

Hessische Blätter für Volksbildung

Recht und Finanzierung der Weiterbildung

Erwachsenenbildung

vhs Hessischer
Volksbildungsbund

wbv

E-Journal Einzelbeitrag
von: Lena Heidemann

Das Recht auf Bildungsfreistellung

aus: Recht und Finanzierung der Weiterbildung (HBV2201W)

Erscheinungsjahr: 2022

Seiten: 32 - 42

DOI: 10.3278/HBV2201W004

Dieses Werk ist unter folgender Lizenz veröffentlicht: Creative Commons Namensnennung-Share Alike 4.0 International

Das individuelle Recht auf Bildung im Erwachsenenalter wird in Deutschland über die Bildungsurlaubs-/Bildungszeit-/Bildungsfreistellungsgesetze der Länder als Freistellung von der Arbeit abgesichert. Der Beitrag widmet sich dem gesetzlich verankerten Recht auf Bildungsfreistellung als Instrument zur Realisierung lebensbegleitender Bildung. Er skizziert die Genese und den Status quo des Rechtsanspruchs, fasst aktuelle rechtliche Grundlagen sowie ausgewählte Regelungsaspekte der Gesetze unter Berücksichtigung ihrer Relevanz für die Teilhabe an Weiterbildung zusammen und legt Überlegungen zur Relevanz und Ausgestaltung des Rechts auf Bildungsfreistellung offen.

Schlagworte: Bildungsurlaub; Bildungsfreistellung; Weiterbildungsrecht; Recht auf Bildung
Zitiervorschlag: Heidemann, Lena (2022). *Das Recht auf Bildungsfreistellung. Hessische Blätter für Volksbildung*, 72(1). 32-42. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/HBV2201W004>



Das Recht auf Bildungsfreistellung

LENA HEIDEMANN

Zusammenfassung

Das individuelle Recht auf Bildung im Erwachsenenalter wird in Deutschland über die Bildungsurlaubs-/Bildungszeit-/Bildungsfreistellungsgesetze der Länder als Freistellung von der Arbeit abgesichert. Der Beitrag widmet sich dem gesetzlich verankerten Recht auf Bildungsfreistellung als Instrument zur Realisierung lebensbegleitender Bildung. Er skizziert die Genese und den Status quo des Rechtsanspruchs, fasst aktuelle rechtliche Grundlagen sowie ausgewählte Regelungsaspekte der Gesetze unter Berücksichtigung ihrer Relevanz für die Teilhabe an Weiterbildung zusammen und legt Überlegungen zur Relevanz und Ausgestaltung des Rechts auf Bildungsfreistellung offen.

Stichwörter: Bildungsurlaub; Bildungsfreistellung; Weiterbildungsrecht; Recht auf Bildung

Abstract

The individual right to adult education in Germany is secured through the educational leave/educational time/educational leave laws of the states as time off from work. The article is dedicated to the legally anchored right to educational leave as an instrument for realising lifelong education. It outlines the genesis and the status quo of this legal right, summarises current legal foundations as well as selected regulatory aspects of the laws, taking into account their relevance for participation in continuing education, and discloses considerations on the relevance and design of the right to educational leave.

Keywords: Educational Leave; Further Education Law; Right to Education

1 Einleitung

Das individuelle *Recht auf Bildung* ist seit Langem ein erklärtes Menschenrecht (vgl. UN-Generalversammlung 1948, Art. 26). Lern- und Bildungsprozesse über die Lebensspanne fördern die gesellschaftliche, soziale, kulturelle, politische und wirtschaftliche Teilhabe des Individuums. Gemäß eines bildungstheoretisch fundierten Bildungsverständnisses sind sie eine permanente Lebensaufgabe (vgl. Pabst & Zeuner 2021, S. 9f.) und der Programmatik des lebenslangen Lernens folgend zudem eine funktionale Notwendigkeit und individuelle Verpflichtung (vgl. ebd.; Europäische Kommission 2000). Zugleich gibt es nur wenige Instrumente zur Sicherstellung der individuellen und kontinuierlichen Bildungsbeteiligung von Erwachsenen insgesamt und speziell von Erwerbstätigen. Zwar existieren eng begrenzte Freistellungsoptionen für Weiterbildung in Tarifverträgen, verschiedenen Gesetzen, Betriebs- oder Individualvereinbarungen (vgl. Olbrich 2001, S. 375), diese gelten aber nicht für alle und fördern die individuelle Weiterbildungspartizipation nicht umfänglich. Demgegenüber eröffnen die *Bildungsurlaubs-/Bildungszeit-/Bildungsfreistellungsgesetze der Länder* kollektiv für abhängig Beschäftigte stetige, breite und frei gestaltbare Zugänge zu lebensbegleitenden Lern- und Bildungsprozessen per Freistellung von der Arbeit bei gleichzeitiger Lohnfortzahlung und hierüber zur kontinuierlichen Teilhabe über die Lebensspanne. Dieses Potenzial zur Ermöglichung der Bildungsbeteiligung gilt es über die Ausgestaltung der gesetzlichen Grundlagen zu sichern, so die hier vertretene, normative Annahme.

