden, wenn die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung den Beschäftigten uneingeschränkt die Erreichung der in § 1 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglicht. Im Übrigen sind sonstige Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nur dann auf den Anspruch nach diesem Gesetz anrechenbar, wenn sie auf anderen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen beruhen, den Beschäftigten uneingeschränkt die Erreichung der in § 1 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglicht

und in den betreffenden anderen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen die Anrechenbarkeit ausdrücklich vorgesehen ist.

(3) Der Anspruch auf Erholungsurlaub und sonstige Freistellungen von der Arbeit nach anderen Rechtsvorschriften oder vertraglichen Bestimmungen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.



§ 3 Zusatzurlaub für die pädagogische Mitwirkung in anerkannten Bildungsveranstaltungen

(1) Für die pädagogische Mitwirkung in nach diesem Gesetz anerkannten oder als anerkannt geltenden Bildungsveranstaltungen haben Beschäftigte Anspruch auf zusätzlich jährlich fünf Arbeitstage unbezahlten Bildungsurlaub. § 2 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Haben Beschäftigte Anspruch auf Freistellung nach dem Gesetz über Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit in der Fassung vom 11. Februar 1994 (GVBl. I S. 126) für das laufende Kalenderjahr geltend gemacht, so ist die Freistellung auf den Anspruch aus Abs. 1 anrechenbar.

§ 4 Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungsurlaub wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erworben. Der Anspruch muss nicht neu erworben werden, wenn bei derselben Beschäftigungsstelle innerhalb einer Frist von vier Monaten ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis oder an ein anderes Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

§ 5 Inanspruchnahme und Übertragung des Bildungsurlaubs

(1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind der Beschäftigungsstelle so frühzeitig wie möglich, mindestens sechs Wochen vor Beginn der gewünschten Freistellung, schriftlich mitzuteilen. Der Anspruch kann nur geltend gemacht werden für die Teilnahme an nach diesem Gesetz anerkannten oder als anerkannt geltenden Bildungsveranstaltungen.

(2) Bei einer nach § 11 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 auf zwei zeitliche Blöcke verteilten Veranstaltung handelt es sich um eine einheitliche Bildungsveranstaltung. Die Mitteilung der Beschäftigten und die

Freistellung durch die Beschäftigungsstelle erfolgen gleichzeitig für beide Blöcke vor Beginn des ersten Blocks.

(3) Der Mitteilung nach Abs. 1 Satz 1 haben die Beschäftigten eine Anmeldebestätigung, den Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung sowie das Programm der Bildungsveranstaltung, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben, beizufügen. Nach Beendigung der Bildungsveranstaltung ist der Beschäftigungsstelle eine Teilnahmebestätigung vorzulegen. Die nach Satz 1 und 2 erforderlichen Bescheinigungen und Unterlagen sind den Beschäftigten vom Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos auszuhändigen.

(4) Der Bildungsurlaub kann nicht in der von den Beschäftigten vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Diese können bei den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht geltend gemacht werden.

(5) Die Freistellung kann abgelehnt werden, wenn im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten des Betriebes an nach diesem Gesetz anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Wird die Freistellung verweigert, so ist dies den Beschäftigten innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Mitteilung nach Abs. 1 Satz 1 schriftlich unter Angabe der Gründe zu eröffnen. Erfolgt die Ablehnung der Freistellung nicht formgerecht innerhalb dieser Frist, gilt die Freistellung als erteilt. Dies gilt nicht, wenn die Mitteilung der Beschäftigten nicht den Anforderungen des Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1 entsprochen hat.

(7) Im Falle des Widerrufs der Freistellung für den gesamten Bildungsurlaub oder für einen Teil des Bildungsurlaubs besteht ein Anspruch auf Nachgewährung

in entsprechendem zeitlichen Umfang. Ansprüche auf Schadensersatz bleiben unberührt.

(8) Die Beschäftigten können den gesamten Anspruch auf Bildungsurlaub nur auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Sofern sie innerhalb des Kalenderjahres keinen Bildungsurlaub beansprucht haben, ist die Übertragung bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres schriftlich gegenüber der Beschäftigungsstelle zu erklären. Wurde die Freistellung verweigert oder nach Abs. 7 widerrufen, so ist der Anspruch auf Bildungsurlaub bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen, ohne dass es einer Erklärung der Beschäftigten bedarf.

(9) Eine Abgeltung des Bildungsurlaubs findet nicht statt.

§ 6 Ausschluss von Doppelansprüchen

(1) Der Anspruch auf Bildungsurlaub besteht nicht, soweit Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einer früheren Beschäftigungsstelle Bildungsurlaub gewährt worden ist.

