



INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Arnsberg, Hellweg-Sauerland
Königstr. 18 – 20, 59821 Arnsberg
Telefon: 02931/878-149 – Fax: 02931/878-8149

Ein Merkblatt Ihrer Industrie- und Handelskammer

Gesetzlicher Bildungsurlaub

Stand: März 2019

Bildungsurlaub, Bildungsfreistellung, Bildungszeit (**Bildungsurlaub**) ist ein Rechtsanspruch von Beschäftigten gegenüber ihrer Arbeitsstelle auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Der Anspruch auf Bildungsurlaub variiert in den einzelnen Bundesländern jeweils etwas. In den Ländern **Bayern** und **Sachsen** gibt es noch keinen gesetzlichen Bildungsurlaub.

I. Gesetzliche Regelung:

Baden-Württemberg:	Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW)
Berlin:	BiUrlG
Brandenburg:	§§ 14 – 26 BbgWBG
Bremen:	BremBZG
Hamburg:	HBGBildUrlG
Hessen:	BildUrlG HE
Mecklenburg-Vorpommern:	BfG M-V
Niedersachsen:	NBildUG
Nordrhein Westfalen:	AWbG
Rheinland-Pfalz:	BFG
Saarland:	SWBG
Sachsen-Anhalt:	BiFreistG ST
Schleswig-Holstein:	§§ 5- 14 WBG
Thüringen:	ThürBfG

II. Anspruchsinhaber

1. Beschäftigte

Einen Anspruch auf Bildungsurlaub haben alle Beschäftigten, deren Beschäftigungsverhältnis seinen Schwerpunkt in dem jeweiligen Bundesland hat. Beschäftigte sind Arbeitnehmer, in Heimarbeit Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen (insbes. Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte). Auszubildende gehören ebenfalls zu den Anspruchsberechtigten.

In **Baden-Württemberg**, **Mecklenburg-Vorpommern**, **Rheinland-Pfalz**, **Saarland**, **Schleswig-Holstein** und Thüringen haben Beamte und Richter des Landes einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Nirgends erfasst sind Personen, die in einem Dienstverhältnis mit dem Bund stehen.

2. Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erst ab 6 monatiger Beschäftigungsdauer (in **Baden-Württemberg** und **Saarland** 12 Monate).

Wurde ein Auszubildender vom Arbeitgeber übernommen, muss er in **Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg** und **Hessen** nicht sechs Monate warten, um Bildungsurlaub beantragen zu können. Das gleiche gilt in den genannten Bundesländern, sowie in **Mecklenburg-Vorpommern** für Beschäftigte, die unmittelbar davor beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren.

III. Zeitlicher Umfang

In der Regel beträgt der Bildungsurlaubszeitraum fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Dabei erhöht und verringert er sich, wenn regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird. Gewährte Bildungsurlaube innerhalb desselben Kalenderjahres (**Bremen**: innerhalb des Zweijahreszeitraums) bei einem früheren Arbeitgeber werden angerechnet, um Doppelansprüche auszuschließen. Der frühere Arbeitgeber ist daher verpflichtet auf Verlangen des ehemaligen Arbeitnehmers eine Bescheinigung über die Bildungsurlaube im letzten Kalenderjahr auszustellen.

Abweichungen vom hier genannten und Regelungen bezüglich der Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs auf den folgenden Zeitraum werden für jedes Land einzeln in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Baden-Württemberg	Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Auszubildende haben einen Anspruch von fünf Arbeitstagen während der gesamten Ausbildungszeit.
	Eine Übertragung des Anspruchs auf das Folgejahr ist nicht möglich.
Berlin	Der Anspruch beträgt 10 Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren. Bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres beträgt der Anspruch 10 Arbeitstage im Kalenderjahr.
	Die Übertragung auf das folgende Kalenderjahr ist nur bei erfolgter Ablehnung des Bildungsurlaubs möglich. Durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann der Anspruch mit zukünftigen Jahren zu einer längeren Weiterbildungsveranstaltung zusammengefasst werden.
Brandenburg	Der Anspruch beträgt 10 Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren.
	Die Übertragung auf das folgende Kalenderjahr ist nur bei erfolgter Ablehnung der Bildungsfreistellung möglich. Durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann der Anspruch mit zukünftigen Jahren zu einer längeren Weiterbildungsveranstaltung zusammengefasst werden.
Bremen	Der Anspruch beträgt 10 Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren.
	Eine Übertragung des Anspruchs auf den folgenden Zweijahreszeitraum ist nicht möglich.

