

## **G e s e t z e n t w u r f**

### **der Landesregierung**

## **Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG)**

### **A. Problem und Regelungsbedürfnis**

Die Grundlage für die gesetzliche Regelung der Bildungsfreistellung bildet das Übereinkommen Nr. 140 "Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub" vom 24. Juni 1974 (BGBl. II 1976 S. 1527) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Mit seiner Unterzeichnung hat sich die Bundesrepublik Deutschland vertraglich verpflichtet, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern. In der Folge haben die Länder im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung und in Ermangelung einer bundesgesetzlichen Regelung diese Verpflichtung umgesetzt. Lediglich in Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen fehlt die entsprechende gesetzliche Regelung. In Baden-Württemberg wurde mittlerweile auf der Grundlage der Koalitionsvereinbarung eine gesetzliche Regelung in den Landtag eingebracht. In Thüringen sieht der Koalitionsvertrag vom November 2014 ebenfalls den Beschluss eines Bildungsfreistellungsgesetzes vor.

Das Übereinkommen Nr. 140 legt die Eckpunkte zur Regelung der allgemeinen und politischen sowie beruflichen und gewerkschaftlichen Bildung fest. Nach Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 140 ist bezahlter Bildungsurlaub ein Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird. Nach Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 140 haben die Mitglieder die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung auf allen Stufen der allgemeinen und politischen sowie der gewerkschaftlichen Bildung zu fördern.

### **B. Lösung**

Beschluss eines Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes

Ausgestaltet als spezialgesetzliche Urlaubsregelung soll es Beschäftigten ermöglicht werden, an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen. Das Verfahren der Gewährung der Freistellung orientiert sich an allgemeinen urlaubsrechtlichen Regelungen. Neben dringenden betrieblichen Belangen, wie sie das Bundesurlaubsgesetz nennt, können dem Arbeitnehmer weitere Gründe entgegengehalten werden, die zur Ablehnung seines Antrags führen (der sogenannte "Überlastungsschutz"). In Betrieben ab fünf bis 25 Beschäftigten ist die Ablehnung möglich, wenn in-

nerhalb des Betriebs bereits fünf Freistellungstage gewährt oder in Anspruch genommen wurden. In größeren Betrieben ist eine Ablehnung möglich, wenn bereits eine nach dem Gesetz festgelegte, von der Betriebsgröße abhängige Anzahl von Freistellungstagen gewährt oder in Anspruch genommen wurde.

Beschäftigte in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten sind vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen.

Das Gesetz vermittelt einen Mindestanspruch. Andere Vereinbarungen, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, bleiben von den Regelungen des Gesetzes unberührt.

Das Gesetz wird befristet, da es eine gesetzliche Regelung in einem bislang gesetzlich nicht geregelten Bereich schafft (Pilotprojekt) und es eine gesetzgeberische Evaluierungspflicht begründet. In diesen Fällen ist nach der Kabinettsvorlage zum weiteren Umgang mit der Befristung von Gesetzen vom 24. Mai 2011 eine Befristung der Geltungsdauer vorzusehen.

Die Bildungsangebote sollen durch Träger vorgehalten werden, deren Qualität es durch das Land sicherzustellen gilt. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung basiert darauf, dass eine Bildungsveranstaltung eines anerkannten Trägers besucht wird (sogenannte Trägeranerkennung).

### **C. Alternativen**

Nach Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 140 kann die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub auch durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche oder auf jede andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise erfolgen (beispielsweise durch Selbstverpflichtung der Arbeitgeber). Mit den Regelungen der Bildungsfreistellung wird in nicht unerheblichem Maße in die Berufsausübungsfreiheit des Arbeitgebers aus Artikel 12 Abs. 1 des Grundgesetzes eingegriffen. Diese Einschränkungen sind zulässig, aber so wesentlich, dass sie aus verfassungsrechtlichen Gründen nur durch ein Gesetz geregelt werden dürfen. Daher gibt es keine Alternative zu einer gesetzlichen Regelung der Bildungsfreistellung, wenn diese etabliert werden soll.

Das Verfahren der Trägeranerkennung könnte durch eine Anerkennung der einzelnen Bildungsangebote ersetzt werden. Eine Anerkennung jeder einzelnen Bildungsveranstaltung wäre jedoch erheblich verfahrensaufwendiger und bedürfte eines deutlich höheren Personaleinsatzes. Daher wurde die verfahrensökonomischere Herangehensweise der Trägeranerkennung gewählt, mit der die Länder Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt gute Erfahrungen gemacht haben.

### **D. Kosten**

Den Thüringer Arbeitgebern, einschließlich des Freistaats und der Kommunen, entsteht ein zusätzlicher Aufwand durch die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung durch ihre Arbeitnehmer. Dieser Aufwand kann aufgrund fehlender statistischer Daten und fehlender Erfahrungswerte nur geschätzt werden. In Thüringen gab es im Jahr 2012 Betriebe mit 686.120 Beschäftigten. Davon wären Betriebe mit 553.211 Beschäftigten in den Anwendungsbereich des Gesetzes gefallen. Nach einer Länderumfrage aus dem Jahr 2013 liegt die Quote der Inanspruchnahme nach den Erfahrungen der anderen Länder zwischen 0,37 und 1,48 Prozent, durchschnittlich also bei 0,8 Prozent. Bereits eine Länderumfrage

ge aus dem Jahr 2011 brachte vergleichbare Zahlen mit durchschnittlich 0,76 Prozent. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass die Betriebe von den Regelungen zum Überlastungsschutz extensiv Gebrauch machen werden, so dass von einer durchschnittlichen Möglichkeit der Inanspruchnahme von zwei Tagen pro Jahr pro Arbeitnehmer ausgegangen wird. Somit ist vielleicht von 8.850 Bildungsfreistellungstagen pro Jahr in Thüringen auszugehen.

Den Trägern der Bildungsangebote entsteht ein zusätzlicher Aufwand durch die Zertifizierung als anerkannter Träger nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz. Zusätzlich entstehen Kosten durch die Erhebung, Verarbeitung und Weiterleitung der Daten zur Erfüllung der Berichtspflicht. Für die Bearbeitung der Anerkennung der Bildungsträger ergibt sich für das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport ein zusätzlicher Personalbedarf.

#### **E. Zuständigkeit**

Federführend ist das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport.

**FREISTAAT THÜRINGEN  
DER MINISTERPRÄSIDENT**

An den  
Präsidenten des Thüringer Landtags  
Herrn Christian Carius  
Jürgen-Fuchs-Straße 1

99096 Erfurt

Erfurt, den 10. März 2015

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit überreiche ich den von der Landesregierung beschlossenen  
Entwurf des

"Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes (ThürBfG)"

mit der Bitte um Beratung durch den Landtag in den Plenarsitzungen  
am 25./26./27. März 2015

Mit freundlichen Grüßen

Bodo Ramelow

## Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG)

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### § 1 Grundsätze

(1) Die Beschäftigten haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung.

(2) Die Freistellung erfolgt für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen anerkannter Träger auf den Gebieten der gesellschaftspolitischen, arbeitsweltbezogenen oder ehrenamtsbezogenen Bildung.

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

(4) Arbeitsweltbezogene Bildung dient der Erhaltung, Erneuerung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Sie schließt insbesondere die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowie Kenntnissen gesellschaftlicher und politischer Zusammenhänge in der Arbeitswelt ein.

(5) Ehrenamtsbezogene Bildung dient der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Sie soll den Beschäftigten neben der Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung des Ehrenamtes zugleich in nicht unerheblichem Umfang die Kenntnis gesellschaftspolitischer Zusammenhänge vermitteln, damit sie ihren Standort in Betrieb oder Gesellschaft erkennen. Die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten, für deren Qualifizierung durch ehrenamtsbezogene Bildung ein Anspruch auf Bildungsfreistellung besteht, werden durch Rechtsverordnung nach § 13 festgelegt.

### § 2 Anspruchsberechtigte

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten,
3. in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen,
4. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, und
5. Personen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind,

soweit ihre Arbeitsstätte in Thüringen liegt oder ihr Arbeitgeber seinen Betriebssitz in Thüringen hat.

(2) Dieses Gesetz gilt entsprechend für Beamte im Sinne des § 1 des Thüringer Beamtengesetzes vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472) in der jeweils geltenden Fassung und für Richter im Sinne des § 2 Abs. 1 des Thüringer Richtergesetzes vom 17. Mai 1994 (GVBl. S. 485) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für Rechtsverhältnisse der im Dienste des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen.

### § 3

#### Anspruch auf Bildungsfreistellung

(1) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich grundsätzlich auf fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, ist die durchschnittliche Anzahl der Wochenarbeitstage im Kalenderjahr für die anteilige Berechnung des Anspruchs maßgebend. Eine nachträgliche Rückabwicklung bereits in Anspruch genommener Bildungsfreistellungstage ist ausgeschlossen. Für nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Bildungsfreistellung bleibt der Anspruch bestehen.

(2) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung wird durch einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses nicht berührt. Eine bereits erfolgte Bildungsfreistellung wird auf den Anspruch gegenüber dem neuen Arbeitgeber angerechnet.

