

Bildungsurlaub

- I. Völkerrechtliche Grundlage
- II. Gesetzgebungskompetenz der Länder
- III. Verfassungsmäßigkeit der Gesetze
- IV. Die einzelnen Landesgesetze
 1. Baden-Württemberg
 2. Berlin
 3. Brandenburg
 4. Bremen
 5. Hamburg
 6. Hessen
 7. Mecklenburg-Vorpommern
 8. Niedersachsen
 9. Nordrhein-Westfalen
 10. Rheinland-Pfalz
 11. Saarland
 12. Sachsen-Anhalt
 13. Schleswig-Holstein
 14. Thüringen
- V. Mitbestimmung

I. Völkerrechtliche Grundlage

Im **Übereinkommen Nr. 140** der internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24. 6. 1974 hat sich die Bundesrepublik Deutschland zur Einführung „bezahlten Bildungsurlaubs“ (Art. 1) zum Zweck der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen sowie der gewerkschaftlichen Bildung (Art. 2) verpflichtet.

II. Gesetzgebungskompetenz der Länder

Der Bundesgesetzgeber hat bisher das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung nicht abschließend geregelt, so dass die Länder die Befugnis haben, arbeitsrechtliche Regelungen zur Arbeitnehmerweiterbildung zu treffen (Art. 70, 72 I, 74 Nr. 12 GG). In allen Bundesländern mit Ausnahme von Bayern und Sachsen gibt es inzwischen Landesgesetze, in denen die Verpflichtung des *Arbeitgebers* niedergelegt ist, insbesondere *Arbeitnehmer* unter Fortzahlung der Bezüge zwecks Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen von der Arbeit freizustellen.

III. Verfassungsmäßigkeit der Gesetze

Die Einräumung von Ansprüchen auf Freistellung und Entgeltfortzahlung ist als Regelung der Berufsausübung (Art. 12 I GG) statthaft. Sie bleibt im Rahmen des dem Gesetzgeber durch Art. 12 I 2 GG eingeräumten Regelungsauftrages, wenn sie durch hinreichende Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt wird, wenn die

gewählten Mittel zur Erreichung des verfolgten Zwecks geeignet und auch erforderlich sind und wenn bei einer Gesamtabwägung zwischen der Schwere des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe die Grenze der Zumutbarkeit noch gewahrt wird. Unter Zugrundelegung dieser Kriterien sind die Bildungsurlaubsgesetze verfassungsgemäß. Denn unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels ist es Interesse des Gemeinwohls, die Bildungsbereitschaft der Arbeitnehmer zu verbessern. Es liegt im Gemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern. Allerdings obliegt es den Fachgerichten, bei thematisch umstrittenen Bildungsveranstaltungen zu erkennen, ob diese inhaltlich den gesetzlichen Zielvorgaben (berufliche und politische Weiterbildung) entsprechen. Ferner kann der Landesgesetzgeber verpflichtet sein, bei einem unvorhergesehenen Auseinanderklaffen zwischen den angenommenen und später tatsächlich eingetretenen Kostenbelastungen Korrekturen vorzunehmen.

Verfassungswidrig sind allerdings Regelungen (so früher § 3 HessBUG), die dem einzelnen Arbeitgeber auch die Kostenbelastung für die **pädagogische** Mitwirkung von Arbeitnehmern in Bildungsveranstaltungen auferlegen, ohne dafür eine Ausgleichsmöglichkeit für den betroffenen Arbeitgeber zu schaffen.

IV. Die einzelnen Landesgesetze

1. Baden-Württemberg

Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) vom 17. 3. 2015 (GBl. 2015, 161) sieht einen Anspruch der Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber auf bezahlte (§ 8 I) Bildungszeit für Maßnahmen der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten in anerkannten Bildungseinrichtungen (§ 9 I 1) vor (§ 1). **Anspruchsberechtigt** sind auch Arbeitnehmer, in *Heimarbeit* Beschäftigte und die ihnen Gleichgestellten, *arbeitnehmerähnliche Personen* sowie die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, die Studierenden der Dualen Hochschule BW sowie Beamte und Richter (§ 2). Der Anspruch beträgt bis zu **5 Arbeitstage** innerhalb eines Kalenderjahres, für Auszubildende und Studierende an der Dualen Hochschule 5 Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- und Studienzzeit beschränkt auf den Bereich der politischen Weiterbildung und der Qualifizierungsmaßnahmen im ehrenamtlichen Bereich (§ 3 I, II). Zeiten der Arbeitsunfä-

higkeit werden bei Nachweis durch ärztliches Attest nicht auf den Anspruch auf Bildungszeit angerechnet. Die Übertragung eines nicht ausgeschöpften Bildungszeitanspruchs auf das folgende Kalenderjahr ist nicht möglich (§ 3 V). Der Anspruch auf Bildungszeit wird erstmals nach einer **Wartezeit** von 12 Monaten erworben (§ 4 S. 1). Freistellungen nach anderen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, *Tarifverträgen*, *Betriebsvereinbarungen* oder Einzelverträgen werden **angerechnet**, wenn durch sie die Erreichung der Ziele des BzG BW ermöglicht wird und das Entgelt fortgezahlt wird. Der Arbeitnehmer hat seinen Anspruch auf Bildungszeit gegenüber dem Arbeitgeber so **frühzeitig** wie möglich, spätestens 8 Wochen vor Beginn der Maßnahme, schriftlich geltend zu machen (§ 7 I). Eine **Ablehnung** durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn dringende betriebliche Belange iSd. § 7 BUrlG oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen (§ 7 II). Dabei gilt als dringender betrieblicher Belang auch, wenn im Betrieb am 1. Jan. eines Jahres insgesamt weniger als 10 Personen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt sind oder wenn 10 Prozent der den Beschäftigten am 1. Jan. eines Jahres zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurden (§ 7 III). Der Arbeitgeber hat über die Anträge unverzüglich, spätestens 4 Wochen vor Veranstaltungsbeginn schriftlich zu entscheiden, im Fall der Ablehnung unter schriftlicher Angabe der Gründe. Andernfalls gilt die Bewilligung als erteilt (§ 7 IV). In dringenden Fällen kann der Arbeitgeber eine bereits erteilte **Zustimmung** wieder **zurücknehmen**, wenn nicht vorhersehbare betriebliche Gründe eingetreten sind, deren Vorliegen eine Ablehnung ermöglicht hätte. Dem Arbeitnehmer hierdurch entstandene, nachgewiesene und unvermeidbare Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 7 VI). Der Arbeitnehmer hat die ordnungsgemäße Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung nach deren Beendigung **nachzuweisen** (§ 7 V 1).