Hamburg	<p>Der Anspruch beträgt 10 Arbeitstage innerhalb von zwei Kalenderjahren. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, besteht ein Anspruch auf 12 Arbeitstage im Zweijahreszeitraum.</p> <p>Der Anspruch kann nur zur beruflichen Weiterbildung auf den folgenden Zweijahreszeitraum übertragen werden. Nach einer Ablehnung der Bildungsfreistellung ist eine Übertragung auf das Folgejahr zu jeder Weiterbildung und eine Übertragung auf den folgenden Zweijahreszeitraum zur beruflichen Weiterbildung möglich.</p>
Hessen	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.</p> <p>Die Übertragung auf das Folgejahr ist nur auf Antrag bis zum 31. Dezember möglich, wenn kein Bildungsurlaub in Anspruch genommen wurde. Wurde der Bildungsurlaub abgelehnt, überträgt sich der Anspruch automatisch auf das Folgejahr.</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Einem Auszubildenden sind fünf Arbeitstage während der gesamten Ausbildung zu gewähren. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet verringert sich der Anspruch entsprechend.</p> <p>Eine Übertragung des Anspruchs auf das Folgejahr ist nicht möglich.</p>
Niedersachsen	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.</p> <p>Der Anspruch wird automatisch auf das Folgejahr übertragen. Eine Übertragung auf die nächsten zwei Jahre ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers und nur für zusammenhängende Bildungsveranstaltungen möglich. Für eine zusammenhängende Bildungsveranstaltung können die Ansprüche der letzten vier Jahre (inkl. laufendem Jahr) mit Zustimmung des Arbeitgebers geltend gemacht werden.</p>
Nordrhein Westfalen	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Er ist auf 10 Tage im Zweijahreszeitraum zusammenfassbar. Auszubildende haben einen Anspruch von fünf Arbeitstagen während der Berufsausbildung (in den ersten 2/3 der Ausbildung) auf politische Arbeitnehmerweiterbildung.</p> <p>Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur bei einer erfolgten Ablehnung des Bildungsurlaubs möglich.</p>
Rheinland-Pfalz	<p>Der Anspruch beträgt 10 Arbeitstage innerhalb eines Zweijahreszeitraums ab dem 1. Januar einer ungeraden Jahreszahl. Wenn das Beschäftigungsverhältnis in einem geraden Jahr eingegangen wurde, beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres. Auszubildende haben einen Anspruch auf fünf Arbeitstage innerhalb eines Ausbildungsjahres. Sie können nur gesellschaftspolitische Weiterbildungen besuchen, wenn dadurch das Ausbildungsziel nicht</p>

	<p>gefährdet wird.</p> <p>Eine Übertragung auf den nächsten Zweijahreszeitraum ist nur in Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Bei erfolgter Ablehnung des Bildungsurlaubs, überträgt sich der Anspruch automatisch auf den nächsten Zweijahreszeitraum.</p>
Saarland	<p>Der Anspruch umfasst bis zu sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Für die ersten beiden Tage erfolgt eine vollständige Freistellung; ab dem dritten Tag wird jeweils ein halber Tag Eigenanteil (Freizeit) angerechnet. Insgesamt besteht also ein Anspruch auf Freistellung von vier Tagen.</p> <p>In den zwei unmittelbar auf die Elternzeit folgenden Jahren beträgt der Anspruch bis zu fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres, wenn die Weiterbildung für den Betrieb von Vorteil ist. Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr, wenn er auf die Nachholung des Schulabschlusses gerichtet ist.</p> <p>Der Anspruch passt sich nicht an die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an. Auch eine Anrechnung der gewährten Bildungsfreistellungen beim früheren Arbeitgeber findet nicht statt.</p> <p>Eine Übertragung auf das Folgejahr erfolgt mit Zustimmung des Arbeitgebers. Eine Zusammenfassung der Ansprüche aus dem laufenden und dem Folgejahr für eine zusammenhängende Bildungsmaßnahme erfolgt mit Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung nur aus Gründen, die in der Person des Beschäftigten oder in der Art des Beschäftigungsverhältnisses liegen oder wegen entgegenstehender zwingender betrieblicher / dienstlicher Belange oder aufgrund Urlaubs anderer Arbeitnehmer versagen.</p> <p>Nach erfolgter Ablehnung des Bildungsurlaubs überträgt sich der Anspruch automatisch. Es sei denn, der Arbeitgeber weist eine adäquate Weiterbildungsveranstaltung nach.</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Er kann auf zwei Jahre zusammengefasst werden.</p> <p>Die Übertragung des Anspruchs von dem vorangegangenen Kalenderjahr auf das Folgejahr erfolgt automatisch.</p>
Schleswig-Holstein	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, beträgt der Anspruch sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, verringert sich der Anspruch anteilmäßig.</p> <p>Eine Übertragung auf das Folgejahr ist möglich, um Ansprüche für längere Weiterbildungsveranstaltungen im Folgejahr zusammenzuziehen (Verblockung). Dazu muss die Verblockung anerkannt, für die Weiterbildungsveranstaltung erforderlich und vom</p>

