



Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Horst Arnold, Doris Rauscher, Diana Stachowitz, Dr. Simone Strohmayr, Michael Busch, Martina Fehlner, Christian Flisek, Ruth Waldmann, Klaus Adelt, Inge Aures, Florian von Brunn, Harald Güller, Volkmar Halbleib, Alexandra Hiersemann, Annette Karl, Natascha Kohnen, Ruth Müller, Markus Rinderspacher, Florian Ritter, Stefan Schuster, Arif Taşdelen, Margit Wild** und **Fraktion (SPD)**

für ein Bayerisches Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung (Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz – BayBiFG)

A) Problem

Die Coronapandemie hat die Arbeitswelt tiefgreifend und voraussichtlich auch nachhaltig verändert. Transformations- und Digitalisierungsprozesse, welche durch die Pandemie einen zusätzlichen Schub erfahren haben, werden unseren Arbeitsalltag grundlegend prägen. Die Krise verlangt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein hohes Maß an Flexibilität und Einsatzbereitschaft ab – nie schien es wichtiger, Schritt halten zu können. In der Krise zeigt sich umso deutlicher: Bildung ist eine wichtige Voraussetzung für die Sicherung von Beschäftigung. Dies gilt zum einen für berufliches Wissen und zum anderen für allgemeine und politische Bildung, die auch unabhängig von der Pandemie im Arbeitsleben zunehmend wichtiger werden. Doch auch aus der Perspektive von Unternehmen sind gut ausgebildete Beschäftigte das wertvollste Gut. Weiterbildung fördert gesellschaftliche Innovationen und unterstützt den wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel.

Nicht nur aufgrund der Pandemie ist es daher erforderlich, dass auch in Bayern die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten politisch deutlich stärker als bislang unterstützt werden und ein Bildungsfreistellungsgesetz, das einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Erwerbsarbeit zum Zwecke der Weiterbildung garantiert, eingeführt wird.

Weiterbildung verbessert die beruflichen und persönlichen Chancen der Beschäftigten. Insbesondere für diejenigen, die bislang Weiterbildungsangebote nicht genutzt haben bzw. nicht nutzen konnten, eröffnen sich neue Möglichkeiten. Für den Betrieb und die Wirtschaft stellt sie eine Chance dar, Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Für die Gesellschaft leistet Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit und Mitgestaltung.

1974 nahm die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) das ILO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub an, welches am 23. September 1976 in Kraft getreten und am 30. November 1976 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde. Damit hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge und Schiedssprüche sicherzustellen.

Nach Art. 2 des Übereinkommens hat jedes Mitglied 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 der Berufsbildung auf allen Stufen, der allgemeinen und politischen Bildung und der gewerkschaftlichen Bildung.

Bayern und Sachsen sind nach wie vor die einzigen Bundesländer, in denen es bislang keine gesetzliche Regelung zur Bildungsfreistellung gibt. In 14 der 16 Bundesländer sind Bildungsfreistellungsgesetze teilweise bereits seit Mitte der 80er Jahre in Kraft. Zuletzt wurden Bildungsfreistellungsgesetze in Baden-Württemberg und Thüringen von

den dortigen Landtagen beschlossen. So trat am 1. Juli 2015 in Baden-Württemberg das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg in Kraft und am 1. Januar 2016 in Thüringen das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz.

Das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation zum Bildungsurlaub, das die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1976 ratifiziert hat, ist somit in Deutschland noch nicht flächendeckend umgesetzt. Der Freistaat verstößt zwar nicht gegen internationales Recht, wenn er im Freistaat keinen arbeitnehmerseitigen Anspruch auf Bildungsfreistellung gesetzlich verankert, da der Bund die völkerrechtliche Verpflichtung zur Umsetzung des Übereinkommens 140 hat. Bayern könnte jedoch durch Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsfreistellung für Beschäftigte dazu beitragen, den völkerrechtswidrigen Zustand zu beenden.

Nur wenn es einen gesetzlich verankerten Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung gibt, besteht für Beschäftigte eine verbindliche Möglichkeit, sich beruflich und gesellschaftspolitisch weiterzubilden. Ohne einen solchen Anspruch wird die Kluft zwischen Hochqualifizierten und Geringerqualifizierten immer größer. Klar ist aber auch: Ein Bildungsfreistellungsgesetz muss mit weiteren Maßnahmen (bspw. groß angelegten Informationskampagnen und Beratungsangeboten) flankiert werden, um nachhaltig erfolgreich sein zu können.

B) Lösung

Der bayerische Gesetzgeber beschließt für Bayern ein Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung (Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz – BayBiFG).

Die Regelungen des Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetzes im Einzelnen:

- Das Gesetz gilt für Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung. Ausgenommen sind also Veranstaltungen, die der Erholung, Unterhaltung oder allgemeinen Freizeitgestaltung dienen.
- Die Veranstaltungen müssen als Fortbildungsveranstaltung anerkannt sein.
- Beschäftigte haben nach dem Gesetz einen Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Das gilt auch für Auszubildende sowie für Beamtinnen bzw. Beamte des Staates, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen unter der Aufsicht des Staates stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und für Richterinnen bzw. Richter bei der bayerischen Justiz.
- Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung bei der aktuellen Arbeitgeberin bzw. beim aktuellen Arbeitgeber; Auszubildende müssen sich seit mindestens sechs Monaten in einem Ausbildungsverhältnis befinden.
- Ein Anspruch auf Freistellung besteht nicht, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt.
- Eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange dagegensprechen.
- Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beträgt in der Regel zehn Tage in einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren (jeweils beginnend mit einem ungeraden Kalenderjahr – z. B. 2021/2022). Für Auszubildende beträgt der Anspruch fünf Tage im Ausbildungsjahr – allerdings nur für gesellschaftspolitische Weiterbildung.
- Die Bildungsfreistellung ist mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber geltend zu machen.

- Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann bis drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich die Teilnahme an der anerkannten Veranstaltung zum gewünschten Termin ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.
- Die Teilnahme an der Veranstaltung ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nach Abschluss nachzuweisen.
- Kleine und mittelständische Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können beim zuständigen Staatsministerium einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, das während der Freistellung fortzuzahlen ist.

C) Alternativen

Die Bildungsfreistellung bleibt weiterhin den Gestaltungsmöglichkeiten und Regelungen in Tarifverträgen bzw. dem Verantwortungsbereich und Einzelinteresse von Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern überlassen.

D) Kosten

1. Kosten für den Staat

Wegen des Zuschussanspruchs privater Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber von Klein- und Mittelbetrieben gegenüber dem Staatshaushalt für die für den Zeitraum der Bildungsfreistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelte für die zu Bildungsurlaubzwecken freigestellten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer (vgl. Art. 8 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 Satz 1 des Gesetzentwurfs) entstehen für den Staat Kosten. Die Höhe der genauen Kosten lässt sich jedoch nicht beziffern. Sie hängt von der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung durch die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben ab.

Kosten entstehen dem Staat auch als Arbeitgeber durch die Lohnfortzahlung an zu Bildungsurlaubszwecken freigestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Staates. Diese Kosten können ebenfalls nicht genau beziffert werden, da sie von der Inanspruchnahme des Gesetzes durch die beim Staat Beschäftigten abhängen.

2. Kosten für die Kommunen

Wie dem Staat entstehen auch den Kommunen Kosten als Arbeitgeberin durch die Lohnfortzahlung an zu Bildungsurlaubszwecken freigestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Kommunen. Was die Bezifferung angeht, so gilt das bereits bei den Kosten für den Staat als Arbeitgeber Gesagte.

3. Kosten für die Wirtschaft und die Bürgerinnen und Bürger

Für die bayerischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber entsteht durch die Freistellung für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub durch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer eine Kostenbelastung, die ebenfalls nur geschätzt werden kann. Spätestens mittelfristig profitieren Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber jedoch auch in finanzieller Hinsicht von gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern.

Die den Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern auferlegten Informationskosten sind relativ gering. Die Belastung der Veranstalterinnen bzw. Veranstalter mit Informationskosten ist insgesamt höher als die der Arbeitgeberinnen bzw. der Arbeitgeber, wobei die Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen bei den Veranstalterinnen bzw. Veranstaltern den größten Teil der Informationskosten ausmachen.

Gesetzentwurf

für ein Bayerisches Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung (Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz – BayBiFG)

Art. 1

Bildungsfreistellung, Anspruchsberechtigte

(1) Die im Freistaat Beschäftigten haben gegenüber ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber für Zwecke der Weiterbildung nach Maßgabe dieses Gesetzes einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts (Bildungsfreistellung).

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

(3) Dieses Gesetz gilt für die Beamtinnen und Beamten im Sinne des Art. 1 Abs. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes und für die Richterinnen und Richter im Sinne des Art. 1 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes.

Art. 2

Bildungsfreistellungsanspruch

(1) ¹Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich auf zehn Arbeitstage für jeden Zeitraum zweier aufeinanderfolgender Kalenderjahre. ²Dieser Zeitraum beginnt jeweils mit dem 1. Januar eines ungeraden Kalenderjahres. ³Wird das Arbeitsverhältnis in einem geraden Kalenderjahr begründet, beläuft sich der Anspruch auf Bildungsfreistellung in diesem Kalenderjahr auf fünf Arbeitstage. ⁴Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. ⁵Für nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Bildungsfreistellung bleibt der Anspruch bestehen.

(2) ¹Der Anspruch auf Bildungsfreistellung wird durch einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses nicht berührt. ²Bei einem Wechsel innerhalb des Zweijahreszeitraums wird eine bereits erfolgte Bildungsfreistellung auf den Anspruch gegenüber der neuen Arbeitgeberin bzw. dem neuen Arbeitgeber angerechnet.

(3) Für die im Freistaat zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, dass sich der Anspruch auf Bildungsfreistellung auf fünf Arbeitstage im Ausbildungsjahr zur Teilnahme an Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen Weiterbildung beläuft, wenn dadurch das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

(4) ¹Der Anspruch auf Bildungsfreistellung besteht nicht, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt; dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der üblichen Arbeitszeit berücksichtigt. ²In diesen Fällen soll unter Berücksichtigung der betrieblichen oder dienstlichen Belange Bildungsfreistellung gewährt werden.

(5) Die Bildungsfreistellung für die Beschäftigten in Schule und Hochschule soll in der Regel während der unterrichts- oder vorlesungsfreien Zeit erfolgen.

(6) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung entsteht nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses oder des Beschäftigungsverhältnisses.

Art. 3

Anerkannte Veranstaltungen der Bildungsfreistellung

(1) Die Bildungsfreistellung erfolgt nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung.

(2) ¹Berufliche Weiterbildung dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. ²Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt und schließt auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Orientierungswissen ein.

(3) Gesellschaftspolitische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge sowie der Befähigung zur Beurteilung, Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben.

(4) Berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung oder deren Verbindung dienen insbesondere auch der Gleichstellung von Mann und Frau und von behinderten und nicht behinderten Menschen.

Art. 4

Verhältnis zu anderen Regelungen, Anrechnung

(1) ¹Der nach diesem Gesetz bestehende Anspruch auf Bildungsfreistellung ist ein Mindestanspruch. ²Andere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, tarifvertragliche Regelungen, betriebliche Vereinbarungen sowie sonstige vertragliche oder betriebliche Regelungen über Freistellungen für Zwecke der Weiterbildung bleiben davon unberührt.

(2) ¹Freistellungen, die aufgrund der in Abs. 1 Satz 2 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet, soweit die Veranstaltungen den in Art. 3 niedergelegten Zielen entsprechen. ²Das Nähere regelt die Staatsregierung durch Rechtsverordnung.