2. Berlin

Nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24.10.1990 (GVBl. 1990, 2209) haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte (§ 9) Freistellung für idR. **10 Arbeitstage** innerhalb von 2 aufeinander folgenden Jahren (§ 2 I 1), bei bis zu 25-Jährigen für 10 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres (§ 2 I 2), zwecks Teilnahme an anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen. Bildungsurlaub dient der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung (§ 1 II 1), bei den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten allein der politischen Bildung (§ 1 II 2).

Anspruchsberechtigt sind auch neben den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte sowie arbeitnehmerähnliche Personen (§ 1 I 2). Der Anspruch **entsteht** erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 3 S. 1), dh. der 2-Jahreszeitraum beginnt zu diesem Zeitpunkt für dieses und das darauffolgende Jahr, anschließend wird in 2-Jahresrhythmen weitergezählt (LAG Berl-Brand. DB 2010, 1836). Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber ist der Anspruch innerhalb eines Jahres nach Antragstellung bevorzugt **nachzugewähren** (§ 5 I). Bei einem Arbeitsplatzwechsel muss sich der Arbeitnehmer bereits im selben Kalenderjahr genommenen Bildungsurlaub beim neuen Arbeitgeber anrechnen lassen (§ 2 III). Eine **Anrechnung** von bezahlten Freistellungen für Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Rechtsgrundlagen beruhen, ist zulässig, wenn die Erreichung der im Bildungsurlaubsgesetz niedergelegten Ziele ermöglicht wird (§ 6). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig – grds. 6 Wochen vor der Freistellung – die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs mitzuteilen (§ 4 I 2) und ihm auf Verlangen auch die Anmeldung und später die Teilnahme **nachzuweisen** (§ 4 IV 1). Stehen **dringende betriebliche Belange** oder vorrangige Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer entgegen, so kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen; ebenso kann er in Kleinbetrieben mit idR. nicht mehr als 20 Arbeitnehmern die Freistellung von über 25-jährigen Arbeitnehmern ablehnen, sobald im laufenden Kalenderjahr die Gesamtzahl der Bildungsurlaubstage das 2,5-fache der Zahl seiner Arbeitnehmer erreicht hat. Die **Ablehnung** hat möglichst frühzeitig – grds. innerhalb von 14 Tagen nach Mitteilung der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub – unter Darlegung der Gründe **schriftlich** zu erfolgen (§ 4 II 2).

3. Brandenburg

Nach dem „Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg“ vom 15. 12. 1993 (GVBl. I/93 S. 498 ff., zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 14. 3. 2014 – **BbgWBG**) haben Beschäftigte (§ 14) gegenüber ihrer Beschäftigungsstelle Anspruch auf **bezahlte Freistellung** von der Arbeit für die Dauer von idR. **10 Arbeitstagen** innerhalb eines Zeitraums von 2 aufeinanderfolgenden Kalenderjahren (§ 15 I) zum Zwecke der Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen. **Anspruchsberechtigt** sind (§ 14 II) Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als be-

schäftigte Personen anzusehen sind. Der Anspruch **entsteht** erstmalig nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit (§ 16). Bei einem Arbeitsplatzwechsel wird eine im selben Kalenderjahr bereits gewährte Freistellung **angerechnet** (§ 15 III). Eine Anrechnung von Bildungsfreistellungen, die nach anderen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder nach Einzelvertrag durchgeführt werden, ist zulässig, wenn sie den Zielen des BgWBG entsprechen (§ 19). Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber gegenüber die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt schriftlich so **frühzeitig** wie möglich – spätestens 6 Wochen vorher – **mitzuteilen** (§ 17 I 2) und auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung, deren Anerkennung und seine Teilnahme auch **nachzuweisen** (§ 17 IV 1). Der Arbeitgeber kann den Anspruch **ablehnen**, wenn zwingende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 17 II 1). Dies hat so frühzeitig wie möglich schriftlich mit Gründen versehen zu geschehen, grds. innerhalb von 2 Wochen nach Erhalt der Mitteilung (§ 17 II 2). In diesem Fall ist die Freistellung bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres nachzuholen (§ 18 I). Der Bildungsurlaub zukünftiger Jahre kann mit dem des laufenden Jahres durch vertragliche Abrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammengefasst werden (§ 18 II). Ein **Ablehnungsrecht** hat der Arbeitgeber auch (§ 17 III), wenn die Gesamtzahl der Bildungsfreistellungstage im laufenden Kalenderjahr das 2 $\frac{1}{2}$ -fache – bei Kleinbetrieben mit idR. nicht mehr als 20 Beschäftigten das 1 $\frac{1}{2}$ -fache – der **Beschäftigtenzahl** erreicht hat.

4. Bremen

Nach dem „Bremischen Bildungsurlaubs-gesetz“ vom 18. 12. 1974 (GBl. 1974, 348, zuletzt geändert durch Art. 1 ÄndG vom 23. 3. 2010 – **BremBUG**) haben Arbeitnehmer (§ 2 I Nr. 1) innerhalb eines Zeitraums von je 2 aufeinander folgenden Kalenderjahren Anspruch auf Gewährung von **10 Arbeitstagen** Bildungsurlaub (§ 3 I) bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 9 I). **Anspruchsberechtigt** sind auch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (§ 2 II Nr. 2), Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte (§ 2 II Nr. 3) sowie sonstige arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 II Nr. 3). Der Anspruch **entsteht** erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses (§ 6). Er ist während des laufenden Zweijahreszeitraums zu gewähren und kann nicht übertragen werden (§ 7 III). Bei einem **Arbeitsplatzwechsel** muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungs-