	<p>Beschäftigten bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres beantragt sein.</p> <p>Mit der Zustimmung des Arbeitgebers ist auch eine Verblockung mit zukünftigen Ansprüchen für längerfristige Weiterbildungsveranstaltungen im laufenden Jahr oder mit Ansprüchen aus mehr als zwei Jahren möglich.</p> <p>Bei wiederholter Absage der Bildungsfreistellung, überträgt er sich automatisch auf das Folgejahr.</p>
Thüringen	<p>Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage, für Auszubildende drei Tage innerhalb eines Kalenderjahres.</p>
	<p>Eine Übertragung auf Folgejahre ist möglich.</p>

IV. Verfahren der Bildungsfreistellung

1. Wahl geeigneter Veranstaltung

Der Beschäftigte wählt die Veranstaltung nach seinem Belieben aus. Bildungsurlaub kann nicht für das Selbststudium zu Hause (z.B. zur Arbeit an der Promotion), sondern nur zum Besuch einer Veranstaltung gewährt werden. Dabei muss es sich um eine anerkannte Bildungsveranstaltung handeln. Ob eine Veranstaltung anerkannt ist, erfährt man vom Veranstalter.

Die Wahl der Veranstaltung kann thematisch beschränkt sein. In **Hamburg** kann übertragener Bildungsurlaub nur zur beruflichen Weiterbildung genutzt werden. Auszubildende in **Nordrhein Westfalen** und **Rheinland-Pfalz** können nur an Veranstaltungen teilnehmen, die der politischen Weiterbildung dienen. In **Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern**, Schleswig-Holstein und Thüringen können sie neben politischen, auch Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, die zur Wahrnehmung eines Ehrenamts notwendig sind. Im **Saarland** erhöht sich der Bildungsurlaubsanspruch auf bis zu fünf Tage, wenn er für die Nachholung des Schulabschlusses genutzt wird.

Der Arbeitgeber darf den Beschäftigten aufgrund seiner Wahl nicht benachteiligen.

2. Gespräch zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber

Es ist empfehlenswert vor der Anmeldung zur Weiterbildungsveranstaltung das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. So können die Urlaubswünsche aller Mitarbeiter besser koordiniert, sowie unnötige Stornierungskosten beim Veranstalter verhindert werden.

3. Anmeldung zur Veranstaltung

Der Beschäftigte meldet sich bei seiner Wunschveranstaltung an und erhält vom Veranstalter kostenlos eine Anmeldebestätigung aus der Thema, Zeit und Anerkennung der Veranstaltung hervorgehen sollen.

4. Freistellung beim Arbeitgeber geltend machen

Die Freistellung ist mindestens sechs Wochen (**Bremen** vier Wochen, **Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen** und **Thüringen** acht Wochen, **Schleswig-Holstein** zehn Wochen) vor Veranstaltungsbeginn beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Antrag hat schriftlich zu erfolgen. Die Anmeldebestätigung des Veranstalters ist beizufügen.

5. Entscheidung des Arbeitgebers

a) Ablehnung

aa) Mitteilung

Die Ablehnung des Antrags auf Bildungsurlaub muss dem Beschäftigten schriftlich, mit Begründung so frühzeitig wie möglich mitgeteilt werden.

