



Arbeitnehmerweiterbildung

Bildungsurlaub Hessen



Arbeitnehmerweiterbildung

Bildungsurlaub Hessen

Das Recht auf Bildungsurlaub

Wer informiert über Termine und Programme?

Bildungsurlaub – das Gesetz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
---------	---

<i>Das Recht auf Bildungsurlaub</i>	8
-------------------------------------	---

Ziel des Bildungsurlaubs	10
--------------------------	----

Wer hat Anspruch?	11
-------------------	----

Welcher Anspruch besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?	12
--	----

Was ist politische Bildung, was ist berufliche Weiterbildung, was sind Ehrenamtsschulungen?	13
--	----

Welche Veranstaltungen sind kein Bildungsurlaub?	15
--	----

Welche Anforderungen werden an ein Bildungsurlaubsseminar gestellt?	15
--	----

Wer darf in Hessen Bildungsurlaub anbieten und anerkennen?	16
--	----

Anerkennung von Veranstaltungen durch andere Bundesländer	17
---	----

Für Bildungsurlaub zuständige Stellen der anderen Bundesländer	18
--	----

Veranstaltungen der Bundeszentrale oder der Landeszentralen für politische Bildung	18
Wer entscheidet darüber, welches Seminar besucht wird?	19
Wie stellen Beschäftigte einen Antrag auf Bildungsurlaub?	19
Wann kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Bildungsurlaub ablehnen?	22
Was können Beschäftigte tun, wenn ihr Antrag auf Bildungsurlaub abgelehnt wurde?	23
Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs	27
Anrechnung sonstiger Freistellungen auf den Bildungsurlaubsanspruchs	29
Wie sieht die Praxis aus?	30

<i>Wer informiert über Termine und Programme?</i>	32
---	----

<i>Bildungsurlaub - das Gesetz</i>	36
------------------------------------	----

Vorwort



Angesichts der Auswirkungen von Globalisierung und demographischem Wandel auf die Arbeitswelt kommt dem Lebenslangen Lernen zentrale Bedeutung zu. Wissen und Bildung sind unabdingbare Voraussetzungen zur Sicherung und für den weiteren Ausbau einer wissensbasierten Gesellschaft. Arbeitgeber erwarten von den Beschäftigten, sich ständig weiter zu qualifizieren, um den gestiegenen, sich kontinuierlich verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht werden zu können und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Der technische und soziale Wandel bleibt nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt, sondern greift auch in Familie, Gesellschaft und Politik ein. Im Kontext des Lebensbegleitenden Lernens bietet politische Bildung die Chance, gesellschaftliche Entwicklungen in einem größeren Zusammenhang zu reflektieren und damit eine aktive, demokratische Geisteshaltung der Bürgerinnen und Bürger zu fördern.

Die Unterstützung und Förderung ehrenamtlich Tätiger ist ein wichtiger Bestandteil zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens. Um dieser Bedeutung gerecht zu werden, besteht nunmehr für hessische Beschäftigte auch die Möglichkeit der Freistellung für Schulungen zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes. Vor diesem Hintergrund räumt die Hessische Landesregierung der Weiterbildung im Lebenslauf einen hohen Stellenwert ein.

Für hessische Beschäftigte ist die Bildungsfreistellung im Arbeitsverhältnis nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz ein geeignetes Instrument,

um den Anforderungen des lebenslangen Lernens in Arbeitswelt und Gesellschaft zu entsprechen.

Der Besuch von Bildungsurlaubsseminaren der beruflichen Weiterbildung ermöglicht es, sich neue Inhalte für das eigene Berufsfeld anzueignen, vorhandene Fähigkeiten auszubauen oder berufliche Kenntnisse aufzufrischen. Bildungsurlaub zur politischen Bildung zielt darauf, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern – eine grundlegende Voraussetzung für die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache in Staat, Gesellschaft oder Betrieb. Die Teilnahme an Bildungsurlaubsveranstaltungen zur Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes soll die Beschäftigten in die Lage versetzen, ein übernommenes Ehrenamt ausüben zu können und die gesellschaftlichen und politischen Zusammenhänge zu reflektieren.

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.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.



Stefan Grüttner
Hessischer Sozialminister

Das Recht auf Bildungsurlaub



Das Recht auf Bildungsurlaub ist ein Anspruch der in Hessen Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit, zur Teilnahme an einer anerkannten Veranstaltung der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes.

Auszubildende können ihren Anspruch jedoch nur zur Teilnahme an einer Veranstaltung der politischen Bildung geltend machen.

Berufsschülerinnen und -schüler können für die Dauer des Bildungsurlaubs von dem Besuch des Berufsschulunterrichts befreit werden (§ 6 Abs. 5 Ziffer 2 der Verordnung über die Berufsschule vom 09.09.2002 (ABl. S. 678), geändert durch Verordnung vom 11.07.2011 (ABl. 08/11)).

Der Arbeitgeber muss während der Zeit des Bildungsurlaubs das Arbeitsentgelt bzw. die Ausbildungsvergütung fortzahlen. Die Seminargebühren sind von den Beschäftigten selbst zu tragen.

Das Recht auf Bildungsfreistellung ist im Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub – kurz: Hessisches Bildungsurlaubsgesetz (HBUG) – geregelt. Danach steht den Beschäftigten in Hessen pro Jahr ein Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub zur Teilnahme an einer nach dem HBUG anerkannten Veranstaltung zu. Der Anspruch erhöht oder verringert sich entsprechend, wenn regelmäßig mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche gearbeitet wird – die Wochenarbeitsstunden sind für die Anspruchshöhe nicht ausschlaggebend.

Der Bildungsurlaubsanspruch kann für ein als Bildungsurlaub anerkanntes Seminar eingesetzt werden, das an fünf aufeinander folgenden Tagen stattfindet oder aber auch für gesplittete Veranstaltungen. Gesplittete

Veranstaltungen finden an zwei Blöcken zu zwei und drei Tagen statt, die innerhalb von acht Wochen durchgeführt werden müssen.