Dieser Beitrag widmet sich dem gesetzlich verankerten Recht auf Bildungsfreistellung als Instrument zur Realisierung lebensbegleitender Bildung und Partizipation. Er skizziert fokussiert auf die gesetzliche Rahmung in Anlehnung an Heidemann (vgl. 2021) die Genese und den Status quo des Rechtsanspruchs, fasst aktuelle rechtliche Grundlagen zusammen, greift ausgewählte Regelungsaspekte der Gesetze unter Berücksichtigung ihrer Relevanz für die Teilhabe an Weiterbildung auf und enthält ein perspektivisches Plädoyer zur Weiterentwicklung und Stärkung des Formates.

2 Genese des Rechts auf Bildungsfreistellung

Die Anfänge der wissenschaftlichen, praxisbezogenen, bildungs- und ordnungspolitischen Diskurse, Initiativen und Forderungen zum Recht auf Bildungsfreistellung liegen rund 60 Jahre zurück (vgl. Beer 1978; Görs 1978). Bereits 1960 forderte der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben auf *nationaler Ebene* den Bildungsurlaub, um Arbeitnehmer*innen kollektiv die individuelle Teilhabe an lebensbegleitender Bildung zu ermöglichen (vgl. ebd., S. 30–34). Die Diskussion übergreifender Bildungsurlaubs Gesetze folgte in den 1960er und 1970er Jahren. Die Ursprünge des Rechts auf Bildungsfreistellung fallen somit in die Phase der Bildungsreform in Deutschland und des Ausbaus des quartären Bildungssektors (vgl. Schmidt-Lauff 2018, S. 4). Sie

manifestierten sich im Postulat des Deutschen Bildungsrates (vgl. 1973), lebenslanges Lernen als fortlaufendes Prinzip institutionell zu verankern (vgl. ebd., S. 14). Entgegen einer eher qualifikationsorientierten Weiterbildung sollte die Bildungsfreistellung dabei nicht die beruflich-qualifikatorische Anpassung, sondern über die Integration von allgemeiner, politischer und beruflicher Bildung die Mitgestaltung aller Lebensbereiche und Verfolgung individueller Interessen sicherstellen (vgl. Richter 1991, S. 69). In den Diskursen wurde das Recht auf Bildungsfreistellung über demokratietheoretische, arbeitsmarktpolitisch-ökonomische sowie pädagogisch-didaktische Begründungslinien vielschichtig beleuchtet (vgl. u. a. Siebert 1995; Faulstich 1996; Pohlmann 2018). Dies schlug sich in der Ausgestaltung der Gesetze im Zeitverlauf ebenso nieder¹ wie die Spannungsfelder der Interessen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen: Während die frühen Gesetze insbesondere Persönlichkeitsbildung, demokratische Teilhabe und Chancengleichheit forcierten, verfolgten spätere Gesetze zunehmend eine funktionale, wirtschafts-, berufs- und arbeitsorientierte Richtung (vgl. Schmidt-Lauff 2018, S. 6 f.).

Auf *internationaler Ebene* prägte parallel die International Labour Organisation (ILO) den Diskurs und forderte 1974 im Übereinkommen 140, ebenfalls unter Rückbezug auf das Recht auf Bildung, „einen Urlaub, der einem Arbeitnehmer zu Bildungszwecken für eine bestimmte Dauer während der Arbeitszeit und bei Zahlung angemessener finanzieller Leistungen gewährt wird“ (ILO 1974, Art. 1). Dieser wurde eingegrenzt auf berufliche, allgemeine, politische sowie gewerkschaftliche Bildung (vgl. ebd., Art. 2) und unter Andeutung breiter Partizipationsoptionen begründet über „die Notwendigkeit einer fortdauernden Bildung und Berufsbildung entsprechend der wissenschaftlichen und technischen Entwicklung und dem Wandel der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen[, die] angemessene Vorkehrungen für einen Urlaub zu Bildungs- und Berufsbildungszwecken erfordert, um neuen Bestrebungen, Bedürfnissen und Zielen sozialer, wirtschaftlicher, technischer und kultureller Art zu entsprechen“ (ebd., o. S.).

Die Umsetzung des ILO-Übereinkommens ist der staatlichen Ausgestaltung überlassen (vgl. ebd., Art. 5; Drucksache, 17/4786, 2011 des Deutschen Bundestags). In Deutschland wurden gesetzliche Grundlagen zur Bildungsfreistellung auf Landesebene zeitlich versetzt und unterschiedlich ausgestaltet eingeführt, teilweise integriert in Weiterbildungsgesetze (vgl. Schmidt-Lauff 2018; Grotlüschen & Haberzeth 2018). Zuerst verfügten bereits vor der Ratifizierung des Übereinkommens durch die Bundesrepublik (1976) die Länder Berlin (1970) und Hessen (1974) über speziell *für junge* sowie Bremen, Hamburg und Niedersachsen (alle 1974) über *für alle* Arbeitnehmer*innen geltende Bildungsurlaubsgesetze. Weitere Länder folgten, zuletzt Baden-Württemberg und Thüringen (beide 2015), während gegenwärtig einzig Bayern und Sachsen ohne entsprechende Gesetze sind.

¹ Erst in jüngerer Zeit setzen sich über ein breites Bildungsverständnis auch gesundheitsbezogen-regenerativ-stabilisatorische Begründungen der Bildungsfreistellung stärker durch (vgl. Heidemann 2021, S. 154 ff.).

3 Aktuelle rechtliche Grundlagen und ausgewählte Regelungsaspekte

Derzeit existieren in 14 der 16 Länder Gesetze und Verordnungen zum Recht auf Bildungsfreistellung mit variierenden landesspezifischen Regelungen als Resultat der föderalstaatlichen Gestaltungsspielräume (Tab. 1). Nachfolgend werden ausgewählte Regelungsaspekte der Bildungsurlaubs-, Bildungsfreistellungs- und Bildungszeitgesetze unter Einbezug exemplarischer Ausprägungen vorgestellt² und die Relevanz für die daraus resultierenden Teilhabeoptionen skizziert (vgl. Heidemann 2021, S. 163–174).

Tabelle 1: Landesgesetze und zentrale Regelungsaspekte (Stand: September 2021)

Gesetze (ohne Verordnungen)	Anspruch* und Bildungsbereiche
Baden-Württemberg: Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW), 2015, zuletzt geändert 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr; keine Übertragung (<i>Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg [DHBW] 5 Tage in der gesamten Ausbildungszeit</i>) • <i>nicht in Betrieben mit < 10 Beschäftigten</i> • berufliche, politische, ehrenamtsbezogene Bildung (<i>Auszubildende und Studierende der DHBW nur politisch und ehrenamtsbezogen</i>)
Bayern: kein Bildungsurlaubs-/Bildungsfreistellungs-/Bildungszeitgesetz	
Berlin: Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG; 1970, Vorläufer, eingeschränkt), 1990, Vorläufer BiUrlG, Neufassung 2021	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr; keine Übertragung ins Folgejahr, aber Vorgriff auf den Anspruch des Folgejahrs (10 Tage in 2 Jahren) • berufliche, politische, ehrenamtsbezogene Bildung
Brandenburg: Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG), integrierter Abschnitt 4: Bildungsfreistellung, 1993, zuletzt geändert 2016	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Tage in 2 Jahren; Übertragung für längere berufliche WB möglich • berufliche, kulturelle, politische Bildung
Bremen: Bremisches Bildungszeitgesetz (BremBZG), 1974, zuletzt geändert 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Tage je 2 Jahre; keine Übertragung • allgemeine, berufliche, politische (<i>implizit als Teil sozialer Bildung auch ehrenamtsbezogen</i>)
Hamburg: Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz, 1974, zuletzt geändert 2009	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Tage in 2 Jahren; Übertragung für berufliche WB in die zwei Folgejahre möglich • berufliche, politisch, ehrenamtsbezogene Bildung
Hessen: Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (BildUrlG, HE) – Hessisches Bildungsurlaubsgesetz (HBUG; 1974, Vorläufer), 1985, Neufassung von 1998, zuletzt geändert 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr; Übertragung in das Folgejahr möglich • berufliche, politische, ehrenamtsbezogene (<i>Auszubildende nur politisch und ehrenamtsbezogen</i>)

2 Für weitere Übersichten vgl. Schmidt-Lauff 2018, S. 11 ff.; Pohlmann 2018, S. 53–63; Bilstein 2021, S. 198–203.

(Fortsetzung Tabelle 1)

Gesetze (ohne Verordnungen)	Anspruch* und Bildungsbereiche
Mecklenburg-Vorpommern: Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz – BfG M-V), 2001, Neufassung seit 2013, zuletzt geändert 2020	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Tage in 2 Jahren (<i>Auszubildende 5 Tage pro Ausbildungszeit</i>) • <i>für Beschäftigte im öff. Dienst eingeschränkt</i> • berufliche, politische, ehrenamtsbezogene Bildung (<i>Auszubildende nur politisch und ehrenamtsbezogen</i>)
Niedersachsen: Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG), 1974, Fassung von 1991, zuletzt geändert 1999	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr; Übertragung ins Folgejahr möglich; Kumulation aus max. 3 Kalenderjahren für zusammenhängende WB möglich • allgemeine, berufliche, politische, ehrenamtsbezogene Bildung
Nordrhein-Westfalen: Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG), 1984, zuletzt geändert 2020	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr, max. 10 Tage je 2 Jahre (<i>Auszubildende 5 Tage in den ersten 2/3 der Ausbildungszeit</i>) • <i>nicht in Betrieben mit < 10 Beschäftigten</i> • berufliche, politische Bildung (<i>Auszubildende nur politisch</i>)
Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz – BFG -), 1993, zuletzt geändert 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Tage je 2 Jahre; Übertragung in den nächsten 2-Jahres-Zeitraum möglich (<i>Auszubildende 5 Tage pro Ausbildungsjahr</i>) • <i>nicht in Betrieben mit < 5 Beschäftigten</i> • berufliche, politische Bildung (<i>Auszubildende nur politisch</i>)
Saarland: Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG), 1990, Fassung von 2010, zuletzt geändert 2016	<ul style="list-style-type: none"> • max. 6 Tage pro Jahr: 2 Tage Basis, ab 3. Tag, wenn in gleichem Umfang arbeitsfreie Zeit investiert wird; Übertragung in das Folgejahr möglich • berufliche, politische, ehrenamtsbezogene Bildung
Sachsen – kein Bildungsurlaubs-/Bildungsfreistellungs-/Bildungszeitgesetz	
Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz), 1998, zuletzt geändert 2005	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr, Übertragung in das Folgejahr möglich • <i>nicht in Betrieben mit < 5 Beschäftigten</i> • berufliche Bildung
Schleswig-Holstein: Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG), integrierter Abschnitt II: Bildungsfreistellung, 2012, zuletzt geändert 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr; Übertragung in das Folgejahr möglich • allgemeine, berufliche, kulturelle, politische, ehrenamtsbezogene Bildung
Thüringen: Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG), 2015	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage pro Jahr; Übertragung in das Folgejahr möglich (<i>Auszubildende 3 Tage pro Jahr</i>) • <i>nicht in Betrieben mit < 5 Beschäftigten</i> • berufliche, politische, ehrenamtsbezogene Bildung
* bei Vollzeitbeschäftigung mit 5 Arbeitstagen pro Woche	

Anmerkung: Abgebildet sind die Regelungsaspekte entsprechend den Gesetzestexten. Spezifische Auslegungen der rechtlichen Rahmung in der Praxis, z. B. eine breite Definition der Bildungsbereiche, bleiben hiervon unberührt.

Anspruchsberechtigte

Die Gesetze benennen als Anspruchsberechtigte übergreifend Arbeitnehmer*innen oder Beschäftigte (inklusive Auszubildende) und teilweise auch äquivalente Personengruppen (z. B. § 1 Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz; § 2 NBildUG). Somit ist das Recht auf Bildung explizit an die abhängige Erwerbstätigkeit, nicht aber an konkrete Zielgruppen geknüpft. In mehreren Ländern werden Beamt*innen zwar von den Gesetzen ausgeschlossen, da teils eigene Freistellungsformen greifen, teilweise aber auch explizit einbezogen (§ 2 SBFG; § 1 BFG). Bundesweit gilt, dass sich die Anspruchsberechtigung am Gesetz des Landes orientiert, in dem der Schwerpunkt des Arbeits-/Dienst-/Ausbildungsverhältnisses bzw. die Betriebsstätte liegt (z. B. § 1 Bildungsfreistellungsgesetz; § 2 BfG M-V). Teilhabeoptionen werden so über die territoriale Zugehörigkeit des Ortes der Berufsausübung beeinflusst. Die Arbeitskräftemobilität bewirkt dabei einen potenziellen Rechtsanspruch über die eigene Landesgrenze des Individuums hinweg.

Anspruchsumfang und Zeitintervall

Das Recht auf Freistellung greift nach einer Wartezeit von zwölf (§ 4 BzG BW; § 3 SBFG) bzw. mehrheitlich sechs Monaten (alle übrigen Länder). Der Freistellungsanspruch umfasst danach überwiegend fünf Tage pro Jahr (z. B. § 2 BiZeitG), teilweise zehn Tage in zwei Jahren (z. B. § 2 BFG). Somit liegen zwar unterschiedliche Periodizitäten vor, im jährlichen Mittel landesübergreifend – außer im Saarland (SBFG) – aber ein vergleichbarer und konstanter Anspruchsumfang. Die regelmäßige Ausübung einer Tätigkeit an mehr bzw. weniger als fünf Wochentagen erhöht bzw. verringert den Rechtsanspruch auf Freistellung entsprechend (z. B. § 3 BremBZG). Fast alle Länder ermöglichen eine tageweise gestaffelte bzw. gesplittete Wahrnehmung des Freistellungsrechts, wodurch die Teilhabeoptionen flexibilisiert werden. Vereinzelt wird *Schichtarbeit* begünstigt, indem das Recht auf Freistellung auch dann vollständig greift, „wenn die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung vor oder nach einer an diesem Tag zu leistenden Schicht möglich wäre“ (§ 2 SBFG) oder Wechselschicht den Rechtsanspruch erhöht (z. B. sechs statt fünf Tage, § 6 WBG). Wenngleich diese Hervorhebung nicht in allen Gesetzen erfolgt, ist sie angesichts der Relevanz der Bildungsfreistellung für die limitierten Partizipationsoptionen von Schichtarbeiter*innen (vgl. u. a. Isenberg & Körber 1981; Brödel et al. 1982; Robak et al. 2015) gewichtig. In einigen Ländern existiert speziell für *Auszubildende* ein restriktiverer Zeitanspruch von fünf Tagen in der gesamten (§ 3 BzG BW; § 5 BfG M-V) oder in den ersten zwei Dritteln der Ausbildungszeit (§ 12a AWbG).

Der Freistellungsanspruch ist überwiegend in das Folgejahr *übertragbar*, mehrheitlich unter der Bedingung einer vorherigen Ablehnung einer Freistellung oder nur für berufliche Weiterbildung (z. B. § 18 BbgWBG), teilweise aber auch umfassend zur Realisierung längerer Lernzeiten und jenseits beruflicher Interessen (z. B. bis zu dreijährige Kumulation des Anspruchs, § 2 NBildUG).

Bildungsbereiche und Ziele

Den kleinsten Nenner der institutionell definierten Bildungsbereiche bildet die *berufliche Bildung*. Diese zielt z. B. auf die Erhaltung, Erneuerung, Verbesserung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Qualifikationen (z. B. § 1 BzG BW), berufliche Mobilität (§ 1 Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz; § 1 AWbG) oder auch die Wiedereingliederung, den beruflichen Übergang oder die Arbeitsplatzsicherung (§ 1 SBFG) sowie Schlüsselqualifikationen (§ 2 BFG). Sie beschränkt sich nicht unbedingt auf die bisherige Tätigkeit, muss aber teilweise einen mittelbaren Arbeitgeber*innenbezug haben (z. B. § 1 AWbG; § 1 BiZeitG). Ebenso wie im Weiterbildungsdiskurs insgesamt wird somit für das Recht auf Bildungsfreistellung ein funktionaler, verwertungsorientierter Modus sichtbar. Mit Formulierungen wie „politischer Zusammenhänge in der Arbeitswelt“ (§ 1 ThürBfG) zeichnet sich zudem die traditionell anvisierte Verbindung des Beruflichen und Politischen ab. Einzig in Sachsen-Anhalt ist eine Freistellung *ausschließlich* für berufliche Weiterbildung möglich (§ 8 Bildungsfreistellungsgesetz), was als Engführung die ursprünglich breit ausgelegte Bildungsfreistellungs-idee konterkariert. Die meisten Länder ermöglichen als klassischen Ursprung und Kern des Rechtsanspruchs auch *politische Bildung* (z. B. AWbG; SBFG; WBG). Sie fokussiert im emanzipatorischen Modus z. B. die „Information über gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge sowie (die) Befähigung zur Beurteilung, Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben“ (§ 3 BFG). Anvisiert wird übergreifend die Förderung der Fähigkeit zur demokratischen Teilhabe, Mitverantwortung und Wahrnehmung entsprechender Aufgaben in Betrieb, Gesellschaft und Staat (z. B. § 1 BiZeitG; § 1 HBUG). Zudem ermöglichen mehrere Länder *ehrenamtsbezogene Bildung* (u. a. HBUG; BfG M-V; ThürBfG) als Qualifizierung für die „Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit“ (§ 1 SBFG), welche u. a. über weitere Rechtsvorschriften und/oder über den Gemeinwohlbezug in den Gesetzen eingegrenzt wird (z. B. § 1 HBUG). Auch hier wird die Vermittlung von Kenntnissen zu gesellschaftspolitischen Zusammenhängen mitgedacht (z. B. § 11 NBildUG; § 1 ThürBfG) und individuelle Partizipation als Teil gesellschaftlicher Partizipation anvisiert. Nur vereinzelt ist wiederum die formale Freistellung für *allgemeine Bildung* möglich (§ 1 BremBZG; § 5 WBG; indirekt § 1 NBildUG), in einzelnen Ländern jedoch spezifisch kulturelle Weiterbildung (z. B. § 14 BbgWBG). Insgesamt zeichnen sich in den Gesetzen über eine mehrheitlich breite Auslegung des Bildungsverständnisses vielfältige Partizipationsmöglichkeiten ab, die über die Wahlfreiheit des Individuums ausgestaltet werden. Schließlich existieren aber auch *Ausschlusskriterien* als Schutz gegen eine anderweitige Instrumentalisierung der Freistellung (vgl. Pohlmann 2018, S. 63) bei gleichzeitigem Erhalt des Bildungsideals. Die sogenannten Negativkataloge (vgl. Siebert 1995, S. 28) schließen zumeist a) Maßnahmen der Erholung, Freizeitgestaltung und Unterhaltung, b) die unmittelbare Durchsetzung (partei-/verbands-)politischer Ziele und die reine Fortbildung betrieblicher Interessenvertretungen und c) teilweise rein betriebliche Interessen und Qualifizierungsmaßnahmen (Berufsausbildung/Umschulung) aus (z. B. § 9 BfG M-V; § 11 HBUG; § 11 NBildUG).

Betriebsbezogene Regelungen

Ebenfalls in den Gesetzen existent sind Regelungen zugunsten der Betriebe, welche für das Individuum je nach betrieblicher Zugehörigkeit situativ dynamisch die Teilhabemöglichkeiten per Bildungsfreistellung eingrenzen. Erstens existieren „Schutzklauseln“ (Grotlüschen & Haberzeth 2018, S. 560): In einigen Ländern ist der individuelle Freistellungsanspruch an die *Größe des Betriebs* gekoppelt und z. B. Klein- und Kleinbetrieben (<5 bzw. <10 Beschäftigte) ausgeschlossen (u. a. §7 BzG BW; §3 ThürBfG). Als weiteres Regulativ greift für die betriebliche Ebene mehrheitlich eine *Freistellungsquote*, welche die Maximalzahl der betriebsseitig freizustellenden Beschäftigten festlegt. Diese ist definiert als Prozentsatz der Beschäftigten (z. B. zehn Prozent, §7 BzG BW; 33 Prozent, §5 HBUG) bzw. als Anzahl der im Jahr bewilligten Freistellungstage, dies auch im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl (z. B. das 2,5-fache der Zahl der Beschäftigten, §17 BbgWBG), sowie häufig nach Betriebsgröße gestaffelt (z. B. §3 AWbG). Bei gesetzlich evozierter Entlastung der Betriebe formen die Beschäftigungssituation und der Zeitpunkt der gewünschten Inanspruchnahme so für das Individuum variierende Rahmenbedingungen der Bildungs(nicht)freistellung. Zweitens existieren „Erstattungsregelungen“ (Grotlüschen & Haberzeth 2018, S. 560): Zur Steigerung des betrieblichen Weiterbildungssupports ist das Recht auf Bildungsfreistellung vereinzelt mit einem *Anspruch auf den monetären Teilausgleich* der Opportunitätskosten³ für die Arbeitgeber*innen versehen. Diese erhalten als landesseitige Kofinanzierung einen Pauschalbetrag, generell für Klein- und Mittelbetriebe (<50 Beschäftigte, §8 BFG) bzw. für alle Betriebe, differenziert nach beruflicher Weiterbildung (55 Euro/Tag) und politischer oder ehrenamtsbezogener Weiterbildung (110 Euro/Tag, §16 BfG M-V).

4 Plädoyer zum Stand des Rechts auf Bildungsfreistellung

Die Teilnahmequote bzw. Quote der *Inanspruchnahme* suggeriert als relative quantitative Größe mit je nach Datenlage, Bundesland und Quelle rund 0,1 bis 3,0% eine geringe Nutzung des Rechts auf Bildungsfreistellung.⁴ Allerdings verweisen absolute Kennzahlen, wie sie für andere Fördermodelle (z. B. Weiterbildungsgutscheine; vgl. Haberzeth et al. 2013, S. 215 ff.) abgebildet werden, auf die Relevanz des gesetzlichen Anspruchs. Beispielsweise benennt die Evaluation des BzG BW für das Jahr 2017 in Baden-Württemberg per Hochrechnung ca. 53.000 Teilnehmende (1,12% der Anspruchsberechtigten) und weitere ca. 15.000 Teilnehmende für Ehrenamtsqualifizierungen (plus 0,3%; vgl. Pfeiffer et al. 2019, S. 49). Das Recht auf Bildung wird somit für eine erhebliche Personenzahl gesichert.

3 Es handelt sich hierbei um den entgangenen Nutzen infolge der Nichtwahrnehmung einer Handlungsmöglichkeit (hier: Einsatz der Arbeitskraft; = Opportunität) durch die stattdessen gewählte Alternative (hier: Freistellung; vgl. Pindyck & Rubinfeld 2009, S. 299 f.).

4 Zur Problematik der quotierten Abbildung siehe ausführlich Heidemann 2021, S. 175–179.

Den *zeitbezogenen Kern* des Rechts auf Bildungsfreistellung bildet das *geschützte Zeitfenster* für individuelle Lern- und Bildungsaktivitäten in den determinierenden Zeitregimen der Gegenwart (vgl. Pabst & Zeuner 2021). Ein frei wählbarer Zeitraum, eine mögliche Übertragung in Folgejahre sowie parallel existierende Optionen der gestaffelten oder vollständigen Inanspruchnahme ermöglichen dabei eine *Flexibilisierung der Nutzung*. Mit Blick auf die innovative Weiterentwicklung der Bildungsfreistellung ergeben sich weitere Flexibilisierungsoptionen bezüglich *neuer Lernformen*, etwa eine kompetenzorientierte Öffnung jenseits organisierten Lernens (vgl. BremBZG). Hieran anknüpfend sind künftig auch *Zugänge digitalen Lernens* in den Gesetzen zu berücksichtigen, wie jüngst pandemiebedingt realisiert (vgl. AWbG). Weiterführend gilt es, entgegen einer gesetzlichen Engführung auch den *inhaltsbezogenen Kern* des Rechts auf Bildungsfreistellung in seiner Offenheit zu wahren, indem potenziell politische, berufliche *und* allgemeine sowie ehrenamtsbezogene Bildung ermöglicht wird und zugleich uneingeschränkt und unbelastet von betrieblichen Zwängen eine freie Themenwahl erfolgen kann, um vielfältige Partizipationsoptionen zu schaffen. Erstens gilt es dabei, gemäß der Ursprungstradition der Erwachsenenbildung statt einer rein ökonomisch-funktionalen auch die *bildungstheoretische Fundierung* zu sichern, um den Anspruch umfänglicher lebensbegleitender Bildung als Subjektentwicklung zu erhalten und Emanzipation, Autonomie sowie Handlungsfähigkeit zu ermöglichen (vgl. Pabst & Zeuner 2021, S. 9 ff., 16 f.). Zweitens ist dies insbesondere auch bedeutsam, da es sich um ein Format handelt, welches eine *andere Selektivität* als die Weiterbildung insgesamt hat. Es werden z. B. niedrigere Bildungsniveaus sowie speziell Arbeiter*innen und Schichtarbeiter*innen stärker erreicht als in der Weiterbildung insgesamt (vgl. u. a. Rippien 2015; Robak et al. 2015). Das Format fungiert als Partizipationsportal (vgl. ebd.). Für Bremen sind als am stärksten vertretene Typen „männliche, mittelqualifizierte Vollzeit-Schichtarbeiter“ sowie „mittelqualifizierte Angestellte fortgeschrittenen Alters“ identifizierbar, gefolgt von „hochqualifizierten Angestellten mittleren Alters“ (Heidemann 2021, S. 329 f.). Die Teilnehmenden sind somit heterogen. Übergreifend sind u. a. die Betriebsgröße, ein positiver betrieblicher Weiterbildungssupport sowie speziell die betriebliche Interessenvertretung als Supportinstanz zuträglich. Die Relevanz der Einflussfaktoren ist jedoch vielschichtig, *nicht eindimensional erklärbar* und stark an die individuelle Logik der Adressat*innen gebunden (siehe zu den Einflussfaktoren und Ursachen für [Nicht-]Inanspruchnahme weiterführend ebd., S. 179–203).

Schließlich ist das Recht auf Bildungsfreistellung stets als *Recht der Arbeitnehmer*innen* zur Sicherstellung ihres individuellen Rechts auf Bildung anzuerkennen. Dennoch verweisen betriebsbezogene Regelungen und der starke Fokus auf das Berufliche und funktionale Auslegungen konträr zur Grundidee der Bildungsfreistellung auf Zugeständnisse in der Ausgestaltung der Gesetze, welche zwar die Akzeptanz der Arbeitgeber*innen erhöhen, zugleich aber Partizipationsoptionen einschränken (vgl. Pohlmann 2018, S. 62). In Aushandlungsprozessen gilt es, diese Tendenz und Auslegungen des Freistellungsanspruchs, etwa eine Kopplung des Anspruchsumfangs an den Einsatz sonstiger arbeitsfreier Zeit (z. B. Freizeitausgleich) seitens

des Individuums (vgl. § 3 SBFG), kritisch zu hinterfragen und das gesetzliche Recht auf Bildungsfreistellung als Instrument zur Sicherstellung und freien Ausgestaltung des Rechts auf Bildung im Erwachsenenalter zu wahren.