Die Mitteilung hat in **Berlin** und **Brandenburg** innerhalb von 14 Tagen, in **Bremen** innerhalb einer Woche, in **Hessen** und **Nordrhein Westfalen** innerhalb von drei Wochen nach dem Antrag auf Bildungsurlaub zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss in **Baden-Württemberg** und **Mecklenburg-Vorpommern** und **Thüringen** spätestens vier Wochen, in **Niedersachsen** und im **Saarland** spätestens zwei Wochen, in **Rheinland-Pfalz** spätestens drei Wochen, in **Sachsen-Anhalt** i.d.R. drei Wochen spätestens aber drei Tage, vor Veranstaltungsbeginn dem Beschäftigten absagen. In **Schleswig-Holstein** hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten sofort Bescheid zu geben, wenn ihm die Gründe für eine Ablehnung vorliegen. Die Mitteilung muss schriftlich erfolgen und mit einer Begründung versehen sein. Insbesondere Arbeitgeber in **Baden-Württemberg**, **Hessen**, **Niedersachsen** und **Nordrhein Westfalen** sollten die Ablehnung aufbewahren, da der Bildungsurlaub hier ohne Ablehnung als genehmigt gilt.

Der Arbeitgeber kann die Zustimmung zu einer Bildungsfreistellung nachträglich zurücknehmen, wenn unvorhersehbare Gründe eintreten, die die Ablehnung berechtigt hätten. Die dadurch entstehenden Kosten hat er zu übernehmen. (explizit geregelt in **Baden-Württemberg**, **Hessen** und **Mecklenburg-Vorpommern**)

bb) Gründe

Eine Ablehnung des Antrags ist nur aus zwingenden betrieblichen Gründen oder wegen vorrangiger Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer möglich. In **Baden-Württemberg**, **Bremen**, **Hamburg**, **Mecklenburg-Vorpommern**, **Niedersachsen**, **Sachsen-Anhalt** und **Rheinland-Pfalz** kann der Freistellungsantrag einer Lehrkraft oder von pädagogischem oder wissenschaftlichen Personal abgelehnt werden, wenn die Veranstaltung nicht in der veranstaltungsfreien (unterrichtsfreien) Zeit liegt.

Auszubildenden kann in **Hessen** der Bildungsurlaub nicht aus betrieblichen Gründen versagt werden. In **Niedersachsen** ist eine Ablehnung ihres Bildungsurlaubsantrags nur wegen entgegenstehender besonderer betrieblicher oder dienstlicher Ausbildungsmaßnahmen zulässig.

Lehnt ein Arbeitgeber in **Nordrhein Westfalen** den Bildungsurlaub aus anderen Gründen ab, kann der Arbeitnehmer ihm innerhalb einer Woche nach der Ablehnung schriftlich mitteilen, er werde an der Bildungsveranstaltung teilnehmen. Ohne gerichtliche Entscheidung, die der Teilnahme entgegensteht, hat der Arbeitnehmer sogar einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Einem Beschäftigten in **Niedersachsen** ist gegenüber seinen Kollegen vorrangig Bildungsurlaub zu gewähren, wenn er weniger Bildungsurlaub in Anspruch genommen hat als sie.

Wurde der Antrag auf Bildungsurlaub abgelehnt, ist dem Beschäftigten in **Berlin** innerhalb eines Jahres nach Antragstellung bevorzugt Bildungsurlaub zu gewähren. In **Brandenburg**, **Niedersachsen** und **Schleswig-Holstein** kann der Antrag auf Bildungsurlaub im Folgejahr der Ablehnung, in **Rheinland-Pfalz** im folgenden Zweijahreszeitraum nicht erneut abgelehnt werden.

Zum Teil gibt es Sonderregelungen, die an die Anzahl der anspruchsberechtigten Beschäftigten anknüpft. Teilzeitbeschäftigte zählen dabei entsprechend ihrem Anteil an der üblichen Arbeitszeit.