(3) Der Freistellungsanspruch kann einmalig aus dem Jahr seiner Entstehung in das folgende Jahr übertragen werden. Die Übertragung erfolgt auf Antrag des Beschäftigten nur in dem Umfang, wie der Arbeitgeber eine im laufenden Kalenderjahr beantragte Bildungsfreistellung nach § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 abgelehnt oder seine Zustimmung nach § 6 Abs. 7 Satz 1 zurückgenommen hat.

(4) Für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beträgt der Anspruch auf Bildungsfreistellung abweichend von Absatz 1 drei Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Die Übertragung erfolgt auf Antrag abweichend von Absatz 3 Satz 2 einmalig nur in dem Umfang in das folgende Kalenderjahr, wie der Freistellungsanspruch im laufenden Kalenderjahr nicht ausgeschöpft wurde. Die Freistellung erfolgt nicht während der schulischen Ausbildung.

(5) Die Bildungsfreistellung für Beschäftigte mit Lehraufgaben an Hochschulen soll in der Regel während der vorlesungsfreien Zeit erfolgen. Beschäftigte an Schulen, die mit der Unterrichtung oder Betreuung der Schüler betraut sind, können ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung ausschließlich für unterrichtsfreie Zeiten geltend machen.

(6) Für Beschäftigte in einem Betrieb eines Unternehmens, das weniger als fünf Beschäftigte hat, besteht kein Anspruch auf Bildungsfreistellung. Bei der Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten nach Satz 1 werden die Beschäftigten von verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089) in der jeweils geltenden Fassung einbezogen. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit dem Faktor 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20, aber weniger als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 auf die Anzahl der Beschäftigten angerechnet. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten werden bei der Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten nicht berücksichtigt.

#### § 4 Wartezeit

Ein Anspruch auf Bildungsfreistellung wird nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses erworben. Schließt sich ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar an ein Beschäftigungsverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber an, ist für das Entstehen des Anspruchs der Beginn des vorhergehenden Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses maßgebend.

#### § 5 Verhältnis zu anderen Regelungen

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

(2) Bezahlte Freistellungen, die aufgrund der in Absatz 1 Satz 2 genannten Regelungen gewährt werden, werden auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet, soweit sie für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 1 Abs. 2 erfolgt sind. Dies gilt auch für solche Bildungsveranstaltungen, die der Arbeitgeber organisiert und an denen der Beschäftigte auf Vorschlag des Arbeitgebers teilnimmt, sofern dieser zuvor auf die Anrechnungsmöglichkeit hingewiesen hat. Auf den Freistellungsanspruch wird jedoch die Teilnahme an Veranstaltungen nicht angerechnet, wenn sie der Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze oder überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienen. Im Übrigen erfolgt eine Anrechnung der Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen die Teilnahme in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebs- oder Personalrat als anrechenbar erklärt wurde.

#### § 6 Verfahren der Bildungsfreistellung

(1) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist gegenüber dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich geltend zu machen. Die Bescheinigung nach § 8 Abs. 3 ist beizufügen.

(2) Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung zu dem vom Beschäftigten mitgeteilten Zeitpunkt nur ablehnen, wenn

1. die Frist nach Absatz 1 Satz 1 versäumt wurde,
2. dringende betriebliche Belange im Sinne des § 7 des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) in der jeweils geltenden Fassung oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen,
3. in Betrieben von Unternehmen mit bis zu fünfundzwanzig Beschäftigten bereits fünf Arbeitstage für Bildungsfreistellung in Anspruch genommen worden sind oder wenn der Arbeitgeber deren Inanspruchnahme nach Absatz 4 zugestimmt hat,
4. in Betrieben von Unternehmen mit mehr als fünfundzwanzig und bis zu fünfzig Beschäftigten die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für

Bildungsfreistellungen in Anspruch genommen worden sind oder für die der Arbeitgeber der Inanspruchnahme nach Absatz 4 zugestimmt hat, die Hälfte der Zahl der am 1. Januar des Jahres Beschäftigten erreicht hat oder

5. in Betrieben von Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsfreistellungen in Anspruch genommen worden sind oder für die der Arbeitgeber der Inanspruchnahme der Arbeitgeber nach Absatz 4 zugestimmt hat, die Zahl der am 1. Januar des Jahres Beschäftigten erreicht hat.

Für die Bestimmung der Anzahl der Beschäftigten nach Satz 1 Nr. 3 bis 5 gilt § 3 Abs. 6 Satz 2 bis 4 entsprechend.

(3) Entgegenstehende dringende betriebliche Belange nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 sind auch gegeben, wenn der Betrieb sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet; wirtschaftliche Schwierigkeiten liegen insbesondere vor, wenn

1. über das Unternehmen ein Insolvenzverfahren beantragt oder eröffnet wurde oder das Unternehmen in das vom Vollstreckungsgericht zu führende Verzeichnis (§ 26 Abs. 2 der Insolvenzordnung, § 882b der Zivilprozessordnung) eingetragen ist oder
2. das Unternehmen aufgrund einer Verwaltungsentscheidung mittelbar oder unmittelbar Mittel aus öffentlichen Haushalten erhält, die zur Stützung von Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorgesehen sind.

(4) Der Arbeitgeber teilt dem Beschäftigten seine Entscheidung spätestens vier Wochen nach Antragstellung schriftlich mit. Im Fall einer Ablehnung sind die geltend gemachten Gründe schriftlich zu erläutern. Teilt der Arbeitgeber innerhalb der in Satz 1 genannten Frist keine Entscheidung mit oder erfolgt eine Ablehnung nicht schriftlich oder ohne Erläuterung, so gilt die Zustimmung zur Bildungsfreistellung als erteilt.

(5) Nach Beendigung der Bildungsveranstaltung hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber die ordnungsgemäße Teilnahme nachzuweisen. Der Träger der Bildungsveranstaltung hat dem Beschäftigten die für den Nachweis erforderlichen Bescheinigungen kostenlos zu erteilen.

(6) Der Arbeitgeber hat bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dem Beschäftigten auf dessen Verlangen schriftlich zu bescheinigen, ob und in welchem Umfang der Beschäftigte im laufenden Kalenderjahr nach diesem Gesetz freigestellt wurde. Anrechnungen nach § 5 Abs. 2 sind in die Bescheinigung aufzunehmen.

(7) Der Arbeitgeber kann 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 des Antrags auf Bildungsfreistellung berechtigt hätten. In diesem Fall hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten den Schaden zu ersetzen, den der Beschäftigte dadurch erleidet, dass er auf die bereits erteilte Zustimmung zu der Bildungsfreistellung vertraut hat.

## § 7

Fortzahlung des Arbeitsentgelts und Verbot  
von Erwerbstätigkeit

(1) Während der Bildungsfreistellung wird das Arbeitsentgelt entsprechend den einzel- oder tarifvertraglichen sowie gesetzlichen Regelungen für den Erholungsurlaub fortgezahlt.

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

(3) Hat ein Beschäftigter nach erfüllter Wartezeit die gesamte ihm im laufenden Kalenderjahr zustehende Freistellung beansprucht und endet das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf dieses Kalenderjahres, kann eine Rückzahlung des während der Bildungsfreistellung gezahlten Arbeitsentgelts nicht verlangt werden.

(4) Beschäftigte müssen sich auf ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt anrechnen lassen, was sie als Entgeltersatz wegen der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen von anderer Seite aufgrund anderer Bestimmungen erhalten oder erhalten können.

## § 8

## Bildungsveranstaltungen

(1) Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes müssen

1. in Einklang stehen mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung,
2. sich inhaltlich auf die Themenbereiche des § 1 Abs. 2 beziehen,
3. von Trägern durchgeführt werden, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum haben und nach den §§ 9 und 10 anerkannt sind,
4. als Veranstaltungen in Blockform von mindestens zwei Tagen Dauer durchgeführt werden, wobei ein Tag durchschnittlich mindestens sechs Unterrichtsstunden von jeweils mindestens 45 Minuten umfassen muss, und
5. Anspruchsberechtigten im Sinne des § 2 Abs. 1 und 2 offen zugänglich sein; die offene Zugänglichkeit setzt eine öffentliche Bekanntgabe der Veranstaltung voraus; die Teilnahme an den Veranstaltungen darf nicht von der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Partei, Gewerkschaft, sonstigen Vereinigung oder Institution sowie einem bestehenden besonderen Dienst- oder Arbeitsverhältnis abhängig gemacht werden und muss freiwillig erfolgen können; sie darf von nachzuweisenden fachlichen Vorkenntnissen oder bestimmten beruflichen Einsatzbereichen abhängig gemacht werden.

(2) Keine Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes sind Veranstaltungen, die

1. der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- und Gesundheitspflege, der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung oder der Vermittlung entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten dienen,

2. ausschließlich das Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten zur privaten Lebensbewältigung zum Gegenstand haben,
3. auf den Erwerb von Fahrerlaubnissen oder ähnlicher Berechtigungen vorbereiten oder
4. Studienreisen sind, die keine Veranstaltung nach § 1 Abs. 2 sind und keine Unterrichtseinheiten in dem in Absatz 1 Nr. 4 geregelten Umfang enthalten.