Der Bildungsurlaubsanspruch kann nur in vollem Umfang in Anspruch genommen werden, die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub an einzelnen Tagen ist nicht möglich.

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.

Ziel des Bildungsurlaubs

Die Bildungsfreistellung im Arbeitsverhältnis nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz bietet hessischen Beschäftigten ein Instrument, um den Anforderungen des lebenslangen Lernens gerecht zu werden.

Bildungsurlaub zur beruflichen Weiterbildung zielt darauf, sich neue Inhalte für das eigene Berufsfeld anzueignen, vorhandene Fähigkeiten auszubauen oder einfach nur berufliche Kenntnisse aufzufrischen und zu erhalten. Zugleich werden Kenntnisse gesellschaftlicher Zusammenhänge vermittelt, die dazu beitragen, den eigenen Standort in Betrieb oder Gesellschaft zu erkennen.

Im Rahmen der politischen Bildung eröffnet der Bildungsurlaub die Chance, politische und gesellschaftliche Entwicklungen in einem größeren Zusammenhang zu reflektieren und sich aktiv auf den unterschiedlichsten Ebenen des gesellschaftlichen Zusammenlebens zu beteiligen. Auch in Seminaren der politischen Bildung können übergeordnete Fähigkeiten wie z. B. Teamfähigkeit oder rhetorische Fähigkeiten erlangt werden, die sowohl im Berufsalltag als auch im Rahmen von gesellschaftlichem Engagement wertvoll sind.

Bildungsveranstaltungen der Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes sollen die Teilnehmenden in die Lage versetzen, das übernommene

Ehrenamt qualifiziert ausüben zu können. Darüber hinaus soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden, gesellschaftspolitische Zusammenhänge zu erfassen und so ihren Stellenwert als ehrenamtlich Tätige in der Gesellschaft besser wahrnehmen zu können.

Wer hat Anspruch?

Folgende Beschäftigtengruppen haben gegenüber ihrer Beschäftigungsstelle einen Anspruch auf Bildungsurlaub:

- In Hessen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Auszubildende,
- in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte,
- andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Arbeitgeber als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, und
- Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte.

Beschäftigungsstellen im Sinne des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Ausbildungsstellen und Werkstätten für Behinderte. Das Hessische Bildungsurlaubsgesetz erfasst Beschäftigte der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (hessische Kommunen, hessische Landesbehörden, in Hessen ansässige Bundesbehörden oder in Hessen ansässige andere Behörden des öffentlichen Rechts und Stiftungen des öffentlichen Rechts), die in Hessen arbeiten.

Alle mit ihrem Tätigkeitsschwerpunkt in Hessen Beschäftigten der zuvor genannten Gruppen haben einen Anspruch auf Bildungsurlaub, d. h. sie müssen in Hessen arbeiten. Der Wohnort der Beschäftigten spielt keine Rolle.

Ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz außerhalb Hessens hat, die Beschäftigten aber dauerhaft in Hessen arbeiten (z. B. in einer Filiale).

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber in Hessen ansässig ist, die Beschäftigten aber dauerhaft in einem anderen Bundesland arbeiten, besteht kein Anspruch auf Bildungsurlaub nach dem HBUG.

Bei wechselnden Arbeitsorten der Beschäftigten (z. B. Montage) kommt es auf den Sitz des Arbeitsgebers an. Ist der Sitz des Beschäftigungsbetriebes in Hessen, besteht für die Beschäftigten ein Anspruch nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz.

Beamteninnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten fallen nicht unter das Hessische Bildungsurlaubsgesetz. Für diesen Personenkreis bestehen Sondervorschriften („Urlaubsverordnung für die Beamteninnen und Beamten im Lande Hessen“ und die „Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamteninnen und Beamte, Richterinnen und Richter im Bundesdienst“).

Um Bildungsurlaub in Anspruch nehmen zu können, muss das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis **seit mindestens sechs Monaten** bestehen. Schließt sich an ein Ausbildungs- oder ein anderes Beschäftigungsverhältnis bei derselben Beschäftigungsstelle innerhalb von vier Monaten ein weiteres Beschäftigungsverhältnis an, besteht der Anspruch weiter und muss nicht neu erworben werden.

Welcher Anspruch besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Wird das Arbeitsverhältnis beim aktuellen Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr beendet, bleibt der Anspruch auf Bildungsurlaub in vollem Umfang erhalten. Er wird nicht – wie z. B. beim Erholungsurlaub – umgerechnet auf ein Zwölftel für jeden vollen Monat der noch bestehenden Beschäftigungszeit.

Wurde im vorherigen Arbeitsverhältnis kein Bildungsurlaub im laufenden Kalenderjahr beantragt, kann im neuen Arbeitsverhältnis erst wieder nach sechs Monaten Bildungsurlaub genommen werden.

Wurde jedoch im laufenden Jahr von der früheren Beschäftigungsstelle Bildungsurlaub gewährt, kann beim neuen Arbeitgeber kein Bildungsurlaub beantragt werden – auch nicht nach einer Wartezeit von sechs Monaten, die bei einem neuen Arbeitgeber erforderlich ist. Es ist zu empfehlen,

sich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen zu lassen, ob im laufenden Kalenderjahr Bildungsurlaub genommen wurde oder nicht.

Was ist politische Bildung, was ist berufliche Weiterbildung? was ist Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes?

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 hat in seinen Urteilen zu Veranstaltungen der politischen Bildung einen weiten Politikbegriff vertreten. Dieser beschränkt sich nicht auf Inhalte der Gemeinschafts- und Staatsbürgerkunde. Es hat eindeutig klargestellt, dass Lerninhalte von Bildungsurlauben zur 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 Themenanteil 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 16). Für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung *ist ein Berufsbezug* erforderlich. Es genügt allerdings, wenn das vermittelte Wissen in dem ausgeübten Beruf voraussichtlich angewandt werden kann.

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 den Beschäftigten in nicht unerheblichen Umfang die Kenntnis gesellschaftspolitischer Zusammenhänge zu vermitteln, damit sie ihren Standort in Betrieb und Gesellschaft erkennen. Im Sinne des Gesetzes werden nur solche Veranstaltungen als Bildungsurlaub anerkannt, die eine Ehrenamtsschulung zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens oder das besondere Gemeinwohlinteresse erfassen.

