

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG)

Der Senat von Berlin
IntArbSoz - II A 7
Tel.: 9028 -1482

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r b l a t t
Vorlage – zur Beschlussfassung –

über das **Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG)**

A. Problem

Das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) regelt den Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen. Das bestehende Gesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209) soll zum Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) novelliert und damit an aktuelle Erfordernisse angepasst werden.

Damit Bildungsfreistellung auch zukünftig den Herausforderungen der gesellschaftlichen Veränderungen begegnen und ihre grundlegenden Ziele erreichen kann, soll der gesetzliche Rahmen angepasst werden. Konkret sollen die Regelungen des BiZeitG in Zukunft

- zur nachhaltigen Sicherung des ehrenamtlichen Engagements die Freistellung zur Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten gestatten,
- Auszubildenden neben der bisherigen Freistellung für politische Bildung auch Freistellungen für berufliche Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten ermöglichen,
- die bisher bestehende positive Altersdiskriminierung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren abschaffen,
- transparenter, präziser und verständlicher formuliert sein. Das betrifft insbesondere den Anspruch auf Bildungszeit, die Freistellungsregelungen für Klein- und Kleinstbetriebe.

- das Anerkennungsverfahren sowohl für Träger von Bildungsveranstaltungen als auch für die Verwaltung vereinfachen,
- eine regelmäßige, strukturierte Berichterstattung gewährleisten.

B. Lösung

Der vorliegende Entwurf zum Berliner Bildungszeitgesetz nimmt die erforderlichen Novellierungen vor:

1. Zur nachhaltigen Sicherung des ehrenamtlichen Engagements wird die Freistellung von der Arbeit zur Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten gestattet.

Damit erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin einen Rechtsanspruch darauf, sich von ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber an fünf Tagen im Kalenderjahr bzw. im Vorgriff auf das folgende Kalenderjahr an bis zu zehn Tagen innerhalb eines Kalenderjahres neben der bereits jetzt möglichen Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder politischen Bildung die Möglichkeit, sich zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten unter Fortzahlung ihrer Bezüge von der Arbeit freustellen zu lassen.

In Berlin spielt die ehrenamtliche Tätigkeit seiner Bürgerinnen und Bürger in sportlichen, kulturellen, sozialen und sonstigen Bereichen traditionell eine große Rolle und gewinnt in der wachsenden Stadt weiter an Bedeutung. Mit der Einbeziehung der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten soll das Engagement der Bürgerinnen und Bürger des Landes weiter gestärkt werden. Auch sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Berlin auf diese Weise in die Lage versetzt werden, diese Aufgaben noch besser als bisher wahrzunehmen. Über die Möglichkeit der Freistellung zur Qualifizierung wird den in dieser Art und Weise engagierten Menschen Wertschätzung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit entgegengebracht. Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten trägt zur Persönlichkeitsentwicklung der Weiterbildungsteilnehmenden bei.

2. Auszubildende erhalten neben der bisher möglichen Freistellung für politische Bildung auch die Möglichkeit, sich für berufliche Weiterbildung und für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten freustellen zu lassen. Um Auszubildenden bereits während der Ausbildungszeit weitere berufliche Perspektiven zu eröffnen, wird ihnen die Möglichkeit beruflicher Weiterbildung gegeben. Dazu gehören unter anderem der Erwerb zusätzlicher Fremdsprachenkenntnisse oder der Erwerb staatlich geregelter Fortbildungsabschlüsse. Das ist ein Baustein langfristiger Fachkräftesicherung.

Eine nachhaltige Stärkung des Ehrenamtes wird nur gelingen, wenn möglichst viele junge Menschen für das Ehrenamt gewonnen werden können. Bildungszeit ist hierfür ein geeignetes Mittel, weshalb diese Möglichkeit auch für Auszubildende eröffnet werden soll.

3. Die bisher bestehende positive Altersdiskriminierung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren wird abgeschafft. Bisher konnten Beschäftigte unter 25 Jahren 10 Tage Bildungsurlaub pro Jahr in Anspruch nehmen. Diese Regelung wird gestrichen. Alle Anspruchsberechtigten haben unabhängig vom Alter einen einheitlichen Anspruch auf Bildungszeit von 5 Tagen pro Jahr. Im Vorgriff auf die Bildungszeit im folgenden Kalenderjahr kann eine Zusammenlegung des Anspruchs von 10 Tagen innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren erfolgen.
4. Die Regelungen werden transparenter, präziser und verständlicher formuliert. Das betrifft insbesondere den Anspruch auf Bildungszeit und die Freistellungsregelungen für Klein- und Kleinstbetriebe.
5. Das Anerkennungsverfahren sowohl für Träger von Bildungsveranstaltungen als auch für die Verwaltung wird vereinfacht.

Die Vereinfachung der Anerkennung betrifft berufliche Weiterbildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen und staatlich anerkannten privaten Schulen mit Sitz in der Europäischen Union und gleichen Bildungsveranstaltern mit Sitz in einem der Mitgliedstaaten des Schengener Abkommens oder im Königreich Großbritannien und Nordirland mit unzweifelhafter Reputation. Sie gelten als anerkannt.

Gleiches gilt für die Anerkennung für politische Bildungsveranstaltungen der Berliner Landeszentrale für politische Bildung, der Bundeszentrale für politische Bildung, der Berliner Volkshochschulen und der vom Bundespresseamt durchgeführten Fahrten auf Einladung von Bundestagsabgeordneten. Sie gelten als anerkannt.

6. Eine regelmäßige, strukturierte Berichterstattung wird gewährleistet. Eine regelmäßige verpflichtende Berichterstattung gegenüber dem Abgeordnetenhaus wird in das Gesetz aufgenommen.

C. Alternative / Rechtsfolgenabschätzung

Keine. Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine Gesetzesnovellierung notwendig.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Direkt: Keine.

Geschlechtsspezifische Analysen zur Weiterbildungsteilnahme zeigen keine eindeutige Korrelation. Jedoch bestehen Zusammenhänge zwischen Erwerbsbeteiligung und Weiterbildungsverhalten. Menschen mit gebrochenen Erwerbsbiografien weisen eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf, was wiederum zu weiteren Brüchen im Erwerbsleben führt. Aus der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, von der insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind, erwächst die Notwendigkeit der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung bisher unterrepräsentierter Zielgruppen. Ziel ist es, über eine geschlechterorientierte berufliche und politische (Weiter-)Bildung und Qualifizierung für ehren-

amtliches Engagement alle Menschen, insbesondere Geringqualifizierte, lernunge-
wohnte Personenkreise und Behinderte über eine Kultur der Ansprache und Wert-
schätzung von Vielfalt einzubeziehen.

E. Auswirkungen auf das elektronische Verwaltungshandeln.

Keine.

Das Antragsverfahren zur Umsetzung des BiUrlG erfolgt bereits seit 2010 onlinege-
stützt mit der Fachsoftware BiOn. Nutzer sind antragstellende Bildungsveranstalter
und die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Für die Anpassung
an die Bescheidung nach dem BiZeitG sind nur geringfügige Anpassungsprogram-
mierungen zuständig.

F. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Durch das Gesetz entstehen keine Kosten für Privathaushalte.

Den Wirtschaftsunternehmen entstehen durch die Inanspruchnahme des Rechts
auf Bildungszeit Kosten für die Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-
mer. Ihnen wird die Übernahme der Freistellungskosten in Form einer Lohnfortzah-
lung aufgebürdet, sowohl für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, als auch
für politische Weiterbildungsmaßnahmen und für Weiterbildungsmaßnahmen zur
Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Berufliche Weiterbil-
dung nutzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Betrieben. Auch politische
Bildung und Qualifizierungsmaßnahmen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätig-
keiten dienen der Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
nehmer und können sich positiv auf die betrieblichen Belange auswirken.

Durch die aktuell bestehende Bildungsurlaubsregelung entstehen auf Arbeitgeber-
seite Kosten für die Freistellung für berufliche und politische (Weiter-)Bildung. Mit
dem Bildungszeitgesetz soll auch die Möglichkeit geschaffen werden, sich für die
Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten von der Arbeit freistellen zu lassen. Der
Gesamtanspruch auf Freistellung bleibt unverändert bei 5 Arbeitstagen pro Jahr. Für
Beschäftigte unter 25 Jahren reduziert er sich von bisher 10 auf ebenfalls 5 Tage im
Jahr.

Es kommen somit keine zusätzlichen Kosten im Vergleich zur bestehenden Rege-
lung hinzu.

Unter dem Gesichtspunkt des für die Betriebe entstehenden Nutzens aus der Bil-
dungszeit sind die den Betrieben entstehenden Freistellungskosten zumutbar.

G. Gesamtkosten

Durch die Umsetzung des BiZeitG entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Mittelbar entsteht dem Land Berlin als Arbeitgeber ein personeller Aufwand infolge der zu erwartenden Inanspruchnahme der Bildungszeit durch die Anspruchsberechtigten. Ein vergleichbarer Aufwand besteht bisher bereits auch durch die geltende Bildungsurlaubsgesetzgebung.

Durch den Gesetzesvollzug entsteht ein Verwaltungsaufwand, insbesondere für die durch Rechtsverordnung zu regelnde Anerkennung der Weiterbildungsveranstaltungen sowie für Informationsmaßnahmen und den Internetauftritt der zuständigen Senatsverwaltung. Ein ähnlicher Verwaltungsaufwand bestand bisher bereits auch durch die geltende Bildungsurlaubsgesetzgebung.

H. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Das Land Brandenburg regelt die Bildungsfreistellung im Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz - BbgWBG vom 15. Dezember 1993, zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 25. Januar 2016. Diese Regelung lehnt sich dabei eng an die bisher bestehende Regelung des Landes Berlin, das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG), an. Die Anerkennung der Veranstaltungen wird in der Bildungsfreistellungsverordnung (BFV) vom 21. Januar 2005 geregelt. § 7 BFV regelt das Verfahren bei länderübergreifenden Verfahren. Danach kann bei vergleichbaren Anerkennungs Voraussetzungen auf die Prüfung einzelner Anerkennungs Voraussetzungen abgesehen werden. Es wird ein vereinfachtes Anerkennungsverfahren durchgeführt. Dieses kann nach der Gesetzesnovellierung weiterhin durchgeführt werden.

I. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin
über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -

über das Berliner Bildungszeitgesetz

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG)

Vom

§ 1

Grundsätze

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Berlin haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungszeit).

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind auch

1. die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen,
2. die in Heimarbeit beschäftigten Personen und ihnen Gleichgestellte,
3. andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, sowie
4. Teilnehmende an Maßnahmen in Einrichtungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeits- und Berufsleben.

(3) Bildungszeit dient der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung und der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

(4) Die politische Bildung soll die Fähigkeit und Motivation fördern, politische und gesellschaftliche Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.

(5) Die berufliche Weiterbildung soll die beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, erneuern, verbessern und erweitern sowie die Kenntnis betrieblicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln. Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verwendet werden können.