(3) Der Träger der Bildungsveranstaltung hat dem Beschäftigten eine Bescheinigung über das Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 zu der geplanten Bildungsveranstaltung kostenlos auszustellen. Diese Bescheinigung muss Angaben über den Inhalt und den Zeitraum der Bildungsveranstaltung sowie die durchführende Einrichtung enthalten.

### § 9

#### Anerkannte Träger, Gütesiegel

(1) Die Anerkennung als Träger von Bildungsveranstaltungen nach diesem Gesetz setzt voraus, dass der antragstellende Träger

1. seit mindestens zwei Jahren besteht,
2. Lehrveranstaltungen organisierten Lernens in den Themenbereichen des § 1 Abs. 2 durchführt,
3. ein Gütesiegel zum Nachweis der Qualität der Bildungsarbeit besitzt, das von dem für Erwachsenenbildung zuständigen Ministerium anerkannt und veröffentlicht ist, und
4. die Voraussetzung des § 8 Abs. 1 Nr. 1 erfüllt.

(2) Einem Gütesiegel nach Absatz 1 Nr. 3 sind andere gleichwertige Gütesiegel gleichgestellt. Ein Gütesiegel ist gleichwertig, wenn insbesondere die Qualität der Angebote des Trägers und die Qualifikation seines Personals die Gewähr dafür bieten, dass die in § 1 Abs. 2 genannten Bildungsveranstaltungen erfolgreich durchgeführt werden.

### § 10

#### Anerkennungsverfahren, Anwendbarkeit des Verfahrens über eine einheitliche Stelle

(1) Wer die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 erfüllt, wird auf Antrag als Träger von Bildungsveranstaltungen nach diesem Gesetz anerkannt.

(2) Der Antrag auf Anerkennung als Träger kann jederzeit gestellt werden. Erfolgt die Antragstellung nach dem 31. August eines Jahres, hat der Antragsteller keinen Anspruch auf die Aufnahme in die nach Absatz 7 zu veröffentlichende Liste anerkannter Träger für das folgende Jahr. Die weiteren Wirkungen der Anerkennung bleiben unberührt.

(3) Über die Anträge entscheidet das für Erwachsenenbildung zuständige Ministerium, sofern nicht durch Rechtsverordnung nach § 13 anderes bestimmt ist. Das Anerkennungsverfahren kann über eine einheitliche Stelle im Sinne des Thüringer ES-Errichtungsgesetzes vom 8. Juli 2009 (GVBl. S. 592) in der jeweils geltenden Fassung abgewickelt werden. Es gelten die Bestimmungen zum Verfahren über die einheitliche Stelle nach den §§ 71 a bis 71 e des Thüringer Verwaltungsverfahrensgesetzes in der Fassung vom 1. Dezember 2014 (GVBl. S. 685) in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Wird innerhalb einer Frist von drei Monaten nicht über den Antrag auf Anerkennung entschieden, gilt der Träger als anerkannt. Das gilt nicht, wenn für die Anerkennung eine Prüfung der Gleichwertigkeit des Gütesiegels nach § 9 Abs. 2 erforderlich ist.

(5) Die Anerkennung als Träger gilt unbefristet und wird mit der Auflage verbunden, mit dem Ende der Laufzeit des Gütesiegels dessen Verlängerung nachzuweisen.

(6) Die Anerkennung als Träger kann widerrufen werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer ein erneuter Antrag des Trägers auf Anerkennung abzulehnen wäre. Das ist insbesondere der Fall, wenn die Verlängerung des Gütesiegels nicht innerhalb einer angemessenen Frist nachgewiesen wird. Die Anerkennung kann auch widerrufen werden, wenn der anerkannte Träger

1. wiederholt eine Veranstaltung als Bildungsveranstaltung nach diesem Gesetz ausweist und durchführt, die
  - a) nicht den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 entspricht oder
  - b) eine Veranstaltung nach § 8 Abs. 2 ist,
2. eine ihm nach diesem Gesetz obliegende Pflicht verletzt oder
3. bei Bildungsveranstaltungen, die von Menschen mit Behinderungen nachgefragt werden, die Zugänglichkeit der Veranstaltung nicht gewährleisten kann, weil die baulichen Anlagen nicht barrierefrei im Sinne des § 2 Abs. 9 der Thüringer Bauordnung vom 13. März 2014 (GVBl. S. 49) in der jeweils geltenden Fassung sind, obwohl die Herstellung eines barrierefreien Zugangs zumutbar wäre.

(7) Die für die Anerkennung zuständige Behörde veröffentlicht in geeigneter Weise eine Liste der anerkannten Träger.

(8) In grundsätzlichen Fragen der Anerkennung werden Vertretungen der Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften sowie das Landeskuatorium für Erwachsenenbildung beteiligt. Weiterhin können zuständige Berufsverbände beteiligt werden.

#### § 11

##### Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot und Benachteiligungsverbot

(1) Von den Bestimmungen dieses Gesetzes darf nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

(2) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung kann nicht abgegolten werden. Anders lautende Vereinbarungen sind unwirksam.

(3) Niemand darf wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligt werden.

#### § 12

##### Evaluation und Berichtspflicht

(1) Das für die Erwachsenenbildung zuständige Ministerium überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes und unterrichtet den Landtag ein halbes Jahr nach Abschluss der Überprüfung über deren Ergebnis.

(2) Die anerkannten Träger sind verpflichtet, der anerkennenden Behörde Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmer der Bildungsveranstaltungen in nicht personenbezogener Form zu erteilen. Zu der Auskunft gehören auch Angaben über Anzahl, Geschlecht, Alter, das Vorliegen einer anerkannten Behinderung, Vorbildung, Beruf, Anstellungsverhältnis und Staatsangehörigkeit der Teilnehmer sowie über die Betriebsgröße des Arbeitgebers.

#### § 13

##### Rechtsverordnungen

Das für Erwachsenenbildung zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Näheres

1. zu den ehrenamtlichen Tätigkeiten, bei denen die Teilnahme an Veranstaltungen auf dem Gebiet der ehrenamtsbezogenen Bildung einen Anspruch auf Bildungsfreistellung begründet,
2. zu den Voraussetzungen der Anerkennung, zur Geltungsdauer der Gütesiegel und den Einzelheiten der Veröffentlichung nach § 9 Abs. 1 Nr. 3,
3. über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Gütesiegeln nach § 9 Abs. 2,
4. über das Anerkennungsverfahren nach § 10 Abs. 1 bis 7,
5. über das Verfahren der Beteiligung zu grundsätzlichen Fragen nach § 10 Abs. 8 und
6. über das Verfahren der Auskunftserteilung nach § 12 Abs. 2, insbesondere über die Form und Frist, zu regeln.

#### § 14

##### Gebühren

Für die Prüfung der Gleichstellung eines Gütesiegels nach § 9 Abs. 2 sowie die Anerkennung nach § 10 werden von den antragstellenden Trägern Gebühren erhoben.

#### § 15

##### Gleichstellungsbestimmung

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

#### § 16

##### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

**Begründung:****A. Allgemeines**

Die inhaltliche Grundlage für die gesetzliche Regelung der Bildungsfreistellung bildet das Übereinkommen Nr. 140 "Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub" vom 24. Juni 1974 (BGBl. II 1976, S. 1527) der Internationalen Arbeitsorganisation. Seinerzeit wurden Eckpunkte zur Regelung der allgemeinen und politischen sowie beruflichen und gewerkschaftlichen Bildung festgelegt. Nach Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 140 ist bezahlter Bildungsurlaub ein Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird. Nach Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 140 haben die Mitglieder die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung auf allen Stufen der allgemeinen und politischen sowie der gewerkschaftlichen Bildung zu fördern.

Die Regelungskompetenz obliegt in Ermangelung einer bundesgesetzlichen Regelung den Ländern. Mit Ausnahme von Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen haben alle Länder ein Gesetz zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 140 über den bezahlten Bildungsurlaub erlassen. In Baden-Württemberg ist mittlerweile auf der Grundlage der Koalitionsvereinbarung auch eine entsprechende gesetzliche Regelung vorbereitet worden.

**B. Zu den einzelnen Bestimmungen**

## Zu § 1

Durch die Regelung des Absatzes 1 wird für Beschäftigte festgestellt, dass sie gegenüber ihrem Arbeitgeber, zweckgebunden für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen anerkannter Träger, einen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben. Es handelt sich vorliegend um eine spezialgesetzliche Urlaubsregelung, die neben Urlaubsregelungen anderer Gesetze tritt. Um begrifflich die mit der Freistellung verbundenen Ziele des lebenslangen Lernens hervorzuheben, wurde der Begriff "Bildungsfreistellung" anstelle des aus rechtlicher Sicht auch zutreffenden und in anderen Ländern auch gebräuchlichen Begriffs "Bildungsurlaub" verwandt.