Art. 5

Verfahren der Bildungsfreistellung

(1) ¹Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich geltend zu machen. ²Der Nachweis über die Anerkennung der Veranstaltung, der Informationen über Inhalt, Zeitraum und durchführende Einrichtung einschließt, ist beizufügen.

(2) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsfreistellungen nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, die Zahl der am 30. April des Jahres anspruchsberechtigten Beschäftigten erreicht hat.

(3) ¹Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung für den vorgesehenen Zeitraum ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. ²Vor einer derartigen Ablehnung ist der Betriebs- oder Personalrat nach den jeweils dafür maßgeblichen Bestimmungen zu beteiligen. ³Die Ablehnung ist so früh wie möglich, in der Regel mindestens drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich mitzuteilen.

(4) ¹Bei Ablehnung der Bildungsfreistellung nach Abs. 3 im laufenden Zweijahreszeitraum (Art. 2 Abs. 1) gilt der Anspruch auf Bildungsfreistellung als auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen; eine nochmalige Ablehnung nach Abs. 3 ist unzulässig. ²Im Übrigen kann eine im laufenden Zweijahreszeitraum nicht erfolgte Bildungsfreistellung im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen werden.

(5) Die ordnungsgemäße Teilnahme an der Veranstaltung ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nach deren Beendigung nachzuweisen.

(6) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welchem Umfang im laufenden Zweijahreszeitraum Bildungsfreistellung erfolgt ist.

Art. 6

Fortzahlung des Arbeitsentgelts, Verbot von Erwerbstätigkeit, Benachteiligungsverbot

(1) Während der Bildungsfreistellung wird das Arbeitsentgelt entsprechend den §§ 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes fortgezahlt.

(2) Während der Bildungsfreistellung darf keine dem Freistellungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

(3) Niemand darf wegen der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung benachteiligt werden.

Art. 7

Anerkennung von Veranstaltungen

(1) Veranstaltungen, hierzu zählen auch Online-Veranstaltungen, werden auf Antrag durch eine vom Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung zu bestimmende Stelle anerkannt, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. Sie müssen der beruflichen oder gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung und dürfen nicht der Erholung, Unterhaltung oder der allgemeinen Freizeitgestaltung dienen.
2. Sie müssen im Einklang stehen mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und mit der Verfassung.
3. Sie sollen mindestens drei Tage in Block- oder Intervallform und müssen in der Regel mindestens je Tag durchschnittlich sechs Unterrichtsstunden umfassen.
4. Sie müssen in der organisatorischen und fachlich-pädagogischen Durchführung der Einrichtung liegen, die die Anerkennung beantragt; die Einrichtung hat hinsichtlich ihrer Ausstattung, Lehrkräfte, Bildungsziele und Qualität ihrer Bildungsarbeit eine sachgemäße Weiterbildung zu gewährleisten; Bildungseinrichtungen des Freistaates, nach dem Bayerischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz anerkannte Volkshochschulen, Landesorganisationen der Erwachsenenbildung in freier Trägerschaft und Heimbildungsstätten, Einrichtungen der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen und Einrichtungen von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe gelten als entsprechend qualifiziert.
5. Sie müssen offen zugänglich sein; die offene Zugänglichkeit setzt eine Veröffentlichung der Veranstaltung voraus; die Teilnahme an den Veranstaltungen darf nicht von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung oder Institution abhängig gemacht werden; dies schließt die Anerkennung von Veranstaltungen in der Trägerschaft derartiger Vereinigungen oder Institutionen nicht aus; die Teilnahme muss freiwillig erfolgen können; sie darf von pädagogisch begründeten Voraussetzungen sowie Zielgruppenorientierungen abhängig gemacht werden.

(2) In grundsätzlichen Fragen der Anerkennung werden Vertretungen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, der Kammern sowie des Landesbeirats für Erwachsenenbildung nach dem Bayerischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz beteiligt.

(3) Veranstaltungen, die aufgrund vergleichbarer Rechtsvorschriften anderer Bundesländer dort anerkannt worden sind, werden nach diesem Gesetz anerkannt, wenn auch die Anerkennungsvoraussetzungen nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 und 5 gegeben sind.

(4) Die Staatsregierung regelt das Nähere der Anerkennungsvoraussetzungen und des Anerkennungsverfahrens nach Abs. 1 sowie das Verfahren der Beteiligung in grundsätzlichen Fragen nach Abs. 2 durch Rechtsverordnung.

Art. 8

Ausgleich für Klein- und Mittelbetriebe

(1) ¹Der Freistaat erstattet Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern, die in der Regel weniger als 50 Personen ständig beschäftigen, auf Antrag nach Maßgabe des Staatshaushalts einen pauschalierten Anteil des für den Zeitraum der Bildungsfreistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelts; Art. 2 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 gilt entsprechend. ²Satz 1 gilt nicht für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Vereinigungen, Einrichtungen oder Unternehmungen, deren Kapital (Grund- oder Stammkapital) sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befindet oder die fortlaufend ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden.

(2) ¹Die Pauschale nach Abs. 1 Satz 1 beträgt für jeden Tag der Bildungsfreistellung die Hälfte des im Freistaat in dem jeweiligen Kalenderjahr durchschnittlichen Arbeitsentgelts je Tag. ²Öffentliche Mittel, die von anderer Seite zugewendet werden, sind auf die Erstattung nach Abs. 1 anzurechnen.

(3) Die Erstattung erfolgt nicht für Freistellungen, die nur nach Art. 4 Abs. 2 auf den Anspruch auf Bildungsfreistellung angerechnet werden und für die keine Anerkennung ausgesprochen worden ist.

(4) Soweit eine Erstattung nach Abs. 1 und 2 nicht mehr möglich ist, besteht kein Anspruch auf Bildungsfreistellung nach diesem Gesetz.