urlaub bei einem späteren Arbeitgeber anrechnen lassen (§ 3 III). Bildungsurlaub dient der politischen, beruflichen und allgemeinen Weiterbildung iSd. Bremischen Weiterbildungsgesetzes und des Bremischen Kinder-, Jugend- und Familienförderungsgesetzes (§ 1 I). Grds. kann Bildungsurlaub nur für von der zuständigen Behörde anerkannte Bildungsveranstaltungen beansprucht werden (§ 10 I); Veranstaltungen bestimmter Einrichtungen gelten jedoch als anerkannt (§ 10 II u. III). Eine **Anrechnung** auf Bildungsveranstaltungen, die nach anderen Gesetzen, nach Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen durchgeführt werden, ist zulässig, wenn die Erreichung der mit dem BremBUG verfolgten Ziele ermöglicht wird und die Anrechenbarkeit in der anderen Regelung vorgesehen ist (§ 5 I). Bildungsurlaub ist nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen von mindestens 1 Tag Dauer zu gewähren (§ 8 I). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber idR. 4 Wochen vorher die Inanspruchnahme und den Zeitraum des Bildungsurlaubs **mitzuteilen** (§ 7 I) und auf Verlangen auch die Anmeldung und später die Teilnahme nachzuweisen (§ 8 II 1). Der Arbeitgeber hat ihm idR. innerhalb 1 Woche mitzuteilen, ob der Bildungsurlaub gewährt wird (§ 7 II 2). Nur wenn **dringende betriebliche Belange** oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, kann der Arbeitgeber den Bildungsurlaub zu dem beantragten Zeitpunkt ablehnen (§ 7 II 1).

5. Hamburg

Nach dem „Hamburgischen Bildungsurlaubs-gesetz“ vom 21. 1. 1974 (GVBl. 1974, 6, zuletzt geändert am 15. 12. 2009) haben Arbeitnehmer incl. zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte sowie die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten (§ 2) innerhalb eines Zeitraums von je 2 aufeinander folgenden Kalenderjahren Anspruch auf Gewährung von **10 Arbeitstagen** Bildungsurlaub (§§ 3, 4) bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 13 I). Der Anspruch **entsteht** erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 6); Teilansprüche können nicht erworben werden. Bei einem Arbeitsplatzwechsel muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungsurlaub bei einem späteren Arbeitgeber anrechnen lassen (§ 10 I). Der Bildungsurlaub dient sowohl der politischen Bildung (§ 1 II) als auch der beruflichen Weiterbildung (§ 1 III). Ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen Behörde **anerkannt** sind (§ 15 I). Eine **Anrechnung** auf Bildungsveranstaltungen, die nach

anderen Gesetzen, nach Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen durchgeführt werden, ist nur zulässig, wenn die Erreichung der mit dem Bildungsurlaubsgesetz verfolgten Ziele ermöglicht wird und die Anrechenbarkeit in der anderen Regelung vorgesehen ist (§ 5 I). Bildungsurlaub ist nur für Veranstaltungen zu gewähren, die an idR. mindestens 3 aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden (§ 9 I 1); sofern dies die Art der Bildungsveranstaltung erfordert, kann auch Freistellung innerhalb eines höchstens 10-wöchigen Zeitraums für jeweils 1 Tag pro Woche gewährt werden (§ 9 I). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig – idR. 6 Wochen vorher – die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs mitzuteilen (§ 7 I 2) und auf Verlangen auch die Anmeldung und später die Teilnahme nachzuweisen (§ 9 II 1). Nur wenn dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, kann der Arbeitgeber die Freistellung **ablehnen** (§ 7 II); in diesem Fall ist der Bildungsurlaub auf das darauf folgende Kalenderjahr, soweit er sich auf die Teilnahme an Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung richtet, auf den folgenden Zweijahreszeitraum zu **übertragen** (§ 8 I).

6. Hessen

Nach dem „Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub“ v. 28. 7. 1998 (GVBl. I S. 264, zuletzt geändert am 13. 12. 2012) haben Beschäftigte (§ 1 I) gegenüber ihrer Beschäftigungsstelle Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub in Höhe von jährlich **5 Arbeitstagen** (§ 2 I). **Anspruchsberechtigt** sind auch (§ 1 I 2) zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte, sonstige arbeitnehmerähnliche Personen sowie Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte. Arbeitnehmer, die in den Bildungsveranstaltungen pädagogisch mitwirken (§ 3 I), haben einen Anspruch auf zusätzliche jährliche 5 Arbeitstage **unbezahlten Bildungsurlaub**. Der Anspruch richtet sich auf Freistellung von der Arbeit; es besteht jedoch **kein Anspruch auf Freizeitausgleich**, wenn in dem Zeitraum der Bildungsveranstaltung ein ohnehin freier Arbeitstag liegt. Der Anspruch entsteht erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses (§ 4) und ist - ohne dass es einer Erklärung des Beschäftigten bedarf - auf das folgende Kalenderjahr zu **übertragen**, wenn er trotz Verlangens im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt wurde (§ 5 VIII 3). Im Übrigen kann der Arbeitnehmer ihn (nur) auf das nächste Kalenderjahr übertragen (§ 5 VIII 1). Bei

einem Arbeitsplatzwechsel muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungsurlaub bei einem späteren Arbeitgeber anrechnen lassen (§ 6 I). Bildungsurlaub dient der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung oder der Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes (§ 1 II 1). Bei den zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten dient sie ausschließlich der politischen Bildung (§ 1 II 2). Dient die Veranstaltung der beruflichen Weiterbildung, so verlangt das Gesetz zu einem gewissen Anteil auch die Vermittlung von Kenntnissen über gesellschaftliche Zusammenhänge (§ 1 IV); der Anteil muss 20%, darf aber nicht mehr als 33% betragen. Bei der **politischen Bildung** wird vom Gesetz – anders als bei der beruflichen Bildung – **kein individuelles Bildungsbedürfnis** vorausgesetzt. Der wiederholte Besuch von Seminaren ähnlichen Inhalts ist daher zulässig. Für welche Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeit ein Rechtsanspruch besteht, wird durch Rechtsverordnung festgelegt (§ 1 V 5). Dient der Bildungsurlaub der Schulung für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes, **erstattet** das Land dem Arbeitgeber das fortzuzahlende Arbeitsentgelt nach Maßgabe einer Rechtsverordnung (§ 8 III). Anspruch auf Bildungsurlaub besteht nur, wenn sowohl der Träger der Veranstaltung (§ 9) als auch die Veranstaltung selbst (§§ 10 ff.) anerkannt ist; bestimmte Veranstaltungen gelten jedoch als anerkannt (§ 10 IV). **Ob** eine Veranstaltung inhaltlich den gesetzlichen Vorgaben entspricht, kann gerichtlich überprüft werden. Dies kann auch im Urteilsverfahren über die Entgeltfortzahlung erfolgen, etwa dann, wenn die Beteiligten sich darauf verständigt haben, dass der Arbeitnehmer zunächst unbezahlten Sonderurlaub nimmt und später – nach gerichtlicher Klärung – ggf. eine Verrechnung erfolgt. Bei einer Gewährung bezahlten Bildungsurlaubs „unter Vorbehalt“ wäre ein solcher Vorbehalt wegen zwischenzeitlicher Erfüllung allerdings unbeachtlich. Eine **Anrechnung** auf Bildungsveranstaltungen, die nach anderen Gesetzen, nach Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen – nicht jedoch nach Einzelverträgen – durchgeführt werden, ist zulässig, wenn die Erreichung der mit dem Bildungsurlaubsgesetz verfolgten Ziele ermöglicht wird und die Anrechenbarkeit in der anderen Regelung vorgesehen ist (§ 2 II 2). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich – mindestens 6 Wochen vor Beginn der gewünschten Freistellung – die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs schriftlich **mitzuteilen** (§ 5 I 1). Der Mitteilung sind eine Anmeldebestätigung, der Nachweis über die Anerkennung der Veranstaltung sowie das Ver-