Absatz 2 regelt abschließend die Bereiche, in denen Bildungsveranstaltungen anerkannter Träger nach diesem Gesetz angeboten werden können. Es handelt sich um die gesellschaftspolitische, arbeitsweltbezogene und die ehrenamtsbezogene Bildung.

Absatz 3 definiert den Begriff der gesellschaftspolitischen Bildung. Ihre Einbeziehung in den Anspruch auf bezahlte Freistellung ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gegenüber dem Arbeitgeber unter dem Gesichtspunkt des Allgemeinwohls als Eingriff in das Grundrecht aus Artikel 12 Grundgesetz zulässig. Der technische und soziale Wandel wirkt sich auf Familie, Gesellschaft und Politik aus. Daran ergeben sich zwangsläufig Verbindungen zwischen beruflicher und politischer Bildung, die der Gesetzgeber bei der Verfolgung seines Ziels berücksichtigen darf. Es liegt daher im Gemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft

und Beruf zu fördern. Die damit verbundenen Einschränkungen hat der Arbeitgeber zu dulden, da sie letztlich auch in seinem Interesse liegen.

Bildungsveranstaltungen, die kulturelle Inhalte vermitteln, die der gesellschaftspolitischen Bildung im Sinne des § 1 Abs. 3 des Gesetzes zuzuordnen sind, fallen unter den Anwendungsbereich des Gesetzes. Diese Systematik orientiert sich an den Vorgaben des Übereinkommens Nr. 140. Dort ist die kulturelle Bildung ebenfalls nicht explizit bei den Bildungsbegriffen des Artikels 2 ausgewiesen. Der kulturelle Fortschritt wird in Artikel 3 lit c als ein Ziel der Bildungsbegriffe aus Artikel 2 beschrieben.

Absatz 4 erläutert die arbeitsweltbezogene Bildung. Die Ausführungen zu Absatz 3 gelten hier entsprechend. Weiterhin profitiert auch der Arbeitgeber direkt von diesen Bildungsmaßnahmen.

Absatz 5 beschreibt in den Sätzen 1 und 2 die Zielstellung der ehrenamtsbezogenen Bildung. Sie dient der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Dabei sollen die theoretischen Grundlagen für die ehrenamtliche Tätigkeit vermittelt werden. Zugleich sollen die Bildungsveranstaltungen dem Teilnehmer gesellschaftspolitische Zusammenhänge vermitteln, die es den Beschäftigten ermöglichen ihren Standort, insbesondere in Bezug auf sein ehrenamtliches Engagement, in seinem Betrieb oder in der Gesellschaft zu erkennen.

Veranstaltungen der ehrenamtsbezogenen Bildung sind Bildungsveranstaltungen im Sinne des Thüringer Bildungsfreistellungsgesetzes. Da das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz keine Erstattungsregelung vorsieht, wird, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG Beschluss vom 11.02.1992, 1 BvR 890/84, 1 BvR 74/87), auf Freistellungsregelungen zur Ausübung des Ehrenamtes verzichtet.

Ein erheblicher Teil der Bildungsveranstaltungen der ehrenamtsbezogenen Bildung wird bereits wegen eines erkennbaren Bezugs zur gesellschaftspolitischen Bildung von den Bildungsbereichen des Absatzes 3 erfasst, ohne dass es einer gesonderten Erwähnung der ehrenamtsbezogenen Bildung bedarf. Die darüber hinaus gehende Ausdehnung auch auf Bildungsveranstaltungen, deren Schwerpunkt nicht der gesellschaftspolitischen Bildung zugerechnet werden kann, trägt dem Umstand Rechnung, dass der gesamte Bereich des ehrenamtlichen Engagements in Deutschland einen erheblichen Stellenwert bei der Bewältigung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben hat. Dabei ist es unerlässlich die vorhandenen Freiwilligen durch ein Angebot von Bildungsveranstaltungen zu qualifizieren und damit auch ihre Motivation zu steigern. Dadurch werden gleichzeitig Anreize für Interessierte geschaffen. Deswegen sollen sich ehrenamtliche Mitarbeiter bei Freistellung von der Arbeit und Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber bilden dürfen. Dem Arbeitgeber darf diese finanzielle Belastung auferlegt werden. Er profitiert, wie auch bei den Bildungsveranstaltungen im Bereich der gesellschaftspolitischen und arbeitsweltbezogenen Bildung, von dem Zuwachs an Wissen und Sozialkompetenz seines Arbeitnehmers. Es ist ihm zuzumuten, als Arbeitgeber in größerem Maße an der Bewältigung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben beteiligt zu werden als der Einzelne. Wie auch bei den gesellschaftspolitischen Bildungsveranstaltungen darf der Gesetzgeber im Interesse des Gemeinwohls neben der Vermittlung des erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch die Verbesserung des Verständnisses der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge als Ziel verfolgen, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverant-

wortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern (vergleiche BVerfG Beschluss vom 15.12.1987, 1 BvR 563/85, 1 BvR 582/85, 1 BvR 974/86, 1 BvL 3/86, weitergehend: BAG Urteil vom 15.03.2005, 9 AZR 104/04 Rn. 27, das bei allgemeiner Weiterbildung überhaupt keinen messbaren Nutzen für den Arbeitgeber verlangt). Die ehrenamtsbezogenen Bildungsveranstaltungen dienen überwiegend dieser Zielstellung, indem sie den ehrenamtlichen Mitarbeitern die notwendigen Grundkenntnisse vermitteln, um Mitverantwortung in Staat und Gesellschaft zu übernehmen. Durch Satz 2 wird sichergestellt, dass die Bildungsveranstaltung der ehrenamtsbezogenen Bildung auch stets in bedeutenden Umfang gesellschaftspolitische Bildungsinhalte vermitteln.

Satz 3 bestimmt, dass die ehrenamtlichen Tätigkeiten, bei denen die Teilnahme an Veranstaltungen der ehrenamtsbezogenen Bildung einen Anspruch auf Bildungsfreistellung begründen, durch Rechtsverordnung festgelegt werden (vergleiche § 13 Nr. 1 ThürBfG). Dem zuständigen Ministerium ist es vorbehalten, die Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeiten festzulegen, für die eine Teilnahme an Veranstaltungen der ehrenamtsbezogenen Bildung einen Freistellungsanspruch begründet. Damit wird berücksichtigt, dass bestimmte Arten ehrenamtlichen Engagements einen größeren gesamtgesellschaftlichen Nutzen haben, so dass diese besonders förderungswürdig sind.

Zu § 2

Absatz 1 definiert den Begriff des Beschäftigten im Sinne des Gesetzes. Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind alle Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende) sowie Menschen, die in einer anerkannten Werkstätte für behinderte Menschen oder für vorgenannte Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind, sofern die Arbeitsstätte der zuvor genannten Personengruppen in Thüringen liegt oder deren Arbeitgeber seinen Betriebssitz in Thüringen hat. Die territoriale Beschränkung des Anwendungsbereiches folgt aus der Regelungskompetenz des Landesgesetzgebers. Durch die Anknüpfung an den Ort der Arbeitsstätte oder den Betriebssitz wird eine konkrete Zuordnung der Lebenssachverhalte ermöglicht. Die Aufnahme der arbeitnehmerähnlichen Personen in Nummer 4 orientiert sich am Vorbild des Arbeitsgerichtsgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes, die die Anwendbarkeit von Schutzvorschriften des Arbeitsrechts auch auf arbeitnehmerähnliche Personen erstrecken, da diese Gruppe von Beschäftigten ihrer sozialen Stellung nach dem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig ist. Nicht darunter fallen Scheinselbstständige, da diese bereits von Nummer 1 erfasst sind.

Absatz 2 sieht eine entsprechende Geltung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung auch für Beamte im Sinne des § 1 des Thüringer Beamtengesetzes vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472) in der jeweils geltenden Fassung und für Richter im Sinne des § 2 Abs. 1 des Thüringer Richtergesetzes vom 17. Mai 1994 (GVBl. S. 485) in der jeweils geltenden Fassung vor, sofern diese landesrechtlichen Regelungen unterfallen. Da diese Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, unterfallen sie nicht dem Beschäftigtenbegriff des Absatzes 1. Daher bedarf es einer Regelung, die eine entsprechende Anwendbarkeit vorsieht.

Absatz 3 stellt klar, dass die Regelungen nicht für Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen gelten. Diese Personen sind der Regelungszuständigkeit des Landesgesetzgebers entzogen.

Zu § 3

Durch die Regelung des Absatzes 1 wird der jährliche Anspruch auf Bildungsfreistellung geregelt. Nach Satz 1 beläuft sich der Anspruch grundsätzlich auf fünf Arbeitstage, da dies der Regelfall der wöchentlich zu arbeitenden Zahl von Tagen ist. Satz 2 bringt zum Ausdruck, dass für die Berechnung des Freistellungsanspruchs die durchschnittliche Anzahl der Wochenarbeitstage im Kalenderjahr entscheidend ist und sich der Anspruch in Abhängigkeit von deren Anzahl verringert oder erhöht. Das gilt auch, wenn sich die Anzahl der vertraglichen Arbeitstage im laufenden Jahr ändert. Satz 3 stellt klar, dass nachträglich keine Rückabwicklung von Bildungsfreistellungstagen erfolgen darf, wenn der Anspruch ausgeschöpft wurde und danach die wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt wird. Entsprechend den allgemeinen Urlaubsregelungen führen nachgewiesene Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Satz 4 nicht zum Erlöschen des Anspruchs auf Bildungsfreistellung.

