

# Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes

---

Das Bremische Bildungsurlaubsgesetz ist am 01. Januar 1975 in Kraft getreten und wurde mit Wirkung zum 01. April 2010 zum ersten Mal novelliert. Mit dem Beschluss der Bremischen Bürgerschaft „Beteiligung am Bildungsurlaub erhöhen“ vom 21.04.2016 wurde der Senat gebeten, aufzuzeigen, welchen Änderungsbedarf er zur Erhöhung der Beteiligung am Bildungsurlaub sieht. Diese liegt bisher unter den Bremer Beschäftigten nur bei etwa 3 Prozent. Auf Einladung der Senatorin für Kinder und Bildung wurde die Arbeitnehmerkammer – neben dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Region Bremen-Elbe-Weser, der Unternehmensverbände im Land Bremen e.V., der Handelskammer Bremen – IHK für Bremen und Bremerhaven und der Handwerkskammer Bremen – in die Beratung von Änderungsmöglichkeiten einbezogen. Aktuell liegt ein Entwurf zur Änderung des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes sowie der Vorschlag zur Änderung der Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz vor. Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens wurde die Arbeitnehmerkammer gebeten, zum Gesetzesentwurf und zur Änderung der Verordnung Stellung zu nehmen.

Mit der Gesetzesänderung soll der Begriff „Bildungsurlaub“ in „Bildungszeit“ abgeändert werden. Die Arbeitnehmerkammer begrüßt diese Gesetzesänderung, da der Begriff „Urlaub“ falsche Erwartungen weckt, die in erster Linie mit Freizeit und Erholung verbunden sind. Die Idee hinter dem Format des Bildungsurlaubes ist jedoch eine Freistellung für Bildung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit haben, sich abseits des normalen Alltags intensiv und über einen längeren Zeitraum mit einzelnen Themen auseinander zu setzen. Mit diesem rechtlich vorgesehenen Anspruch auf „Bildungs-Zeit“, können Lern- und Bildungsprozesse ermöglicht werden. Das Zusammenspiel von „Zeit“ und „Bildung“ sollte sich auch in den Begrifflichkeiten widerspiegeln. Nach wie vor gibt es Vorbehalte gegenüber dem Bildungsurlaub, obwohl dessen „doppelter Nutzen“ für persönliche und arbeitsplatzbezogene Lebensbereiche erwiesen ist. Das Image und die Akzeptanz des Formates Bildungsurlaub können aus Sicht der Arbeitnehmerkammer mit der begrifflichen Änderung verbessert werden. Mittel- und langfristig ist auch zu erwarten, dass sich dadurch auch die Teilnahme an Bildungsurlaub erhöht.

## Stellungnahme

zum Gesetz zur Änderung des  
Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes

Um den Mehrwert des Bildungsurlaubes für Arbeitgeber zu unterstreichen, soll mit der begrifflichen Änderung auch der Kompetenzgewinn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdeutlicht werden. In diesem Zusammenhang sollen Kompetenzen im Zentrum des Anerkennungsverfahrens von Weiterbildungsveranstaltungen als Bildungsurlaub stehen. Geprüft werden somit nicht mehr die Methoden, die zur Erreichung des Seminarziels angewendet werden, sondern die Bildungsziele, die inhaltlichen Schwerpunkte und die Kompetenzerwartungen an das Seminar. Die Arbeitnehmerkammer unterstützt grundsätzlich diese Änderung, da zu erwarten ist, dass sich der Prüfungsaufwand für die Anerkennungsverfahren deutlich reduzieren lässt. Darüber hinaus wäre der Weg, auf dem Kompetenzen erreicht werden, den Weiterbildungseinrichtungen selbst und ihrer Expertise überlassen. Die Prüfung der Anteile von Exkursionen, Einzelunterricht und praktischen Übungen an der Maßnahme wäre damit kein Kriterium mehr für die Anerkennung als Bildungsurlaub. Insgesamt können die Wirkungen des Bildungsurlaubs und sein Nutzen damit sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Arbeitgeberseite nochmals unterstrichen werden. Da Bremen als erstes Bundesland die Kompetenzorientierung einführen wird, gilt es gleichwohl zu beobachten, ob die Änderung der Voraussetzungen im Anerkennungsverfahren dazu führen, dass Bildungsträger aus anderen Bundesländern in Zukunft eher davon absehen, Anträge in Bremen zu stellen. Dies wäre insbesondere für die Bremer Beschäftigten ein Nachteil, die in Niedersachsen leben und dort einen Bildungsurlaub absolvieren wollen.

Trotz der Zustimmung zu den geplanten Änderungen, gibt die Arbeitnehmerkammer zu bedenken, dass der Bildungsurlaub nach wie vor ein Rechtsanspruch ist. Bemühungen, den Bildungsurlaub attraktiver zu gestalten, sollten deshalb nicht nur im Sinne der Arbeitgeberseite getroffen werden. Eine Fokussierung auf Kompetenzen darf in keinem Fall dazu führen, dass das Verwertungsinteresse des Arbeitgebers bei der Auswahl von Themen für den Bildungsurlaub eine Rolle spielt. Nach wie vor haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch, die Themen ihres Bildungsurlaubs selbst zu wählen. Die Weiterbildung muss keinen Bezug zur Arbeit haben. Thematische oder inhaltliche Vorgaben kann der Arbeitgeber nicht machen. Diese ursprüngliche Idee des Bildungsurlaubs muss immer wieder reflektiert und das individuelle Recht auf frei gewählte Bildungszeit berücksichtigt werden.

**Mai 2017**

**Jessica Heibült**

Referentin für Bildungs- und Hochschulpolitik  
[j.heibuelt@arbeitnehmerkammer.de](mailto:j.heibuelt@arbeitnehmerkammer.de)