(6) Berufliche Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes ist auch eine ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikation für die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen.

(7) Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten soll die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements fördern.

(8) Als ehrenamtliche Tätigkeiten 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 ehrenamtliche Tätigkeiten, für die nach anderen Regelungen Vergütung, Ersatz des Verdienstausfalls oder Entschädigung für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung gewährt wird. Die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, werden durch Rechtsverordnung festgelegt. Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, im Benehmen mit den für Wirtschaft, Gleichstellung, Erwachsenenbildung sowie Jugend zuständigen Senatsverwaltungen, die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, durch Rechtsverordnung zu regeln.

(9) Politische Bildung, berufliche Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten sollen auch die Gleichstellung der Geschlechter, die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung, die Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und die Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fördern.

§ 2

Anspruch auf Bildungszeit

(1) Der Anspruch auf Bildungszeit beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres, sofern die anspruchsberechtigte Person regelmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Im Vorgriff auf die Bildungszeit im folgenden Kalenderjahr kann eine Zusammenlegung des Anspruchs auf zehn Arbeitstage erfolgen.

(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten der anspruchsberechtigten Person aufgerundet.

(3) Wurde der Anspruch auf Bildungszeit innerhalb eines Kalenderjahres nicht ausgeschöpft, kann der verbleibende Anspruch nicht auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

(4) Erkrankt eine anspruchsberechtigte Person während der Bildungszeit, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Erkrankung nicht auf die Bildungszeit angerechnet.

(5) Im Falle eines Wechsels des Arbeitsverhältnisses wird die von einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber in demselben Kalenderjahr gewährte Bildungszeit angerechnet. Dies gilt auch bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes bei der gleichen Arbeitgeberin oder dem gleichen Arbeitgeber.

(6) Die Freistellung für die Anspruchsberechtigten in Schulen und Hochschulen soll in der Regel während der unterrichts- und vorlesungsfreien Zeit erfolgen.

(7) Für arbeitnehmerähnliche Personen besteht ein Anspruch auf Bildungszeit innerhalb des Vertragszeitraums auch während Zeiten ohne Leistungsverpflichtung.

(8) Der Anspruch auf Freistellung besteht bei Schichtarbeit auch dann, wenn die Teilnahme an der anerkannten Bildungsveranstaltung vor oder nach einer an diesem Tag zu leistenden Schicht möglich wäre.

§ 3

Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungszeit entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Schließt sich ein solches unmittelbar an ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber an, ist für das Entstehen des Anspruchs der Beginn des vorhergehenden Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses maßgebend.

§ 4

Gewährung der Bildungszeit

(1) Die Bildungszeit ist für den Zeitraum der von der anspruchsberechtigten Person ausgewählten anerkannten Bildungsveranstaltung im Rahmen des nach diesem Gesetz geregelten Freistellungsanspruches zu gewähren. Die Inanspruchnahme und der Zeitpunkt der Bildungszeit sind bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, schriftlich oder elektronisch geltend zu machen.

(2) Bildungszeit kann nicht in der von der anspruchsberechtigten Person vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Freistellungsansprüche anderer beschäftigter Personen derselben Arbeitgeberin oder desselben Arbeitgebers, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(3) Die Ablehnung aufgrund der in Absatz 2 genannten Umstände ist der anspruchsberechtigten Person so frühzeitig wie möglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach der Mitteilung gemäß Absatz 1 Satz 2, unter Darlegung der Gründe schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Teilt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung nicht innerhalb der in Satz 1 genannten Frist mit, so gilt die Freistellung als erteilt.

(4) Als zwingender betrieblicher Belang gilt auch, wenn im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht mehr als 20 Personen beschäftigt sind und wenn zehn Prozent der sämtlichen Anspruchsberechtigten insgesamt zustehenden

Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde. Bei Ablehnung aus diesem Grund ist die Gesamtzahl der gewährten Bildungszeit für das laufende Jahr der anspruchsberechtigten Person nachzuweisen.

(5) Anspruchsberechtigte haben ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung, deren Anerkennung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die dafür erforderlichen Bescheinigungen sind der anspruchsberechtigten Person vom Träger der Bildungsveranstaltung unentgeltlich auszustellen.

§ 5

Übertragbarkeit der Bildungszeit

(1) Wird die Freistellung innerhalb eines Kalenderjahres trotz Verlangens wegen der in § 4 Absatz 2 dargelegten Gründe nicht gewährt, ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt bis zum Ablauf des folgenden Kalenderjahres bevorzugt zu gewähren.

(2) Der Anspruch gemäß § 2 Absatz 1 und 2 kann durch schriftliche oder elektronische Abrede zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der anspruchsberechtigten Person unter Anrechnung des Bildungszeitanspruchs zukünftiger Jahre zu längerfristigen Veranstaltungen zusammengefasst werden. Für den Fall des § 4 Absatz 4 gilt, dass die gemäß Satz 1 zusammengefassten Bildungszeiten auf den Bildungszeitanspruch anderer Anspruchsberechtigter lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und mit nur zehn Tagen angerechnet werden dürfen.

§ 6

Verhältnis zu sonstigen Freistellungen

(1) Der nach diesem Gesetz bestehende Anspruch auf Bildungszeit ist ein Mindestanspruch. Andere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge über Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung bleiben unberührt.

(2) Freistellungen, die aufgrund der in Absatz 1 Satz 2 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet, wenn durch sie die Erreichung der in § 1 niedergelegten Ziele ermöglicht wird und während der Freistellung ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht. Eine Freistellung wird nicht angerechnet, wenn die Weiterbildung der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dient.

§ 7

Verbot der Erwerbstätigkeit

Während der Bildungszeit darf keine dem Zwecke dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

§ 8

Wahlfreiheit, Benachteiligungsverbot

- (1) Die Teilnahme an einer anerkannten Bildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der Anspruchsberechtigten.
- (2) Niemand darf wegen der Inanspruchnahme von Bildungszeit benachteiligt werden.

§ 9

Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot

- (1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf nur zugunsten der anspruchsberechtigten Person abgewichen werden.
- (2) Eine Abgeltung der Bildungszeit findet nicht statt.

§ 10

Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen können nur von Trägern der Bildungsveranstaltungen gestellt werden. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise sind beizufügen. Über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen entscheidet die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung soweit die Veranstaltung nicht bereits nach Absatz 5 oder Absatz 6 als anerkannt gilt.

(2) Anerkennungsfähig sind Veranstaltungen, die von Trägern der Jugendarbeit und Demokratiebildung junger Menschen sowie der Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Als solche sind insbesondere

1. die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen,
2. die Angebote und Einrichtungen der öffentlichen und freien Jugendhilfe,
3. die Volkshochschulen und
4. Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften

anzusehen.

(3) Die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen gegeben sein.

(4) Die Anerkennung ist zu versagen, wenn die Ziele der Träger oder von Bildungsveranstaltungen nicht mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen.

(5) Berufliche Bildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder staatlich anerkannten privaten Schulen mit Sitz in der Europäischen Union durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die den Erwerb nachträglicher Schulabschlüsse zum Ziel haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend auch für Veranstaltungen, die von öffentlichen

Schulen, öffentlichen Volkshochschulen und Hochschulen und staatlich anerkannten privaten Schulen, die in einem der Mitgliedstaaten des Schengen Raumes oder im Vereinigten Königreich Großbritannien und Irland ihren Sitz haben und über eine unzweifelhafte Reputation verfügen, durchgeführt werden.

(6) Politische Bildungsveranstaltungen, die von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung, der Bundeszentrale für politische Bildung oder den Berliner Volkshochschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Das gilt auch für vom Bundespresseamt durchgeführte Fahrten auf Einladung von Bundestagsabgeordneten.

(7) Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, im Benehmen mit den für Wirtschaft, Gleichstellung, Erwachsenenbildung sowie Jugend zuständigen Senatsverwaltungen das Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 11

Berichtspflicht

(1) Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung berichtet dem Abgeordnetenhaus einmal in jeder Legislaturperiode über die Anzahl, Inhalte und Teilnahmestruktur der nach diesem Gesetz durchgeführten Veranstaltungen in nicht personenbezogener Form.

(2) Die Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der Anerkennungsbehörde Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmende der anerkannten Veranstaltungen in nicht personenbezogener Form zu erteilen. Dazu gehören auch Angaben über Anzahl, Geschlecht, Alter, Vorbildung, Beruf und Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden sowie die Betriebsgröße der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

§ 12

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. September 2021 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209), das zuletzt durch Artikel X des Gesetzes vom 17. Mai 1999 (GVBl. S. 178) geändert worden ist, außer Kraft.

A. Begründung:

a) **Allgemeines:**

Mit diesem Gesetz soll die Weiterbildungsbereitschaft von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Berlin erhöht und gefördert werden.

In den Richtlinien zur Regierungspolitik hat die Landesregierung 2016 vereinbart, das lebenslange Lernen zu fördern. In diesem Zusammenhang soll ein Weiterbildungsgesetz auf den Weg gebracht werden. In Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die aus diesem Auftrag heraus ein Erwachsenenbildungsgesetz zur Verabschiedung gebracht hat, wird auch das derzeit bestehende Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209), das zuletzt durch Artikel X des Gesetzes vom 17. Mai 1999 (GVBl. S. 178) geändert worden ist, novelliert. Nach VII Nr. 7 der am 21. April 2017 festgelegten Geschäftsverteilung des Senats liegt die Zuständigkeit für den Bildungsurlaub bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (ABl. S. 2031, 2049).

Grundlage einer gesetzlichen Regelung der Bildungsfreistellung bildet das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974, hier Artikel 1- 11 des Übereinkommens, das die Bundesrepublik Deutschland 1976 ratifiziert hat. Da der Bund bisher jedoch von seiner Gesetzgebungskompetenz keinen Gebrauch gemacht hat, obliegt die Regelungskompetenz den Ländern. Bisher haben vierzehn Bundesländer von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Neben Bayern hat lediglich Sachsen kein solches Gesetz.

Die Bedeutung der Bildungsfreistellung zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde in der am 12. Juni 2019 verabschiedeten Nationalen Weiterbildungsstrategie erneut herausgestellt. Die Bundesländer werden darin aufgefordert zu prüfen, ob und wie der Rechtsanspruch als Instrument der beruflichen Weiterbildung besser beworben und genutzt werden kann. Das Land Berlin kommt mit der Gesetzesnovellierung diesem Auftrag nach.

Durch das Gesetz erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, an fünf Tagen bzw. im Vorgriff auf das folgende Kalenderjahr an bis zu zehn Tagen innerhalb eines Kalenderjahres an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und hierfür unter Fortzahlung ihres Entgelts von ihrer Arbeit freigestellt zu werden. Dies ist ein wirksames Mittel zu einer Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung.