(2) Die Beschäftigungsstelle ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Bildungsurlaub auszuhändigen.

§ 7 Verbot der Erwerbstätigkeit

Während des Bildungsurlaubs dürfen Beschäftigte keine Erwerbstätigkeit leisten.

§ 8 Wahlfreiheit, Benachteiligungsverbot und Bildungsurlaubsentgelt

(1) Die Beschäftigungsstelle darf Beschäftigte nicht in der freien Auswahl unter den anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen behindern oder wegen der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs benachteiligen.

(2) Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts und die Fälle der Erkrankung während des Bildungsurlaubs gelten die §§ 9, 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes.

(3) Sofern Bildungsurlaub zur Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes nach § 1 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 5 gewährt wird, erstattet das Land den privaten Beschäftigungsstellen nach Maßgabe des Landeshaushaltes das für den Zeitraum der Freistellung fortzuzahlende Arbeitsentgelt auf der Grundlage des durchschnittlich in Hessen gezahlten Arbeitsentgelts pro Tag. Das Nähere regelt die Rechtsverordnung nach § 1 Abs. 5 Satz 5.

§ 9 Anerkennung von Trägern

(1) Die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen setzt vorbehaltlich des § 10 Abs. 4 Satz 1 und 3 voraus, dass die Eignung des Trägers für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes anerkannt ist.

(2) Die Anerkennung der Eignung von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes und der Widerruf der Anerkennung erfolgen durch die zuständige Behörde nach Anhörung des Landesjugendhilfeausschusses und des Landeskuratoriums für Weiterbildung. Der Träger muß seinen Sitz in der Bundesrepublik Deutschland haben.

(3) Die Anerkennung der Eignung erfolgt auf Antrag des Trägers. Der Antrag ist zu begründen. Dem Antrag sind die erforderlichen Nachweise zu den Voraussetzungen der Trägeranerkennung sowie Programme im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 3 der nach diesem Gesetz geplanten Bildungsveranstaltungen beizufügen.

(4) Die Anerkennung der Eignung setzt voraus, dass der Träger anerkenntungsfähige Bildungsveranstaltungen im Sinne der §§ 1 und 11 dieses Gesetzes anbietet und über die für die Durchführung der

Bildungsveranstaltung erforderliche personelle und organisatorische Ausstattung verfügt. Die Ziele des Trägers und die Inhalte seiner Bildungsveranstaltungen müssen mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und der Verfassung des Landes Hessen in Einklang stehen.

(5) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach dem Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974 (GVBl. I S. 300) als geeignet anerkannten Träger der Jugend- und Erwachsenenbildung sowie deren Mitgliedsorganisationen gelten weiter als anerkannt. Die nach dem Jugendbildungsförderungsgesetz in der Fassung vom 5. Juni 1981 (GVBl. I S. 200) oder nach dem Erwachsenenbildungsgesetz in der Fassung vom 9. August 1978 (GVBl. I S. 502) anerkannten Träger der Jugend- und Erwachsenenbildung, deren Mitgliedsorganisationen und die Volkshochschulen im Sinne des Gesetzes über Volkshochschulen in der Fassung vom 21. Mai 1981 (GVBl. I S. 198) sowie der Hessische Volkshochschulverband gelten ebenfalls als nach dieser Vorschrift anerkannt.

(6) Ausgeschlossen von der Anerkennung sind Unternehmen, die mit der Absicht der Gewinnerzielung betrieben werden, und Träger, deren Bildungsveranstaltungen der Gewinnerzielung dienen.

§ 10 Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Anträge auf Anerkennung einer Bildungsveranstaltung können nur von einem nach § 9 anerkannten Träger gestellt werden. Sie sind spätestens zehn Wochen vor Veranstaltungsbeginn schriftlich bei der zuständigen Behörde einzureichen. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise, insbesondere ein ausführliches Programm der Bildungsveranstaltung, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der

zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben, sind beizufügen.

(2) Die Anerkennung einer Veranstaltung kann mit der Auflage erteilt werden, dass der Träger der Anerkennungsbehörde unverzüglich nach Beendigung der Bildungsveranstaltung einen schriftlichen Bericht über Inhalt und Verlauf vorlegt, wenn zu besorgen ist, dass die Veranstaltung abweichend von dem anerkannten Programm durchgeführt wird. Sofern nach Beendigung der Veranstaltung Umstände bekannt werden, die auf ein Abweichen der durchgeführten von der anerkannten Veranstaltung schließen lassen, ist der Träger auf Verlangen der Anerkennungsbehörde verpflichtet, unverzüglich einen Bericht über Inhalt und Verlauf der Bildungsveranstaltung vorzulegen.

