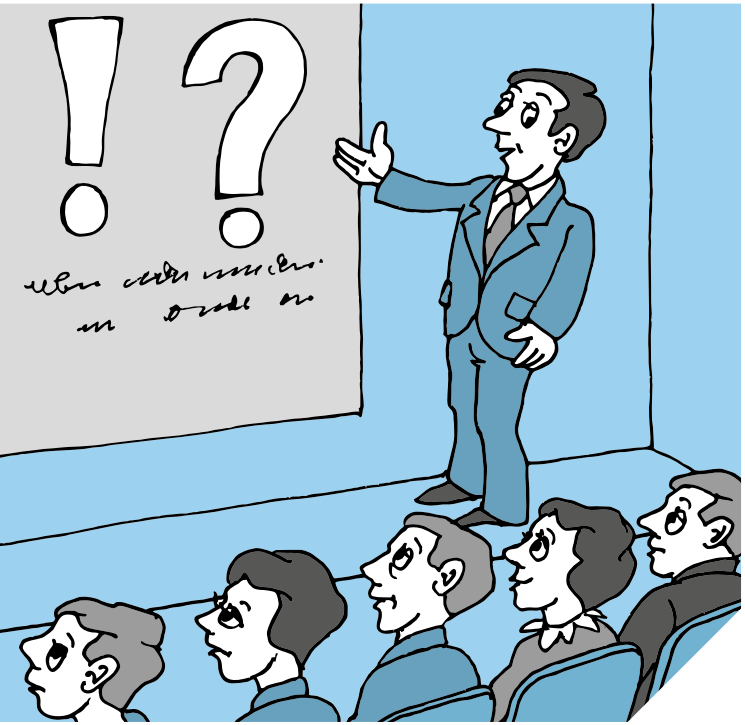
ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO

beraten.bilden.forschen.



Das Saarländische Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG)

Die wichtigsten Fragen und Antworten

Stand: 3/2025

Wo ist der Anspruch auf Bildungsfreistellung geregelt?

Bildungsfreistellung, also eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an freistellungsfähigen Maßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung bzw. für eine Weiterbildung im Ehrenamt oder einer gemeinwohlorientierten Tätigkeit ist zu finden im Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG).

Wer hat Anspruch auf Bildungsfreistellung?

- Arbeitnehmer, Beamte, Richter sowie Auszubildende, deren Arbeitsstätte (Betrieb, Dienststelle) im Saarland liegt,
- alle Schüler, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden, sich jedoch in staatlich anerkannten oder vergleichbaren, mindestens zweijährigen Vollzeitausbildungsgängen befinden (z. B. Kranken- und Altenpflegerin, Physiotherapeut)
- in Heimarbeit Beschäftigte sowie ihnen Gleichgestellte und andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Wie viele Tage Bildungsfreistellung stehen mir jährlich zu?

Beschäftigte können bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr an freistellungsfähigen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Wird nicht regelmäßig an fünf Tagen in der Woche gearbeitet, sondern weniger, dann verringert sich der Anspruch entsprechend.

Kann ich auch für Prüfungstage freigestellt werden?

Ja, auch die Abschlüsse und die mit der Bildungsmaßnahme im Zusammenhang stehenden Prüfungen gehören zur beruflichen Weiterbildung, für die Bildungsfreistellung gewährt werden kann.

Wie wird die Bildungsfreistellung bezahlt?

Während der Freistellung zahlt der Arbeitgeber das Entgelt vollumfänglich weiter, das dem Beschäftigten für seine Arbeitsleistung im betreffenden Zeitraum zugestanden hätte. Zu beachten ist, dass die Kosten der Bildungsmaßnahme an sich vom Arbeitnehmer selbst getragen werden müssen.

Muss eine Wartezeit eingehalten werden?

Bildungsfreistellung kann frühestens nach sechsmonatigem

Bestehen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses geltend gemacht werden.

Was ist bei der Antragstellung zu beachten?

Die Freistellung muss spätestens sechs Wochen vor Beginn der gewählten Bildungsmaßnahme unter Angabe des Termins beim Arbeitgeber oder Dienstherrn beantragt werden. Dazu genügt ein formloser Antrag, wobei jedoch die Schriftform empfehlenswert ist. Wichtig ist, dass nachgewiesen werden kann, wann der Antrag beim Arbeitgeber eingegangen ist. Denn der Arbeitgeber muss dem Antragsteller spätestens zwei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich oder elektronisch seine Entscheidung über den Antrag mitteilen. Ansonsten gilt der Antrag als genehmigt. Die Ablehnung kann nur schriftlich oder elektronisch erfolgen und ist mit einer Begründung zu versehen.

In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten reicht es, wenn der Arbeitgeber seine Entscheidung über die gewünschte Bildungsfreistellung mündlich mitteilt.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig über den Antrag entscheidet?