Folgende Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeit sind im HBUG erfasst:

- die Jugend- und Altenhilfe, insbesondere Hospizarbeit und Telefonseelsorge
- das Sozial- und Wohlfahrtswesen
- die Hilfe für Flüchtlinge, Vertriebene und Aussiedler
- der Sport, insbesondere die Tätigkeit als Übungsleiterin oder Übungsleiter, und
- die rechtliche Betreuung nach § 1897 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches.,

Hinweis für Arbeitgeber:

Für die Freistellung zur Teilnahme an einer anerkannten Ehrenamtsschulung wird gemäß § 8 HBUG den privaten hessischen Arbeitgebern das durchschnittlich in Hessen gezahlte Arbeitsentgelt auf Antrag erstattet.

Die Erstattung erfolgt jedoch nur für Ehrenamtsschulungen, die direkt vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration durch Bescheid anerkannt worden sind.

Für das Lohnkostenerstattungsverfahren ist das Regierungspräsidium Kassel zuständig:

Regierungspräsidium Kassel

Dez. 13 – Soziales und Förderwesen

Steinweg 6, 34117 Kassel

Tel.: 0561/106-0, E-Mail: derzernat13@rpks.hessen.de

www.rp-kassel.hessen.de

Welche Veranstaltungen sind kein Bildungsurlaub?

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

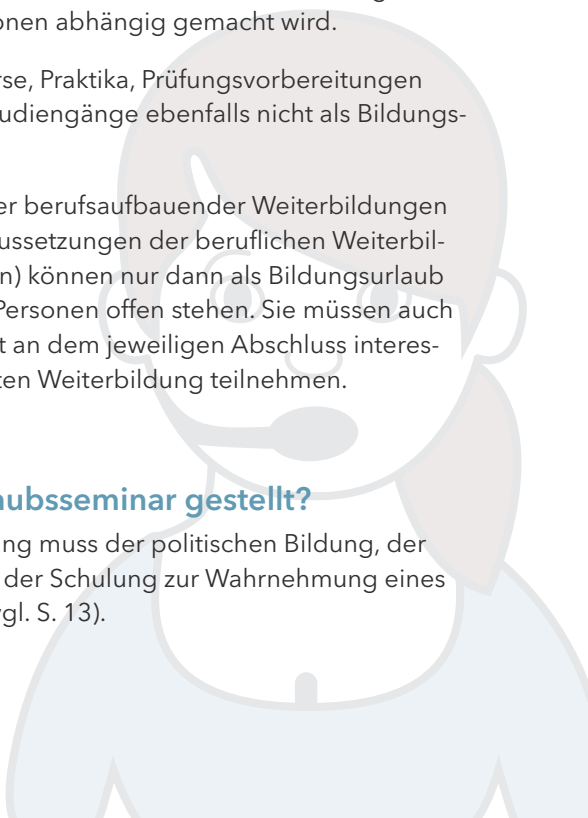
- wenn sie der Freizeitgestaltung oder Erholung oder
- der Gestaltung der privaten Lebensführung oder im Rahmen der politischen Bildung überwiegend der Erweiterung der privaten Allgemeinbildung oder
- ausschließlich der Schulung betrieblicher Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalräte) oder
- 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.

Darüber hinaus werden Meisterkurse, Praktika, Prüfungsvorbereitungen und Prüfungen sowie komplette Studiengänge ebenfalls nicht als Bildungsurlaub anerkannt.

Abschnitte berufsbegleitender oder berufsaufbauender Weiterbildungen (sofern sie den Anerkennungs Voraussetzungen der beruflichen Weiterbildung nach dem HBUG entsprechen) können nur dann als Bildungsurlaub anerkannt werden, wenn sie allen Personen offen stehen. Sie müssen auch Personen zugänglich sein, die nicht an dem jeweiligen Abschluss interessiert sind oder nicht an der gesamten Weiterbildung teilnehmen.

Welche Anforderungen werden an ein Bildungsurlaubsseminar gestellt?

- Eine Bildungsurlaubsveranstaltung muss der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes dienen (Definition vgl. S. 13).



- Sie muss an mindestens fünf aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Ein fünftägiges Seminar kann allerdings auf zwei zeitlich getrennte Blöcke innerhalb von acht Wochen verteilt werden. Ein Block muss dabei aus mindestens zwei Tagen bestehen. Kürzere Veranstaltungen werden nicht als Bildungsurlaub anerkannt. Für Auszubildende 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 und anerkennen?

Veranstalter, die in Hessen Bildungsurlaub anbieten wollen, müssen sich zunächst nach dem Gesetz als Träger anerkennen lassen. Die Voraussetzungen der Trägeranerkennung werden in einem Eignungsverfahren von der zuständigen Anerkennungsbehörde überprüft. An dem Eignungsverfahren sind auch das Landeskuratorium für Weiterbildung und Lebensbegleiten des Lernen sowie der Landesjugendhilfeausschuss beteiligt. Liegen alle Anerkennungs Voraussetzungen vor, erfolgt die Trägeranerkennung durch Bescheid. Diese ist die Grundvoraussetzung für Veranstalter, Anträge auf Anerkennung von Seminaren als Bildungsurlaub der zuständigen Anerkennungsbehörde vorzulegen. Beschäftigte selbst können nicht die Anerkennung von Veranstaltungen als Bildungsurlaub beantragen.

Am Bildungsurlaub 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 Liste findet sich im Internet unter **www.bildungsurlaub.hessen.de**.

Sämtliche Bildungsurlaubsveranstaltungen müssen grundsätzlich von der zuständigen Anerkennungsbehörde als Bildungsurlaub anerkannt werden. Eine Anerkennung als Bildungsurlaub erfolgt dann, wenn die Voraussetzungen, die eine Bildungsurlaubsveranstaltung nach dem Gesetz zu erfüllen hat, überprüft wurden (vgl. S. 15). Die Anerkennung erfolgt durch Bescheid an den als Träger anerkannten Veranstalter.