anstellungsprogramm beizufügen (§ 5 III 1). Eine Teilnahmebestätigung ist später nachzureichen (§ 5 III 2). Bei nicht fristgerechter Erfüllung dieser Pflichten besteht kein Anspruch auf Freistellung für die entsprechende Bildungsveranstaltung (LAG Frankfurt NZA-RR 2002, 290). Stehen **dringende betriebliche Belange** entgegen, so kann der Arbeitgeber – außer bei Auszubildenden – die Freistellung ablehnen (§ 5 IV); ebenso kann er ablehnen, sobald im laufenden Kalenderjahr mehr als $\frac{1}{3}$ der Beschäftigten an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen hat (§ 5 V 1). Die **Ablehnung** hat innerhalb von 3 Wochen nach Anspruchstellung – unter Angabe der Gründe **schriftlich** zu erfolgen (§ 5 VI 1). Erfolgt die Ablehnung der Freistellung nicht formgerecht innerhalb dieser Frist, gilt die Freistellung als erteilt (§ 5 VI 2).

7. Mecklenburg-Vorpommern

Nach dem Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz vom 13. 12. 2013 (GVBl. M-V 2013, 691) haben Beschäftigte einen Anspruch auf Bildungsfreistellung (§ 2 I) für **5 Arbeitstage** pro Kalenderjahr (§ 5 I), zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte für 5 Arbeitstage während der gesamten Berufsausbildung. Der Anspruch entsteht erstmalig nach einer 6-monatigen Wartezeit (§ 6 I 1), er betrifft anerkannte (§ 9) Veranstaltungen zum Zwecke der **beruflichen** oder der **politischen Weiterbildung** oder zur **Qualifizierung für Ehrenämter** (§ 9 I). Während der Freistellung ist das **Entgelt** fortzuzahlen (§§ 2 I 1, 7 I), das dem Arbeitgeber auf Antrag (§ 16 I) in pauschalierter Höhe von 55 € pro Tag der Freistellung im Fall der Freistellung für Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung sowie in Höhe von 110 € pro Tag für die Freistellung für Veranstaltungen der politischen Weiterbildung und der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten **erstattet** wird. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist so früh wie möglich, idR. mindestens 8 Wochen vor Veranstaltungsbeginn unter Beifügung von Nachweisen über die Anerkennung der Veranstaltung und über die verfügbaren Erstattungsmittel **schriftlich geltend zu machen** (§ 15 I). Wenn wichtige betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, kann der Arbeitgeber – bis spätestens 4 Wochen vor der Veranstaltung – schriftlich mit Gründen **ablehnen** (§ 4 I 1). Im Geltungsbereich des PersVG für das Land Meckl.-Vorp. ist vor einer derartigen Ablehnung der Personalrat im Rahmen der Mitwirkung zu beteiligen. Eine Freistellung

kann auch abgelehnt werden, sobald die Gesamtzahl der im laufenden Kalenderjahr für Zwecke der Freistellung in Anspruch genommenen Arbeitstage das 2 $\frac{1}{2}$ -fache bzw. in Unternehmen mit idR. nicht mehr als 20 Beschäftigten das 1 $\frac{1}{2}$ -fache der Zahl der Beschäftigten erreicht hat (§ 4 II). In dringenden Fällen kann der Arbeitgeber seine bereits erteilte Zustimmung **wieder zurücknehmen**, wenn nachträglich nicht vorhersehbare Gründe eintreten, die bei früherem Eintritt zur Ablehnung geführt hätten (§ 4 II). In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber die durch die Ablehnung entstandenen und nachgewiesenen Kosten einschließlich eventueller Stornierungsgebühren zu tragen. Die erfolgte Teilnahme hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens 1 Woche nach Beendigung der Veranstaltung **nachzuweisen** (§ 15 II 1).

8. Niedersachsen

Nach dem „Niedersächsischen Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ vom 25. 1. 1991 (GVBl. S. 29), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. 12. 1999 haben Arbeitnehmer im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte (§ 5) Freistellung für idR. **5 Arbeitstage** (§ 2 IV 1) zwecks Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen. Ein im Vorjahr nicht ausgeschöpfter Anspruch – bei Zustimmung des Arbeitgebers sogar der letzten 3 Kalenderjahre – kann mit dem des laufenden Jahres verbunden werden, wenn er für eine zusammenhängende Bildungsurlaubsveranstaltung geltend gemacht wird (§ 2 VI 1, 2). **Anspruchsberechtigt** sind auch Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte (§ 2 II 2 Nr. 1), sonstige arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 II 2 Nr. 2), in Werkstätten für Behinderte tätige Beschäftigte (§ 2 II 2 Nr. 3) sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (§ 2 II 1). Der Anspruch entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses (§ 2 III); bei einem Arbeitsplatzwechsel muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungsurlaub beim späteren Arbeitgeber **anrechnen** lassen (§ 2 V). Der Bildungsurlaub dient der Weiterbildung (Erwachsenenbildung) iSd. Niedersächsischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes. Darunter fallen – weitergehend als in anderen Bundesländern – nicht nur Maßnahmen der beruflichen und politischen, sondern **auch** solche der **allgemeinen Bildung**, zB Sprachkurse; verfassungsrechtliche Zweifel daran bestehen nicht (BAG NZA 2006, 496). Ein Freistellungsanspruch besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen Behörde **anerkannt** sind (§§ 2 I 1, 10, 11). Er besteht nicht, wenn für die Bildungsveranstal-