(5) ¹Der Erstattungsantrag ist vor der Bildungsfreistellung zu stellen. ²Das Nähere über die Erstattung regelt das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung.

Art. 9

Bericht der Staatsregierung

¹Die Staatsregierung legt dem Landtag alle zwei Jahre, erstmalig zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes, einen Bericht über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur sowie die volkswirtschaftlichen Kosten der Bildungsfreistellung vor. ²Einrichtungen, die aufgrund von Art. 7 anerkannte Veranstaltungen durchführen, sind verpflichtet, die für den Bericht notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Art. 10

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung:**A) Allgemeines***Bildungsfreistellungsgesetze bzw. Bildungsurlaubsgesetze in den Bundesländern*

Im Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974 verpflichtete sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich zur Einführung bezahlten Bildungsurlaubs zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung. Der Bund hat bisher zur Umsetzung dieser Verpflichtung keine Initiative ergriffen. Daher haben inzwischen 14 der 16 Bundesländer von ihrer konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Art. 70, 72 Abs. 1, Art. 74 Nr. 12 GG Gebrauch gemacht und Landesgesetze über den Bildungsurlaub bzw. die Bildungsfreistellung erlassen.

Den Anfang machten die Stadtstaaten teilweise bereits vor dem Übereinkommen der ILO:

- Berlin mit dem Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970 (GVBl. S. 1140), das durch das Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209) abgelöst wurde, das zuletzt durch das Gesetz vom 17. Mai 1999 (GVBl. S. 178) geändert worden ist.
- Hamburg mit dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz (HBGBildUrlG) vom 21. Januar 1974 (HmbGVBl. S. 6), das zuletzt durch das Gesetz vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 444, 448) geändert worden ist.
- Bremen mit dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz (BremBUG) vom 18. Dezember 1974 (Brem.GBl. S. 348), das zuletzt durch Art. 1 ÄndG vom 26. September 2017 (Brem.GBl. S. 388) geändert worden ist.

Dann folgten die Flächenstaaten:

- Niedersachsen mit dem Niedersächsischen Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG) vom 25. Januar 1991 (Nds. GVBl. 1991 S. 29), das zuletzt durch das Gesetz vom 17. Dezember 1999 (Nds. GVBl. S. 430) geändert worden ist;
- Hessen mit dem am 1. Januar 1985 in Kraft getretenen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (BildUrlG, HE) vom 28. Juli 1998 (GVBl. I S. 294, 348), das grundlegend durch das Gesetz vom 7. Juli 1998 zum 1. Januar 1999 geändert wurde und das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. Dezember 2017 (GVBl. S. 432) geändert worden ist; in Hessen trat das erste Bildungsurlaubsgesetz für Auszubildende und junge Erwachsene bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres bereits zum 1. Januar 1975 in Kraft;
- Nordrhein-Westfalen mit dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) – vom 6. November 1984 (GV. NW. S. 678), das zuletzt durch Art. 5 des Gesetzes vom 1. Dezember 2020 (GV. NRW. S. 1109) geändert worden ist.

Nachdem das BildUrlG in Hessen und in Nordrhein-Westfalen das AWbG jeweils am 1. Januar 1985 in Kraft getreten waren, kam es zum Streit zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden. Zwei Arbeitgebervereinigungen und fünf Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen erhoben unmittelbar gegen das AWbG Verfassungsbeschwerden beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit dem Ziel der Feststellung, dass die Vorschriften über Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit und auf Fortzahlung des Lohnes (§§ 1, 2, 3, 5 und 7 AWbG) nichtig seien, weil sie durch diese in ihren Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG verletzt würden (1 BvR 974/86). Ebenso erhoben zwei Arbeitgebervereinigungen und eine größere Zahl von Unternehmen aus Hessen unmittelbar gegen das BildUrlG, HE Verfassungsbeschwerden (1 BvR 582/85).

Das BVerfG stellte die formelle und materielle Vereinbarkeit des AWbG NRW und der entsprechenden Bestimmungen des BildUrlG, HE mit dem GG fest. Es führte aus, dass das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung bundesrechtlich nicht abschließend geregelt

sei, so dass die Gesetzgebungskompetenz der Länder sich aus Art. 72 Abs. 1 GG ergebe. Die den Arbeitgebern auferlegten Freistellungs- und Fortzahlungspflichten seien durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt. Die Verantwortungsbeziehung der Arbeitgeber rechtfertige bei politischer und beruflicher Weiterbildung die Belastung mit den Kosten der Freistellung. Dem einzelnen Arbeitgeber sei es aber unzumutbar, zusätzlich noch die Entgeltfortzahlung für den Sonderurlaub zu tragen, der zur Ausbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern von Bildungsveranstaltungen diene. Insoweit bestehe keine hinreichende Verantwortungsbeziehung. Die Ausbildung ihrer Mitarbeiter sei in erster Linie Aufgabe der Weiterbildungsträger. Das BVerfG erklärte daher § 3 BildUrlG, HE für mit Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG unvereinbar.

Die Entscheidung des BVerfG gab der Gesetzgebung in weiteren Bundesländern Auftrieb und folgende Länder wurden daraufhin tätig:

- Das Saarland mit dem Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG) vom 17. Januar 1990 in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. September 1994 (Amtsbl. S. 1359), das zuletzt durch das Gesetz vom 15. Februar 2006 (Amtsbl. S. 474, 530) geändert wurde, und das mit dem Gesetz Nr. 1704 zur Weiterentwicklung des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsrechts vom 10. Februar 2010 (Amtsbl. S. 28) mit dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG), das zuletzt durch das Gesetz vom 20. April 2016 (Amtsbl. S. 382) geändert worden ist, und dem Saarländischen Weiterbildungsförderungsgesetz (SWFG), das zuletzt durch das Gesetz vom 17. Juni 2015 (Amtsbl. IS. 446) geändert worden ist, weitergeführt wurde.
- Schleswig-Holstein mit dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) für das Land Schleswig-Holstein vom 7. Juni 1990 (GVObI. Schl.-H. S. 364), das durch das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG) vom 6. März 2012 (GVObI. Schl.-H. S. 282) abgelöst worden ist, das zuletzt durch das Gesetz vom 22. Januar 2017 (GVObI. Schl.-H. S. 123) geändert worden ist.
- Rheinland-Pfalz mit dem Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz – BFG) vom 30. März 1993 (GVBl. S. 157), das zuletzt durch das Gesetz vom 22. Dezember 2015 (GVBl. S. 461) geändert worden ist.