Vor dem Hintergrund der technologischen Entwicklung, aber auch des strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft - und hier ganz besonders der demografischen Veränderungen - gewinnt das lebenslange Lernen zunehmend an Bedeutung. Menschen bleiben nicht nur länger im Beschäftigungsprozess. Der Wandel geht angesichts von Orts- und Zeitsouveränität sowie der Zunahme von Aufgabenkomplexität und -parallelität auch einher mit neuen Herausforderungen an die Organisationsentwicklung und Kommunikation. Vor diesem Hintergrund sind Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, aber auch der Gesundheitsprävention zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit von tragender Bedeutung und ein ganz wesentlicher Aspekt der Fachkräftesicherung.

Neben der wirtschaftlichen Dimension muss es in einem funktionierenden demokratischen Gemeinwesen aber auch um die gesellschaftliche Teilhabe und damit um die politische Bildung und die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Bürgerinnen und Bürger gehen. Deshalb wurden auch diese Bereiche in diesem Gesetz entsprechend berücksichtigt.

b) Einzelbegründungen

Zu § 1 (Grundsätze)

§ 1 umschreibt die Zielsetzung des Gesetzes. Durch **Absatz 1** wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin geregelt, dass sie gegenüber ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber zweckgebunden für die Teilnahme an anerkannten Bildungsmaßnahmen einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit haben. Es handelt sich vorliegend um eine spezialgesetzliche Urlaubsregelung, die neben Urlaubsregelungen aus anderen Gesetzen tritt. Anspruchsvoraussetzung ist, dass die Arbeitsstätte in Berlin liegt. Die territoriale Beschränkung des Anwendungsbereichs ist zunächst der Regelungskompetenz des Landesgesetzgebers geschuldet. Durch die Anknüpfung an den Ort des Tätigkeitsschwerpunkts wird eine konkrete Zuordnung der Lebenssachverhalte ermöglicht. Um begrifflich die mit der Freistellung verbundenen Ziele des lebenslangen Lernens und der dafür im Arbeitsleben zur Verfügung zu stellenden Zeit deutlich zu machen, wurde in Form einer Legaldefinition der Begriff „Bildungszeit“ gewählt. Die Bezeichnung „Bildungszeit“ soll verdeutlichen, dass die Zeit, während derer die Bezüge fortbezahlt werden, den Anspruchsberechtigten zur Weiterbildung dienen soll. Der bisher verwendete Begriff „Bildungsurlaub“ ist in der Debatte zunehmend negativ konnotiert.

Absatz 2 definiert den Kreis der Anspruchsberechtigten, denen Bildungszeit zusteht. Der Kreis der Anspruchsberechtigten umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten auch zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen, in Heimarbeit tätigen Personen sowie ihnen gleichgestellten und andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind und Teilnehmende an Maßnahmen in Einrichtungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeits- und Berufsleben.

Die Regelung entspricht der bisherigen gesetzlichen Regelung nach § 1 Absatz 1 BiUrlG. Der Kreis der Anspruchsberechtigten hat sich in Bezug auf die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen jedoch erweitert. Unter diese Regelung wurden bisher lediglich Auszubildende gefasst, deren Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. durch die Handwerksordnung (HwO) geregelt wird. Auszubildende in den Gesundheitsfachberufen und den Pflegeberufen wurden vollzeitschulisch ausgebildet, sie hatten keinen Anspruch auf Bildungsurlaub. Mit dem Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) vom 17. Juli 2017, wurde die Ausbildung neu geregelt. Nach § 8 Absatz 1 PflBRefG wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und dem oder der Auszubildenden ein Ausbildungsvertrag geschlossen. Weiterhin wird in § 13 Absatz 1 PflBRefG für die Ausbildung explizit die Anrechenbarkeit von Fehlzeiten auf Grund von Bildungsurlaub erwähnt.

Damit fallen nun auch die Auszubildenden in den Gesundheitsfach- und Pflegefachberufen in den Kreis der Anspruchsberechtigten. Darüber hinaus gebietet insbesondere der Fachkräftemangel in pflegenden Berufen die Berücksichtigung der Auszubildenden in den Gesundheitsfach- und Pflegeberufen.

Absatz 3 regelt abschließend die Bereiche, in denen Bildungsmaßnahmen nach diesem Gesetz in Anspruch genommen werden können. Es handelt sich um den Bereich der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung sowie den Bereich der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Nach **Absatz 4** ist unter politischer Bildung die Befähigung zur Teilhabe und Mitwirkung am politischen Leben zu verstehen. Darunter ist auch die Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen subsumiert, die staatsbürgerlichen Zwecken dienen oder an denen ein öffentliches Interesse besteht.

Nach **Absatz 5** gehören zum Bereich der beruflichen Weiterbildung insbesondere die Anpassungs- und die Aufstiegsfortbildung, aber auch der Bereich der Gesundheitsprävention im betrieblichen Interesse, der Anspruchsberechtigten die theoretischen Kenntnisse zur Optimierung der Gesundheit am Arbeitsplatz näherbringt.

Eine Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist auch dann gegeben, wenn durch die Weiterbildung die Erlangung eines entsprechenden Schulabschlusses ermöglicht wird, sie der Alphabetisierung dient oder Sprachkenntnisse erworben werden, die einen beruflichen Bezug haben.

Der Erwerb von Sprachkenntnissen soll neben der Alphabetisierung oder der Fremdsprachenbildung auch in Hinblick auf eine inklusive Arbeitswelt gedacht und verstanden werden, indem zum Beispiel Sprachkenntnisse in leichter Sprache oder Gebärdensprache sowie Formen der nonverbalen Kommunikation besonders gefördert werden. Die Freistellung zur Erweiterung von Sprachkenntnissen in leichter Sprache, Gebärdensprache oder anderen Formen der Kommunikation muss im Konkreten weder einen unmittelbaren, noch mittelbaren beruflichen Bezug haben, sondern wird vorrausschauend für eine inklusive Arbeitswelt und als Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten mitberücksichtigt werden.

Absatz 6 stellt klar, dass für die zu ihrer Ausbildung beschäftigten Personen der Erwerb ausbildungsbegleitender Zusatzqualifikationen als berufliche Weiterbildung im Sinne des Gesetzes anzusehen sind. Bisher war Auszubildenden nur die Teilnahme an politischer Bildung möglich. Nunmehr besteht auch die Möglichkeit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen und der Teilnahme an Qualifizierungen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Die Erweiterung um berufliche Weiterbildung ermöglicht insbesondere die Teilnahme an Sprachkursen. Fremdsprachenbildung ist selten Teil der Berufsausbildung. Vor dem Hintergrund der gelebten Freizügigkeit in der Europäischen Union und einer weiteren Globalisierung aller Wirtschaftsbereiche ist die Fremdsprachenbildung notwendiger Baustein zur Fachkräftesicherung.

Während der Erstausbildung können weiterhin bereits Bausteine zum Erwerb staatlich geregelter Fortbildungsabschlüsse erworben werden. Sie bieten Anspruchsberechtigten bereits während einer beruflichen Ausbildung eine Perspektive, ihr Aufgabenspektrum zu erweitern und frühzeitig verantwortliche Fach- und Führungsaufgaben zu übernehmen. Beruflich qualifizierte Fachkräfte können so die Chancen der Durchlässigkeit aufeinander aufbauender Aus- und Fortbildungsstufen nutzen. Sie sind damit ein wichtiger Faktor für die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der beruflichen Bildung. Das Land Berlin folgt damit einer bereits in Hessen bestehenden Regelung. Auch hier können Auszubildende im Rahmen des Bildungsurlaubs an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Absatz 7 stellt die Zielsetzung der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dar. Ehrenamtliche Tätigkeiten tragen zur Sicherung und Stärkung des Zusammenhaltes der Gesellschaft bei. Besonders im sozialen Bereich, zum Beispiel in der Kinder- und Jugendbetreuung, im Sportbereich, in der Pflege und Fürsorge von Kranken, Alten und Behinderten, bei der Beratung von Menschen in Notlagen, bei der Betreuung von Geflüchteten, in der Unfall- und Katastrophenhilfe sowie im Umwelt-, Natur- und Tierschutz, übernehmen Ehrenamtliche wichtige Tätigkeiten. Ohne sie würde die Infrastruktur in unserem Bundesland in Mitleidenschaft gezogen werden. Damit die vielen tausend

Freiwilligen ihre Aufgaben möglichst gut erfüllen können, müssen sie geschult werden, ohne dafür ihren Jahresurlaub einsetzen zu müssen.

Um die zivilgesellschaftliche Partizipation der Bevölkerung an allen gesellschaftlichen Bereichen wie Politik, Verwaltung, an zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Wirtschaftsunternehmen zu stabilisieren und auszubauen ist die Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten unerlässlich. Die Qualifizierung dient in diesem Zusammenhang der Erlangung, Festigung und Erweiterung der eigenen Handlungssicherheit innerhalb der ehrenamtlichen Tätigkeit. Darüber hinaus stellt die Möglichkeit der Freistellung zur Qualifizierung eine Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit dar und trägt damit zur Persönlichkeitsentwicklung der Ehrenamtlichen bei. Gemeinwohlorientierte, freiwillige und unentgeltliche Tätigkeiten erfahren damit Wertschätzung. Die Freistellung zur Qualifizierung ist somit notwendiger Teil der Engagementförderung und trägt zur Attraktivität der ehrenamtlichen Tätigkeit bei.

Mit der Aufnahme der Regelungen zur Freistellung zur Qualifizierung zur ehrenamtlichen Tätigkeit folgt das Land Berlin den bereits in den Ländern Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen getroffenen Regelungen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements.

Absatz 8 legt den Geltungsbereich ehrenamtlicher Tätigkeiten fest. Ehrenamtliche Tätigkeiten dienen der Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten zur Stärkung des demokratischen Gemeinwesens oder deren Ausübung liegt in sonstigem Gemeinwohlinteresse. Wenn für die Tätigkeit eine Vergütung nach anderen Regelungen gezahlt wird, der Verdienstausfall ersetzt wird oder eine Entschädigung für die Zeit der Teilnahme an der Schulung gezahlt wird, fällt diese nicht unter die Regelungen des Berliner Bildungszeitgesetzes.

Die Regelung ermächtigt die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung in Abstimmung mit den für Wirtschaft, Gleichstellung, Erwachsenenbildung und Jugend zuständigen Senatsverwaltungen die ehrenamtlichen Bereiche für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, durch Rechtsverordnung zu regeln.

Absatz 9 stellt die gleichstellungspolitische Zielsetzung sowohl bezüglich der Geschlechter als auch bezüglich möglicher Behinderung dar. Es soll eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt gefördert werden.

Geschlechtsspezifische Analysen zur Weiterbildungsteilnahme zeigen keine eindeutige Korrelation. Jedoch bestehen Zusammenhänge zwischen Erwerbsbeteiligung und Weiterbildungsverhalten. Menschen mit gebrochenen Erwerbsbiografien weisen eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf, was wiederum zu weiteren Brüchen im Erwerbsleben führt. Aus der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, von der insbesondere Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sind, erwächst die Notwendigkeit der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung bisher unterrepräsentierter Zielgruppen. Ziel ist es, über eine geschlechterorientierte berufliche und politische (Weiter-)Bildung und Qualifizierung für ehrenamtliches Engagement alle Menschen, insbesondere Geringqualifizierte, lernungsgewohnte Personenkreise und behinderte Menschen über eine Kultur der Ansprache und Wertschätzung von Vielfalt einzubeziehen.

Menschen mit Behinderung sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen oder sind atypisch beschäftigt. Deshalb ist die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung besonders relevant, um für neue Anforderungen im Berufsleben und am Arbeitsplatz gewappnet zu sein, langfristig die eigene Erwerbstätigkeit zu sichern und drohender Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

Berufliche und politische (Weiter-)Bildung sowie die Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten erweitern den Horizont der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es wird eine Arbeitskultur unterstützt, die auf gegenseitigem Respekt beruht und die unterschiedlichen Talente in der Belegschaft anerkennt und fördert. Sie trägt zur Bindung an das Arbeitsverhältnis bei und auch zur Effizienzsteigerung. Wertschätzung und Anerkennung führen

zu höherer Motivation und größerer Bereitschaft, sich einzubringen. Eine Kultur der Wertschätzung ist damit nicht nur entscheidend für das Image der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, sondern auch ein Thema der Nachhaltigkeit und angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

Zu § 2 (Anspruch auf Bildungszeit)

In **Absatz 1** wird geregelt, dass ein Bildungszeitanspruch in Höhe von fünf Tagen innerhalb eines Kalenderjahres besteht, sofern der oder die Anspruchsberechtigte regelmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Im Vorgriff auf die Bildungszeit im folgenden Kalenderjahr kann eine Zusammenlegung des Anspruchs auf zehn Arbeitstage erfolgen, so dass ein Anspruch von 10 Tagen innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren besteht.

Die bisherige Regelung nach § 2 Absatz 1 Satz 2 BiUrlG, nach der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres zehn Tage Bildungsurlaub pro Kalenderjahr beantragen können, entfällt. Diese Regelung stellt eine positive Altersdiskriminierung dar. Sie steht im Widerspruch zu §§ 1- 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und wird deshalb gestrichen.

Absatz 2 regelt, dass der Anspruch auf Bildungszeit von fünf Tagen sich auf eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von fünf Tagen bezieht. Bei weniger Wochenarbeitstagen verringert sich die Bildungszeit entsprechend. Bei mehr Wochenarbeitstagen erhöht sich die Bildungszeit entsprechend. Sie entspricht der bisherigen Regelung § 2 Absatz 2 BiUrlG.

Absatz 3 wurde neu aufgenommen. Er regelt, dass eine Übertragbarkeit des Bildungszeitanspruchs auf folgende Kalenderjahre ausgeschlossen ist. Die bisherige gesetzliche Regelung sah bereits die Nichtübertragbarkeit vor, ohne diesbezügliche explizite Formulierung im Gesetzestext. In der Informationsbroschüre zum Bildungsurlaub und auf der Homepage der Senatsverwaltung für Arbeit wurde jedoch der Rückgriff auf vergangene Jahre ausdrücklich ausgeschlossen. Die neue Regelung schafft mehr Rechtssicherheit und Transparenz.

Weiterhin wird in **Absatz 4** geregelt, dass entsprechend der allgemeinen Urlaubsregelung nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) die nachgewiesenen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nicht zum Erlöschen des Bildungszeitanspruchs führen. Diese Regelung entspricht der bisherigen Regelung in § 9 BiUrlG.

Die Regelung in **Absatz 5** entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung § 2 Absatz 3 BiUrlG, sie wurde verständlicher formuliert.

Absatz 6 wurde neu aufgenommen. Der Absatz sieht eine Einschränkung der Bildungszeit bei Anspruchsberechtigten an Schulen und Hochschulen vor. Um einen Unterrichtsausfall zu vermeiden, soll die Bildungszeit in der Regel entsprechend der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub in der unterrichts- oder vorlesungsfreien Zeit genommen werden.

Absatz 7 wurde neu aufgenommen. Er ermöglicht es, Auftraggebenden und arbeitnehmerähnlichen Personen eine Bildungszeit zu vereinbaren, die zwar im Vertragszeitraum liegt, aber nicht zwingend an den tatsächlichen Tagen der Leistungsverpflichtung. Ziel ist es dabei zu vermeiden, dass arbeitnehmerähnliche Personen auf eine Bildungszeit während Zeiten der tatsächlichen Leistungserbringung festgelegt wären, um überhaupt Bildungszeit in Anspruch nehmen zu können. Einer entsprechenden Regelung hat die Se-

natsfinanzverwaltung im Volkshochschulkontext bereits zugestimmt - mit der hier vorgesehenen Öffnung würden alle arbeitnehmerähnlichen Personen in Berlin von der Regelung profitieren. Für Auftraggebende schafft es Transparenz und Handlungssicherheit.

Absatz 8 regelt die Freistellung im Fall von Schichtarbeit. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auch dann einen Anspruch auf Bildungszeit, wenn die Teilnahme an der anerkannten Bildungsveranstaltung vor oder nach einer an diesem Tag zu leistenden Schicht möglich wäre.

Zu § 3 (Wartezeit)

§ 3 Satz 1 regelt die erforderliche Dauer des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses bis zum Erwerb des Anspruchs auf Bildungszeit. Diese beträgt 6 Monate. **Satz 2** ordnet an, dass unmittelbar aufeinanderfolgende Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse bei der gleichen Arbeitgeberin oder dem gleichen Arbeitgeber, als ein zusammenhängendes Arbeitsverhältnis gewertet werden. Eine entsprechende Regelung besteht bereits in § 3 BiUrlG.

Zu § 4 (Gewährung der Bildungszeit)

Die Regelung zu **§ 4 Absatz 1** entspricht der aktuell geltenden Regelung nach § 4 Absatz 1 BiUrlG. Sie regelt das Verfahren zur Inanspruchnahme von Bildungszeit. Es soll das Interesse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Hinblick auf die Planung und Organisation der Arbeit für den Zeitraum der Abwesenheit von Anspruchsberechtigten auf der einen Seite und das Interesse der Anspruchsberechtigten an einer möglichst flexiblen Inanspruchnahme der Bildungszeit auf der anderen Seite ausgleichen. Absatz 1 Satz 2 legt die Form und Frist der Geltendmachung fest. Durch die Frist von 6 Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme und des damit einhergehenden Ausfalls des oder der Anspruchsberechtigten wird dieses Ziel erreicht. Die schriftliche oder elektronische Geltendmachung des Bildungszeitanspruchs ermöglicht den Arbeitgebenden besser die Prüfung, ob die Voraussetzungen für den Bildungszeitanspruch vorliegen.

Absatz 2 entspricht § 4 Absatz 2 S.1 BiUrlG. Der Absatz regelt die Ablehnungsmöglichkeiten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, wenn sie oder er durch die Inanspruchnahme des konkreten Bildungszeitanspruchs nicht möglich wäre. Eine Ablehnung ist auf Grund entgegenstehender zwingender betrieblicher Belange möglich. Es liegt insbesondere dann ein zwingender betrieblicher Belang vor, wenn dem Bildungszeitanspruch der oder des Anspruchsberechtigten Freistellungsansprüche anderer beschäftigter Personen entgegenstehen, die zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen.

Absatz 3 dient der Planung der Weiterbildungsaktivitäten der Anspruchsberechtigten und macht die zu Grunde liegenden Erwägungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers über die getroffene Entscheidung transparent. Absatz 3 entspricht der bisherigen Regelung § 4 Absatz 2. Es gilt weiterhin der bisherige Zeitraum von zwei Wochen, innerhalb dessen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Anspruchsberechtigten mitzuteilen hat, ob Bildungszeit in Anspruch genommen werden kann. Nach Absatz 3 Satz 1 hat die Entscheidung unverzüglich, spätestens zwei Wochen nach der Geltendmachung gemäß Absatz 1 Satz 2 zu erfolgen, um Anspruchsberechtigten Planungssicherheit zu gewährleisten. Im Falle der Ablehnung bedarf es zusätzlich der Darlegung der Ablehnungsgründe, damit Anspruchsberechtigte nachvollziehen und gegebenenfalls überprüfen können, ob eine Ablehnung sachlich begründet erfolgte.

Absatz 3 Satz 2 wurde neu aufgenommen. Sie regelt eine Bewilligungsfiktion für den Fall, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht ausdrücklich in der vorgesehenen Frist und Form ablehnt. Lässt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Frist verstreichen, gilt die Bewilligung als erteilt. Es wird in diesem Fall nicht den Anspruchsberechtigten zugemutet, den Rechtsweg beschreiten zu müssen. Die Bewilligungsfiktion soll einer Belastung der Arbeitsgerichtsbarkeit entgegenwirken.

Absatz 4 dient wie die bisherige Regelung nach § 4 Absatz 3 BiUrlG dem Schutz von Kleinbetrieben. Die bisherige Regelung war zu kompliziert formuliert, so dass es immer wieder zu Nachfragen zur Gesetzesauslegung kam. Um die Transparenz zu erhöhen, wurde eine neue Formulierung gewählt.

Danach liegen zwingende betriebliche Belange, die zur Ablehnung führen können, auch vor, wenn es sich um einen Betrieb mit nicht mehr als zwanzig beschäftigten Personen handelt und bereits zehn Prozent der den Anspruchsberechtigten für das laufende Jahr insgesamt zur Verfügung stehenden Bildungszeit in Anspruch genommen oder bewilligt wurden.

Absatz 5 regelt die Nachweispflicht Anspruchsberechtigter und die Verpflichtung des Bildungsträgers zur Ausstellung der notwendigen Bescheinigungen. Diese haben Beweis- und Dokumentationsfunktion. Die Regelung entspricht der aktuellen Regelung nach § 4 Absatz 4 BiUrlG.

Zu § 5 (Übertragbarkeit der Bildungszeit)

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen der Regelung nach § 5 Absatz 1 BiUrlG. Bisher war im Falle der Ablehnung die bevorzugte Gewährung innerhalb eines Jahres nach Antragstellung vorgeschrieben. Die neue Regelung ermöglicht die Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt bis zum Ablauf des folgenden Kalenderjahres. Diese Regelung ist transparenter und ermöglicht eine flexiblere Weiterbildungsplanung sowohl für Anspruchsberechtigte als auch für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

Absatz 2 entspricht weitgehend inhaltlich § 5 Absatz 2 BiUrlG. Mit der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung zur Zusammenlegung der jährlichen Bildungszeitenansprüche gemäß Absatz 2 soll die Möglichkeit zur Teilnahme an längerfristigen Veranstaltungen geschaffen werden. Bisher war eine Zusammenlegung nur für berufliche Weiterbildungsveranstaltungen vorgesehen. Diese ist jetzt auch für Veranstaltungen der politischen Bildung und für Qualifizierungen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten möglich. Das neue Berliner Bildungszeitgesetz setzt damit ein wichtiges Zeichen für eine alle Bereiche betreffende (Weiter-)Bildung. Dies zeigt sich darin, dass Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten bei der Zusammenlegung keine zeitlichen Grenzen gesetzt werden. Absatz 2 Satz 2 verhindert, dass aufgrund des Kleinbetriebsschutzes in § 5 Absatz 4 bei einer „Zusammenlegungsabrede“ mit Anspruchsberechtigten andere Anspruchsberechtigte Nachteile haben. Die zusammengelegte Bildungszeit darf lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und nur mit zehn Tagen angerechnet werden.

Zu § 6 (Verhältnis zu sonstigen Freistellungen)

§ 6 regelt in transparenterer Form die bisherigen Regelungen nach § 6 BiUrlG. **Absatz 1** stellt klar, dass Freistellungen aufgrund anderer arbeits- oder dienstrechtlicher Rechtsvorschriften unberührt bleiben und das Bildungszeitgesetz nur den Mindestanspruch auf Weiterbildung gewährt.

Absatz 2 Satz 1 regelt die Anrechnung von bezahlten Freistellungsansprüchen auf den Bildungszeitanspruch nach diesem Gesetz, wenn auf anderer Grundlage Freistellungen in Anspruch genommen wurden, die den Zweck des Bildungszeitgesetzes erfüllen. Um die Weiterbildung Beschäftigter zu fördern, steht es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern frei, individualvertragliche Vereinbarungen zu treffen und auch für Bildungsveranstaltungen Freistellungen zu gewähren, die nicht explizit nach dem Berliner Bildungszeitgesetz anerkannt sind. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen kann dann auf den Bildungszeitanspruch angerechnet werden. Diese Regelung entspricht dem Regelungsinhalt des § 6 BiUrlG.

Aufgrund von **Absatz 2 Satz 2** werden Weiterbildungsmaßnahmen, die der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze dienen oder mit denen überwiegend betriebsinternen Erfordernissen nachgekommen wird, nicht auf den Bildungszeitanspruch angerechnet. Diese Weiterbildungsmaßnahmen liegen ganz überwiegend im Interesse der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Der Anspruch auf Bildungszeit ist hingegen ein (Weiter-)Bildungsanspruch, dessen Inhalt und dessen zeitliche Umsetzung die Anspruchsberechtigten grundsätzlich frei wählen können.

Zu § 7 (Verbot der Erwerbstätigkeit)

§ 7 entspricht der Regelung des § 7 BiUrlG. Er regelt, dass in der Bildungszeit keine andere dem Zweck dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden darf. Die Bildungszeit soll der Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihrer damit einhergehenden Persönlichkeitsentwicklung dienen und gerade kein Zusatzeinkommen ermöglichen.

Zu § 8 (Wahlfreiheit, Benachteiligungsverbot)

§ 8 entspricht im Wesentlichen der Regelung des § 8 BiUrlG. **Absatz 1** bestimmt, dass Anspruchsberechtigte nicht in ihrer Wahlfreiheit eingeschränkt werden dürfen.

Absatz 2 regelt, dass aufgrund der Inanspruchnahme der Bildungszeit niemand in keiner Weise benachteiligt werden darf. Durch das Benachteiligungsverbot wird klargestellt, dass die Bildungszeit ein gesetzliches Recht der Anspruchsberechtigten ist, welches, ohne Nachteile befürchten zu müssen, in Anspruch genommen werden soll.

Zu § 9 (Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot)

Die Regelung entspricht der geltenden Regelung nach § 10 BiUrlG. Es soll damit klargestellt werden, dass von den Vorschriften des Berliner Bildungszeitgesetzes weder in einem Tarifvertrag noch in einer Betriebsvereinbarung noch in einem Einzelarbeitsvertrag zum Nachteil der anspruchsberechtigten Person abgewichen werden darf und eine Abgeltung nicht zulässig ist.

Zu § 10 (Anerkennung von Bildungsveranstaltungen)

Absatz 1 stellt klar, dass Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nur von Trägern von Bildungsveranstaltungen gestellt werden können. Diese haben im Rahmen des Antragsverfahrens alle erforderlichen Nachweise beizubringen. Sie entspricht der bisherigen Regelung nach § 11 Absatz 3. Die Anerkennung der beantragten Bildungsveranstaltungen obliegt der für Berufsbildung zuständigen Senatsverwaltung. Dies gilt nicht, wenn die Veranstaltung bereits als berufliche oder politische Bildungsveranstaltung nach Absatz 5 oder Absatz 6 als anerkannt gilt.

Die Regelung zu **Absatz 2** entspricht der bisherigen Regelung nach § 11 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 BiUrlG. Es wird geregelt, dass Veranstaltungen von Trägern der Jugendarbeit und Demokratiebildung junger Menschen sowie der Erwachsenenbildung anerkanntsfähig sind. Besondere Benennung erfahren die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die Angebote und Einrichtungen der öffentlichen und freien Jugendhilfe, die Volkshochschulen und die Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften. Die Veranstaltungen sind dadurch sehr breit gefächert und vielfältig.

Die Regelung zu **Absatz 3** entspricht der bisherigen Regelung nach § 11 Absatz 2 Satz 3. Die Anerkennung der Veranstaltung steht unter dem Vorbehalt des Vorliegens der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen des Trägers der Bildungsveranstaltung.

Die Regelung zu **Absatz 4** entspricht der bisherigen Regelung zu § 11 Absatz 2 Satz 4. Die Ziele der Träger und der Veranstaltungen müssen im Einklang mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin stehen. Ist das nicht der Fall, ist die Anerkennung der Veranstaltung zu versagen.

Absatz 5 entspricht grundsätzlich der Regelung des § 11 Absatz 1 BiUrlG. In der neuen Regelung fand eine Spezifizierung zum Sitz der anerkannten öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannten Privatschulen statt. Der Sitz des Veranstalters muss sich in der Europäischen Union befinden. Diese Normierung gilt auch für die genannten Bildungseinrichtungen, die ihren Sitz in Mitgliedstaaten des Schengen Raumes oder im Vereinigten Königreich Großbritannien und Irland haben und über eine unzweifelhafte Reputation verfügen. Eine unzweifelhafte Reputation liegt vor, wenn langjährig eine hohe Qualität in Forschung und Lehre besteht.

Bisher war der Sitz nicht geregelt. Es war nicht klar, ob unter die Regelung lediglich Schulen mit Sitz in Deutschland, Schulen mit Sitz in der Europäischen Union, mit Sitz in den Mitgliedstaaten des Schengener Raumes oder auch Schulen mit Sitz außerhalb der europäischen Union bzw. außerhalb des Schengener Raumes fallen.

In der bisherigen Anerkennungspraxis im Rahmen des BiUrlG wurde vor dem Hintergrund der im von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierten Übereinkommens Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation niedergelegten Pflicht zur Förderung von bezahltem Bildungsurlaub und der aus Artikel 21 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Artikel 45 EU- Grundrechtecharta resultierenden Freizügigkeitsrechte von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern auf eine unionsrechtskonforme Auslegung abgestellt. Das heißt, für öffentliche Schulen, öffentliche Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannte Privatschulen mit Sitz in der Europäischen Union wurde die Regelung des § 11 Absatz 1 BiUrlG angewandt, berufliche Veranstaltungen dieser Institutionen galten als per se anerkannt. Sie waren damit nicht zur Antragstellung nach § 11 Absatz 2 BiUrlG verpflichtet.

Bei Antragstellung durch öffentliche Schulen, öffentliche Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannte Privatschulen mit Sitz außerhalb der Europäischen Union wurde nicht von einer Anerkennung per se ausgegangen. Deren Veranstaltungen wurden dem Anerkennungsverfahren entsprechend § 11 Absatz 2 BiUrlG unterzogen. Es kam jedoch immer wieder zu Nachfragen, welches Verfahren anzuwenden ist. Die jetzt getroffene Spezifizierung schafft mehr Rechtssicherheit und Transparenz und vereinfacht zudem das Antragsverfahren sowohl für die Bildungsveranstalter als auch für die Verwaltung.

Als berufliche Bildungsveranstaltungen gelten auch die nach § 7 Absatz 2 und § 7 Absatz 5 Erwachsenenbildungsgesetzes (EBiG) definierten Bildungsangebote der beruflich orientierten Erwachsenenbildung der Berliner Volkshochschulen.

Absatz 6 wurde neu aufgenommen. Politische Bildungsveranstaltungen, die von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung, der Bundeszentrale für politische Bildung oder

den Berliner Volkshochschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Das gilt auch für vom Bundespresseamt durchgeführte Fahrten auf Einladung von Bundestagsabgeordneten. Bisher mussten diese das Anerkennungsverfahren nach § 11 Absatz 2 BiUrlG durchlaufen. Die automatische Anerkennung soll dem Bürokratieabbau dienen.

Die Regelung zu **Absatz 7** entspricht in weiten Teilen der bisherigen Regelung nach § 11 Absatz 4 BiUrlG. Die Regelung ermächtigt die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung in Abstimmung mit den für Wirtschaft, Gleichstellung, Erwachsenenbildung und Jugend zuständigen Senatsverwaltungen das Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln. Neu aufgenommen wurde dabei die Abstimmung auch mit der für Erwachsenenbildung zuständigen Senatsverwaltung.

Zu § 11 (Berichtspflicht)

§ 11 Absatz 1 wurde neu aufgenommen. Bisher gab es gegenüber dem Abgeordnetenhaus keine Berichtspflicht zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nach BiUrlG. Auskünfte wurden bisher nur aufgrund parlamentarischer Anfragen erteilt. Eine strukturierte regelmäßige Berichterstattung war damit nur schwer möglich.

Um die Weiterbildungsbeteiligung wirksam zu steigern wurde in der am 12. Juni 2019 verabschiedeten Nationalen Weiterbildungsstrategie auf die notwendige Transparenz des Weiterbildungsgeschehens aufmerksam gemacht. Diesem Hinweis folgend, ist auch in der Vorlage zu dem verabschiedetem Berliner Erwachsenenbildungsgesetz die Pflicht zur Berichterstattung vorgesehen. Weiterhin ist in der Mehrzahl der Bundesländer mit bestehender Freistellungsregelung die Pflicht der regelmäßigen Berichterstattung gegenüber dem Landtag festgehalten. In Anlehnung an diese Regelungen und in Übereinstimmung mit dem Berliner Erwachsenenbildungsgesetz wird die Pflicht zur Berichterstattung auch im Bildungszeitgesetz verankert.

Die Regelung zu **Absatz 2** entspricht der bisherigen Regelung zu § 12 BiUrlG. Es wird sichergestellt, dass die Anerkennungsbehörde die erforderlichen Informationen von den Trägern der Bildungsveranstaltungen erhält. Dies ist erforderlich, damit die zuständige Senatsverwaltung ihrer Berichtspflicht gegenüber dem Abgeordnetenhaus nachkommen kann. Die Auskünfte sind in Bezug auf die Teilnehmenden der Bildungsveranstaltungen in nicht personenbezogener Form zu erteilen und ihr Inhalt wird durch das Gesetz geregelt. Die Berichtspflicht zum Geschlecht der Teilnehmenden bezieht sich auf weibliche, männliche und Teilnehmende weiterer Geschlechter.

Zu § 12 (Außerkräfttreten, Inkrafttreten)

Das Gesetz soll am 1. September 2021 in Kraft treten. Gleichzeitig soll das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24.10.1990 außer Kraft treten.

B. Ergebnisse der Anhörung

Nach § 38 GGO II bzw. § 39 GGO II erfolgten folgende Beteiligungen parallel.

- Fraktionen des Abgeordnetenhauses
- Berliner Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung
- Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
- Land Brandenburg
- Fachkreise und Verbände, hier: Landesausschuss für Berufsbildung

Ihnen wurde die Möglichkeit gegeben, zu dem Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen. Von der Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme haben folgende Institutionen Gebrauch gemacht:

Berliner Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung
Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg
Landesausschuss für Berufsbildung durch den DGB Bezirk Berlin Brandenburg und die Handwerkskammer Berlin (HWK)

Allen Antworten im Rahmen der Anhörung war gemein, dass das Vorhaben, das bestehende Gesetz zu novellieren, sehr begrüßt wurde. Es gab keine Stellungnahme, die die Notwendigkeit eines solchen Gesetzes in Frage gestellt hätte. Zugleich bewegten sich die Stellungnahmen fast ausnahmslos im Bereich der unmittelbaren Expertise der angehörten Einrichtungen, so dass sehr präzise Hinweise gegeben wurden.

Aufgrund der hohen fachlichen Qualität der Stellungnahmen konnten daher eine Reihe von Verbesserungen am Gesetzesentwurf vorgenommen werden, die hier nur in Auswahl wiedergegeben werden können:

So wurde der Vorschlag der HWK aufgegriffen, die bisher bestehende Bezugszahl der Kleinbetriebsregelung von nicht mehr als 20 beschäftigten Personen beizubehalten. Die Vorschläge der Landesbeauftragten für Behinderung und der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit werden im Rahmen der nach der nach § 10 Absatz 7 BiZeitG zu erlassenden Rechtsverordnung berücksichtigt. Das gilt auch für den Vorschlag der HWK zur Konkretisierung der Anerkennungsvoraussetzungen für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung, politischen Bildung und der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.

Durch die Hinweise im Beteiligungsverfahren hat der Gesetzentwurf an Qualität gewonnen und zugleich kann davon ausgegangen werden, dass sein Inhalt auf einem breiten fachlichen Konsens beruht und von einer Vielzahl von Expertinnen und Experten im Feld der Erwachsenenbildung in Berlin mitgetragen wird.

In einzelnen Bereichen konnten die Vorschläge aus den Stellungnahmen jedoch nicht berücksichtigt werden.

Abgelehnt wird die Übernahme der Entgeltfortzahlung im Freistellungsfall für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Eine Regelung dazu liegt in den Bundesländern Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz vor. Nach den dort gewonnenen Erfahrungen erfordert eine solche Erstattung sowohl auf Seiten der Verwaltung als auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusätzlichen organisatorischen Aufwand, der in keinem Verhältnis zum angestrebten Ziel der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung steht. In den Ländern mit Erstattungsmöglichkeit wird keine höhere Freistellungsquote erreicht als in Ländern ohne Erstattungsmöglichkeit.

Abgelehnt wird auch die Beibehaltung des erhöhten Freistellungsanspruchs von 10 Tagen pro Jahr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren. Diese bisher bestehende Regelung stellt eine positive Altersdiskriminierung dar und steht im Widerspruch zu §§ 1 – 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und wird deshalb gestrichen.

B. Rechtsgrundlage:

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin.

C. Auswirkungen auf das elektronische Verwaltungshandeln

Keine.

Das Antragsverfahren zur Umsetzung des BiUrlG erfolgt bereits seit 2010 onlinegestützt mit der Fachsoftware BiOn. Nutzer sind antragstellende Bildungsveranstalter, Weiterbildungsinteressierte und die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Für die Anpassung an die Bescheidung nach dem BiZeitG sind lediglich Anpassungsprogrammierungen notwendig.

D. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen:

Durch das Gesetz entstehen keine Kosten für Privathaushalte.

Den Wirtschaftsunternehmen entstehen durch die Inanspruchnahme des Rechts auf Bildungszeit Kosten für die Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihnen wird die Übernahme der Freistellungskosten in Form einer Lohnfortzahlung aufgebürdet, sowohl für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, als auch für politische Weiterbildungsmaßnahmen und für Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Berufliche Weiterbildung nutzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betrieben. Auch politische Bildung und Qualifizierungsmaßnahmen zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dienen der Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und können sich positiv auf die betrieblichen Belange auswirken.

Bereits durch die aktuell bestehende Bildungsurlaubsregelung entstehen auf der Seite der Arbeitgebenden Kosten für die Freistellung für berufliche und politische (Weiter-)Bildung. Mit dem neuen Bildungszeitgesetz soll auch die Möglichkeit geschaffen werden, sich für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten von der Arbeit freistellen zu lassen. Der Gesamtanspruch auf Freistellung bleibt unverändert bei 5 Arbeitstagen pro Jahr. Es kommen somit keine zusätzlichen Kosten im Vergleich zur bestehenden Regelung hinzu.

Unter dem Gesichtspunkt des für die Betriebe entstehenden Nutzens aus der Bildungszeit sind die den Betrieben entstehenden Freistellungskosten zumutbar.

E. Gesamtkosten:

Durch die Umsetzung des BiZeitG entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Mittelbar entsteht dem Land Berlin als Arbeitgeber ein personeller Aufwand infolge der zu erwartenden Inanspruchnahme der Bildungszeit durch die Anspruchsberechtigten. Ein vergleichbarer Aufwand besteht bisher bereits auch durch die geltende Bildungsurlaubs-gesetzgebung.

Durch den Gesetzesvollzug entsteht ein Verwaltungsaufwand, insbesondere für die durch Rechtsverordnung zu regelnde Anerkennung der Weiterbildungsveranstaltungen

sowie für Informationsmaßnahmen und den Internetauftritt der zuständigen Senatsverwaltung. Ein ähnlicher Verwaltungsaufwand bestand bisher bereits auch durch die geltende Bildungsurlaubsgesetzgebung.

F. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Das Land Brandenburg regelt die Bildungsfreistellung im Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz - BbgWBG vom 15. Dezember 1993, zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 25. Januar 2016. Diese Regelung lehnt sich dabei eng an die bisher bestehende Regelung des Landes Berlin, das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) an. Die Anerkennung der Veranstaltungen wird in der Verordnung über die Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen zur Bildungsfreistellung nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz (BFV) vom 21. Januar 2005 geregelt. § 7 BFV regelt das Verfahren bei länderübergreifenden Verfahren. Danach kann bei vergleichbaren Anerkennungs Voraussetzungen auf die Prüfung einzelner Anerkennungs Voraussetzungen abgesehen werden. Es wird ein vereinfachtes Anerkennungsverfahren durchgeführt. Dieses kann nach der Gesetzesnovellierung weiterhin durchgeführt werden.

G. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

- a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:
Auswirkungen auf Einnahmen: Keine.
Auswirkungen auf Ausgaben: keine
- b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen: keine.
Die Bearbeitung der Anträge nach dem BiZeitG kann mit dem vorhandenen Personalbestand gedeckt werden.

Berlin, den 27. April 2021

Der Senat von Berlin

Michael Müller

Regierender Bürgermeister

Elke Breitenbach

Senatorin für Integration, Arbeit und
Soziales

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)

Geltende Fassung BiUrlG	Novellierte Fassung BiZeitG
<p>§ 1 Grundsätze</p>	<p>§ 1 Grundsätze</p>
<p>(1) Arbeitnehmer haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaub).</p> <p>Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des Satzes 2 sind auch Teilnehmer an Maßnahmen in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeits- und Berufsleben.</p>	<p>(1) <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Berlin haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungszeit).</u></p>
	<p>(2) <u>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind auch</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen,</u> 2. <u>die in Heimarbeit beschäftigten Personen und ihnen Gleichgestellte,</u> 3. <u>andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, sowie</u> 4. <u>Teilnehmende an Maßnahmen in Einrichtungen zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeits- und Berufsleben.</u>

<p>(2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung. Bildungsurlaub für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dient allein der politischen Bildung.</p>	<p>(3) <u>Bildungszeit dient der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung und der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten.</u></p>
<p>(3) Politische Bildung soll die Fähigkeit des Arbeitnehmers fördern, politische Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.</p>	<p>(4) <u>Die politische Bildung soll die Fähigkeit und Motivation fördern, politische und gesellschaftliche Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.</u></p>
<p>(4) Berufliche Weiterbildung soll die berufliche Qualifikation erhalten, verbessern oder erweitern und die Kenntnis gesellschaftlicher und betrieblicher Zusammenhänge vermitteln.</p>	<p>(5) <u>Die berufliche Weiterbildung soll die beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, erneuern, verbessern und erweitern sowie die Kenntnis betrieblicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln. Bildungsinhalte die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verwendet werden können.</u></p>
	<p>(6) <u>Berufliche Weiterbildung im Sinne dieses Gesetzes ist auch eine ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikation für die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen.</u></p>
	<p>(7) <u>Die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten soll die Stärkung des ehrenamtlichen Engagements fördern.</u></p>
	<p>(8) <u>Als ehrenamtliche Tätigkeiten 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 ehrenamtliche Tätigkeiten, für die nach anderen Regelungen Vergütung, Ersatz des Verdienstaufschlags oder Entschädigung für die Zeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung gewährt wird. Die Bereiche der</u></p>

	<u>ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, werden durch Rechtsverordnung festgelegt. Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, im Benehmen mit den für Wirtschaft, Gleichstellung, Erwachsenenbildung sowie Jugend zuständigen Senatsverwaltungen, die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung ein Anspruch auf Bildungszeit besteht, durch Rechtsverordnung zu regeln.</u>
	<u>(9) Politische Bildung, berufliche Weiterbildung und die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten sollen auch die Gleichstellung der Geschlechter, die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung, die Partizipation und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund und die Kultur der Wertschätzung von Vielfalt fördern.</u>
§ 2 Dauer des Bildungsurlaubes	§ 2 Anspruch auf Bildungszeit
(1) Der Bildungsurlaub beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren. Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres beträgt der Bildungsurlaub zehn Arbeitstage im Kalenderjahr.	<u>(1) Der Anspruch auf Bildungszeit beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres, sofern die anspruchsberechtigte Person regelmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Im Vorgriff auf die Bildungszeit im folgenden Kalenderjahr kann eine Zusammenlegung des Anspruchs auf zehn Arbeitstage erfolgen.</u>
(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Arbeitnehmers aufgerundet.	(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. <u>Bruchteile eines Tages werden zugunsten der anspruchsberechtigten Person aufgerundet.</u>
	<u>(3) Wurde der Anspruch auf Bildungszeit innerhalb eines Kalenderjahres nicht ausgeschöpft, kann der verbleibende Anspruch nicht auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden.</u>
	<u>(4) Erkrankt eine anspruchsberechtigte Person während der Bildungszeit, so werden die</u>

	<u>durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Erkrankung nicht auf die Bildungszeit angerechnet.</u>
(3) Im Falle des Arbeitsplatzwechsels muss sich der Arbeitnehmer die in demselben Kalenderjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährte Freistellung anrechnen lassen.	<u>(5)</u> <u>Im Falle eines Wechsels des Arbeitsverhältnisses wird die von einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber in demselben Kalenderjahr gewährte Bildungszeit angerechnet. Dies gilt auch bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes bei der gleichen Arbeitgeberin oder dem gleichen Arbeitgeber.</u>
	<u>(6)</u> <u>Die Freistellung für die Anspruchsberechtigten in Schulen und Hochschulen soll in der Regel während der unterrichts- und vorlesungsfreien Zeit erfolgen.</u>
	<u>(7)</u> <u>Für arbeitnehmerähnliche Personen besteht ein Anspruch auf Bildungszeit innerhalb des Vertragszeitraums auch während Zeiten ohne Leistungsverpflichtung.</u>
	<u>(8)</u> <u>Der Anspruch auf Freistellung besteht bei Schichtarbeit auch dann, wenn die Teilnahme an der anerkannten Bildungsveranstaltung vor oder nach einer an diesem Tag zu leistenden Schicht möglich wäre.</u>
§ 3 Wartezeit	§ 3 Wartezeit
Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Schließt sich ein Arbeitsverhältnis unmittelbar an ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber an, so muss der Anspruch nicht erneut erworben werden.	<u>Der Anspruch auf Bildungszeit entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Schließt sich ein solches unmittelbar an ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber an, ist für das Entstehen des Anspruchs der Beginn des vorhergehenden Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses maßgebend.</u>
§ 4 Gewährung des Bildungsurlaubs	§ 4 Gewährung der Bildungszeit
(1) Der Bildungsurlaub ist für den Zeitraum der vom Arbeitnehmer ausgewählten anerkannten Bildungsveranstaltung im	<u>(1)</u> <u>Die Bildungszeit ist für den Zeitraum der von der anspruchsberechtigten Person ausgewählten anerkannten</u>

<p>Rahmen des Freistellungsanspruches gemäß § 2 zu gewähren. Die Inanspruchnahme und der Zeitpunkt des Bildungsurlaubes sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen.</p>	<p><u>Bildungsveranstaltung im Rahmen des nach diesem Gesetz geregelten Freistellungsanspruches zu gewähren. Die Inanspruchnahme und der Zeitpunkt der Bildungszeit sind bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, schriftlich oder elektronisch geltend zu machen.</u></p>
<p>(2) Der Bildungsurlaub kann nicht in der von dem Arbeitnehmer vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Ablehnung ist dem Arbeitnehmer so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich innerhalb von vierzehn Tagen nach der Mitteilung entsprechend Absatz 1 Satz 2, unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen.</p>	<p>(2) <u>Bildungszeit kann nicht in der von der anspruchsberechtigten Person vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Freistellungsansprüche anderer beschäftigter Personen derselben Arbeitgeberin oder desselben Arbeitgebers, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.</u></p>
	<p>(3) <u>Die Ablehnung aufgrund der in Absatz 2 genannten Umstände ist der anspruchsberechtigten Person so frühzeitig wie möglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach der Mitteilung gemäß Absatz 1 Satz 2, unter Darlegung der Gründe schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. Teilt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung nicht innerhalb der in Satz 1 genannten Frist mit, so gilt die Freistellung als erteilt.</u></p>
<p>(3) In Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber die Freistellung von Arbeitnehmern über 25 Jahren auch ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von seinen Arbeitnehmern für Zwecke der Freistellung nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das 2,5-fache der Zahl seiner Arbeitnehmer erreicht hat.</p>	<p>(4) <u>Als zwingender betrieblicher Belang gilt auch, wenn im Betrieb der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht mehr als 20 Personen beschäftigt sind und wenn zehn Prozent der sämtlichen Anspruchsberechtigten insgesamt zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde. Bei Ablehnung aus diesem Grund ist die Gesamtzahl der gewährten Bildungszeit für das laufende Jahr der anspruchsberechtigten Person nachzuweisen.</u></p>

<p>(4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung, deren Anerkennung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die dafür erforderlichen Bescheinigungen sind dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung unentgeltlich auszustellen.</p>	<p>(5) <u>Anspruchsberechtigte haben ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung, deren Anerkennung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die dafür erforderlichen Bescheinigungen sind der anspruchsberechtigten Person vom Träger der Bildungsveranstaltung unentgeltlich auszustellen.</u></p>
<p>§ 5 Übertragbarkeit des Bildungsurlaubes</p>	<p>§ 5 Übertragbarkeit der Bildungszeit</p>
<p>(1) Wird dem Arbeitnehmer die Freistellung innerhalb eines Kalenderjahres trotz Verlangen aufgrund der in § 4 Abs. 2 und 3 dargelegten Gründe nicht gewährt, ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung bevorzugt zu gewähren.</p>	<p>(1) <u>Wird die Freistellung innerhalb eines Kalenderjahres trotz Verlangens wegen der in § 4 Absatz 2 dargelegten Gründe nicht gewährt, ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt bis zum Ablauf des folgenden Kalenderjahres bevorzugt zu gewähren.</u></p>
<p>(2) Der Anspruch gemäß § 2 Abs. 1 und 2 kann durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Anrechnung des Bildungsurlaubsanspruchs zukünftiger Jahre zu längerfristigen Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung zusammengefasst werden. Für den Fall des § 4 Abs. 3 gilt, dass der Arbeitgeber die gemäß Satz 1 zusammengefassten Bildungsurlaubszeiten auf den Bildungsurlaubsanspruch anderer Arbeitnehmer lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und mit nur 10 Tagen anrechnen darf.</p>	<p>(2) <u>Der Anspruch gemäß § 2 Absatz 1 und 2 kann durch schriftliche oder elektronische Abrede zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der anspruchsberechtigten Person unter Anrechnung des Bildungszeitanspruchs zukünftiger Jahre zu längerfristigen Veranstaltungen zusammengefasst werden. Für den Fall des § 4 Absatz 4 gilt, dass die gemäß Satz 1 zusammengefassten Bildungszeiten auf den Bildungszeitanspruch anderer Anspruchsberechtigter lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und mit nur zehn Tagen angerechnet werden dürfen.</u></p>
<p>§ 6 Verhältnis zu sonstigen Freistellungen</p>	<p>§ 6 Verhältnis zu sonstigen Freistellungen</p>
<p>Sonstige Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen, werden angerechnet, wenn die Erreichung der in § 1 Abs. 2 bis 4 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglicht wird und ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes besteht.</p>	<p>(1) <u>Der nach diesem Gesetz bestehende Anspruch auf Bildungszeit ist ein Mindestanspruch. Andere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträge über Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung bleiben unberührt.</u></p>

	(2) <u>Freistellungen, die aufgrund der in Absatz 1 Satz 2 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet, wenn durch sie die Erreichung der in § 1 niedergelegten Ziele ermöglicht wird und während der Freistellung ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht. Eine Freistellung wird nicht angerechnet, wenn die Weiterbildung der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dient.</u>
§ 7 Verbot der Erwerbstätigkeit	§ 7 Verbot der Erwerbstätigkeit
Während des Bildungsurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Zwecke dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.	<u>Während der Bildungszeit darf keine dem Zwecke dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.</u>
§ 8 Wahlfreiheit und Benachteiligungsverbot	§ 8 Wahlfreiheit und Benachteiligungsverbot
Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht in der freien Auswahl unter den anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen behindern oder wegen der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes benachteiligen.	(1) <u>Die Teilnahme an einer anerkannten Bildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der Anspruchsberechtigten.</u>
	(2) <u>Niemand darf wegen der Inanspruchnahme von Bildungszeit benachteiligt werden.</u>
§ 9 Bildungsurlaubsentgelt	
Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgeltes und im Falle der Erkrankung während des Bildungsurlaubes gelten die §§ 9, 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend.	entfällt
§ 10 Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot	§ 9 Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot
(1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.	(1) <u>Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf nur zugunsten der anspruchsberechtigten Person abgewichen werden.</u>
(2) Eine Abgeltung des Bildungsurlaubes findet nicht statt.	(2) <u>Eine Abgeltung der Bildungszeit findet nicht statt.</u>

§ 11 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen	§ 10 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen
<p>(1) Berufliche Bildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannten Privatschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die den Erwerb nachträglicher Schulabschlüsse zum Ziel haben. Im Übrigen erfolgt die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen durch die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung.</p>	<p>(1) <u>Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen können nur von Trägern der Bildungsveranstaltungen gestellt werden. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise sind beizufügen. Über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen entscheidet die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung soweit die Veranstaltung nicht bereits nach Absatz 5 oder Absatz 6 als anerkannt gilt.</u></p>
<p>(2) Anerkennungsfähig sind Veranstaltungen, die von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Als solche sind insbesondere die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die öffentlichen Einrichtungen der Jugendhilfe, die Volkshochschulen sowie Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften anzusehen. Im Übrigen müssen die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen gegeben sein. Die Anerkennung ist zu versagen, wenn die Ziele der Veranstalter oder Veranstaltungen nicht mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen.</p>	<p>(2) Anerkennungsfähig sind Veranstaltungen, die von Trägern der Jugendarbeit und Demokratiebildung junger Menschen sowie der Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Als solche sind insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, 2. die Angebote und Einrichtungen der öffentlichen und freien Jugendhilfe, 3. die Volkshochschulen und 4. Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften <p>anzusehen.</p>
	<p>(3) Die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen müssen gegeben sein.</p>
	<p>(4) Die Anerkennung ist zu versagen, wenn die Ziele des Trägers oder von Veranstaltungen nicht mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen.</p>

<p>(3) Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen können nur von den Veranstaltern gestellt werden. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise sind beizufügen.</p>	
	<p>(5) <u>Berufliche Bildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder staatlich anerkannten privaten Schulen mit Sitz in der Europäischen Union durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die den Erwerb nachträglicher Schulabschlüsse zum Ziel haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend auch für Veranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen und Hochschulen und staatlich anerkannten privaten Schulen, die in einem der Mitgliedstaaten des Schengen Raumes oder im Königreich Großbritannien und Nordirland ihren Sitz haben und über eine unzweifelhafte Reputation verfügen, durchgeführt werden.</u></p>
	<p>(6) <u>Politische Bildungsveranstaltungen, die von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung, der Bundeszentrale für politische Bildung oder den Berliner Volkshochschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Das gilt auch für vom Bundespresseamt durchgeführte Fahrten auf Einladung von Bundestagsabgeordneten.</u></p>
<p>(4) Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung regelt im Benehmen mit den für Arbeit und Wirtschaft sowie Frauen und Jugend zuständigen Senatsverwaltungen das Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung.</p>	<p>(7) <u>Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, im Benehmen mit den für Wirtschaft, Gleichstellung, Erwachsenenbildung sowie Jugend zuständigen Senatsverwaltungen das Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln.</u></p>
<p>§ 12 Berichtspflicht</p>	<p>§ 11 Berichtspflicht</p>
	<p>(1) <u>Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung berichtet dem Abgeordnetenhaus einmal in jeder Legislaturperiode über die Anzahl, Inhalte und Teilnahmestruktur der nach diesem</u></p>