Baden-Württemberg	<p>Arbeitgeber mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmern (ausgenommen Auszubildende, Stichtag 1. Januar) im Betrieb müssen keinen Bildungsurlaub gewähren.</p> <p>Arbeitgeber können die Bildungszeit ablehnen, wenn bereits 10 % des Bildungsurlaubs der gesamten Belegschaft am 1. Januar genommen oder bewilligt wurde.</p>
Berlin	<p>Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist auf maximal 50 % der Beschäftigten (umgerechnet) pro Jahr beschränkt. In Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten gilt die Regelung entsprechend.</p>
Brandenburg	<p>Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist auf maximal 50 % der Beschäftigten (umgerechnet) beschränkt. In Kleinbetrieben mit nicht mehr als 20 Beschäftigten ist der Anspruch auf Bildungsurlaub auf maximal 30 % der Beschäftigten (umgerechnet) beschränkt.</p>
Bremen	<p>Ausnahmen zu den allgemeinen Ablehnungsgründen/Einschränkungen nicht explizit erwähnt.</p>
Hamburg	<p>Ausnahmen zu den allgemeinen Ablehnungsgründen/Einschränkungen nicht explizit erwähnt.</p>
Hessen	<p>Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist auf maximal 33 % der Beschäftigten (umgerechnet) pro Jahr beschränkt.</p> <p>Auszubildenden kann dieser Versagungsgrund nicht entgegengehalten werden.</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Arbeitgeber mit nicht mehr als 20 Beschäftigten können die Bildungsfreistellungen ablehnen, wenn die Anzahl der als Bildungsurlaub genehmigten Tage das Eineinhalbfache der Anzahl der im Unternehmen Beschäftigten erreicht. (z.B. Wenn ein Arbeitgeber zehn Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt, kann er eine Bildungsfreistellung ablehnen, wenn den Beschäftigten insgesamt schon 25 Tage (10 x 3/2) genehmigt wurden.)</p> <p>Alle Arbeitgeber können die Bildungsfreistellungen ablehnen, wenn die Anzahl der als Bildungsurlaub genehmigten Tage das Zweieinhalbfache der Anzahl der im Unternehmen Beschäftigten erreicht. (z.B. Wenn ein Arbeitgeber 30 Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt, kann er eine Bildungsfreistellung ablehnen, wenn den Beschäftigten insgesamt schon 75 Tage (30 x 5/2) genehmigt wurden.)</p>
Niedersachsen	<p>Arbeitgeber mit weniger als zwei Beschäftigten müssen keinen Bildungsurlaub gewähren.</p> <p>Arbeitgeber können die Bildungsfreistellungen ablehnen, wenn die Anzahl der als Bildungsurlaub genehmigten Tage, das Zweieinhalbfache der Anzahl der am 30. April des Jahres im Unternehmen Beschäftigten erreicht. (z.B. wenn ein Arbeitgeber am 30. April des Jahres 15 Mitarbeiter beschäftigt, kann er eine Bildungsfreistellung ablehnen, wenn den Beschäftigten insgesamt schon 37,5 Tage (15 x 5/2) genehmigt wurden.) Die Anzahl der insgesamt zu gewährenden Tage ist auf die höchste durch fünf teilbare Zahl abzurunden. (z.B. es sind eigentlich 37,5 Tage zu</p>

	<p>gewähren. Die nächste durch 5 teilbare Zahl ist 35, also muss der Arbeitgeber nur 35 Tage Bildungsurlaub gewähren.) Bei der Berechnung müssen die Tage berücksichtigt werden, die im Vorjahr nicht in Anspruch genommen wurden. Die Tage aus weiter zurückliegenden Jahren spielen keine Rolle.</p>
Nordrhein Westfalen	<p>In Betrieben/Dienststellen mit weniger als zehn Beschäftigten muss kein Bildungsurlaub gewährt werden.</p> <p>In Betrieben/Dienststellen mit nicht mehr als 50 Beschäftigten kann die Bildungsfreistellung abgelehnt werden, wenn bereits 10 % der Beschäftigten im Kalenderjahr freigestellt wurden. Außerdem kann vereinbart werden, dass die Ansprüche auf Freistellung gemeinsam erfüllt werden oder ein finanzieller oder personeller Ausgleich vorzunehmen ist.</p>
Rheinland-Pfalz	<p>Arbeitgeber mit weniger als sechs Beschäftigten müssen keine Bildungsfreistellung gewähren.</p> <p>Arbeitgeber können die Bildungsfreistellungen ablehnen, wenn die Anzahl der als Bildungsurlaub genehmigten Tage die Anzahl der am 30. April des Jahres im Unternehmen Beschäftigten erreicht. (z.B. wenn ein Arbeitgeber am 30. April des Jahres 20 Mitarbeiter beschäftigt, kann er eine Bildungsfreistellung ablehnen, wenn den Beschäftigten insgesamt schon 20 Tage genehmigt wurden)</p>
Saarland	<p>In Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten ist die Anrechnung betrieblicher Schulungen möglich. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung in Betrieben bis 100 Beschäftigte ist auf maximal 30 % der Beschäftigten (umgerechnet) beschränkt. In Betrieben/Dienststellen mit weniger als sechs Beschäftigten muss kein Bildungsurlaub gewährt werden.</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Arbeitgeber mit bis zu fünf Beschäftigten müssen keine Bildungsfreistellung gewähren.</p> <p>Alle Arbeitgeber können die Bildungsfreistellungen ablehnen, wenn die Anzahl der als Bildungsfreistellung genehmigten Tage die Anzahl der am 30. April des Jahres im Unternehmen Beschäftigten erreicht. (z.B. wenn ein Arbeitgeber am 30. April des Jahres 20 Mitarbeiter beschäftigt, kann er eine Bildungsfreistellung ablehnen, wenn den Beschäftigten insgesamt schon 20 Tage genehmigt wurden.)</p>
Schleswig-Holstein	Keine explizite Erwähnung gefunden.
Thüringen	<p>Arbeitgeber mit bis zu fünf Beschäftigten müssen keine Bildungsfreistellung gewähren. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung in Betrieben bei</p> <ul style="list-style-type: none"> - 26 bis 50 Beschäftigte ist auf maximal 10 % der Beschäftigten - ab 50 Beschäftigten ist auf maximal 20 % der Beschäftigten (umgerechnet) beschränkt.