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

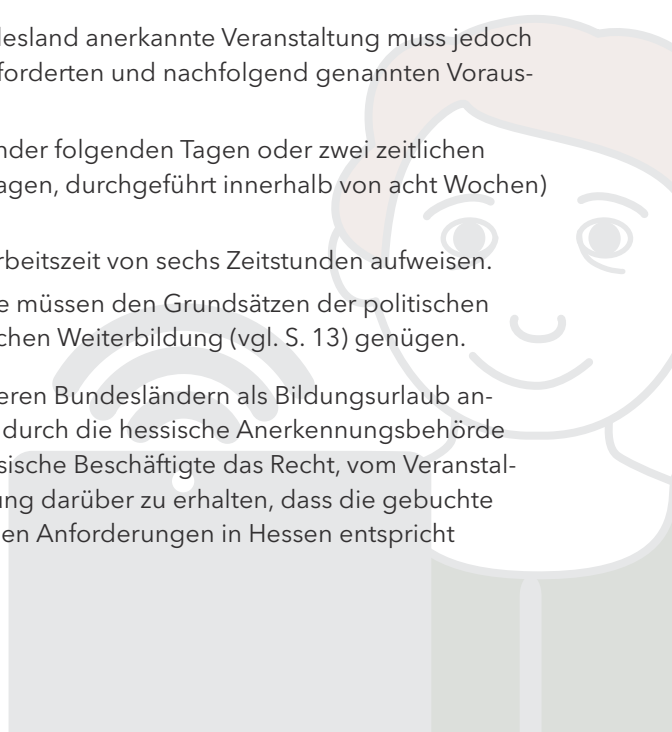
Anerkennung von Veranstaltungen durch andere Bundesländer

Nach dem Gesetz können in Hessen Beschäftigte Bildungsurlaub auch für Veranstaltungen beantragen, die nach dem Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetz eines anderen Bundeslandes anerkannt worden sind (§ 10 Abs 4 HBUG). Eine gesonderte Anerkennung durch die hessische Anerkennungsbehörde – wie oben beschrieben – ist dann entbehrlich. Ausschlaggebend für den hessischen Arbeitgeber ist in diesen Fällen die Anerkennungsbestätigung des anderen Bundeslandes.

Die in einem anderen Bundesland anerkannte Veranstaltung muss jedoch zwingend die in Hessen geforderten und nachfolgend genannten Voraussetzungen erfüllen:

- Sie muss an fünf aufeinander folgenden Tagen oder zwei zeitlichen Blöcken (zwei und drei Tagen, durchgeführt innerhalb von acht Wochen) stattfinden.
- Sie muss eine tägliche Arbeitszeit von sechs Zeitstunden aufweisen.
- Die Veranstaltungsinhalte müssen den Grundsätzen der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung (vgl. S. 13) genügen.

Da eine Prüfung der in anderen Bundesländern als Bildungsurlaub anerkannten Veranstaltungen durch die hessische Anerkennungsbehörde nicht stattfindet, haben hessische Beschäftigte das Recht, vom Veranstalter eine schriftlich Bestätigung darüber zu erhalten, dass die gebuchte Veranstaltung den rechtlichen Anforderungen in Hessen entspricht (§ 10 Abs. 4 Satz 2 HBUG).



Aber Achtung:

Bei nicht in Hessen anerkannten Veranstaltungen sollten die Beschäftigten nochmals prüfen, ob die zuvor genannten Voraussetzungen vorliegen. Nur dann können unliebsame Überraschungen beim Arbeitgeber oder auch bei einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess vermieden werden, denn die schriftliche Bestätigung des Veranstalters ist nicht bindend für den Arbeitgeber.

Ebenso erfolgt in diesem Fall für die Freistellung zur Teilnahme an Ehrenamtsschulungen keine Lohnkostenerstattung für den Arbeitgeber.

Für Bildungsurlaub zuständige Stellen anderer Bundesländer

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

Veranstaltungen der Bundeszentrale oder der Landeszentralen für politische Bildung

Veranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung (Adenauerallee 86, 53113 Bonn, Tel. 0228 99515-0) oder den Landeszentralen für politische Bildung (für Hessen: Taunusstraße 4-6, 65183 Wiesbaden, Tel. 0611 3240-051) durchgeführt werden, gelten automatisch als anerkannt (vgl. § 10 Abs. 4 Satz 3 HBUG). Allerdings nur, sofern die Voraussetzungen (insbesondere die Dauer von fünf aufeinanderfolgenden Tagen oder zwei und drei Tage, durchgeführt innerhalb von acht zusammenhängenden Wochen) des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes erfüllt sind.



Wer entscheidet darüber, welches Seminar besucht wird?

Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, dass die freie Auswahl unter den anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen nicht behindert werden und wer Bildungsurlaub in Anspruch nimmt, nicht benachteiligt werden darf (§ 8 Abs. 1 HBUG) – es besteht somit Wahlfreiheit. Die Freistellung steht also nicht im Ermessen der Arbeitgeberseite. Die Gewährung darf auch nicht vom Verhalten oder von bestimmten Leistungen der Anspruchsberechtigten abhängig gemacht werden.

Wie stellen Beschäftigte einen Antrag auf Bildungsurlaub?

Die Freistellung für die Teilnahme an einem Bildungsurlaubsseminar muss beim Arbeitgeber schriftlich beantragt werden. Die Beantragung sollte so frühzeitig wie möglich erfolgen. Der **schriftliche** Antrag (vgl. nachfolgenden Musterantrag) muss jedoch spätestens **sechs Wochen** vor Beginn der Veranstaltung dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Ist die Teilnahme an einer Veranstaltung mit zwei zeitlichen Blöcken beabsichtigt, ist die Freistellung vor Beginn des ersten Blocks und für beide Blöcke gleichzeitig zu stellen. Die Freistellung des Arbeitgebers umfasst dann beide Blöcke.