Absatz 2 sieht vor, dass der Anspruch auf Bildungsfreistellung jeweils auf ein Kalenderjahr bezogen wird; eine anteilige Berechnung ist nicht vorgesehen. Dies trägt zur Verfahrensvereinfachung bei, ist zugleich aber auch der Tatsache geschuldet, dass die Bildungsveranstaltungen zusammenhängend fünf Kalendertage dauern können. Aus diesem Grunde werden bei einem unterjährigen Wechsel die alte und die neue Arbeitsstätte als eine gewertet. Sichergestellt ist durch diese Regelung, dass der Anspruchsberechtigte auch in Jahren des Wechsels der Beschäftigungsstellen seinen Anspruch geltend machen kann. Durch Satz 2 wird ausgeschlossen, dass eine doppelte Inanspruchnahme erfolgt.

Absatz 3 ermöglicht dem Anspruchsberechtigten die Übertragung des Anspruchs auf das Folgejahr. Dies soll aber nur gelten, wenn die Gründe für die Nichtinanspruchnahme nicht im Einflussbereich des Beschäftigten liegen. Das bedeutet, dass er zunächst überhaupt einen Antrag auf Bildungsfreistellung gestellt haben muss. Lehnt der Arbeitgeber diesen Antrag ab oder nimmt er seine bereits erteilte Zustimmung zurück, ist dies nicht dem Beschäftigten zuzurechnen. Damit ihm der Anspruch zumindest im Folgejahr nicht verfällt, kann er einmalig dessen Übertragung in dieses Folgejahr beantragen. Diesem Antrag ist stattzugeben. Die Möglichkeit, den Anspruch auf Bildungsfreistellung in das folgende Jahr zu übertragen, ist begrenzt auf nicht verbrauchte Freistellungstage und auf eine einmalige Übertragung in das dem Jahr der Anspruchsentstehung nachfolgende Jahr, so dass eine weitergehende Kumulierung der Ansprüche ausgeschlossen ist. Hierdurch wird den Interessen der Arbeitgeber Rechnung getragen, Beschäftigte im Regelfall höchstens fünf Tage im Jahr freistellen zu müssen. Zudem werden unüberschaubare Anspruchslagen ausgeschlossen.

Absatzes 4 beschränkt den Anspruch auf Bildungsfreistellung für die in der Berufsausbildung Beschäftigten auf drei Tage innerhalb eines Kalenderjahres. Die Erreichung des Ausbildungsziels rechtfertigt diese Beschränkung der Dispositionsfreiheit dieser Beschäftigtengruppe. Die Auszubildenden können den im laufenden Jahr nicht ausgeschöpften Freistellungsanspruch auf Antrag und ohne die Beschränkungen des Absatzes 3 Satz 2 einmalig in das nächste Kalenderjahr übertragen. Darüber hinaus erfolgt die Freistellung nur während der Zeit der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb. Die Bildungsfreistellung ist eine Sonderform des Urlaubs. Die Erweiterung des Urlaubsanspruchs kann sich nur auf das Beschäftigungsverhältnis beziehen, dass den Urlaubsanspruch vermittelt. Im Fall der Auszubildenden ist dies nur die Zeit der praktischen

Ausbildung. Das Schulgesetz und die Schulordnungen gehen von einer dauerhaften Anwesenheit des Schülers während der Schulzeit aus. Freistellungen werden nur in Ausnahmefällen ermöglicht (vergleiche § 30 Abs. 4 des Thüringer Schulgesetzes, § 7 Abs. 1 der Thüringer Allgemeinen Schulordnung für die berufsbildenden Schulen, § 7 der Thüringer Berufsschulordnung).

Absatz 5 regelt die zeitliche Erfüllung des Freistellungsanspruchs für die genannten Gruppen der Anspruchsberechtigten korrespondierend zu den allgemeinen Urlaubsregelungen. So regelt § 89 Abs. 7 Satz 1 des Thüringer Hochschulgesetzes, dass die Bildungsfreistellung grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit erfolgen soll. Das Thüringer Hochschulgesetz lässt jedoch nach seinem § 89 Abs. 7 Satz 2 Ausnahmen zu, da an Hochschulen die Lehre leichter durch anderes wissenschaftliches Personal gesichert werden kann. Dies ist an Schulen anders, wo der Urlaubsanspruch der Lehrenden durch beamtenrechtliche und tarifvertragliche Regelungen ausnahmslos auf die unterrichtsfreie Zeit beschränkt ist. Daher ist bei ihnen auch der Anspruch auf Bildungsfreistellung auf die Ferienzeit beschränkt.

Absatz 6 nimmt Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern vom Kreis der Anspruchsberechtigten aus. Durch diese Regelung werden Kleinstunternehmen vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Die Ungleichbehandlung der Beschäftigten in Kleinstunternehmen im Verhältnis zu den Beschäftigten in größeren Unternehmen ist durch eine Abwägung mit den Interessen der Arbeitgeber dieser Unternehmen gerechtfertigt. Kleinstbetriebe sind in weit höherem Maße auf die Anwesenheit der wenigen Arbeitskräfte angewiesen als größere und haben im Vergleich erheblich geringere Möglichkeiten, den Ausfall von Arbeitnehmern zu kompensieren. Eine Freistellung nach diesem Gesetz würde eine zusätzliche Belastung neben regelmäßigen Urlaubs- und Krankheitsabwesenheiten darstellen. Zudem sind Kleinstbetriebe häufig wirtschaftlich schwächer, so dass die Fortzahlung der Arbeitsentgelte bei Abwesenheit der Beschäftigten eine verhältnismäßig starke Belastung darstellt. Vor diesem Hintergrund überwiegen bei Kleinstbetrieben die Interessen der Arbeitgeber im Hinblick auf die möglichen wirtschaftlichen Beeinträchtigungen durch Abwesenheit von Beschäftigten die Interessen der Arbeitnehmer auf Gewährung eines Anspruchs auf Bildungsfreistellung deutlich. Satz 1 stellt ferner klar, dass bei mehreren Betrieben eines Unternehmens auf die Größe des Unternehmens abgestellt wird. So wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter kleinerer Betriebe eines großen Unternehmens im gleichen Umfang wie ihre Kollegen Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen können. Die Schwelle des Anwendungsbereichs orientiert sich dabei am § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Satz 2 stellt klar, dass bei der erforderlichen Feststellung der nach Satz 2 und 3 relevanten Betriebsgröße nicht allein die Zahl der Beschäftigten bei der juristischen Person als Organisationseinheit entscheidend ist. Bei einer Eingebundenheit in einen Konzern ist dessen Gesamtgröße entscheidend. Satz 3 gibt eine Vorgabe für die Berücksichtigung von Teilzeitkräften bei der Feststellung der Betriebsgröße. Satz 4 nimmt die Auszubildenden von dieser Berechnung aus. Dies ist erforderlich, da Auszubildende nicht als vollwertige Arbeitskräfte gelten können. Hauptziel ihrer Beschäftigung ist die Ausbildung. Aus dem Schutzzweck von Absatz 6 (vgl. oben) wird deutlich, dass die Einbeziehung der Auszubildenden nicht erfolgen kann. Denn der Betrieb muss seine Leistung auch ohne die Auszubildenden erbringen können. Ihre Einbeziehung würde die anderen Beschäftigten benachteiligen.

## Zu § 4

Die Regelung des § 4 sieht entsprechend den Regelungen des allgemeinen Urlaubsrechts eine Wartezeit von sechs Monaten vor. Mehrere in unmittelbarer Folge anknüpfende Beschäftigungsverhältnisse zum gleichen Arbeitgeber werden in diesem Normenkontext als ein zusammenhängendes Beschäftigungsverhältnis gewertet. Ausbildungsverhältnisse werden im Sinne dieser Regelung entsprechend einem Beschäftigungsverhältnis bewertet.

## Zu § 5

Absatz 1 beinhaltet eine Aussage zum Verhältnis gegenüber anderen Regelungen, die einen Anspruch auf Freistellung für Bildungszwecke beinhalten. Es wird klargestellt, dass das Gesetz diese Regelungen weder ersetzen noch ergänzen soll, wenn sie den Mindestanspruch bereits erfüllen.