b) Teilnahme

aa) Mitteilung

Die Mitteilung, dass Bildungsurlaub gewährt wird, hat in **Bremen** innerhalb einer Woche, im **Saarland** spätestens zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn zu erfolgen. In den übrigen Bundesländern gilt der Bildungsurlaub als genehmigt, wenn der Arbeitgeber nicht form- und fristgerecht abgelehnt hat. (explizit geregelt für **Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen** und **Nordrhein Westfalen**)

bb) Lohnfortzahlung

Während des Bildungsurlaubs wird das Arbeitsentgelt ohne Minderung fortgezahlt. Die Bemessung des Arbeitsentgelts richtet sich, wie beim Erholungsurlaub nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen. In **Niedersachsen** und **Nordrhein Westfalen** richtet sich das Arbeitsentgelt nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen.

Der Beschäftigte muss das gezahlte Arbeitsentgelt in **Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern** und **Sachsen-Anhalt** nicht zurückzahlen, auch wenn sein Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres endet.

cc) Kostentragung

Die Kosten für die Bildungsveranstaltung, sowie für Unterkunft, Anreise und Verpflegung trägt der Beschäftigte selbst. Eine anderweitige Kostenverteilung kann vereinbart werden. Nimmt der Arbeitgeber die Zustimmung zu einem Bildungsurlaub nachträglich zurück, hat er die dadurch entstehenden Kosten zu übernehmen. (explizit geregelt in **Baden-Württemberg, Hessen** und **Mecklenburg-Vorpommern**)

Der Beschäftigte hat sich in **Hamburg** um Zuschüsse und Beihilfen zu bemühen und sich diese auf das Arbeitsentgelt anrechnen zu lassen. Von der Anrechnung ausgenommen sind Entschädigungen für Auslagen, vor allem Fahrtkosten. Beschäftigte in **Bremen** können in besonderen Härtefällen einen Zuschuss zur Deckung der Kosten, die durch die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung entstehen, beantragen. Gewährte Beihilfen oder Zuschüsse, die sie als Ersatz für Einkommensverluste erhalten haben, müssen sie sich jedoch auf das Arbeitsentgelt anrechnen lassen.

Der Arbeitgeber in **Mecklenburg-Vorpommern** und **Rheinland-Pfalz** kann einen pauschalisierten Beitrag als Erstattung für das zu zahlende Arbeitsentgelt beim Land beantragen. Diese Erstattung steht nur privatwirtschaftlichen Arbeitgebern zu.

dd) Krankheit

Erkrankt der Beschäftigte in der Zeit des Bildungsurlaubs, so werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht angerechnet. Der Anspruch auf Bildungsurlaub bleibt bestehen.

ee) Verbot der Erwerbstätigkeit

Während des Bildungsurlaubs darf der Beschäftigte keiner dem Freistellungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen.

ff) Teilnahmebestätigung

Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Teilnahme an der Veranstaltung nachzuweisen. Der erforderliche Nachweis ist von dem Veranstalter kostenlos auszustellen.

V. Ausgleichszahlung

Der Beschäftigte kann keine Ausgleichszahlung verlangen, wenn er den Bildungsurlaub nicht in Anspruch nimmt. (explizit geregelt in **Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern** und **Sachsen-Anhalt**)

VI. Keine Benachteiligung

Der Beschäftigte darf weder wegen der Wahl der Bildungsveranstaltung, noch wegen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub benachteiligt werden.

VII. Abweichungen

Von den gesetzlichen Bestimmungen zum Bildungsurlaub darf nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

VIII. Verhältnis zu sonstigen Freistellungen

Der gesetzliche Bildungsurlaub kann nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.

Freistellungen zur Teilnahme an Weiterbildungen nach anderen Rechtsgrundlagen (andere Gesetze, Tarifverträge, Betriebs-, Dienstvereinbarungen, Arbeitsverträge) werden durch den gesetzlichen Bildungsurlaub nicht berührt. Sie werden auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub angerechnet. Allerdings variieren die Voraussetzungen dafür.

Baden-Württemberg	Die Anrechnung einer Bildungszeit erfolgt, wenn die besuchte Veranstaltung der beruflichen, politischen Weiterbildung oder der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dient und das Arbeitsentgelt fortgezahlt wurde. Nicht angerechnet werden Freistellungen, die der Einarbeitung oder überwiegend betriebsinterner Erfordernisse dienen.
Berlin	Die Anrechnung eines Bildungsurlaubs erfolgt, wenn die besuchte Veranstaltung der beruflichen oder politischen Weiterbildung dient und das Arbeitsentgelt fortgezahlt wurde.
Brandenburg	Voraussetzung für eine Anrechnung ist, dass die besuchte Bildungsveranstaltung der beruflichen, kulturellen oder politischen Weiterbildung dient und für die Zeit der Bildungsfreistellung das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird.
Bremen	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die andere Rechtsgrundlage eine Anrechnung ausdrücklich vorsieht und die besuchte Bildungsveranstaltung der beruflichen, politischen und allgemeinen Weiterbildung dient.
Hamburg	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die andere Rechtsgrundlage eine Anrechnung ausdrücklich vorsieht und die besuchte Bildungsveranstaltung der politischen Bildung, der beruflichen

	Weiterbildung oder der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Ämter dient.
Hessen	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die andere Rechtsgrundlage eine Anrechnung ausdrücklich vorsieht und die besuchte Bildungsveranstaltung der politischen Bildung, der beruflichen Weiterbildung oder der Qualifizierung oder Fortbildung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Ämter dient. Für Bildungsurlaub im öffentlichen Dienst muss die Anrechnung nicht ausdrücklich geregelt sein.
Mecklenburg-Vorpommern	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die besuchte Bildungsveranstaltung anerkannt ist. Vom Arbeitgeber organisierte anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen werden auf den Freistellungsanspruch angerechnet, soweit sie nicht durch andere Gesetze oder Verordnungen vorgeschrieben sind.
Niedersachsen	Für die Anrechnung muss für die Zeit des Besuchs der Bildungsveranstaltung das Arbeitsentgelt fortgezahlt werden. Es werden aber auch anderweitige Bildungsurlaube angerechnet.
Nordrhein Westfalen	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die andere Rechtsgrundlage eine Anrechnung ausdrücklich vorsieht und die besuchte Bildungsveranstaltung der beruflichen oder politischen Weiterbildung dient. Von betrieblich oder dienstlich veranlassten Bildungsveranstaltungen können bis zu zwei Tage auf fünf Tage Bildungsurlaub angerechnet werden. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird und der Arbeitgeber dem Beschäftigten die Anrechnung mindestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn schriftlich mitteilt. Bei Auszubildenden kann der gesamte Zeitraum der betrieblich veranlassten Veranstaltung angerechnet werden.
Rheinland-Pfalz	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die besuchte Bildungsveranstaltung anerkannt ist.
Saarland	Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass während der Bildungsfreistellung das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird. Freistellungen nach § 37 Abs. 6, 7 BetrVG oder § 45 Abs. 5 SPersVG können nicht angerechnet werden.
Sachsen-Anhalt	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die andere Rechtsgrundlage eine Anrechnung ausdrücklich vorsieht und die besuchte Bildungsveranstaltung anerkannt ist.
Schleswig-Holstein	Eine Anrechnung ist nur möglich, wenn die andere Rechtsgrundlage eine Anrechnung ausdrücklich vorsieht und die besuchte Bildungsveranstaltung der beruflichen, politischen, allgemeinen, kulturellen Weiterbildung oder der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dient.
Thüringen	Die Anrechnung einer Bildungsfreistellung erfolgt, wenn die besuchte Veranstaltung der beruflichen, politischen Weiterbildung oder der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dient.