Es besteht die Pflicht, dem Arbeitgeber mit dem schriftlichen Antrag folgende Unterlagen vorzulegen:

- die Anmeldebestätigung des Veranstalters,
- den Nachweis der Anerkennung des Seminars als Bildungsurlaub durch die hessische Anerkennungsbehörde oder durch die Behörde eines anderen Bundeslandes – empfohlen wird eine Kopie des behördlichen Anerkennungsbescheides, der dem Veranstalter vorliegt und
- das Programm der Veranstaltung, aus dem sich Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte und der zeitliche Ablauf ergeben.

Bei der Beantragung einer Freistellung für die Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes müssen hessische Beschäftigte neben den zuvor genannten Unterlagen ihrem Arbeitgeber auch eine Bescheinigung darüber

vorlegen, dass sie ehrenamtlich für eine Organisation der Bereiche „Jugend- und Altenhilfe, insbesondere Hospizarbeit und Telefonseelsorge“, „Sozial- und Wohlfahrtswesen“, „Hilfe für Flüchtlinge, Vertriebene und Aussiedler“, „Sport, insbesondere die Tätigkeit als ÜbungsleiterIn“ oder die „rechtliche Betreuung nach § 1897 Abs. 1 des BGB“ tätig sind.

Diese Bestätigung ist auch eine Grundlage zur Beantragung der Lohnkostenerstattung durch den Arbeitgeber.

Muster zur Beantragung des Bildungsurlaubsanspruchs beim Arbeitgeber:

Formular zur Beantragung des Bildungsurlaubsanspruchs beim Arbeitgeber

Name/Anschrift Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Name/Anschrift Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Antrag auf Freistellung zur Teilnahme an einer anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltung nach § 5 Abs. 1 des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG)

Veranstaltungstitel:

Veranstaltungszeitraum:

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beantrage eine Freistellung nach § 5 Abs. 1 HBUG zur Teilnahme an der o. a. Veranstaltung. Die Antragstellung erfolgt fristgerecht (mindestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn).

Die für die Antragstellung erforderliche Anmeldebestätigung, der Nachweis der behördlichen Anerkennung der Veranstaltung als Bildungsurlaub und das Veranstaltungsprogramm, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben, sind als Anlagen beigefügt.

Nach Beendigung der Bildungsurlaubsveranstaltung wird eine Teilnahmebescheinigung vorgelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Ort/Datum/Unterschrift der Antragstellerin/des Antragstellers

Anlagen

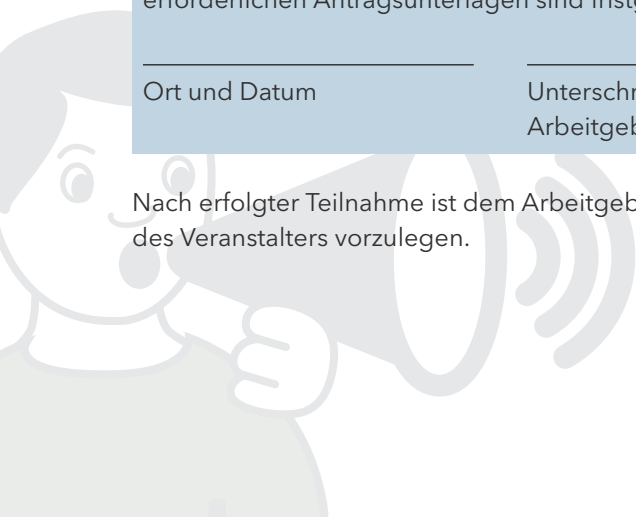
Empfangsbestätigung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers:

Der o. a. Antrag auf Freistellung nach § 5 Abs. 1 HBUG sowie die erforderlichen Antragsunterlagen sind fristgerecht eingegangen.

Ort und Datum

Unterschrift der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers/
der Personalabteilung

Nach erfolgter Teilnahme ist dem Arbeitgeber eine Teilnahmebestätigung des Veranstalters vorzulegen.



Der nach dem Gesetz anerkannte Veranstalter ist verpflichtet, den Beschäftigten die zur Vorlage beim Arbeitgeber erforderlichen Unterlagen kostenlos zur Verfügung zu stellen. Es wird den Beschäftigten empfohlen, nur dann der Arbeit zur Teilnahme an einer Bildungsurlaubsveranstaltung fern zu bleiben, wenn der Arbeitgeber der Freistellung ausdrücklich zugestimmt hat.

Wann kann ein Arbeitgeber einen Antrag auf Bildungsurlaub ablehnen?

Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf Bildungsurlaub ablehnen,

- wenn der Freistellung in dem vorgesehenen Zeitraum dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen (§ 5 Abs. 4 HBUG) oder
- wenn in dem jeweiligen Betrieb im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten bereits an anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen teilgenommen hat (§ 5 Abs. 5 HBUG).

Beide Ablehnungsgründe dürfen gegenüber Auszubildenden nicht geltend gemacht werden.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber auf der Grundlage einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung die Freistellung zur Teilnahme an einer anerkannten Veranstaltung der beruflichen Weiterbildung ablehnen, wenn er der Auffassung ist, dass die vermittelten Kenntnisse von den Beschäftigten bei der aktuell ausgeübten Tätigkeit nicht eingesetzt werden können (fehlender Berufsbezug).

Nach Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber das Recht, auch bei Vorliegen der Anerkennung einer Veranstaltung als Bildungsurlaub die Geeignetheit einer Veranstaltung in Frage zu stellen. Daher kann ein Arbeitgeber den Freistellungsanspruch ablehnen, wenn er der Auffassung ist, dass das anerkannte Bildungsurlaubsseminar nicht den Grundsätzen der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes nach dem Gesetz entspricht.

Auch wenn der Antrag nicht form- und fristgerecht beim Arbeitgeber gestellt worden ist, kann er die Freistellung verweigern.