(3) Auf Antrag des Trägers kann die zuständige Behörde für die Dauer eines Jahres Bildungsveranstaltungen anerkennen. Dies gilt nicht für Veranstaltungen nach § 11 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2. Die Anerkennung ist mit der Auflage zu erteilen, dass der Träger spätestens mit dem Ablauf des Anerkennungszeitraumes Zeitpunkt und Ort jeder Bildungsveranstaltung schriftlich mitteilt.

(4) Bildungsveranstaltungen, die auf Grund von in anderen Bundesländern bestehenden Rechtsvorschriften zur Freistellung von Beschäftigten zum Zwecke der Weiterbildung anerkannt sind, gelten als nach diesem Gesetz anerkannt, wenn sie den Anforderungen des § 1 Abs. 2 bis 5 genügen und darüber hinaus die Voraussetzungen des § 11 erfüllen. Hierüber hat der Veranstalter den Beschäftigten eine schriftliche Bestätigung zu erteilen. Satz 1 und 2 gelten auch für Veranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung und den Landeszentralen für politische Bildung durchgeführt werden.

§ 11 Voraussetzungen zur Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Eine Veranstaltung kann als Bildungsveranstaltung anerkannt werden, wenn sie den Grundsätzen von § 1 Abs. 2 bis 5 entspricht und folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Das Ziel der Veranstaltung muss aus der konkreten Ausgestaltung des zur Anerkennung vorgelegten Veranstaltungsprogramms und dem zugrunde liegenden Lernkonzept hervorgehen. Das gilt insbesondere für das Ziel der politischen Bildung nach § 1 Abs. 3 Satz 2. Bei Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung sowie zur Schulung für ein Ehrenamt müssen auch die nach § 1 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2 zu vermittelnden Kenntnisse gesellschaftlicher Zusammenhänge konkret aus dem Veranstaltungsprogramm hervorgehen.

2. Eine Bildungsveranstaltung muss an mindestens fünf aufeinander folgenden Tagen stattfinden. Sie kann jedoch unter der Voraussetzung des inhaltlichen und organisatorischen Zusammenhangs auf zwei, jeweils an aufeinander folgenden Tagen stattfindende zeitliche Blöcke, von denen einer mindestens zwei Tage umfassen muss, verteilt werden, wenn beide Blöcke innerhalb von höchstens acht zusammenhängenden Wochen durchgeführt werden. Bildungsveranstaltungen für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten müssen an mindestens fünf aufeinander folgenden Tagen stattfinden.

3. Die Dauer des täglichen Arbeitsprogrammes soll sechs Zeitstunden nicht unterschreiten.

4. Die Veranstaltung muss jeder Person offenstehen, es sei denn, dass eine Beschränkung des Teilnehmerkreises auf pädagogisch begründeten Voraussetzungen oder einer Zielgruppenorientierung beruht.

(2) Eine Veranstaltung wird nicht als Bildungsveranstaltung anerkannt,

1. wenn sie der Freizeitgestaltung oder Erholung oder

2. der Gestaltung der privaten Lebensführung oder im Rahmen der politischen Bildung überwiegend der Erweiterung der privaten Allgemeinbildung oder
3. ausschließlich der Schulung betrieblicher Interessenvertretungen oder
4. unmittelbar der Durchsetzung partei- oder verbandspolitischer Ziele dient oder
5. wenn die Teilnahme an der Veranstaltung von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigungen oder Organisationen abhängig gemacht wird.

(3) Abweichend von Abs. 2 Nr. 2 und 5 können Veranstaltungen anerkannt werden, die der Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 5 dienen.

§ 12 Verfahren der Anerkennung von Trägern und Bildungsveranstaltungen

Das Verfahren der Anerkennung von Trägern und der Anerkennung von Bildungsveranstaltungen wird durch Rechtsverordnung geregelt. In der Rechtsverordnung werden der Inhalt der Anträge, die Pflicht zur Vorlage von Unterlagen und Nachweisen sowie die Dauer einer Bildungsveranstaltung (§ 11 Abs. 1 Nr. 3) bestimmt.

§ 13 Widerruf und Rücknahme der Anerkennung

(1) Die Anerkennung der Eignung des Trägers kann zurückgenommen werden, wenn sie durch arglistige Täuschung oder durch unrichtige oder unvollständige Angaben erwirkt wurde. Die Anerkennung kann widerrufen werden, wenn der Träger die Eignungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt, seinen Pflichten aus diesem Gesetz nicht nachkommt oder wiederholt Bildungsveranstaltungen durchgeführt hat,

deren Anerkennung von der zuständigen Behörde nach Abs. 2 zurückgenommen oder widerrufen wurde.