Nach der Wiedervereinigung Deutschlands bekamen die ostdeutschen Bundesländer

- Brandenburg mit dem Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (BbgWBG) vom 15. Dezember 1993 (GVBl. I S. 498), das zuletzt durch das Gesetz vom 25. Januar 2016 (GVBl. I Nr. 5 S. 15) geändert worden ist,
- Sachsen-Anhalt mit dem Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998 (GVBl. LSA S. 92), das zuletzt durch das Gesetz vom 18. November 2005 (GVBl. LSA S. 698, 705) geändert worden ist,
- Mecklenburg-Vorpommern mit dem Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz – BfG M-V) vom 7. Mai 2001 (GVObI. M-V S. 112), das durch das Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz – BfG M-V) vom 13. Dezember 2013 (GVObI. M-V S. 691) abgelöst und das zuletzt durch Art. 1 Erstes G zur Änd. des BildungsfreistellungsG vom 11. Dezember 2020 (GVObI. M-V S. 1386) geändert worden ist,

und

- Thüringen mit dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) vom 15. Juli 2015 (GVBl. S. 114)

Bildungsfreistellungsgesetze.

- Baden-Württemberg erhielt mit dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) vom 17. März 2015 (GBl. S. 161) ebenfalls 2015 ein Bildungszeit- bzw. -freistellungsgesetz, das zuletzt durch das Gesetz vom 4. Februar 2021 (GBl. S. 117) geändert worden ist.

Bildungsfreistellungsgesetze fehlen derzeit in Bayern und Sachsen. Damit ist die Bundesrepublik Deutschland ihrer völkerrechtlichen Verpflichtung aus dem Übereinkommen Nr. 140 der ILO bisher nicht im ausreichenden Umfang nachgekommen. Die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens ist bisher jedoch nicht beantragt worden.

Innerstaatliche Kompetenz zum Abschluss völkerrechtlicher Verträge

Nach allgemeiner Regel des Völkerrechts sind die Staaten von Völkerrechts wegen verpflichtet, die von ihnen geschlossenen Abkommen zu erfüllen, diese Pflicht wurde zudem in Art. 26 des Wiener Übereinkommens über das Recht der Verträge (WVRK) kodifiziert und hat Eingang in Art. 19 der ILO-Verfassung gefunden. Mit Ratifikation des ILO-Übereinkommens 140 hat Deutschland sich folglich zur Umsetzung ins nationale Recht verpflichtet. Ausweislich der Gesetzesmaterialien ging der Gesetzgeber zum Zeitpunkt der Ratifikation davon aus, die im Übereinkommen geforderte Bildungsurlaubspolitik mit den bestehenden Bundes- und Landesgesetzen sowie sonstigen Regelungen schrittweise zu verwirklichen. Der Bundesgesetzgeber formulierte die Absicht, bezahlten Bildungsurlaub abhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung schrittweise weiter auszubauen. Der mit Ratifikation des Übereinkommens 140 eingegangenen Verpflichtung ist der (Bundes- bzw. verschiedene Landes-) Gesetzgeber jedoch bislang nicht nachgekommen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob eine Umsetzungsverpflichtung mittels Bundesgesetz besteht oder ob sich die Umsetzungsverpflichtung im deutschen föderalen System auch auf die Landesgesetzgebung bezieht.

Gem. Art. 32 GG kommt dem Bund die Kompetenz für den Abschluss völkerrechtlicher Verträge im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz zu. Dieses betrifft sowohl den Bereich der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz nach Art. 73 GG als auch die konkurrierende Gesetzgebung nach Art. 74 GG. Die Transformation in innerstaatliches Recht bemisst sich nach Art. 59 Abs. 2 GG, der die Modalitäten zum Abschluss völkerrechtlicher Verträge festlegt, die sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung beziehen. Durch den Abschluss eines völkerrechtlichen Vertrags übernimmt die Exekutive für den Bund völkerrechtliche Verpflichtungen. Dieses ist auch in Bereichen möglich, die der ausschließlichen Kompetenz der Bundesländer unterfallen. So wird in den Richtlinien des Bundesjustizministeriums unter 1.1.3 (a) darauf hingewiesen, dass es auch Fälle geben kann, in denen der formelle Landesgesetzgeber zur Durchführung eines solchen völkerrechtlichen Vertrages tätig werden muss, da dieser Bestimmungen enthalten kann, die in die Kompetenz des Landesgesetzgebers fallen. Die internationale Vertragspraxis nimmt naturgemäß keine Rücksicht auf die Kompetenzabgrenzungen innerhalb des deutschen Bundesstaates. Fällt eine Thematik hingegen in die Kompetenz der Bundesländer, dann kommt den Bundesländern auch die Umsetzungsverpflichtung zu, da das Grundgesetz die Erfüllung der bestehenden völkerrechtlichen Vertragspflichten der Verantwortung des zuständigen Gesetzgebers zuweist.

Gesetzgebungskompetenz des Bundes oder der Bundesländer?