IX. Nützliche Internetadressen

Regelungen in den Bundesländern auf einen Blick:

<https://www.kmk.org/themen/allgemeine-weiterbildung.html>

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgWeiterbildung/BU_BF_Laenderuebersicht_2018.pdf

Baden-Württemberg (Bildungszeit)	Bundesland	https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Seiten/Bildungszeit.aspx
	Kurse	http://www.fortbildung-bw.de/Suche?typ=Kurs&umkreis=1&beginnSpanne=0&sortorder=ASC&limit=20&offset=0
Berlin (Bildungsurlaub)	Bundesland	https://www.berlin.de/sen/arbeitsberlinerarbeit-ziel-3/bildungsurlaub/
	Kurse	https://www.berlin.de/sen/arbeitsweiterbildung/bildungsurlaub/suche/
Brandenburg (Bildungsfreistellung)	Bundesland	https://mbjs.brandenburg.de/bildung/lebenslanges-lernen/bildungsfreistellung-bildungsurlaub.html
	Kurse	http://bildungsfreistellung.brandenburg.de/suche/
Bremen (Bildungszeit)	Bundesland	https://www.bremen.de/bildung-und-beruf/fort-und-weiterbildung/bildungszeit
	Kurse	https://www.bremen.de/bildung-und-beruf/fort-und-weiterbildung/bildungszeit/anerkannte-einrichtungen-bildungszeit
Hamburg (Bildungsfreistellung)	Bundesland	http://bildungsurlaub-hamburg.de/g160
	Kurse	www.bildungsurlaub-hamburg.de
Hessen (Bildungsurlaub)	Bundesland	https://service.hessen.de/html/Bildungsurlaub-8184.htm
	Kurse	https://service.hessen.de/html/Veranstaltung-suchen-8199.htm
Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellung)	Bundesland	https://www.weiterbildung-mv.de/bfg.php
	Kurse	http://www.weiterbildung-mv.de/interaktiv/search/searchext
Niedersachsen (Bildungsurlaub)	Bundesland	http://www.aewb-nds.de/bildungsurlaub/informationen/
	Kurse	https://www.mwk.niedersachsen.de/zablage_alte_knotenpunkte/aktuelles/weiterbildung/bildungsurlaub/bildungsurlaub-18802.html
Nordrhein-Westfalen (Bildungsurlaub)	Bundesland	https://www.weiterbildungsberatung.nrw/foerderung/bildungsurlaub-nrw
	Kurse	https://www.weiterbildungsberatung.nrw/aktuelles/aktuelle-veroeffentlichung-zum-bildungsurlaub-in-nrw
Rheinland-Pfalz	Bundesland	https://mwwk.rlp.de/de/themen/weiterbildung/bildungsfreistellung/allgemeine-informationen/

<i>(Bildungs- freistell- ung)</i>	d	
	Kurse	http://weiterbildung.mwwk.rlp.de/suche/
Saarland <i>(Bildungs- freistell- ung)</i>	Bund eslan d	http://www.saarland.de/8793.htm
	Kurse	https://www.weiterbildungsdatenbank-saar.de/wdb-ui-search/index.xhtml?portlet=cdbSearch&operation=start
Sachsen- Anhalt <i>(Bildungs- freistell- ung)</i>	Bund eslan d	https://lvwa.sachsen-anhalt.de/das-lvwa/kommunales-ordnung-verbraucherschutz-migration/bildung-bafoeg-integration-aussiedler-2-sed-unrechtsbereinigungsgesetz/bildung-bafoeg/bildungsfreistellung/bildungsfreistellung/
	Kurse	https://lvwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVwA/Dokumente/2_bauordnungkommunales/207/anerk_bildveranstaltungen.pdf
Schleswi g- Holstein <i>(Bildungs- freistell- ung)</i>	Bund eslan d	http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/B/bildungsurlaub.html
	Kurse	http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/W/weiterbildung/functions/traeger_wrapping.html
Thüringe n <i>(Bildungs- freistell- ung)</i>	Bund eslan d	https://www.bildungsfreistellung.de/
	Kurse	https://www.bildungsfreistellung.de/bildungsveranstaltungen/

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur eine Information geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.