Durch Absatz 2 Satz 1 wird klargestellt, dass vergleichbare, durch andere Regelungen vorgesehene bezahlte Freistellungen auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet werden. Diese Regelung ist sachgerecht, da vorliegend ein gesetzlicher Mindestanspruch etabliert werden soll. Für den Fall, dass Arbeitgeber bereits einzelvertraglich einen Anspruch vereinbart haben oder innerbetriebliche Fortbildungen anbieten, zu deren Teilnahme sie ihre Beschäftigten ermutigen können, soll es durch dieses Gesetz nicht dazu kommen, dass diese Arbeitgeber zusätzlich gebunden werden. Voraussetzung ist nach Satz 2 jedoch, dass der Arbeitnehmer auf diese Anrechnungsmöglichkeit hingewiesen wird. Damit soll der Arbeitnehmer deutlich auf die ihm zustehende Dispositionsfreiheit hingewiesen werden. Satz 3 bestimmt, dass bestimmte betriebliche Veranstaltungen von der Anrechnung ausgenommen sein sollen. Davon umfasst sind beispielsweise die ursprüngliche Einweisung oder Einarbeitung des Arbeitnehmers in den Arbeitsplatz oder bestimmte betriebsinterne Abläufe. Dem Arbeitgeber soll es nicht möglich sein solche Veranstaltungen als Bildungsveranstaltung anzubieten und der Disposition des Arbeitnehmers zu unterstellen und diese dann auf den Anspruch nach diesem Gesetz anzurechnen. Nach Satz 4 obliegt es in Betrieben mit einem Betriebsrat diesem, die Frage der Anrechenbarkeit bestimmter Veranstaltungen nach diesem Gesetz mit dem Arbeitgeber zu regeln. Auf diese Art und Weise werden flexible und betriebsbezogene angemessene Lösungen erzielt.

Abordnungen und Weisungen im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers, an bestimmten Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, werden nicht angerechnet, da mit ihnen keine Freistellung verbunden ist; in diesen Fällen handelt sich vielmehr um Erfüllung von Arbeits- und Dienstpflichten.

## Zu § 6

Absatz 1 regelt, bis wann der Anspruch auf Bildungsfreistellung gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden soll. Durch Verwendung des Wortes "spätestens" wird Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst frühzeitigen Antragstellung verdeutlicht, damit dieser die Abwesenheit des Anspruchsberechtigten planen kann. Weiterhin ist geregelt, welche Informationen der Anspruchsberechtigte mit der schriftlichen Antragstellung zu verbinden hat. Hierdurch soll dem Arbeitgeber eine effektive Prüfung der Voraussetzungen für eine Bildungsfreistel-

lung ermöglicht werden. Diesem Zweck dient insbesondere die von den Bildungsträgern nach § 8 Abs. 3 den Arbeitnehmern auszustellende Bescheinigung.

Absatz 2 regelt das Recht des Arbeitgebers, den Anspruch auf Bildungsfreistellung abzulehnen. Dies ist nach Satz 1 Nr. 1 möglich, wenn der Beschäftigte nicht die Acht-Wochen-Frist nach Absatz 1 Satz 1 eingehalten hat.

Nach Satz 1 Nr. 2 hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Bildungsfreistellung aufgrund entgegenstehender dringender betrieblicher Belange im Sinne des § 7 des Bundesurlaubsgesetzes abzulehnen. Der unbestimmte Rechtsbegriff "dringende betriebliche Belange" ist durch die Arbeitsgerichtsbarkeit in einer Fülle von Urteilen beschrieben, so dass er als hinreichend bestimmbar gewertet werden kann.

Satz 1 Nr. 3 bis 5 gibt dem Arbeitgeber ein Ablehnungsrecht, dessen Umfang sich an der Größe des Betriebes orientiert. Eine Ablehnung ist danach möglich, wenn im laufenden Kalenderjahr, bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten und die Betriebsgröße zum genannten Stichtag, schon eine entsprechende Anzahl von Bildungsfreistellungstagen gewährt oder deren Inanspruchnahme im laufenden Kalenderjahr schriftlich zugestimmt wurde; bei kleineren Betrieben wird eine feste Anzahl an Freistellungstagen je Betrieb festgelegt. Sichergestellt bleibt jedoch, dass in jedem Betrieb mit fünf und mehr Mitarbeitern je Kalenderjahr zumindest ein Beschäftigter seinen Anspruch auf Bildungsfreistellung durchsetzen kann, sofern der Arbeitgeber dem Freistellungsanspruch keine allgemeinen "dringenden betrieblichen Belange" entgegensetzen kann. Durch diese Regelung wird der Tatsache Rechnung getragen, dass jede Abwesenheit von Beschäftigten die betriebliche Situation des Arbeitgebers belastet.

Hierbei wurde differenziert zwischen Betrieben mit bis zu 25 Arbeitnehmern, solchen mit 26 bis 50 Arbeitnehmern und solchen, mit mehr als 50 Arbeitnehmern. Die organisatorischen Schwierigkeiten und die mit dem Bildungsfreistellungsanspruch einhergehenden Belastungen wiegen umso schwerer, je kleiner der Betrieb ist. Um die Unternehmen in ihrem Grundrecht aus Artikel 12 nicht übermäßig zu belasten, ist die vorgenommene Differenzierung angezeigt. Hierbei darf der Gesetzgeber pauschalisieren und Annahmen treffen. Dies umso mehr, als das Gesetz nach § 12 einer Evaluation unterzogen werden soll und hierbei auch die hier gezogenen Belastungsgrenzen überprüft werden können.

Es wird davon ausgegangen, dass auch kleinen Betrieben mit bis zu 25 Arbeitnehmern ohne größere Probleme zusätzlich zu den sonstigen Belastungen fünf Tage Bildungsfreistellung im gesamten Betrieb zugemutet werden kann. Es bleibt dem Betrieb unbenommen, hierüber hinaus Bildungsfreistellungsurlaub zu gewähren. Das Gesetz gibt dem Arbeitgeber lediglich einen besonderen Ablehnungsgrund.

Unternehmen mit 26 bis 50 Arbeitnehmern haben zumeist eine geringere Flexibilität im Einsatz der Mitarbeiter als größere Unternehmen. Vor diesem Hintergrund ist für diese Unternehmensgruppe ein stärkerer "Überlastungsschutz" vorgesehen, der im Ergebnis dazu führt, dass in einem Kalenderjahr nicht mehr als zehn Prozent der ansonsten rechnerisch möglichen Bildungsfreistellungstage gewährt werden muss. Auch hier bleibt die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber der Bildungsfreistellung zustimmt.

Generell sind alle anderen Unternehmen (mit mehr als 50 Beschäftigten) aufgrund ihrer größeren Personalausstattung in der Lage, größere personelle Fluktuationen (durch Urlaub, Krankheit und Freistellungen) organisatorisch abzufangen. Zur Vermeidung einer übermäßigen Belastung durch Fehlzeiten aufgrund von Bildungsfreistellung sollen sie allgemein einen "Überlassungsschutz" erhalten. Dieser ist so ausgestaltet, dass der Arbeitgeber in einem Kalenderjahr nicht mehr als zwanzig Prozent der ansonsten rechnerisch möglichen Bildungsfreistellungstage gewähren muss. Die Angemessenheit und Notwendigkeit dieser Grenzen kann Gegenstand der Evaluation sein.

Für Satz 2 gelten die Ausführungen zu § 3 Abs. 6 Satz 2 bis 4 entsprechend.

Absatz 3 legt die wirtschaftliche Not eines Unternehmens als weiteren dringenden betrieblichen Belang fest. Wegen der besonderen Bedeutung werden zwei Fälle beispielhaft aufgezählt, in denen im Regelfall eine wirtschaftliche Notlage anzunehmen ist. Diese Aufzählung dient der Verdeutlichung und der Verringerung des Begründungsaufwands für den Arbeitgeber.

In Absatz 4 ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich seine Entscheidung zum Antrag auf Bildungsfreistellung bis spätestens vier Wochen nach Antragsstellung mitteilt. Satz 2 bestimmt, dass der Arbeitgeber im Fall einer Ablehnung zu erläutern hat, auf welche Gründe er die Ablehnung stützt, damit der Arbeitnehmer nachvollziehen und gegebenenfalls nachprüfen kann, ob die Ablehnung sachlich begründet erfolgte. Teilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung zum Antrag auf Bildungsfreistellung nicht schriftlich oder ohne Begründung mit, fingiert Satz 3 die Zustimmung zum Antrag. In solchen Fällen ist es dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, im Wege des Rechtsschutzes eine Entscheidung herbeizuführen. Durch die gesetzliche Fiktion soll für diese Fälle einer Belastung der Arbeitsgerichtsbarkeit vorgebeugt werden.

In Absatz 5 ist geregelt, dass der Beschäftigte nach Inanspruchnahme seines Anspruchs die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung belegen muss. Die hierfür erforderlichen Bescheinigungen sind dem Beschäftigten von dem anerkannten Träger kostenfrei auszustellen.

Korrespondierend zur Regelung des § 3 Abs. 2 ist in Absatz 6 vorgesehen, dass der Arbeitgeber bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine schriftliche Auskunft zu erteilen hat, ob und wenn in welchem Umfang eine Freistellung zu Bildungszwecken nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz erfolgt ist. Wenn eine Anrechnung von Freistellungen aufgrund anderer Regelungen nach § 5 Abs. 2 erfolgt ist, ist dies ebenfalls in der Bescheinigung zu vermerken. So wird beim neuen Arbeitgeber Verwaltungsaufwand vermieden und der Beschäftigte nicht ungerechtfertigt bevorteilt, wenn er die angerechnete Freistellung verschweigt.