Zu klären ist folglich, ob die Thematik des Bildungsurlaubs der (ausschließlichen) Kompetenz der Bundesländer unterliegt. Das Grundgesetz enthält keine ausdrückliche Kompetenzregelung für den Bereich der Arbeitnehmerweiterbildung, dieses ist auch für bildungsrechtliche Regelungen nicht durchgängig der Fall. Während Weiterbildung allgemein der Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer nach Art. 30 und 70 GG unterfällt, hat der Bund gem. Art. 73 Nr. 8 GG die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz für die Fortbildung seiner Beschäftigten. Das gesamte Schulwesen einschließlich der Erwachsenenbildung hingegen fällt unter die Kulturhoheit der Länder. In diesem Bereich der ausschließlichen Gesetzgebungszuständigkeit sind die Länder allein befugt, das Recht zu gestalten. Dieser Grundsatz kommt in Art. 30, 70 ff. GG mit großer Deutlichkeit zum Ausdruck. Würde die Bildungsfreistellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesem, ausschließlich den Ländern zugeordneten Bereich unterfallen, wären die Bundesländer auch in der Pflicht, das Übereinkommen 140 in deutsches Recht umzusetzen.

Ein anderes Ergebnis ergäbe sich hingegen, sofern die Materie dem Arbeitsrecht zuzuordnen wäre, das gem. Art. 74 Nr. 12 GG der konkurrierenden Gesetzgebung des Bundes unterliegt. Unter Zugrundelegung der herkömmlichen Definition des Arbeitsrechts kommt dem Bund die Befugnis zu, die Gesamtheit der zivil- und öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu erlassen, die den Tatbestand der abhängigen Beschäftigung regeln. Darunter fällt das ausdrücklich aufgeführte Betriebsverfassungsrecht, aber auch das Arbeitsvertragsrecht und das Recht der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Urlaubsrechtes. Das BVerfG hat die Thematik der Arbeitnehmerweiterbildung ebenfalls als Teil des Arbeitsrechts eingeordnet, das somit der konkurrierenden Gesetzgebung des Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG unterfällt. Das Gericht hat sich in seiner Argumentation im Hinblick auf die Eigenständigkeit der Arbeitnehmerweiterbildung im Verhältnis zur Berufsbildung nicht zuletzt auf die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 140 und die entsprechenden Gesetzesmaterialien gestützt. Auch der Bundesgesetzgeber ist ersichtlich von der Eigenständigkeit der Arbeitnehmerweiterbildung ausgegangen, als er das ILO-Übereinkommen Nr. 140 ratifizierte und dabei die Einführung von bezahltem Bildungsurlaub erwog.

Die Bildungsfreistellung im Sinne des ILO-Übereinkommens 140 unterfällt somit nicht der ausschließlichen Gesetzgebungshoheit der Länder nach Art. 30 und 70 GG, sondern gehört zur konkurrierenden Gesetzgebung des Art. 74 Abs. 1 GG und unterliegt damit dem Zuständigkeitsbereich des Bundes. Der Bundesgesetzgeber ist folglich berechtigt, den Freistellungsanspruch für Bildungsurlaub selbst zu regeln, einschließlich Entgeltfortzahlung, Kostenübernahme durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber sowie dem Kreis der anspruchsberechtigten Personen. Solange und soweit der Bund auf diesem Gebiet von seinem Gesetzgebungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat, können die Länder gesetzgeberisch tätig werden (Art. 72 Abs. 1 GG). Der Bundesgesetzgeber kann ein Sachgebiet, das der konkurrierenden Gesetzgebung unterfällt, auch lediglich teilweise regeln und damit den Rest bei den Ländern belassen.

Da Art. 74 GG jedoch keine Pflicht der Länder zur Gesetzgebung ausspricht, sind die Länder frei in der Entscheidung, ob sie legislativ tätig werden wollen oder nicht. Die Auflistung von Themenbereichen der konkurrierenden Gesetzgebung in Art. 74 Abs. 1 GG dient allein der Kompetenzverteilung im Bund-Länder-Verhältnis, mithin dem bundesstaatlichen Binnenbereich. Die Bundesregierung hätte – nach wie vor – die Möglichkeit, von ihrer Kompetenz für eine bundesgesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs Gebrauch zu machen und somit der völkerrechtlichen Verpflichtung des Bundes nachzukommen. Die bereits bestehenden Bildungsfreistellungsgesetze in 14 der 16 Bundesländer würden insoweit von einem Bundesgesetz verdrängt. Der Bund kann sich seiner aus der Ratifikation des ILO-Übereinkommens 140 resultierenden Gesetzgebungspflicht auch nicht durch Verpflichtung der Länder entledigen.

Die Bundesländer Bayern und Sachsen haben die Möglichkeit, ebenso wie die anderen Bundesländer, Bildungsfreistellungsgesetze zu erlassen. Da die Thematik jedoch in die Vorrangzuständigkeit des Bundes fällt, obliegt es diesem, seiner mit der Ratifikation des Übereinkommens 140 eingegangenen Verpflichtung nachzukommen.

Einzelne Regelungen bzw. Datenlage

Grundsätzlich gehen Landesgesetze über Bildungsfreistellung, -urlaub bzw. -zeit von einer bezahlten Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr aus (außer Saarland). Der Freistellungsanspruch ist in der Regel auf Themen der politischen und beruflichen Bildung beschränkt. Im Gegensatz zu den Anfängen des Bildungsurlaubs liegt heute das Schwergewicht der Nutzung auf berufsnahen Angeboten. Die bildungspolitische Begründung dieser Regelungen besteht in der Auffassung, dass solche Veranstaltungen mobilisierend für das lebenslange Lernen wirken.

Um die Kosten für Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber zu begrenzen bzw. aufzufangen, gibt es für kleine und mittlere Unternehmen einen pauschalierten Erstattungsanspruch für die Lohnkosten (vgl. § 8 Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz). In Mecklenburg-Vorpommern gibt es einen pauschalierten Erstattungsanspruch in Höhe von 110 Euro pro Tag für politische Weiterbildung und der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten bzw. 55 Euro pro Tag für berufliche Weiterbildung.