Für den Fall, dass der Arbeitgeber dem Antragsteller seine Entscheidung nicht bis zwei Wochen vor Veranstaltungsbeginn formgemäß mitgeteilt hat, gilt der Antrag als genehmigt und die Freistellung als erteilt.

Wann kann der Antrag abgelehnt werden?

Die Freistellung für den beantragten Zeitraum kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Wann kann der Antrag in „Kleinstbetrieben“ abgelehnt werden”?

In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten kann eine Freistellung neben den zwingenden betrieblichen oder dienstlichen Belangen oder Urlaubswünschen anderer Beschäftigten, die unter den sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen auch abgelehnt werden, wenn im laufenden Kalenderjahr mehr als ein Drittel der Beschäftigten ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung geltend gemacht hat. Bei der Frage, wann ein „Kleinstbetrieb“ mit weniger als zehn Beschäftigten vor-

liegt, orientiert man sich an den Empfehlungen der EU-Kommission vom 6. Mai 2003.

Was passiert mit meinem Anspruch auf Bildungsfreistellung, wenn er vom Arbeitgeber berechtigterweise abgelehnt wurde?

Wenn die Bildungsfreistellung berechtigterweise abgelehnt wird und im laufenden Kalenderjahr eine Teilnahme an einer adäquaten Weiterbildungsveranstaltung nicht mehr möglich ist, so geht der Anspruch auf Freistellung auf das folgende Kalenderjahr über, so dass im Folgejahr für bis zu zehn Tage bezahlte Freistellung beansprucht werden kann.

Darf der Arbeitgeber andere Weiterbildungszeiten auf die Freistellung anrechnen?

Sofern für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Regelungen beruhen, Lohnfortzahlung gewährt wird, können diese Tage auf den Freistellungsanspruch angerechnet werden. Freistellungen nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz können jedoch nicht angerechnet werden.

Für welche Weiterbildungsveranstaltung kann Bildungsfreistellung in Anspruch genommen werden?

Bildungsfreistellung kann beansprucht werden für Bildungsveranstaltungen der politischen oder beruflichen Weiterbildung. Außerdem ist die Weiterbildung zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit möglich. Voraussetzung ist aber immer, dass die zuständige Stelle die jeweilige Veranstaltung als freistellungsfähig festgestellt hat. Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung oder Umschulungen, betriebliche Weiterbildung sowie Fortbildungen des Öffentlichen Dienstes und Kurse, die der eigenen Gesundheit dienen, sind nicht anerkennungsfähig.

Muss die Bildungsmaßnahme in unmittelbarem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen?

Nein; auch als freistellungsfähig festgestellte Weiterbildungsmaßnahmen, die nur mittelbar einen Nutzen für die Berufsausübung aufweisen wie z. B. Vermittlung von Teamfähigkeit, Stärkung der Persönlichkeit, Kreativität oder Erlernen von Sprachen, sind umfasst. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung Kenntnisse für eine Nebentätigkeit vermittelt.

Muss ich dem Arbeitgeber die Freistellungsfähigkeit der gewählten Weiterbildungsveranstaltung nachweisen?

Ja, auf Verlangen des Arbeitgebers oder Dienstherrn muss ihm die Anmeldung zur Weiterbildungsveranstaltung und deren Freistellungsfähigkeit und die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung nachgewiesen werden. Die für den Nachweis erforderlichen Freistellungsbescheinigungen sind den Beschäftigten von der Weiterbildungseinrichtung kostenlos auszustellen.

Wo findet man Fortbildungsangebote?

Veranstaltungsangebote sind im Internet, beispielsweise im Weiterbildungsportal Saarland (unter: https://weiterbildungsportal.saarland) zu finden. Das Bildungsprogramm der Arbeitskammer findet man online unter: www.bildungszentrum-kirkel.de

Sind auch Veranstaltungen freistellungsfähig, die nur einen halben Tag, etwa einen Vormittag, dauern?

Nein, das tägliche Arbeitsprogramm einer Weiterbildungsveranstaltung darf sechs Unterrichtsstunden à 45 Minuten nicht unterschreiten.

Ist auch eine Online-Weiterbildung freistellungsfähig?

Ja; eine freistellungsfähige Weiterbildungsveranstaltung kann auch in digitaler Form durchgeführt werden, wenn ihr ein didaktisch-methodisches Konzept zugrunde liegt und durchgehend eine synchrone Kommunikation gewährleistet ist. Außerdem muss der permanente Austausch zwischen Kursleiter und Teilnehmer über einen Online-Konferenzraum sichergestellt sein.

Was passiert, wenn man wegen Krankheit nicht an der bewilligten Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen kann?

In diesem Fall darf die durch Krankheit verursachte Fehlzeit nicht auf den Freistellungsanspruch des Beschäftigten angerechnet werden, wenn ein ärztliches Attest vorliegt.

Weitere FAQs zum SBFG finden Sie auf der Homepage des Saarlandes unter: https://www.saarland.de.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de