Durch Absatz 7 wird entsprechend den Regelungen zum Erholungsurlaub sichergestellt, dass bei Vorliegen triftiger Gründe ausnahmsweise eine bereits genehmigte Freistellung zurückgenommen werden kann. Welcher Grund eine Rücknahme rechtfertigt, wird sich an der einschlägigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit zur Rücknahme bereits gewährten Erholungsurlaubs orientieren. Hierbei sind dem Anspruchsberechtigten bereits nachweislich entstandene Kosten zu erstatten. Da die Gründe für die Rücknahme der Zustimmung zur Freistellung berechtigt

sind, hat der Beschäftigte jedoch dafür zu sorgen, dass ein ihm entstehender oder drohender Schaden möglichst gering bleibt, und alles ihm Zumutbare hierfür zu tun.

Zu § 7

Durch Absatz 1 wird unter entsprechender Bezugnahme auf die für die Lohnfortzahlung bei Erholungsurlaub geltenden einzel- und tarifvertraglichen sowie gesetzlichen Regelungen festgelegt, dass der Anspruchsberechtigte bezahlt freigestellt wird.

In Absatz 2 wird geregelt, dass in der Zeit der Bildungsfreistellung keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen werden darf. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der angestrebte Bildungserfolg nicht durch die Ausübung einer möglicherweise auch nur geringfügigen Beschäftigung beeinträchtigt wird.

Mit der Regelung des Absatzes 3 wird entsprechend den in § 3 dargelegten Grundsätzen klargestellt, dass auch bei unterjährig endenden Arbeitsverhältnissen der Anspruch auf Bildungsfreistellung nach Ablauf der Wartezeit nach § 4 vollumfänglich besteht. Dies schließt in diesen Fällen aus, dass der Arbeitgeber eine Rückzahlung für die volle Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung verlangen kann.

In Absatz 4 ist geregelt, dass der Anspruchsberechtigte sich mögliche Zahlungen Dritter auf seinen Entgeltersatz anrechnen lassen muss. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der Anspruchsberechtigte sich nicht mutwillig Förderungsmöglichkeiten anderer Stellen entgehen lässt. Hinsichtlich der an den Anspruchsberechtigten zu stellenden Erwartungen, sich über mögliche Zahlungen Dritter zu informieren, ist eine geringe Erwartung anzusetzen, da ihm nicht die Last vertiefter Nachforschungen aufgebürdet werden kann.

Zu § 8

Nicht jede Bildungsveranstaltung erfüllt die Voraussetzungen, um als Bildungsveranstaltung nach diesem Gesetz zu gelten. In Absatz 1 wird ausgeführt, welche tatsächlichen Voraussetzungen dazu erfüllt sein müssen.

Nummer 1 bestimmt, dass Bildungsveranstaltungen im Einklang mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung stehen müssen, wie sie aus dem Grundgesetz sowie der Verfassung des Freistaats Thüringen abzuleiten ist.

Nach Nummer 2 müssen sich die Bildungsveranstaltungen inhaltlich auf die in § 1 Abs. 2 genannten Themenfelder beziehen und nach Nummer 3 von Trägern angeboten werden, die nach den §§ 9 und 10 anerkannt sind.

Nummer 4 schreibt vor, dass eine Bildungsveranstaltung eine zeitliche Mindestdauer an Unterrichtszeit erfüllen muss. Die Veranstaltungen müssen zumindest zwei Tage umfassen. Dabei wird ausschließlich eine durchschnittliche Dauer von sechs Unterrichtsstunden von jeweils mindestens 45 Minuten vorausgesetzt. Die Ermittlung des Durchschnitts bezieht sich hierbei auf die konkrete Bildungsveranstaltung und nicht etwa auf alle Angebote eines anerkannten Trägers. Die Angebote sollen in größeren zusammenhängenden Blöcken angeboten werden, da kürzere Intervalle die betrieblichen Abläufe stärker belasten. Ein Grund für ein Angebot in kleineren Blöcken kann ein spezielles pädagogisches Konzept sein. Auch diese Angebote müssen mindestens zwei Tage in Anspruch nehmen.

Nach Nummer 5 müssen Bildungsangebote offen zugänglich sein, was insbesondere voraussetzt, dass die konkrete Bildungsveranstaltung öffentlich bekannt gemacht wurde und die Teilnahme nicht von einer Zugehörigkeit zu einem Verband, Verein oder einer Partei abhängig ist. Die offene Zugänglichkeit schließt auch aus, dass Mitglieder der genannten Vereinigungen beispielsweise durch erheblich reduzierte Teilnahmebeiträge bevorzugt werden. Unschädlich ist es jedoch, wenn die Zulassung zu einer Bildungsveranstaltung auf Personen beschränkt ist, die eine bestimmte fachliche Qualifikation haben oder in einem bestimmten Berufsgebiet tätig sind. Die Erfüllung dieser Voraussetzungen ist bei der Anmeldung zu prüfen.

In Absatz 2 sind Veranstaltungsformate und Veranstaltungsthemen aufgeführt, die nicht zum Gegenstand einer Bildungsveranstaltung nach Absatz 1 gemacht werden können. Da der Begriff Studienreise nicht zwingend das Vorliegen einer Bildungsveranstaltung im Sinne des Gesetzes ausschließt, wird durch die Nennung weiterer Kriterien klargestellt, dass auch Reisen, die die genannten Anforderungen erfüllen, als Bildungsveranstaltungen im Sinne des Gesetzes gelten. So sollen Rechtsstreitigkeiten zu diesem Punkt vermieden werden.

Durch Absatz 3 wird zur Verfahrensvereinfachung vorgesehen, dass der Träger dem Beschäftigten eine Bescheinigung kostenfrei ausstellen muss, aus der Informationen zur Bildungsveranstaltung hervorgehen. Diese soll dem Arbeitgeber eine schnelle Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen ermöglichen.

Zu § 9

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung basiert darauf, dass eine Bildungsveranstaltung eines anerkannten Trägers besucht wird. Die für die Anerkennungsverfahren zuständige Stelle prüft nicht die Geeignetheit von einzelnen Bildungsveranstaltungen, sondern im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens die Geeignetheit eines Trägers. Mit dieser verfahrensökonomischen Herangehensweise hat das Land Nordrhein-Westfalen gute Erfahrungen gemacht.

Voraussetzung der Anerkennung eines Trägers ist, dass der Träger ohne Vorgabe einer Rechtsform bereits eine zweijährige Betätigung als Veranstalter von Bildungsveranstaltungen nachweisen kann. Das Merkmal des "organisierten Lernens" soll sicherstellen, dass der Träger ein Angebot vorhält, das auf Dauer angelegt ist und nicht nur dazu dienen soll, punktuell Nachfragespitzen zu bedienen. Die Lehrveranstaltungen müssen den Themenbereichen des § 1 Abs. 2 entsprechen um dem Arbeitgeber den Anspruch auf Freistellung zu vermitteln.

Weiterhin bedarf es des Nachweises einer qualitativ hochwertigen Bildungsarbeit durch den Träger. Grundlage der Einschätzung einer qualitativ hochwertigen Bildungsarbeit ist der Nachweis eines von dem für Erwachsenenbildung zuständigen Ministerium anerkannten Gütesiegels; eine Prüfung der qualitativen Voraussetzungen durch die für die Anerkennungsverfahren zuständige Stelle erfolgt nicht. Das für Erwachsenenbildung zuständige Ministerium wird in der nach § 13 Nr. 2 zu erlassenden Rechtsverordnung die geeigneten Gütesiegel zum Zwecke der Nachweisführung bestimmen und diese in geeigneter Weise veröffentlichen. Dabei werden die Erfahrungen aus dem Vollzug des Thüringer Erwachsenenbildungsgesetzes berücksichtigt.

Schließlich muss der Träger im Einklang mit der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes sowie mit der Verfassung des Freistaats Thüringen stehen.

Durch Absatz 2 ist geregelt, dass im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens durch den Träger der Nachweis geführt werden kann, dass ein für ihn vorliegendes Gütesiegel qualitativ den vom für Erwachsenenbildung zuständigen Ministerium anerkannten Gütesiegeln entspricht. Diese Verfahrensoption ist geboten, um keine Dienstleister von der Ausfertigung der Gütesiegel auszuschließen, nur weil diese der für die Anerkennungsverfahren zuständigen Stelle nicht bekannt waren. Die Berücksichtigung von Gütesiegeln an anerkannte Träger der Erwachsenenbildung erfolgt in einer Rechtsverordnung nach § 13 Nr. 3.

Zu § 10

Absatz 1 stellt klar, dass es sich bei der Anerkennungsentscheidung um eine gebundene Entscheidung handelt. Sofern die Voraussetzungen des § 9 vorliegen, erkennt die zuständige Stelle den Antragsteller als Träger von Bildungsveranstaltungen nach diesem Gesetz an.