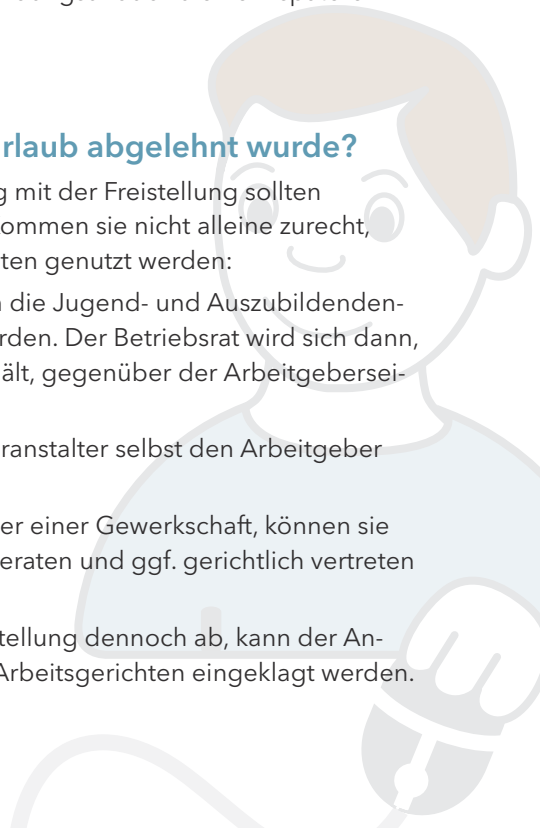
Sofern der Arbeitgeber die Freistellung verweigert, muss er dies den Beschäftigten spätestens drei Wochen nach Erhalt des Freistellungsantrages schriftlich unter Angabe der Gründe mitteilen. Erfolgt diese Mitteilung nicht form- und/oder fristgerecht, so sind die Beschäftigten kraft Gesetzes freigestellt. Sie dürfen dann ausnahmsweise an der Bildungsurlaubsveranstaltung teilnehmen, ohne dass eine ausdrückliche Freistellung des Arbeitgebers vorliegt (§ 5 Abs. 6 HBUG). Voraussetzung ist allerdings, dass der Antrag auf Freistellung von den Beschäftigten selbst form- und fristgerecht gestellt wurde (vgl. S. 18).

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

Was können Beschäftigte tun, wenn ihr Antrag auf Bildungsurlaub abgelehnt wurde?

Bei Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Freistellung sollten Beschäftigte nicht gleich resignieren. Kommen sie nicht alleine zurecht, sollten folgende Handlungsmöglichkeiten genutzt werden:

- Betriebs- bzw. Personalrat oder auch 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 noch einmal anspricht.
- Sind Anspruchsberechtigte Mitglieder einer Gewerkschaft, können sie sich von dieser kostenlos rechtlich beraten und ggf. gerichtlich vertreten lassen.
- Lehnt die Arbeitgeberseite die Freistellung dennoch ab, kann der Anspruch darauf vor den zuständigen Arbeitsgerichten eingeklagt werden.



Im Einzelfall kann dies mittels eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geschehen.

Es wird allerdings dringend empfohlen, vorab mit der Arbeitgeberseite eine vorläufige, einvernehmliche Regelung zu suchen. Diese würde es den Beschäftigten ermöglichen, an einer anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltung teilzunehmen, wobei die Frage der Entgeltfortzahlung später endgültig gerichtlich und nicht vorläufig geklärt wird. Dabei stehen zwei Regelungsalternativen zur Auswahl; im Folgenden als Alternative 1 und 2 dargestellt. Beschäftigte und Arbeitgeber 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:

1. Alternative:

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bekommt im Falle einer negativen Entscheidung keine Vergütung. Die Freistellung für die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs bleibt unbezahlt. Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird jedoch nicht berührt.

2. Alternative:

Die für den unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch genommene Zeit wird mit dem Jahresurlaub verrechnet. 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.

Die einvernehmlichen Regelungen könnten wie folgt aussehen:

Zwischen der Geschäftsleitung/Personalabteilung
und Frau/Herr _____

besteht Streit darüber, ob ein Anspruch auf Freistellung nach dem
Hessischen Bildungsurlaubsgesetz (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 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 Bildungsveranstaltung 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/Arbeitnehmer

Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Klagen und einstweilige Verfügungen sind schriftlich beim Arbeitsgericht zu erheben bzw. zu beantragen. Dies kann auch mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erklärt werden. Die Urkundsbeamtin/der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle hilft bei der Formulierung.

Zuständig für die Klagen und einstweiligen Verfügungen von Beschäftigten gegen die Arbeitgeberseite ist das Arbeitsgericht, in dessen Bezirk der Sitz der Beschäftigungsstelle liegt.

In Hessen gibt es folgende Arbeitsgerichte:

Darmstadt Steubenplatz 14 64293 Darmstadt Tel. 06151 804-03 Fax. 06151 804-501 Poststelle@ arbg-darmstadt.justiz.hessen.de	Frankfurt am Main Gutleutstraße 130 60327 Frankfurt am Main Tel. 069 15047-0 Fax 069 15047-8661 verwaltung@ arbg-frankfurt.justiz.hessen.de
Fulda Am Hopfengarten 3 36037 Fulda Tel. 0661 924-2550 Fax 0661 924-2560	Gießen Aulweg 45 35392 Gießen Tel. 0641 6077-0 Fax 0641 6077-40 verwaltung@ arbg-giessen.justiz.hessen.de



Kassel

Ständeplatz 19
34117 Kassel
Tel. 0561 28770-0
Fax 0561 28770-66
verwaltung@
arbg-kassel.justiz.hessen.de

Offenbach am Main

Kaiserstraße 16-18
63065 Offenbach am Main
Tel. 069 8057-3151
Fax 069 8057-3403
poststelle@
arbg-offenbach.justiz.hessen.de

Wiesbaden

Mainzer Straße 124
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 3261-0
Fax 0611 327061203
poststelle@
arbg-wiesbaden.justiz.hessen.de

Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs

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

Das Gesetz unterscheidet dabei zwei Fälle:

- Wenn Beschäftigte ihren Anspruch auf Bildungsurlaub im laufenden Jahr – aus welchen Gründen auch immer – nicht beansprucht haben, müssen sie dem Arbeitgeber gegenüber bis spätestens 31. Dezember des laufenden Jahres schriftlich erklären, dass sie ihren Bildungsurlaubsanspruch des 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 besonderen 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 anerkannten Seminaren oder einem zehntägigen anerkannten Seminar teilnehmen wollen.

Musterschreiben zur Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs:

Formblatt zur Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr

Name/Anschrift Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Name/Anschrift Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Erklärung zur Übertragung meines im laufenden Kalenderjahr nicht in Anspruch genommenen Bildungsurlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 5 Abs. 8 des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes teile ich Ihnen fristgerecht vor Ablauf des 31.12. des laufenden Kalenderjahres mit, dass ich meinen in diesem Jahr nicht in Anspruch genommenen Bildungsurlaub auf das nächste Kalenderjahr übertrage.

Mit freundlichen Grüßen

Ort/Datum/Unterschrift der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

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 Jugendvertretungen 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 auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub angerechnet werden. Aber nur dann, wenn dabei der Teilnehmerin/dem Teilnehmer uneingeschränkt die Erreichung der gesetzlichen Ziele ermöglicht wird, d. h. wenn die Veranstaltungen entweder den Inhalten politischer Bildung oder beruflicher Weiterbildung nach dem Gesetz genügen.

Wie sieht die Praxis aus?

Die in Hessen anerkannten Träger (Veranstalter) kommen aus den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Kultur, Sport und Gesundheitswesen, anerkannt sind auch Arbeitgeber- und Berufsverbände, Veranstalter parteinaher Institutionen, Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege, der kirchlichen und kirchennahen Organisationen, aber auch Volkshochschulen und Gebietskörperschaften.

Die von den anerkannten Trägern angebotenen Bildungsurlaubsveranstaltungen der politischen Bildung bieten ein breites Themenspektrum aktueller gesellschaftspolitischer Entwicklungen wie z. B. zu Arbeitswelt/Arbeitsrecht, Fragen zur Globalisierung oder zur Entwicklung der Europäischen Union.

Bei den anerkannten Bildungsveranstaltungen der beruflichen Weiterbildung werden neben berufsspezifischen Themen vor allem EDV-Seminare und Sprachkurse angeboten sowie Veranstaltungen zur Verbesserung der persönlichen Kompetenzen (z. B. Führungskompetenzen, Stressbewältigung am Arbeitsplatz) sowie zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Kommunikation/Rhetorik).

In Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung werden immer auch gesellschaftspolitische Inhalte vermittelt.

Ehrenamtsschulungen werden in den Bereichen Jugend- und Altenhilfe (insbesondere Hospizarbeit und Telefonseelsorge), Sozial- und Wohlfahrtswesen, Hilfe für Flüchtlinge, Vertriebene und Aussiedler sowie im Sport (insbesondere Tätigkeit als Übungsleiterin oder Übungsleiter) und im Bereich der rechtlichen Betreuung nach § 1897 Abs. des Bürgerlichen Gesetzbuches angeboten.

Die in Hessen anerkannten Träger und deren als Bildungsurlaub anerkannten Veranstaltungen finden Sie 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. 0611 990830, Fax 0611 9908360

info@hessischer-jugendring.de

www.hessischer-jugendring.de

Für Gewerkschaften/Bereich Erwachsenenbildung

DGB-Bildungswerk Hessen e. V.

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt am Main

Tel. 069 273005-61, Fax 069 27300566

info@dgb-bildungswerk-hessen.de

www.dgb-bildungswerk-hessen.de

ver.di Bildungswerk im Lande Hessen e. V.

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt am Main

Tel. 069 2569-1904, Fax 069 2569-19 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. 069 273005-56, Fax 069 273005-55

jugend.hessen@dgb.de

www.hessen.dgb.de

Für den Bereich der Wirtschaft

Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e. V.

Geschäftsstelle Bad Nauheim

Parkstraße 17, 61231 Bad Nauheim

Tel. 06032 948-0, Fax 06032 948-117

kontakt@bildungshaus-bad-nauheim.de

www.bwhw.de/standorte/bad-nauheim/

Für den Bereich der Kirchen

Evangelische Erwachsenenbildung in Hessen

Erbacher Straße 17, 64287 Darmstadt

Tel. 06151 6690-193, Fax 06151 6690-189

dagmar.kaufmann.ageb@ekhn-net.de

www.eebhessen.de

Katholische Erwachsenenbildung in Hessen

Landesarbeitsgemeinschaft e. V.

Domplatz 3, 60311 Frankfurt am Main

Tel. 069 8008718-450, Fax 069 8008718455

info@keb-hessen.de

www.keb-hessen.de



Für den Bereich der Volkshochschulen

Hessischer Volkshochschulverband

hvv-Institut gGmbH

Winterbachstraße 38, 60320 Frankfurt am Main

Tel. 069 560008-0 (für Verbandsangebote), Fax 069 560008-10

hvv.institut@vhs-in-hessen.de

www.vhs-bildung.de

Für den Bereich der Wohlfahrtspflege

Paritätisches Bildungswerk Hessen e. V.

Heinrich-Hoffmann-Straße 3, 60528 Frankfurt am Main

Tel. 069 6706-235 oder -236, Fax 069 6706-233

info@pbhessen.de

www.PBHessen.de

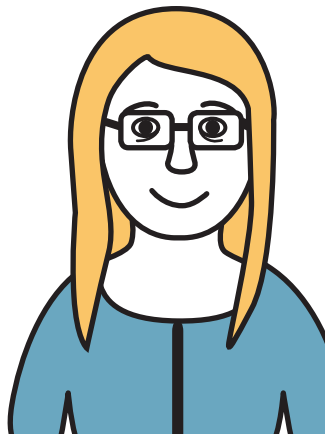
Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hessen e. V.