Für Beamtinnen bzw. Beamte ist die Thematik des Bildungsurlaubs bzw. der Bildungsfreistellung in den Regelungen über den Sonderurlaub mitenthalten, etwa in §§ 9, 10

der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (Sonderurlaubsverordnung – SUrlV) bzw. den Vorschriften der Länder. In Bayern wäre dies die Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV) vom 28. November 2017, die zuletzt durch § 1 der Verordnung vom 1. Oktober 2019 (GVBl. S. 594) geändert worden ist.

Während in den 1980er Jahren Bildungsurlaube noch überwiegend durch die Teilnahme von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern geprägt waren, sind sie heute sehr heterogen mit Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten besetzt. Der Anteil von Frauen ist noch immer gering, hat sich aber gesteigert.

Derzeit nehmen allerdings nur etwa ein bis zwei Prozent (in Bremen vier Prozent) aller Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in den Bundesländern mit entsprechenden Bildungsfreistellungsgesetzen ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahr. Die niedrige Bildungsurlaubsquote ist auch eine Folge intensiver betrieblicher und rechtlicher Konflikte um dieses Recht.

B) Im Einzelnen

Zu Art. 1

Art. 1 Abs. 1 begründet den Bildungsfreistellungsanspruch der im Freistaat Bayern Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern. Bildungsfreistellung ist definiert als ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für Zwecke der Weiterbildung.

Nach Art. 1 Abs. 2 zählen zu den Beschäftigten im Sinne des Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Art. 1 Abs. 3 stellt klar, dass das Gesetz auch für die Beamtinnen und Beamten i. S. d. Art. 1 Abs. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes und für die Richterinnen und Richter i. S. d. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Richter- und Staatsanwaltsgesetzes gilt.

Zu Art. 2

Nach Art. 2 Abs. 1 Satz 1 beläuft sich der Bildungsfreistellungsanspruch auf zehn Arbeitstage für jeden Zeitraum zweier aufeinander folgender Kalenderjahre. Der Zeitraum beginnt jeweils mit einem ungeraden Kalenderjahr (z. B. 2017/2018). Wenn das Arbeitsverhältnis in einem geraden Kalenderjahr begründet, beläuft sich der Anspruch in dem geraden Kalenderjahr auf fünf Arbeitstage.

Ein Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses lässt nach Art. 2 Abs. 2 den Bildungsfreistellungsanspruch unberührt, jedoch wird bei einem Wechsel innerhalb des Zweijahreszeitraums eine bereits erfolgte Bildungsfreistellung auf den Bildungsfreistellungsanspruch gegenüber der neuen Arbeitgeberin bzw. dem neuen Arbeitgeber angerechnet.

Für die im Freistaat zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gilt das Bayerische Bildungsfreistellungsgesetz mit der Maßgabe, dass sich der Anspruch auf Bildungsfreistellung auf fünf Arbeitstage im Ausbildungsjahr zur Teilnahme an Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen Weiterbildung beläuft; Voraussetzung ist, dass dadurch das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird (vgl. Art. 2 Abs. 3).

Art. 2 Abs. 4 schließt den Bildungsfreistellungsanspruch aus, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt. Ist dies der Fall, soll aber unter Berücksichtigung der betrieblichen oder dienstlichen Belange Bildungsfreistellung gewährt werden.

Die Bildungsfreistellung für die Beschäftigten in Schule und Hochschule soll in der Regel während der unterrichts- oder vorlesungsfreien Zeit erfolgen (vgl. Art. 2 Abs. 5).

Nach Art. 2 Abs. 6 entsteht der Anspruch auf Bildungsfreistellung nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses.

Zu Art. 3

Nach Art. 3 Abs. 1 erfolgt Bildungsfreistellung nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen oder gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung.

Art. 3 Abs. 2 und 3 beschreiben, was unter beruflicher und gesellschaftspolitischer Weiterbildung zu verstehen ist. Berufliche Weiterbildung dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten; sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt und schließt auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Orientierungswissen ein. Gesellschaftspolitische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge sowie der Befähigung zur Beurteilung, Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben.

Art. 3 Abs. 4 stellt fest, dass berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung oder deren Verbindung insbesondere auch der Gleichstellung von Mann und Frau und von behinderten und nicht behinderten Menschen zu dienen haben.

Zu Art. 4

Der nach dem Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetz bestehende Anspruch auf Bildungsfreistellung ist ein Mindestanspruch. D. h., dass andere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, tarifvertragliche Regelungen, betriebliche Vereinbarungen sowie sonstige vertragliche oder betriebliche Regelungen über Freistellungen für Zwecke der Weiterbildung vom Bayerischen Bildungsgleichstellungsgesetz unberührt bleiben (vgl. Art. 4 Abs. 1). Allerdings werden Freistellungen, die aufgrund anderer Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, tarifvertraglicher Regelungen, betrieblicher Vereinbarungen sowie sonstiger vertraglicher oder betrieblicher Regelungen über Freistellungen für Weiterbildungszwecke erfolgen, auf den Anspruch nach dem Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetz angerechnet, soweit diese Veranstaltungen der beruflichen oder gesellschaftlichen Weiterbildung oder deren Verbindung dienen (vgl. Art. 4 Abs. 2 Satz 1). Näheres regelt die Staatsregierung nach Art. 4 Abs. 2 Satz 2 durch Rechtsverordnung.

Zu Art. 5

Nach Art. 5 Abs. 1 ist der Anspruch auf Bildungsfreistellung bei der Arbeitgeberin bzw. beim Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich unter Beifügung des Nachweises über die Anerkennung der Veranstaltung und von Informationen über Inhalt und Zeitraum der Veranstaltung und die durchführende Einrichtung geltend zu machen.