Absatz 2 regelt, dass grundsätzlich jederzeit die Stellung eines Antrags auf Anerkennung als Träger möglich ist. Durch die Ausweisung eines Stichtags wird die Erstellung einer Liste aller anerkannten Träger nach Absatz 7 ermöglicht. Wird ein Antrag nach dem Stichtag eingereicht, besteht kein Anspruch auf Ausweisung in der für das Folgejahr zu erstellenden Liste nach Absatz 7. Die Stichtagsregelung dient der Rechtssicherheit. Die Träger sollen rechtzeitig erfahren, ob sie nach dem Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz anerkannt sind. Dazu muss die Liste an einem bestimmten Tag abschließend veröffentlicht werden können. Satz 2 sagt lediglich aus, dass nach dem Stichtag kein Rechtsanspruch auf Aufnahme in die Liste besteht. Es obliegt der Anerkennungsstelle, einen verspäteten Antrag dennoch in die Liste aufzunehmen (zum Beispiel dann, wenn die Liste zum Zeitpunkt der Antragstellung nach dem Stichtag noch nicht veröffentlicht ist).

In Absatz 3 wird die sachliche Zuständigkeit geregelt. Vorgesehen ist der Vollzug dieser Aufgabe durch das für Erwachsenenbildung zuständige Ministerium. Durch Rechtsverordnung kann die Zuständigkeit verlagert werden. Möglich bleibt jederzeit die Abwicklung des Verfahrens über die einheitliche Stelle.

In Absatz 4 wird zugunsten der antragstellenden Träger eine in der Länge begrenzte Bearbeitungsfrist ausgewiesen. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Bescheidung, wird die Anerkennung zugunsten des antragstellenden Trägers fingiert. Ausgenommen sind Verfahren, in denen es der Prüfung der Gleichwertigkeit des Gütesiegels bedarf.

Absatz 5 sieht eine Regelung zur Verbindung des Bescheids der Anerkennung mit einer Nebenbestimmung in Form einer Auflage vor. Zertifizierungen wie die des Gütesiegels nach § 9 Abs. 2 werden immer nur für eine bestimmte Dauer bestätigt. Den Bestand der Anerkennung sollte dies nicht tangieren. Durch Regelungen einer Rechtsverordnung nach § 13 wird sichergestellt, dass das Gütesiegel den anerkannten Trägern nur befristet verliehen wird.

Absatz 6 regelt die Voraussetzungen für den Widerruf der Anerkennung als Träger. Beispielfhaft werden die Fälle benannt, in denen im Regelfall ein Widerruf zu erfolgen hat. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn von

dem Träger Bildungsveranstaltungen angeboten werden, die nach § 8 nicht als Bildungsveranstaltung angeboten werden dürfen. Hierdurch wird sichergestellt, dass anerkannte Träger ausschließlich Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 8 Abs. 1 vorhalten. Weiterhin ist der Widerruf möglich, wenn der Träger Pflichten verletzt, die ihn aufgrund dieses Gesetzes oder anderer Vorschriften treffen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn er keine oder unzureichend Auskunft nach § 12 Abs. 2 erteilt oder das Lehrgebäude des Trägers aufgrund seiner baulichen Voraussetzungen einen barrierefreien Zugang zu den Veranstaltungen nicht ermöglicht, obwohl dem Träger die Durchführung der notwendigen baulichen Veränderungen, insbesondere finanziell, zumutbar ist.

Absatz 7 beinhaltet für die anerkennde Stelle eine Pflicht, eine Liste vorzuhalten und zu veröffentlichen, in der alle anerkannten Träger aufgeführt sind. Diese Liste ermöglicht Beschäftigten, die für sie passenden Bildungsangebote zu eruieren. Um für die Bildungsträger eine Chancengleichheit herzustellen, soll die Liste zumindest jährlich aktualisiert werden. Mit dem Ziel einer Neuveröffentlichung zum Jahresbeginn wird allen bis zum 31. August des Vorjahres antragstellenden Trägern eine Aufnahme in die Liste zum Jahresbeginn zugesichert. Eine Veröffentlichung erfolgt zumindest im Internetangebot der für die Anerkennung zuständigen Behörde. Eine weitergehende Veröffentlichung, beispielsweise durch Erstellung und Verbreitung von Flyern, wird angestrebt.

Durch Absatz 8 wird sichergestellt, dass zu wesentlichen Fragen der Anerkennung sachkundige Stellen gehört werden. Als sachkundige Stellen werden die Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie das Landeskuratorium für Erwachsenenbildung benannt. Soweit weitere Berufsverbände ein Interesse an einer Mitwirkung in diesen grundsätzlichen Belangen bekunden, kann deren Beteiligung ermöglicht werden.

Zu § 11

Der Anspruch auf Bildungsfreistellung stellt einen gesetzlichen Mindestanspruch dar. Aus diesem Grunde wird durch Absatz 1 klargestellt, dass von den Regelungen des Gesetzes nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden kann.

Absatz 2 schließt aus, dass zwischen Arbeitgeber und Anspruchsberechtigten rechtswirksam eine finanzielle Abgeltung des Anspruchs nach diesem Gesetz vereinbart werden kann.

Absatz 3 stellt zum Schutz der Anspruchsberechtigten klar, dass die Inanspruchnahme des Rechts auf Bildungsfreistellung nicht zu Benachteiligungen führen darf.

Zu § 12

Die Bestimmung regelt in Absatz 1 die Pflicht des für die Erwachsenenbildung zuständigen Ministeriums, die Auswirkungen des Gesetzes zu überprüfen. Der erstmalige Termin einer Überprüfung ist zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes vorgesehen. Nach einer Entfristung des Gesetzes soll ein regelmäßiger Zeitraum für die Evaluation von vier Jahren festgelegt werden. Das Ministerium hat den Landtag jeweils ein halbes Jahr nach Auswertung dieser Evaluation über deren Ergebnis zu unterrichten.

Durch Absatz 2 wird sichergestellt, dass die Anerkennungsbehörde die erforderlichen Informationen von den anerkannten Trägern erhält. Dies ist erforderlich, damit das für Erwachsenenbildung zuständige Ministerium seiner Berichtspflicht gegenüber dem Landtag nachkommen kann. Die Auskünfte sind in Bezug auf die Teilnehmer der Bildungsveranstaltungen in nicht personenbezogener Form zu erteilen und ihr Inhalt wird durch das Gesetz geregelt. Sie dienen der Darstellung der sich aus der Anwendung des Gesetzes ergebenden Erfahrungen und Konsequenzen sowie der Berichterstattung gegenüber Dritten. Das für Erwachsenenbildung zuständige Ministerium wird zudem in § 13 Nr. 6 ermächtigt, Näheres über die Art der Auskunftserteilung durch Rechtsverordnung zu regeln, beispielsweise die Verwendung von Formblättern oder Dateiformaten und den Zeitpunkt innerhalb eines Jahres.

Zu § 13

§ 13 ermächtigt das für die Erwachsenenbildung zuständige Ministerium, die benannten Bereiche durch Rechtsverordnung zu regeln.

Zu § 14

§ 14 berechtigt, für die Gleichwertigkeitsprüfung von Gütesiegeln und das Verfahren der Anerkennung der Träger Gebühren zu erheben. Die Höhe der Gebühren ist zukünftig in der Verwaltungskostenordnung für den Geschäftsbereich des für Erwachsenenbildung zuständigen Ministeriums zu regeln. Bis zu diesem Zeitpunkt werden die Gebühren nach der Thüringer Allgemeinen Verwaltungskostenordnung bemessen.

Zu § 15

Mit dieser Bestimmung wird der Gleichbehandlung von Frau und Mann Rechnung getragen.

Zu § 16

§ 16 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes. Es wurde bewusst ein Datum gewählt, das in deutlichem Abstand zur geplanten Verkündung im Sommer 2015 liegt. Dadurch soll allen Betroffenen (Arbeitgebern, Beschäftigten, Trägern) ausreichend Vorbereitungszeit eingeräumt werden. Weiterhin sollen die Anspruchsberechtigten im ersten Jahr ihren vollen Anspruch geltend machen können. Das Inkrafttreten zur Jahresmitte hätte voraussichtlich auch eine Halbierung des Anspruchs zur Folge. Zusätzlich wird mit dem Außerkrafttreten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 die Kabinettsvorlage zum weiteren Umgang mit der Befristung von Gesetzen vom 24. Mai 2011 berücksichtigt. Danach ist eine Befristung der Geltungsdauer vorzusehen, wenn eine gesetzliche Regelung in einem bislang gesetzlich nicht geregelten Bereich (Pilotprojekt) geschaffen wird oder das Gesetz eine Evaluierungspflicht begründet. Beides trifft auf das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz zu. Angesichts der Erfahrung der anderen Länder, dass die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung bei Einführung eines Bildungsfreistellungsgesetzes nur langsam in Gang kommen wird, und im Hinblick darauf, dass das Gesetz erst im Laufe des Jahres 2015 verabschiedet werden wird, soll das Außerkrafttreten zum 31. Dezember 2020 erfolgen, um eine Laufzeit von fünf ganzen Kalenderjahren zu erreichen. Diese ermöglicht dem zuständigen Ministerium einen fundierten Bericht nach § 12 Abs. 1.