Tannenweg 56, 35394 Gießen

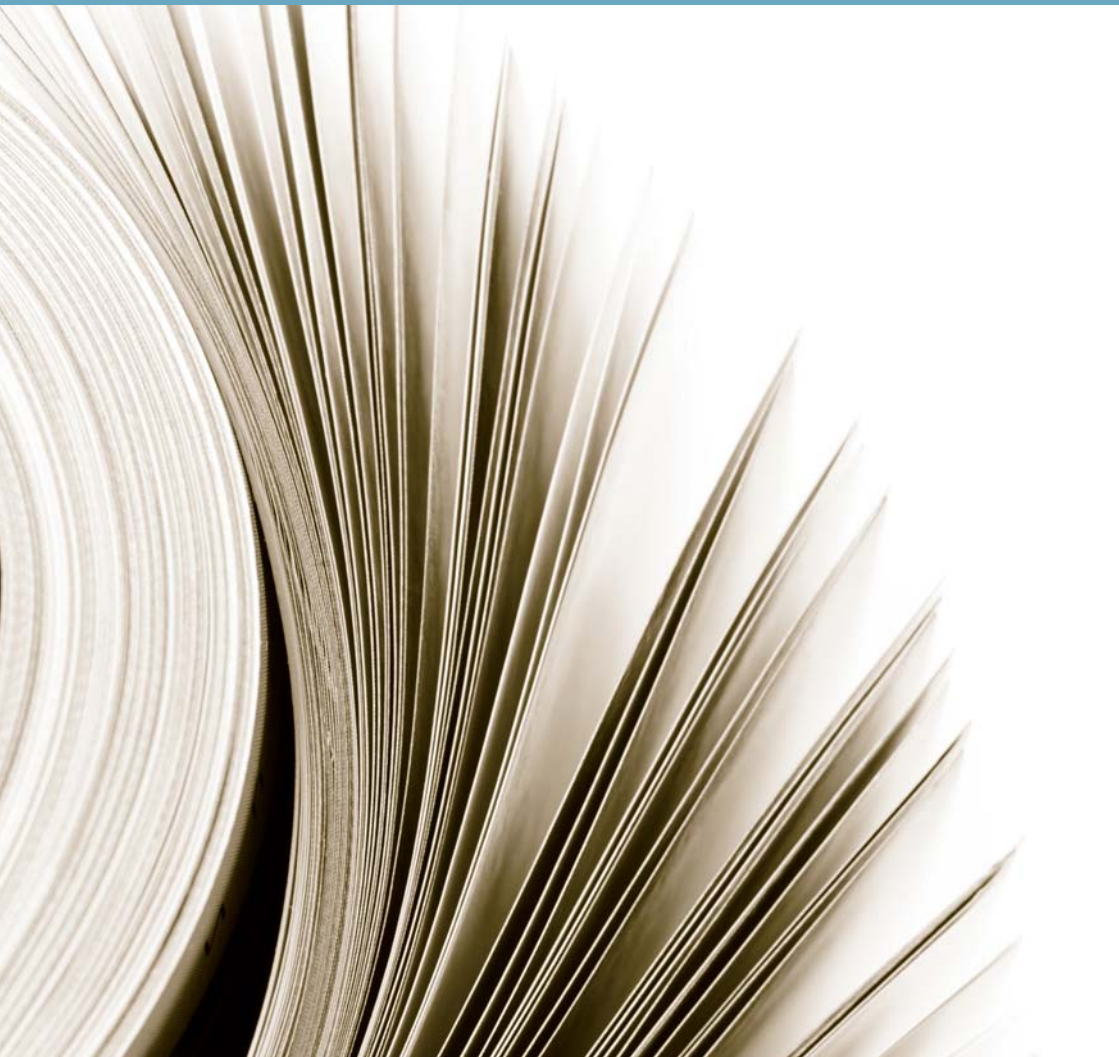
Tel. 0641 4019-255, Fax 0641 4019-254

bildungswerk@awo-fortbildung.de

www.awo-fortbildung.de



Bildungsurlaub – *Das Gesetz*



jurion-Abkürzung:	BiUrlG HE 1998
Neugefasst durch Bek. vom:	28.07.1998
Gültig ab:	13.12.2012
Gültig bis:	31.12.2017
Dokumenttyp:	Gesetz
Quelle:	Land Hessen
Fundstelle:	GVBl. I 1998, 294
Gliederungs-Nr:	73-11

Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub in der Fassung vom 28. Juli 1998

Gesamtausgabe in der Gültigkeit vom 22.12.2012 bis 31.12.2017

**Stand: zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2012
(GVBl S. 622)**

§ 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 an-

zusehen 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.

(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 Verdienstaufschlags oder Entschädigung für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveran-

staltung 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 ermöglichen 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 Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 698) 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 Bildungsver-

anstellung 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 Schadenersatz 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 und lebensbegleitendes Lernen.

(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 anerkenntnisfähige 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 aner-

kannt. Die nach dem Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 698) 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) Wird über die beantragte Anerkennung nach Abs. 3 Satz 1 nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten entschieden, gilt sie als erteilt. Im Übrigen gilt § 42a des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes.

(7) Das Verfahren nach Abs. 3 Satz 1 kann über eine einheitliche Stelle nach Teil V Abschnitt 1a des Hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes abgewickelt werden.

§ 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 aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Sie kann jedoch unter der Voraussetzung des inhaltlichen und organisatorischen Zusammenhangs auf zwei, jeweils an aufeinanderfolgenden 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 aufeinanderfolgenden 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 zugrundeliegenden 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 und lebensbegleitendes Lernen 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 Bildungsurlaubsrecht 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 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

Es tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft.

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Referat Öffentlichkeitsarbeit

Dostojewskistraße 4

65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

Redaktion

Esther Walter (verantwortlich)

Kathrin Belten

Brigitte Deller

Produktion

Gabriela Wegscheider

Gestaltung

ansicht Kommunikationsagentur, Wiesbaden

www.ansicht.com

Fotos & Illustration

Titel: istockphoto.com / René Mansi; S. 8, 32: istockphoto.com / Muharrem Öner;

S. 34: shutterstock.com / Svetlana Lukienko;

S. 10, 13, 15, 17, 18, 21, 23, 25, 26, 31, 33, 34, 35: ansicht Kommunikationsagentur

Druck

Asterion Germany GmbH

Stand

Juni 2016

HESSEN



Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4

65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de