tung bereits nach anderen Gesetzen, nach Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht (§ 2 I 2). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber möglichst frühzeitig – idR. mindestens 4 Wochen vorher – über Inanspruchnahme und Zeitpunkt des Bildungsurlaubs schriftlich zu unterrichten (§ 8 I) und ihm später die Teilnahme auch nachzuweisen (§ 8 VI). Stehen **zwingende betriebliche Belange** entgegen, kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen (§ 8 II 1); es gehen insbesondere Erholungswünsche anderer Arbeitnehmer vor, wenn diese unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind (§ 8 II 1). Bei **mehreren Freistellungsanträgen** haben diejenigen Arbeitnehmer Vorrang, die die Freistellung bisher in geringerem Umfang in Anspruch genommen haben (§ 8 II 2). Ein **Ablehnungsrecht** steht dem Arbeitgeber ferner zu, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, an denen im laufenden Kalenderjahr die Arbeitnehmer des Betriebes bereits Bildungsurlaub hatten, das 2½-fache der Zahl der am 30.4. bildungsurlaubsanspruchsberechtigten Betriebsangehörigen erreicht hat (§ 3). Mangels einer schriftlichen Ablehnung des Arbeitgebers bis spätestens 2 Wochen vor Veranstaltungsbeginn gilt der Bildungsurlaub als genehmigt (§ 8 IV).

9. Nordrhein-Westfalen

Nach dem nordrhein-westfälischen Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung vom 6. 11. 1984 (GV.NRW. S. 678, zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. 12. 2014 – AWbG) haben Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten (§ 3 VII 2) im Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlte (§ 7) Freistellung für **5 Arbeitstage** (§ 3 I) zwecks Teilnahme an von anerkannten Einrichtungen (§ 10) durchgeführten Bildungsveranstaltungen. Der Anspruch von 2 Kalenderjahren kann auch – durch einseitige Erklärung (BAG DB 2009, 632) – zusammengefasst werden (sog. Vorgriffzusammenfassung, § 3 I 2). Die Zusammenfassung kommt nur in Betracht, wenn der Weiterbildungsanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr im Zeitpunkt der Erklärung des Arbeitnehmers noch besteht. Der Erklärung muss zu entnehmen sein, dass der Anspruch auf Weiterbildung nicht in diesem, sondern im nächsten Jahr erfüllt werden soll. Über die konkrete Veranstaltung – auch den Termin – braucht der Arbeitnehmer den Arbeitgeber dabei erst im Folgejahr rechtzeitig unterrichten. Anspruchsberechtigt sind auch Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte sowie sonstige arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2), nicht jedoch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte.

Bei Tätigkeiten an wechselnden Einsatzorten (zB. Flugbegleiter) kommt es auf die organisatorische Zuordnung an (BAG DB 2009, 632). Kein Anspruch besteht in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten, wenn im laufenden Kalenderjahr bereits 10% der Beschäftigten freigestellt worden sind (§ 3 VII 1, **Überforderungsklausel**). Der Anspruch entsteht erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses (§ 3 III); bei einem **Arbeitsplatzwechsel** muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungsurlaub beim späteren Arbeitgeber anrechnen lassen (§ 3 VI). Bildungsurlaub dient sowohl der beruflichen und der politischen Weiterbildung sowie deren Verbindung (§ 1 II). Die ArbGe haben insgesamt zu beurteilen, ob es sich um eine Veranstaltung der politischen oder beruflichen Weiterbildung handelt. Die Verteilung des Wissensstoffs auf eine fünftägige Seminarwoche in der Weise, dass am letzten Tag genügend Zeit für die Heimreise bleibt, ohne dass der Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil seiner Wochenendfreizeit aufwenden muss, hindert nicht die Annahme, dass insgesamt eine Veranstaltung der politischen Weiterbildung stattgefunden hat. Veranstaltungen dienen der **beruflichen** Weiterbildung, wenn sie Kenntnisse für den ausgeübten Beruf oder jedenfalls Kenntnisse vermitteln, die im erlernten oder ausgeübten Beruf verwendet werden können. Es genügt hierbei, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die der Arbeitnehmer zum auch nur mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers in seinem Beruf verwenden kann (§ 1 III 3). Der **politischen** Weiterbildung dienen zB. Kenntnisse über den Aufbau unseres Staates, die demokratischen Institutionen und die Verfahren unserer Verfassung sowie die Rechte und Pflichten der Staatsbürger; gleiches gilt, wenn das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge verbessert werden soll, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern (§ 1 IV). Entscheidend ist nicht die Bezeichnung, sondern die **konkrete Ausgestaltung** des Programms (s. bejahend LAG Hamm 27. 2. 2014 für Seminar „Weimarer Demokratie und Faschistische Diktatur – Der Kampf um soziale Rechte“). Ein **Sprachkurs** kann ggf. der beruflichen Weiterbildung dienen (BAG DB 2009, 632 bei „Spanisch für Flugbegleiter“). Ob das didaktische Konzept einer Veranstaltung den og. gesetzlichen Zielen entspricht, ist vorrangig anhand des Programms und seiner Erläuterungen zu prüfen, das der Arbeitnehmer bei Antragstellung vorzulegen hat (§ 5 I 2); hilfsweise kann der Arbeitnehmer

geltend machen, dass der **tatsächlichen** Durchführung ein solches Konzept zugrunde lag. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer Tatsachen vortragen, aus denen sich die Änderung des bisherigen didaktischen Konzepts ergibt und die den Schluss zulassen, es liege nunmehr ein Konzept zur Vermittlung von Kenntnissen zur politischen bzw. beruflichen Weiterbildung vor. Abzustellen ist auf die **gegenwärtige** und **zukünftige Verwendbarkeit**; dabei genügt die voraussichtliche Verwendbarkeit der Kenntnisse, eine Aneignung von Vorratswissen ohne konkrete Verwendbarkeit im Arbeitsleben scheidet jedoch aus. Ein Freistellungsanspruch besteht ferner nur für Bildungsveranstaltungen, die von nach § 10 anerkannten Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung durchgeführt werden (§ 9 I Nr. 2). Bestimmte Veranstaltungen, wie zB. Studienreisen oder – von wenigen Ausnahmen abgesehen (siehe § 9 II 2) – Veranstaltungen an weit entfernten Orten, werden von der Anerkennung ausgeschlossen (**Negativkatalog des § 9 II**). Voraussetzung ist ferner, dass die Veranstaltung für **jedermann zugänglich** ist (§ 9 I Nr. 3). Dies ist bspw. anzunehmen, wenn das Bildungsprogramm im Internet zugänglich und eine Anmeldung über das Internet möglich ist (LAG Hamm 27.2. 2014). Eine Weiterbildungseinrichtung „führt“ eine Bildungsveranstaltung nur dann „durch“, wenn sie **bestimmenden Einfluss** darauf hat, ob die Veranstaltung stattfindet, wie sie inhaltlich gestaltet wird, wer unterrichtet und wer teilnimmt. Dies hat im Streitfall der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen. Eine **Anrechnung** von Bildungsveranstaltungen, die nach anderen Gesetzen, nach Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen durchgeführt werden, ist zulässig, wenn die Erreichung der mit dem ArbZG verfolgten Ziele ermöglicht wird und die Anrechenbarkeit vorgesehen ist (§ 4). Bei **betrieblich** veranlassten Bildungsveranstaltungen ist die Anrechnung von bis zu 2 Tagen im Kalenderjahr möglich (§ 4 II). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig – mindestens 6 Wochen vorher – die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt der Bildungsmaßnahme schriftlich **mitzuteilen** (§ 5 I). Bei verspäteter Mitteilung besteht kein Anspruch auf Freistellung für diese Veranstaltung (BAG NZA 2001, 30), der Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung für eine andere Bildungsveranstaltung bleibt jedoch unberührt. Später hat der Arbeitnehmer seine Teilnahme nachzuweisen (§ 5 VI 1). Stehen **zwingende betriebliche Belange** oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegen, kann der Arbeitgeber die Freistellung unter Darlegung der Gründe **schriftlich ablehnen** (§ 5 III); die Ablehnung

hat innerhalb von 3 Wochen nach Antragstellung durch den Arbeitnehmer zu erfolgen, andernfalls gilt die Freistellung als erteilt (§ 5 III). Eine zunächst zugesagte Freistellung wird ganz oder teilweise **unmöglich** (§ 275 I BGB), wenn später – aber noch vor Beginn der Veranstaltung – für diese Zeit eine Freischicht vereinbart wird. Der Arbeitgeber wird dann, wenn er die Unmöglichkeit nicht zu vertreten hat, von seiner Verpflichtung zur bezahlten Freistellung frei. Für das Entstehen des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung ist die **Freistellungserklärung** des Arbeitgebers notwendig, aber auch ausreichend; unbeachtlich ist dann der fehlende oder ggf. sogar erklärte Wille, keine Entgeltfortzahlung leisten zu wollen. Nimmt der Arbeitnehmer nach Abgabe der Freistellungserklärung an der Bildungsveranstaltung teil, ist der Inhalt der Bildungsveranstaltung unerheblich. Andererseits hat der Arbeitnehmer **kein Selbstbeurlaubungsrecht**. Nimmt er einseitig ohne Freistellungserklärung des Arbeitgebers teil, hat er keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, es sei der Arbeitgeber hat die Freistellung aus anderen als zwingenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen abgelehnt und der Arbeitnehmer hat ihm in diesem Fall mitgeteilt, er werde gleichwohl teilnehmen (§ 5 IV). Der Arbeitgeber darf die Selbstbeurlaubungszeit nicht auf den Erholungsurlaub anrechnen.

10. Rheinland-Pfalz

Nach dem „Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung“ im Lande Rheinland-Pfalz vom 30. 3. 1993 (GVBl. 1993, 157) haben Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte (§ 6 I) Bildungsfreistellung von der Arbeit (§ 1 I) für die Dauer von idR. **10 Arbeitstagen in 2 Kalenderjahren** (§ 2 I). Anspruchsberechtigt sind (§ 1 II) Arbeitnehmer, Heimarbeiter, ihnen gleichgestellte und sonstige arbeitnehmerähnliche Personen sowie Beamte und Richter (§ 1 III). Auszubildende haben einen Anspruch auf Bildungsfreistellung an 5 Arbeitstagen im Ausbildungsjahr zur Teilnahme an Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen Weiterbildung, sofern durch ihre Teilnahme das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird (§ 2 III). Kein Anspruch besteht in **Kleinstbetrieben** mit idR. nicht mehr als 5 ständig Beschäftigten (§ 2 IV 1); Betrieben mit idR. weniger als 50 Beschäftigten wird auf Antrag ein pauschalierter Anteil des weitergezahlten Entgelts nach Maßgabe des Landeshaushalts **erstattet** (§ 8 I). Der Anspruch auf Bildungsfreistellung entsteht erstmals nach zweijährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses bzw. nach zwölfmonatigem Bestehen des Ausbil-

dungsverhältnisses (§ 2 VI); bei einem **Arbeitsplatzwechsel** muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungsurlaub beim späteren Arbeitgeber anrechnen lassen (§ 2 II 2). Die Bildungsfreistellung erfolgt nur für **anerkannte** Veranstaltungen der beruflichen oder gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung. Eine **Anrechnung** von Bildungsfreistellungen, die nach anderen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder nach Einzelvertrag durchgeführt werden, ist zulässig, vorausgesetzt, sie entsprechen den Zielen des Bildungsfreistellungsgesetzes (§ 4 II). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber gegenüber den Anspruch unter Beifügung der **Nachweise** über die Anerkennung der Veranstaltung möglichst frühzeitig schriftlich geltend zu machen, idR. mindestens 6 Wochen vor Beginn der Veranstaltung (§ 5 I). Der Arbeitgeber kann den Anspruch zum einen **ablehnen**, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsfreistellungen in Anspruch genommen worden sind, die Zahl der am 30. 4. anspruchsberechtigten Beschäftigten erreicht hat (§ 3 II). Zum anderen ist die Ablehnung nach Beteiligung des Betriebsrats (§ 3 III 2) möglich, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen (§ 3 III 1). Die Ablehnung hat schriftlich so früh wie möglich, idR. mindestens 3 Wochen vor Veranstaltungsbeginn (§ 3 III) zu erfolgen. In einem solchen Fall gilt der Anspruch als auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen, eine nochmalige Ablehnung ist unzulässig (§ 5 IV 1). Nach einer Teilnahme hat der Arbeitnehmer diese dem Arbeitgeber nachzuweisen (§ 5 V).

11. Saarland

Nach § 1 I des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) v. 10. 2. 2010 (Amtsbl. 2010, 28), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. 10. 2015 (Amtsbl. I S. 790) haben Beschäftigte Anspruch auf bezahlte (§ 2 I 1) Freistellung in Höhe von jährlich idR. 3 (§ 3 I), in besonderen Fällen auch 5 (§ 3 II u. III) **Arbeitstagen** zwecks Teilnahme an freistellungsfähigen Maßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung. Die Gewährung ist – außer bei Freistellungen für betriebliche Zwecke – davon abhängig, dass im gleichen Umfang arbeitsfreie Zeit für die beantragte Weiterbildungsveranstaltung verwendet wird (§ 3 I). **Anspruchsberechtigt** sind auch Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte sowie ihnen Gleichgestellte und arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 II). Der Anspruch entsteht erstmals nach **12monatigem Bestehen** des Arbeitsverhältnisses (§ 3 IV). Mit

Zustimmung des Arbeitgebers kann der Anspruch des laufenden Jahres auf das Folgejahr **übertragen** und zwecks Teilnahme an einer längerdauernden Bildungsmaßnahme mit dem Anspruch des Folgejahres verbunden werden (§ 3 V, Ansparen). Freistellung kann nur begehrt werden für Weiterbildungsveranstaltungen, deren Freistellungsfähigkeit durch das zuständige Ministerium (§ 6 III) festgestellt worden ist (§ 6 I). Bezahlte Freistellungen zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die nach anderen Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen erfolgen, werden **angerechnet** (§ 4 II 1). Die Freistellung ist unter Angabe des Termins der Veranstaltung spätestens 6 Wochen vorher zu **beantragen** (§ 5 I 1), der Arbeitgeber hat seine Entscheidung über die Freistellung spätestens 2 Wochen vor Veranstaltungsbeginn mitzuteilen (§ 5 I 2). Er kann nur **ablehnen**, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsünsche von Arbeitnehmern entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind (§§ 3 V, 5 V). In Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten kann er ferner ablehnen, sobald die Zahl der Freistellungstage die Zahl der am 30. 4. des Jahres Anspruchsberechtigten erreicht hat (§ 5 III), in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten kann eine Freistellung zudem abgelehnt werden, wenn der Arbeitgeber oder Dienstherr im laufenden Kalenderjahr mindestens 3 Tage pro Beschäftigtem in Form der betrieblichen Weiterbildung aufgewendet hat. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen die Anmeldung, die Freistellungsfähigkeit der Veranstaltung (§ 5 II) sowie später die Teilnahme (§ 5 IX) **nachzuweisen**.

12. Sachsen-Anhalt

Nach dem „Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz)“ vom 4. 3. 1998 (GVBl. LSA 1998, 92) haben Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern (§ 4 III) gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte (§ 5) **Freistellung** von der Arbeit für die Dauer von **5 Arbeitstagen** pro Kalenderjahr (§§ 1 I, 2 I) zum Zwecke der Weiterbildung in anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen (§§ 1 I, 8). Als Arbeitnehmer gelten auch in Heimarbeit Beschäftigte samt der ihnen gleichgestellten Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als beschäftigte Personen anzusehen sind. Für Arbeitslose gelten die Bestimmungen entsprechend (§ 1 II). Arbeitgeber mit unter 5 Beschäftigten am 30. 4. des Jahres brauchen keine Bildungsfreistellung im laufenden Jahr zu gewähren (§ 4 III 2). Der Anspruch entsteht nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit (§ 2 IV). Ein im Kalenderjahr nicht ausge-

schöpfter Anspruch kann noch im folgenden Kalenderjahr geltend gemacht werden (§ 2 VI). Der Anspruch von Kalenderjahren kann zusammengefasst werden (§ 2 I). Bei einem Arbeitsplatzwechsel wird eine bereits erfolgte Freistellung angerechnet (§ 2 V). Eine **Anrechnung** von Bildungsfreistellungen, die auf anderen Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder auf Einzelvertrag beruhen, ist zulässig, wenn sie die Erreichung der im BiFreistG genannten Ziele ermöglichen und die Anrechenbarkeit dort ausdrücklich vorgesehen ist (§ 3 I). Der Arbeitnehmer hat seinen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber so früh wie möglich – idR. spätestens 6 Wochen vor Beginn der Veranstaltung – **geltend zu machen**, und zwar unter Beifügung von Informationen über die Anerkennung der Veranstaltung, Inhalt, Zeitpunkt und durchführende Einrichtung (§ 3 I). Später hat er seine Teilnahme auch **nachzuweisen** (§ 4 IV 1). Der Arbeitgeber kann den Anspruch nur **ablehnen**, wenn zwingende betriebliche Belange oder schon genehmigte Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 4 II 1); er hat die Ablehnung dann unverzüglich, idR. innerhalb von 3 Wochen, mindestens aber 3 Arbeitstage vor Veranstaltungsbeginn unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen (§ 4 II). Er kann die Bildungsfreistellung auch dann ablehnen, wenn und sobald die Gesamtzahl der von seinen Beschäftigten im laufenden Kalenderjahr genommenen Bildungsurlaubstage die Zahl seiner am 30.4. des laufenden Jahres Beschäftigten erreicht hat (§ 4 III, sog. **Überforderungsklausel**).