	<u>Gesetz durchgeführten Veranstaltungen in nicht personenbezogener Form.</u>
Die Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der Anerkennungsbehörde Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmer der anerkannten Veranstaltungen in nicht-personenbezogener Form zu erteilen. Dazu gehören auch Angaben über Anzahl, Geschlecht, Alter, Vorbildung, Beruf und Staatsangehörigkeit der Teilnehmer sowie die Betriebsgröße des Arbeitgebers.	(2) <u>Die Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der Anerkennungsbehörde Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmende der anerkannten Veranstaltungen in nicht personenbezogener Form zu erteilen. Dazu gehören auch Angaben über Anzahl, Geschlecht, Alter, Vorbildung, Beruf und Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden sowie die Betriebsgröße der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.</u>
	§ 12 Inkrafttreten, Außerkrafttreten
	<u>Dieses Gesetz tritt am 1. September 2021 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209), das zuletzt durch Artikel X des Gesetzes vom 17. Mai 1999 (GVBl. S. 178) geändert worden ist, außer Kraft.</u>

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

Übereinkommen 140 - Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974 **Artikel 1**

In diesem Übereinkommen bedeutet der Begriff „bezahlter Bildungsurlaub“ einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird.

Artikel 2

Jedes Mitglied hat eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepasst sind, und nötigenfalls schrittweise die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern, und zwar zum Zwecke

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

Artikel 3

Diese Politik hat, falls erforderlich auf verschiedene Weise, einen Beitrag zu leisten

- a) zur Aneignung, Vervollkommnung und Anpassung beruflicher und tätigkeitsbezogener Befähigungen sowie zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung angesichts der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung sowie der wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen;
- b) zur sachkundigen und aktiven Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter am Geschehen im Betrieb und in der Gemeinschaft;
- c) zum persönlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt der Arbeitnehmer; und
- d) allgemein zur Förderung einer geeigneten fortdauernden Bildung und Berufsbildung, die dem Arbeitnehmer hilft, sich den zeitbedingten Erfordernissen anzupassen.

Artikel 4

Diese Politik hat die Entwicklungsstufe und die besonderen Bedürfnisse des betreffenden Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche zu berücksichtigen und ist mit der allgemeinen Politik auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und Berufsbildung sowie der Arbeitszeit abzustimmen, wobei saisonbedingte Schwankungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsanfalls je nach Sachlage zu berücksichtigen sind.

Artikel 5

Die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub kann durch innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen.

Artikel 6

Die Behörden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die mit Bildung und Berufsbildung befassten Institutionen oder Stellen sind in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise bei der Festlegung und Durchführung der Politik zur Förderung des bezahlten Bildungsurlaubs heranzuziehen.

Artikel 7

Die Finanzierung der Vorkehrungen für den bezahlten Bildungsurlaub hat in regelmäßiger und angemessener Weise sowie in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Gepflogenheiten zu erfolgen.

Artikel 8

Der bezahlte Bildungsurlaub darf Arbeitnehmern nicht auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verweigert werden.

Artikel 9

Falls erforderlich, sind besondere Bestimmungen in Bezug auf den bezahlten Bildungsurlaub zu erlassen

- a) für bestimmte Arbeitnehmergruppen, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z.B. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, ländliche oder sonstige in entlegenen Gebieten lebende Arbeitnehmer, Schichtarbeiter oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten;
- b) für bestimmte Gruppen von Betrieben, deren Einordnung in den Rahmen allgemeiner Regelungen Schwierigkeiten bereitet, wie z.B. Klein- oder Saisonbetriebe, wobei vorausgesetzt wird, dass die Arbeitnehmer in diesen Betrieben nicht von der Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs ausgeschlossen werden.

Artikel 10

Die Voraussetzungen für die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub können unterschiedlich sein, je nachdem, ob der bezahlte Bildungsurlaub einem der folgenden Zwecke dienen soll:

- a) der Berufsbildung auf allen Stufen,
- b) der allgemeinen und politischen Bildung,
- c) der gewerkschaftlichen Bildung.

Artikel 11

Zeiten des bezahlten Bildungsurlaubs sind Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung zum Zwecke des Erwerbs von Ansprüchen auf Sozialleistungen und sonstigen sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechten gleichzustellen, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise vorgesehen.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Art. 45 - Freizügigkeit und Aufenthaltsfreiheit

(1) Die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger haben das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

(2) Staatsangehörigen von Drittländern, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufhalten, kann nach Maßgabe der Verträge Freizügigkeit und Aufenthaltsfreiheit gewährt werden.

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

Artikel 21

(1) Jeder Unionsbürger hat das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten vorbehaltlich der in den Verträgen und in den Durchführungsvorschriften vorgesehenen Beschränkungen und Bedingungen frei zu bewegen und aufzuhalten.

(2) Erscheint zur Erreichung dieses Ziels ein Tätigwerden der Union erforderlich und sehen die Verträge hierfür keine Befugnisse vor, so können das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Vorschriften erlassen, mit denen die Ausübung der Rechte nach Absatz 1 erleichtert wird.

(3) Zu den gleichen wie den in Absatz 1 genannten Zwecken kann der Rat, sofern die Verträge hierfür keine Befugnisse vorsehen, gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren Maßnahmen erlassen, die die soziale Sicherheit oder den sozialen Schutz betreffen. Der Rat beschließt einstimmig nach Anhörung des Europäischen Parlaments.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) BUrtG

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)

§ 8 - Träger der praktischen Ausbildung

(1) Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation. Er schließt mit der oder dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag.

§13 - Anrechnung von Fehlzeiten

(1) Auf die Dauer der Ausbildung werden angerechnet:

1. Urlaub, einschließlich Bildungsurlaub oder Ferien,
2. Fehlzeiten wegen Krankheit oder aus anderen, von der Auszubildenden oder dem Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen
 - a) bis zu 10 Prozent der Stunden des theoretischen und praktischen Unterrichts sowie
 - b) bis zu 10 Prozent der Stunden der praktischen Ausbildung nach Maßgabe der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
3. Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote bei Auszubildenden, die einschließlich der Fehlzeiten nach Nummer 2 eine Gesamtdauer von 14 Wochen nicht überschreiten.

- (2) Auf Antrag kann die zuständige Behörde auch über Absatz 1 hinausgehende Fehlzeiten berücksichtigen, wenn eine besondere Härte vorliegt und das Erreichen des Ausbildungsziels durch die Anrechnung nichtgefährdet wird. Ist eine Anrechnung der Fehlzeiten nicht möglich, kann die Ausbildungsdauer entsprechend verlängert werden.
- (3) Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den Landespersonalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

Verordnung über die Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen zur Bildungsfreistellung nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz (Bildungsfreistellungsverordnung - BFV)

§ 7 - Verfahren bei länderübergreifenden Regelungen

- (1) Bei der Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen, die durch zuständige Behörden anderer Bundesländer für die Bildungsfreistellung anerkannt sind, soll dem Antrag des Veranstalters der entsprechende Anerkennungsbescheid beigelegt werden. Bei vergleichbaren Anerkennungs Voraussetzungen kann von der Prüfung einzelner Voraussetzungen abgesehen werden. Anstelle einer behördlichen Anerkennungsentscheidung können auch Anerkennungen auf Grund einer gesetzlichen Geltungsanordnung entsprechend berücksichtigt werden.
- (2) Veranstaltungen, die auf Grund des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes anerkannt wurden oder als anerkannt gelten, gelten als anerkannt, wenn der Anerkennungsbescheid zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht älter als zwei Jahre ist und die Veranstaltungen den Anforderungen gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 8 und 9 entsprechen.

Erwachsenenbildungsgesetz (EBiG)

§ 7 - Bildungsangebot

- (1) Volkshochschulen haben Bildungsangebote vorzuhalten, die einem Bildungsziel folgen.
- (2) Das Bildungsangebot der Volkshochschulen erstreckt sich auf alle Felder der Erwachsenenbildung und ist in diesen stetig vorzuhalten und weiter zu entwickeln. Es dient insbesondere der Grundbildung, der allgemeinen, sprachlichen, kulturellen, gesundheitlichen und digitalen Bildung, der politischen Bildung und der beruflich orientierten Erwachsenenbildung. Das Bildungsangebot soll der Förderung der Integration und der Inklusion dienen.
- (3) Die Volkshochschulen können im Auftrag einzelner Senatsverwaltungen Maßnahmen und Veranstaltungen durchführen.
- (4) Die Volkshochschulen haben bei der Durchführung des Einbürgerungstests und der Feststellung ausreichender Sprachkenntnisse im Rahmen des Einbürgerungsverfahrens mitzuwirken. Sie sollen an Integrationsangeboten, insbesondere dem Integrationskurs gemäß § 43 des Aufenthaltsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Februar 2008 (BGBl. I S. 162), das zuletzt durch Artikel 169 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung mitwirken.
- (5) Die Volkshochschulen können gesonderte Lehrgänge einrichten, die der beruflich orientierten Fort- und Weiterbildung dienen und mit einer Prüfung abschließen. Die erfolgreiche Teilnahme an diesen Lehrgängen wird bescheinigt. Die für die Erwachsenenbildung zuständige Senatsverwaltung wird ermächtigt, das Nähere über die Lehrgänge nach Satz 1 durch Rechtsverordnung zu regeln, insbesondere die Dauer und die Aufnahmeveraussetzungen, die Lehrgangsziele und die Lehrgangsinhalte sowie die Prüfungsbestimmungen und die Abschlüsse.

- (6) Die Volkshochschulen gestalten ihren Service und ihre Lehrstätten barrierefrei und inklusiv, um Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu ihren Angeboten zu ermöglichen. Wenn es die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung erfordern, sollen die Volkshochschulen ihnen entsprechende Bildungsangebote bereitstellen.
- (7) Abweichend von § 1 Absatz 2 Satz 1 können Volkshochschulen auch Personen, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, spezifische Bildungsangebote unterbreiten.
- (8) Die Volkshochschulen haben die Teilhabemöglichkeiten an ihren Bildungsangeboten zu fördern.
- (9) Die für die Erwachsenenbildung zuständige Senatsverwaltung kann Kriterien und Mindestgrößen für das Bildungsangebot der Volkshochschulen im Rahmen einer Zielvereinbarung vereinbaren.