Literatur

- Beer, U. (1978). *Bildungsurlaub. Erhebungen – Konzeptionen – Regelungen*. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Bilstein, N. (2021). Der Weg zum Bildungsurlaubsangebot – Ein steiniger? In A. Pabst & C. Zeuner (Hrsg.), „Fünf Tage sind einfach viel zu wenig.“ *Bildungszeit und Bildungsfreistellung in der Diskussion* (S. 197–211). Frankfurt a. M.: Wochenschau Verlag.
- Brödel, R., Buschmeyer, H., Jütting, D. H. & Niggemann, W. (1982). *Bildungsurlaub in Nordrhein-Westfalen. Forschungsbericht der Wissenschaftlichen Begleitung zum Modellprogramm Bildungsurlaub*. Düsseldorf: Landeszentrale für politische Bildung.
- Deutscher Bildungsrat (1973). *Bildungsurlaub als Teil der Weiterbildung*. Stuttgart: Klett.
- Drucksache, 17/4786 (2011, 16. Februar). <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/047/1704786.pdf>
- Europäische Kommission (2000). *Memorandum über Lebenslanges Lernen*. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. SEK (2000) 1832.
- Faulstich, P. (1996). Bildungsfreistellung als Chance arbeitsorientiert-politikbezogenen Lernens. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 46(1), 52–58.
- Görs, D. (1978). *Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub – politische, ökonomische und didaktische Bedingungen*. Köln: Bund-Verlag.
- Grotlüschen, A. & Haberzeth, E. (2018). *Weiterbildungsrecht*. In R. Tippelt & A. v. Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Band 1 (6., überarb. Aufl., S. 543–563). Wiesbaden: Springer VS.
- Haberzeth, E., Käpplinger, B. & Kulmus, C. (2013). Geld und Bildungsentscheidungen. Themen- und lebenslaufbezogene Teilnahmeeffekte des Bildungsschecks Brandenburg. In B. Käpplinger, R. Klein & E. Haberzeth (Hrsg.), *Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern* (S. 211–238). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Heidemann, L. (2021): *Weiterbildungspartizipation und Bildungsurlaub. Theorie, Forschungsstand und empirische Analyse*. Bielefeld: wbv.
- ILO – International Labour Organization (1974). *Übereinkommen 140*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c140_de.htm
- Isenberg, H.-G. & Körber, K. (1981). Zur Bedeutung von Alltagsstrategien im Bildungsurlaub mit Schichtarbeitern. In W. Schulte & DGS – Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hrsg.), *Soziologie in der Gesellschaft: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen beim 20. Deutschen Soziologentag in Bremen 1980* (S. 211–238). Bremen: DGS

- Olbrich, J. (2001). *Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pabst, A. & Zeuner C. (Hrsg.) (2021). „Fünf Tage sind einfach viel zu wenig.“ *Bildungszeit und Bildungsfreistellung in der Diskussion*. Frankfurt a. M.: Wochenschau Verlag.
- Pfeiffer, I., Gagern, S., Hilse, P. & Hauenstein, T. (2019). *Evaluation des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg BzG BW. Endbericht*. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung.
- Pohlmann, C. (2018). *Bildungsurlaub – vom gesellschaftspolitischen Anliegen zum Instrument beruflicher Qualifizierung? Eine Analyse der Bildungsurlaubsdiskurse in der Weiterbildung*. Berlin: Peter Lang.
- Pindyck, R. & Rubinfeld, D. (2009). *Mikroökonomie* (7., aktual. Aufl.). München/Bosten: Pearson.
- Richter, H.-F. (1991). *Bildungsurlaub in der BRD. Chancen der Qualifizierung und Aufklärung in der beruflichen Weiterbildung?* Kassel: Prolog-Verlag.
- Rippien, H. (2015). Teilnehmendenstruktur und Anwahlverhalten im Bildungsurlaub. In S. Robak, H. Rippien, L. Heidemann & C. Pohlmann (Hrsg.), *Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung* (S. 187–205). Peter Lang Verlag.
- Robak, S., Rippien, H., Heidemann, L. & Pohlmann, C. (2015). *Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung*. Berlin: Peter Lang.
- Siebert, H. (1995). Bildungsurlaub im Land Bremen. In Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.), *Untersuchungen zur bremischen Weiterbildung – Expertisen* (S. 3–31). Bremen: Universitätsbuchhandlung.
- Schmidt-Lauff, S. (2018). Betriebliche Weiterbildung: Bildungsurlaub. In *Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen (Loseblattsammlung)* 162, S. 124.
- UN-Generalversammlung (1948). *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

Autorin

Lena Heidemann, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover.

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch das Peer-Review und die Redaktionskonferenz am 11.11.2021 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following a qualitative peer review at the editorial meeting on the 11th of November 2021.