13. Schleswig-Holstein

Nach dem Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein v. 6. 3. 2012 (GVObI. 2012, 282) haben alle Beschäftigten Anspruch auf bezahlte (§ 12) Freistellung in Höhe von **jährlich 5 Arbeitstagen** (§ 6 II) zwecks Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung (Bildungsfreistellung). Anspruchsberechtigt sind auch Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte sowie ihnen Gleichgestellte und arbeitnehmerähnliche Personen, Beamte und Richter (§ 5 I 1, II). Der Anspruch entsteht erstmals nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 11). Grdsl. **erlischt** der Anspruch auf Bildungsfreistellung des laufenden Jahres mit dem Ablauf des Kalenderjahres. Ausnahmsweise kann er – nach schriftlicher Mitteilung – bis zum Ende des lfdn. Jahres übertragen und bis zum Doppelten des Anspruchs mit dem des Folgejahres verbunden werden (**Verblockung**, § 6 III). Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eine Verblockung im Vorgriff auf künftige Bil-

dungsfreistellungsansprüche oder über mehr als 2 Jahre erfolgen (§ 6 III). Bei einem Arbeitsplatzwechsel muss sich der Arbeitnehmer bereits genommenen Bildungsurlaub bei einem späteren Arbeitgeber **anrechnen** lassen (§ 10 I). Freistellung kann beansprucht werden für anerkannte (§ 17) Veranstaltungen der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung (§ 5 I). Freistellungen zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die nach anderen Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder Sonderregelungen erfolgen, können nur angerechnet werden, wenn sie den Grundsätzen der Weiterbildung entsprechen und die Anrechenbarkeit ausdrücklich bestimmt ist (§ 10 I). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber möglichst unverzüglich, spätestens 6 Wochen vorher die Absicht, Freistellung zu beanspruchen, **mitzuteilen** (§ 7 I). Der Anspruch kann **abgelehnt** werden, wenn betriebliche oder dienstliche Gründe, die nicht dringlich sein müssen, oder unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen (§ 7 II). Ist die Bildungsfreistellung für das laufende Kalenderjahr wiederholt versagt worden, ist der Freistellungsanspruch auf das folgende Jahr zu **übertragen** und darf nicht mehr versagt werden (§ 7 III). Dies gilt allerdings nicht für verblockten und daher schon einmal übertragenen Bildungsurlaub (LAG Schl-Holst. DB 2008, 360). Der Arbeitnehmer hat die Anerkennung der Veranstaltung (§ 7 I 2) und die spätere Teilnahme **nachzuweisen** (§ 7 IV). Wird er während der Bildungsurlaubsveranstaltung arbeitsunfähig, wird die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bei Nachweis durch ärztliches Zeugnis nicht auf die Freistellung angerechnet (§ 8).

14. Thüringen

Nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) vom 15. 7. 2015 (GVbl. 2015, 114) haben Beschäftigte in der Zeit vom 1. 1. 2016 bis zum 31. 12. 2020 Anspruch auf bezahlte (§ 7 I) Bildungsfreistellung von **grdsl. 5 Arbeitstagen** innerhalb eines Kalenderjahres (§ 3 I; 3 Arbeitstagen bei Auszubildenden, § 3 III). Diese Freistellung erfolgt für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (§§ 8 ff.) auf den Gebieten der gesellschaftspolitischen, arbeitsweltbezogenen oder ehrenamtsbezogenen Bildung (§ 1 II). **Anspruchsberechtigt** sind Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, arbeitnehmerähnliche Personen und Personen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind (§ 2 I), Richter und Beamte

(§ 2 II). Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten sind vom Anwendungsbereich des ThürBfG ausgenommen (§ 3 VI). Der Anspruch entsteht erstmals nach einer sechsmonatigen **Wartezeit**, § 4. Bei einem Arbeitsplatzwechsel kann eine bereits erfolgte Bildungsfreistellung auf den Anspruch gegen den neuen Arbeitgeber angerechnet werden (§ 3 II). Der Freistellungsanspruch kann einmalig in dem Umfang in das Folgejahr **übertragen** werden, in dem der Arbeitgeber eine im laufenden Kalenderjahr beantragte Bildungsfreistellung abgelehnt oder seine Zustimmung zurückgenommen hat (§ 3 III). Auf anderer rechtlicher Grundlage gewährte Freistellungen werden auf den Freistellungsanspruch **angerechnet**, soweit sie für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen iSd. § 1 II ThürBfG erfolgt sind. Eine Abgeltung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung ist nicht möglich (§ 11 II 1). Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist vom Beschäftigten spätestens 8 Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich **geltend** zu machen (§ 6 I 1). Der Arbeitgeber kann diesen Antrag bis spätestens 4 Wochen nach Antragstellung schriftlich unter Erläuterung der Gründe (§ 6 IV) **ablehnen**, wenn die Antragsfrist versäumt wurde, dringende betriebliche Belange (§ 6 III) oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen (§ 6 II). Weiter ist die Ablehnung möglich, wenn in Betrieben von Unternehmen mit bis zu 25 Beschäftigten bereits 5 Arbeitstage für Bildungsfreistellung in Anspruch genommen worden sind oder der Arbeitgeber der Inanspruchnahme zugestimmt hat (§ 6 II 1 Nr. 3), wenn in Betrieben von Unternehmen mit 26–50 Beschäftigten die Hälfte der

Zahl der am 1. Jan. des Jahres Beschäftigten erreicht ist (§ 6 II 1 Nr. 4) bzw. in Betrieben von Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten die Zahl der am 1. Jan. des Jahres Beschäftigten erreicht ist (§ 6 II 1 Nr. 5). Nach § 6 VII kann der Arbeitgeber seine Zustimmung zu einer Bildungsfreistellung **zurücknehmen**, wenn nicht vorhersehbare betriebliche Belange, wie Krankheit anderer Beschäftigter eingetreten sind, die den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Zustimmung zu einer Ablehnung berechtigt hätten. Hieraus resultierenden Schaden hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten zu ersetzen (§ 6 VII 2). Der Arbeitnehmer hat das Vorliegen einer geeigneten Bildungsveranstaltung (§ 6 I) sowie später seine ordnungsgemäße Teilnahme (§ 6 V 1) nachzuweisen.

V. Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat **kein** Mitbestimmungsrecht nach den §§ 96, 98 BetrVG. Die dortige Regelung geht von einer **freiwilligen** Unterstützung von Bildungsmaßnahmen aus; im Geltungsbereich der Bildungsurlaubs- bzw. Weiterbildungsgesetze steht den Arbeitnehmern jedoch ein individueller **Rechtsanspruch** zu.

Bei der **Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze** (§ 87 I Nr. 5 BetrVG) steht dem Betriebsrat hingegen ein Mitbestimmungsrecht zu. Der Arbeitgeber kann jedoch nicht gezwungen werden, für die Arbeitnehmer günstigere als die in IV. geschilderten gesetzlichen Regelungen zu akzeptieren; eine solche Entscheidung einer **Einigungsstelle** wäre wegen Verstoßes gegen § 87 Einls. BetrVG unwirksam.

(Krol-Dickob)