(2) Die Anerkennung einer Bildungsveranstaltung kann zurückgenommen werden, wenn sie durch arglistige Täuschung oder durch unrichtige oder unvollständige Angaben erwirkt wurde. Die Anerkennung kann widerrufen werden, wenn bei der Durchführung der Veranstaltung in wesentlichen Teilen von dem der Anerkennung zugrunde liegenden Programm abgewichen wurde und die durchgeführte Veranstaltung nicht nach diesem Gesetz anerkennungsfähig war.

§ 14 Berichtspflichten

(1) Die zuständige Behörde soll dem Landesjugendhilfeausschuss und dem Landeskuratorium für Weiterbildung jährlich, erstmals im Jahre 1999, einen statistischen Bericht, insbesondere über Anzahl, Inhalte und Teilnehmerstruktur der nach diesem Gesetz durchgeführten Bildungsveranstaltungen, vorlegen.

(2) Die Landesregierung legt dem Landtag in vierjährigem Abstand zum 1. Oktober, erstmals bis zum 1. Oktober 2003, einen Erfahrungsbericht über die Durchführung dieses Gesetzes vor.

(3) Die Träger der anerkannten Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der zuständigen Behörde bis zum 1. April jedes Jahres einen Bericht vorzulegen, der insbesondere Angaben über Anzahl, Inhalte und Teilnehmerstruktur der Veranstaltungen enthalten muss. Das Nähere zum Berichtsverfahren wird durch Rechtsverordnung geregelt.

§ 15 Zuständige Behörde

Zuständige Behörde für die Anerkennung von Trägern und Bildungsveranstaltungen sowie für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 8 Abs. 3 und § 14 Abs. 1 und 3 Satz 1 ist das für das Bildungsurlaubrecht zuständige Ministerium.

§ 16 Zuständigkeit für den Erlass von Rechtsverordnungen

(1) Die für das Bildungsurlaubsrecht zuständige Ministerin oder der dafür zuständige Minister erlässt die Rechtsverordnungen nach § 1 Abs. 5 Satz 5 auch in Verbindung mit § 8 Abs. 3 Satz 2, nach § 12 und § 14 Abs. 3 Satz 2 und kann die zuständige Behörde abweichend von § 15 bestimmen. Die Regelung nach § 1 Abs. 5 Satz 5 wird im Einvernehmen mit der zuständigen Ressortministerin oder dem zuständigen Ressortminister getroffen.

(2) Für den Fall, dass die Zuständigkeit für die Durchführung des Erstattungsverfahrens nach § 8 Abs. 3 Satz 1 nicht einer Behörde, sondern einer sonstigen geeigneten Stelle übertragen wird, kann die Rechtsverordnung vorsehen, dass die erforderlichen Personal- und Sachkosten bis zu einer Höhe von 3 vom Hundert des im Haushaltsplan festgelegten Pauschbetrages in das Erstattungsverfahren einbezogen werden.

§ 17 Unabdingbarkeit

Von den vorstehenden Bestimmungen darf nur zugunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

§ 18 Inkrafttreten¹

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974 (GVBl. I S. 300) aufgehoben.

¹ Die Bestimmung betrifft das Inkrafttreten des Gesetzes in der ursprünglichen Fassung.

www.bildungsurlaub.hessen.de

Zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz sind im **Sozialnetz Hessen** unter der Adresse www.bildungsurlaub.hessen.de eine Vielzahl von Informationen abrufbar. Der Informationsdienst ist so aufgebaut, dass Interessierte sowohl die in Hessen anerkannten Veranstalter als auch die behördlich anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen nach Themenbereichen und -schwerpunkten und z.T. nach Veranstaltungsland und -zeitraum recherchieren können.

Anmerkung zur Verwendung der Broschüre

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden kann.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Stand: Juni 2005

Herausgeber: Hessisches Sozialministerium
Referat Öffentlichkeitsarbeit
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden

Redaktion: Petra Müller-Klepper
(verantwortlich),
Barbara Tiemann,
Rosemarie Frühwacht

Gestaltung: ansicht kommunikationsagentur,
Haike Boller, Wiesbaden

Druck: Hausdruck

ISBN 3-89277-255-X

HESSEN



Hessisches Sozialministerium

Referat Öffentlichkeitsarbeit

Dostojewskistraße 4
D-65187 Wiesbaden

www.sozialministerium.hessen.de