Art. 5 Abs. 2 enthält für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber einen Ablehnungsgrund für die Bildungsfreistellung.

Nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 und 2 kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Bildungsfreistellung für den vorgesehenen Zeitraum auch ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange der Bildungsfreistellung entgegenstehen; zuvor ist allerdings der Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen. Die Ablehnung ist so früh wie möglich, in der Regel mindestens drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber dem Beschäftigten mitzuteilen (vgl. Art. 5 Abs. 3 Satz 3).

Gemäß Art. 5 Abs. 4 Satz 1 gilt bei Ablehnung der Bildungsfreistellung aus zwingenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen im laufenden Zweijahreszeitraum der Bildungsfreistellungsanspruch als auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen; eine nochmalige Ablehnung aus zwingenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen ist unzulässig. Eine im laufenden Zweijahreszeitraum nicht erfolgte Bildungsfreistellung kann im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen werden (vgl. Art. 5 Abs. 4 Satz 2).

Die ordnungsgemäße Teilnahme an der anerkannten Veranstaltung ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nach deren Beendigung nachzuweisen (vgl. Art. 5 Abs. 5).

Nach Art. 5 Abs. 6 hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welchem Umfang im laufenden Zweijahreszeitraum Bildungsfreistellung erfolgt ist.

Zu Art. 6

Art. 6 Abs. 1 regelt den Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Bildungsfreistellung und Art. 6 Abs. 2 normiert, dass während der Bildungsfreistellung keine dem Bildungsfreistellungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden darf.

Art. 6 Abs. 3 stellt ein Benachteiligungsverbot im Hinblick auf die Inanspruchnahme von Bildungsfreistellung fest.

Zu Art. 7

Veranstaltungen werden auf Antrag durch eine vom Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung zu bestimmende Stelle anerkannt. Sie müssen die einzelnen Voraussetzungen nach Art. 7 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 erfüllen. Diese sind:

- Die Veranstaltungen müssen der beruflichen oder gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung und dürfen nicht der Erholung, Unterhaltung oder der allgemeinen Freizeitgestaltung dienen.
- Die Veranstaltungen müssen im Einklang mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des GG und mit der Verfassung stehen.
- Die Veranstaltungen sollen mindestens drei Tage in Block- oder Intervallform und müssen in der Regel mindestens je Tag durchschnittlich sechs Unterrichtsstunden umfassen.
- Die Veranstaltungen müssen in der organisatorischen und fachlich-pädagogischen Durchführung der Einrichtung liegen, die die Anerkennung beantragt. Diese hat hinsichtlich ihrer Ausstattung, Lehrkräfte, Bildungsziele und Qualität ihrer Bildungsarbeit eine sachgemäße Weiterbildung zu gewährleisten. Bildungseinrichtungen des Freistaates, nach dem Bayerischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz anerkannte Volkshochschulen, Landesorganisationen der Erwachsenenbildung in freier Trägerschaft und Heimbildungsstätten, Einrichtungen der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen und Einrichtungen von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe gelten als entsprechend qualifiziert.
- Die Veranstaltungen müssen offen zugänglich sein. Dies setzt eine Veröffentlichung der Veranstaltung voraus. Die Teilnahme an den Veranstaltungen darf nicht von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft oder sonstigen Vereinigung oder Institution abhängig gemacht werden. Dies schließt die Anerkennung von Veranstaltungen in der Trägerschaft derartiger Vereinigungen oder Institutionen jedoch nicht aus. Die Teilnahme muss freiwillig erfolgen können. Sie darf von pädagogisch begründeten Voraussetzungen sowie Zielgruppenorientierungen abhängig gemacht werden.

Nach Art. 7 Abs. 2 werden in grundsätzlichen Fragen der Anerkennung Vertretungen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, der Kammern sowie des Landesbeirats für Erwachsenenbildung nach dem Bayerischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz beteiligt.

Nach Art. 7 Abs. 3 werden Veranstaltungen, die aufgrund vergleichbarer Rechtsvorschriften anderer Bundesländer dort anerkannt worden sind, anerkannt, wenn auch die Anerkennungsvoraussetzungen nach Art. 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 3 und 5 gegeben sind.

Art. 7 Abs. 4 enthält eine Ermächtigung für die Staatsregierung, das Nähere der Anerkennungsvoraussetzungen und des Anerkennungsverfahrens für die Veranstaltungen sowie das Beteiligungsverfahren von Vertretungen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, der Kammern sowie des Landesbeirats für Erwachsenenbildung nach dem Bayerischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz in grundsätzlichen Fragen durch Rechtsverordnung zu regeln.

Zu Art. 8

Nach Art. 8 Abs. 1 Satz 1 erstattet der Staat privaten Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern, die in der Regel weniger als 50 Personen ständig beschäftigen (Klein- und Mittelbetrieben), auf Antrag, der vor der Bildungsfreistellung zu stellen ist (vgl. Art. 8 Abs. 5 Satz 1), nach Maßgabe des Staatshaushalts einen pauschalierten Anteil des für den Zeitraum der Bildungsfreistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelts.

Art. 8 Abs. 2 regelt die Höhe der Pauschale.

Soweit eine Erstattung nicht mehr möglich ist, besteht kein Anspruch auf Bildungsfreistellung nach dem Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetz (vgl. Art. 8 Abs. 4).

Nach Art. 8 Abs. 5 Satz 2 regelt das Nähere über die Erstattung das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung.

Zu Art. 9

Die Vorschrift regelt, dass die Staatsregierung dem Landtag alle zwei Jahre - erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes – über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung und über die volkswirtschaftlichen Kosten von bezahlten Bildungsfreistellungen in Bayern berichtet. Die Einrichtungen, die anerkannte Veranstaltungen durchführen, sind verpflichtet, der Staatsregierung die für den Bericht notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Zu Art. 10

Es handelt sich um die Inkrafttretensvorschrift des Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetzes.