

## **LArbG Baden-Württemberg Urteil vom 12.10.2017, 3 Sa 30/17**

Bildungszeit - dringende betriebliche Belange - politische Weiterbildung - Zugänglichkeit für jedermann

### **Leitsätze**

1. § 1 Abs. 4 BzG BW liegt ein weiter Politikbegriff zugrunde (wie LAG Baden-Württemberg 09. August 2017 - 2 Sa 4/17).

2. Auf die Zehn-Prozent-Grenze des § 7 Abs. 3 Alt. 2 BzG BW sind nur Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gem. § 1 Abs. 2 BzG BW anrechenbar, nicht jedoch sonstige Freistellungen im Sinne des § 5 Abs. 2 BzG BW.

### **Tenor**

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ulm vom 1. März 2017 - 3 Ca 290/16 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Für die Beklagte wird die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

### **Tatbestand**

- 1 Der Kläger verlangt die Gutschrift von fünf Urlaubstagen auf seinem Urlaubskonto, wobei zwischen den Parteien in diesem Zusammenhang streitig ist, ob ein vom Kläger besuchtes Seminar die Voraussetzungen einer Bildungsmaßnahme nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (im Folgenden: BzG BW) erfüllt und ob die Beklagte berechtigt war, den geltend gemachten Anspruch auf Bildungszeit abzulehnen.
- 2 Der seit 01. Oktober 2007 bei der Beklagten, die ca. 1.300 Arbeitnehmer beschäftigt, tätige Kläger, der Mitglied der IG Metall ist, beantragte mit Schreiben vom 21. April 2016, bei der Beklagten am 28. April 2016 eingegangen, Freistellung nach dem BzG BW zum Zwecke der Teilnahme an der Bildungsmaßnahme „Arbeitnehmer(-innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ im Zeitraum vom 26. September bis 30. September 2016. Die Kosten des vom Bildungszentrum der IG Metall in L., einer gem. § 10 Abs. 7 BzG BW anerkannten Bildungseinrichtung, durchgeführten Seminars betragen 1.475,50 EUR, wobei die IG Metall ihren Mitgliedern die Seminarkosten erstattete. Die IG Metall warb für die Veranstaltung im Internet unter [www.igmetall.de/bildung](http://www.igmetall.de/bildung).
- 3 Die Beklagte lehnte den Antrag des Klägers mit Schreiben vom 22. Juni 2016 mit der Begründung ab, dass die gewählte Bildungsmaßnahme nicht den Anforderungen des § 1 Abs. 4 BzG BW entspreche. Zudem sei die 10-Prozent-Grenze des § 7 Abs. 3 BzG BW wegen bereits durchgeführter bzw. fest geplanter betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen überschritten.
- 4 Am 01. September 2016 einigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger, der inzwischen Klage auf Freistellung zum Zwecke der Teilnahme am Seminar erhoben hatte, zunächst für den Zeitraum vom 26. bis 30. September 2016 Urlaub in Anspruch nehmen sollte, wobei die Beklagte sich verpflichtete, dem Urlaubskonto des Klägers im Falle einer rechtskräftigen Entscheidung zu seinen Gunsten die genommenen Urlaubstage wieder gutzuschreiben.
- 5 Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen unstreitigen und streitigen Vorbringens der Parteien wird auf das Urteil vom 01. März 2017 verwiesen, mit dem das Arbeitsgericht der zuletzt auf die Gutschrift von fünf Urlaubstagen auf dem Urlaubskonto gerichteten Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt hat: die Umstellung des Klageantrags von Freistellung für die Bildungsmaßnahme auf Gutschrift der dafür aufgewendeten Urlaubstage sei eine zulässige Klageänderung. Der Antrag auf Gutschrift von Urlaubstagen sei zulässig und im vorliegenden Fall auch

- begründet, da die Beklagte verpflichtet gewesen sei, die streitgegenständliche Schulung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg zu bewilligen. Die dahingehend auszulegende Vereinbarung der Parteien, dass dem Kläger Urlaub für den Zeitraum der Bildungsmaßnahme mit der Maßgabe bewilligt wird, dass dieser gegebenenfalls später nach Klärung der Rechtslage durch die Gerichte unter Verrechnung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs nach dem BzG BW wieder dem Urlaubskonto des Klägers gutgeschrieben werde, sei im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (09. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - BAGE 72, 200) rechtlich möglich.
- 6 Die Bewilligungsvoraussetzungen nach dem BzG BW lägen vor, die Seminarteilnahme sei auch nicht von der Gewerkschaftszugehörigkeit nach § 6 Abs. 2 Nr. 1 BzG BW abhängig gewesen. Das Seminar wende sich ausdrücklich an „interessierte Arbeitnehmer(-innen)“ und nicht nur an Gewerkschaftsmitglieder. Da das Bildungsprogramm der IG Metall für jedermann im Internet zugänglich sei, hätten auch nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer von der Bildungsmaßnahme Kenntnis nehmen können. In der Übernahme der Kosten für Gewerkschaftsmitglieder liege auch kein mittelbarer Ausschluss von Nichtmitgliedern.
  - 7 Bei dem Seminar handele es sich um eine „politische Weiterbildung“ im Sinne des BzG BW. Bei diesem unbestimmten Rechtsbegriff lege der Landesgesetzgeber das durch die Rechtsprechung zu den Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzen anderer Länder geprägte weite Begriffsverständnis zugrunde, wonach die Verbesserung des Verständnisses der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge und die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache in Staat, Gesellschaft und Beruf der politischen Weiterbildung dient. In der Begründung des Regierungsentwurfs zum BzG BW heiße es: „Die politische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche Zusammenhänge und einer Verbesserung der Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben“ (Landtagsdrucksache 15/6403 Seite 11). Im Rahmen der Einzelbegründung werde sodann ausgeführt, dass unter politischer Weiterbildung die Befähigung zur Teilhabe und Mitwirkung am politischen Leben zu sehen ist. Der direkte Bezug auf „Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben“ und der Umstand, dass „auch“ Tagungen etc. zu staatsbürgerlichen Zwecken oder im öffentlichen Interesse von dem Begriff der politischen Weiterbildung umfasst sind, spreche für die Anknüpfung an das weite Verständnis des Begriffs, wie es durch die Rechtsprechung zu den Gesetzen anderer Bundesländer geprägt sei. Nach dem weiten Begriffsverständnis genüge die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in allgemeiner staatsbürgerlicher Hinsicht, die den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, auch betriebspolitische Entscheidungen nach ihrem Inhalt und ihrer Bedeutung besser beurteilen und bewerten, sie als zutreffend oder vertretbar erkennen oder allein oder im Rahmen von Interessenvertretungen Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge einbringen zu können. Dem stünden nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Dezember 1987 (- 1 BvR 563/85 - BVerfGE 77, 308) auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken entgegen.
  - 8 Das Seminar „Arbeitnehmer(-innen) in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“ diene der Arbeitnehmerweiterbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 BzG BW, denn mit seinen Themen zu dem Spannungsfeld sozialer Interessen innerhalb und außerhalb eines Betriebs, dem Betriebsrat als Interessenvertretung, der Lage und Stellung der Arbeitnehmer in der Gesellschaft, der Rolle von Verbänden etc. diene es dazu, 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.
  - 9 Die Zustimmung der Beklagten gelte nicht nach § 7 Abs. 4 BzG BW als erteilt, da diese mehr als vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich unter Darlegung der Gründe den Antrag des Klägers abgelehnt habe. Auch wenn § 7 Abs. 4 Halbs. 1 BzG BW den Imperativ enthalte, unverzüglich über den Antrag des Arbeitnehmers zu entscheiden, knüpfe Abs. 4 Satz 3 die Bewilligungsfiktion an die „in Satz 1 genannte Frist“ und damit an Satz 1 Halbs. 2, wonach spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich gegenüber den Beschäftigten zu entscheiden ist.

- 10 Die Beklagte könne nicht gem. § 7 Abs. 3 Variante 2 BzG BW einwenden, dass bereits 10 % der den Beschäftigten zustehenden Bildungszeit genommen oder bewilligt wurden. Nach § 7 Abs. 3 BzG BW könne nur die nach dem BzG BW beantragte Bildungszeit bei der Erreichung der 10%-Grenze berücksichtigt werden, wofür bereits der Gesetzeswortlaut „Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt“ spreche. Der bewusst gewählte Begriff „Bildungszeit“ (vgl. Landtagsdrucksache 15/6403 Seite 12) meine die nunmehr gesetzlich geschaffene Möglichkeit der Weiterbildung während bezahlter Freistellung - auch in Abgrenzung zu anderen Freistellungen zum Zwecke der Weiterbildung, wie in § 5 Abs. 1 BzG BW deutlich werde. Die Formulierung „genommen oder bewilligt“ korrespondiere mit dem in § 7 BzG BW vorgesehenen Verfahren. Aus dem mit den Ablehnungsmöglichkeiten in § 7 Abs. 2 und 3 BzG BW verfolgten Überforderungsschutz des Arbeitgebers ergebe sich entgegen einer in der Literatur vertretenen Auffassung (Merkel/Dodt, BB 2016, 693, 695) nicht zwingend, dass auch die nach § 5 Abs. 2 BzG BW anrechenbaren Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen seien. Ein so weitgehender Überforderungsschutz lasse sich weder dem Gesetz noch der Begründung des Regierungsentwurfs entnehmen. Individueller Mindestanspruch des Arbeitnehmers und Überforderungsschutz des Arbeitgebers seien unterschiedliche Regelungen, die nicht in logischer Abhängigkeit stünden. Es sei davon auszugehen, dass der Landesgesetzgeber bewusst nur auf die Bildungszeit abstellen wollte, wenn er nicht gleichzeitig auf § 5 Abs. 2 BzG BW verweist. Anhaltspunkte für ein diesbezügliches redaktionelles Versehen seien nicht ersichtlich.
- 11 Im Übrigen sei auch nicht erkennbar, inwieweit die von der Beklagten angeführten Bildungsmaßnahmen auf Grund einer Regelung nach § 5 Abs. 1 BzG BW erfolgt seien. Der Anrechenbarkeit der von der Beklagten angeführten Weiterbildungsmaßnahmen stehe jedenfalls entgegen, dass sie überwiegend betriebsinternen Erfordernissen dienten. Gegenteiliges habe die für das Vorliegen der Voraussetzungen der Anrechenbarkeit darlegungsbelastete Beklagte nicht vorgetragen.
- 12 Gegen das ihr am 27. März 2017 zugestellte arbeitsgerichtliche Urteil hat die Beklagte am 18. April 2017 Berufung eingelegt und diese am 26. Mai 2017 begründet.
- 13 Die Beklagte trägt vor: die Teilnahme an der streitgegenständlichen Fortbildungsmaßnahme sei sehr wohl von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft abhängig. Zwar richte sich die Ausschreibung an „interessierte Arbeitnehmer(-innen)“, jedoch seien gleich im Nachgang hierzu Mitglieder des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung genannt, die typischerweise Gewerkschaftsmitglieder seien. Hierdurch werde die allgemeine Zugänglichkeit gleich wieder relativiert. Hinzu komme, dass das ausführliche Seminarprogramm, anhand dessen der Arbeitnehmer abschätzen könne, wie die konkreten Themen auf die einzelnen Tage verteilt sind und ob die sechs Zeitstunden täglich eingehalten werden, nicht im Internet abrufbar sei. Gesamtkosten von 1.475,50 EUR seien geeignet, ein faktisches Zugangshindernis für Nichtgewerkschaftsmitglieder zu schaffen. Die Beklagte gehe davon aus, dass an der Veranstaltung ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder teilgenommen hätten. Diese habe auch keine „politische Weiterbildung“ im Sinne des BzG BW zum Gegenstand gehabt. Das Arbeitsgericht habe zunächst zutreffend festgestellt, dass der Begriff „politische Weiterbildung“ im Gesetz nicht definiert sei, § 1 Abs. 4 BzG BW, wonach politische Weiterbildung der Information über politische Zusammenhänge und der Mitwirkungsmöglichkeit im politischen Leben diene, konkretisiere nicht, ob ein enges Politikverständnis (zB. Kenntnis über den Aufbau des Staates, der demokratischen Institutionen und die Verfahren der Verfassung sowie Rechte und Pflichten der Staatsbürger) oder ein weites Verständnis zugrunde zu legen sei. Aus der Gesetzesbegründung sei jedoch herzuleiten, dass der Landesgesetzgeber von einem engen Politikverständnis ausgegangen sei.
- 14 Bei der Frage, ob ein dringender betrieblicher Belang vorliegt und der Arbeitgeber dementsprechend den Antrag auf Bildungszeit ablehnen kann, seien entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts anrechenbare Freistellungen nach § 5 Abs. 2 BzG BW zu berücksichtigen. Die Ablehnungsmöglichkeiten dienten dem Schutz des Arbeitgebers vor Überforderung. Dabei mache es keinen Unterschied, ob es sich um Bildungszeit handele, die durch Qualifizierung über das Antragsverfahren nach § 7 BzG BW durchgeführt wird, oder ob der Arbeitnehmer in Abstimmung mit

seinem Arbeitgeber sich intern weiterbildet und eine anrechenbare Bildungsmaßnahme nach § 5 Abs. 2 BzG BW vorliegt. In beiden Fällen werde der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts von seiner Arbeitsleistung freigestellt. Die Belastung des Arbeitgebers sei mindestens die gleiche. Auch bei Veranstaltungen nach § 5 Abs. 2 BzG BW würden die Ziele des Gesetzes erreicht und der Beschäftigte bezahlt freigestellt. Daher seien diese Veranstaltungen auch beim Überforderungsschutz zu berücksichtigen. Dem Ziel des BzG BW, die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten in Baden-Württemberg zu erhöhen und zu fördern, werde in beiden Fällen Rechnung getragen.

- 15 Bei allen Teilnehmern der bei der Beklagten durchgeführten Fortbildungen sei bei der jeweiligen Veranstaltung vorab ein Einvernehmen über die Teilnahme herbeigeführt worden. Selbst wenn die Arbeitgeberin eine Teilnahme kraft Direktionsrechts anordnen könnte, schließe dies einen Rechtsbindungswillen nicht aus. Für die Frage, ob eine Weiterbildungsmaßnahme überwiegend betriebsinternen Erfordernissen diene, sei auf den objektiven Nutzen der Weiterbildung abzustellen. Neben der betrieblichen Notwendigkeit sei auch der Nutzen der Weiterbildung für die Beschäftigten zu betrachten. Könne ein Beschäftigter die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt - zB. bei einem künftigen Arbeitgeber - verwerten, diene die Qualifizierung nicht überwiegend betriebsinternen Erfordernissen. Lediglich Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich im Arbeitgeberinteresse stehen und für den Arbeitnehmer keinen Mehrwert haben, seien nicht anrechenbar. Es müsse ein „überwiegend betriebsinternes Erfordernis“ bestehen, um eine Anrechenbarkeit zu vermeiden. Die Teilnahme der Arbeitnehmer an den in der Anlage B 4 aufgeführten Fortbildungsveranstaltungen diene nicht einem überwiegenden betriebsinternen Erfordernis. Ohnehin komme es darauf an, dass die Kenntnisse auch anderweitig verwertet werden können. Diese Verwertbarkeit der vermittelten Inhalte für den jeweiligen Teilnehmer sei bei allen Veranstaltungen der Fall. Im Rahmen des Konzepts „Strategie 2020“ habe es entgegen der Feststellungen des Arbeitsgerichts keine Fortbildungen gegeben.
- 16 Die Beklagte beantragt:
- 17 **1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Ulm, Az. 3 Ca 290/16 vom 01. März 2017 wird abgeändert.**
- 18 **2. Die Klage wird abgewiesen.**
- 19 Der Kläger beantragt,
- 20 **die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.**
- 21 Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt ergänzend vor: das Fehlen konkretisierender Angaben bezüglich des inhaltlichen und organisatorischen Seminarablaufs vermöge die Jedermannzugänglichkeit nicht zu beeinträchtigen. Ein Interessent könne sich - unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit - an den Veranstalter wenden und sich weiter informieren, wie es auch der Kläger getan habe, weshalb dieser auch in der Lage gewesen sei, seinem Antrag vom 21. April 2016 den inhaltlich und in der zeitlichen Abfolge detaillierten Themenplan beizufügen. Der allgemeinen Zugänglichkeit stehe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen, dass die Schulungsmaßnahme auch als geeignet im Sinne von § 37 Abs. 7 BetrVG anerkannt ist. Gleiches gelte für die Höhe der Seminarkosten. Unerheblich sei weiterhin, ob ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder teilgenommen haben.
- 22 Nach der Gesetzesbegründung erstrebe der Landesgesetzgeber mit den Regelungen des BzG BW die Stärkung der elementaren Grundordnung für ein funktionierendes demokratisches Gemeinwesen. Die von der Beklagten ausgemachte Reduktion des nach den Gesetzesmaterialien zu stärkenden „funktionierenden demokratischen Gemeinwesens“ auf den Aufbau des Staates, seiner Institutionen und deren Funktionen etc. kennzeichne das Gegenteil der erstrebten Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben.
- 23 Die bei der Beklagten durchgeführten umfangreichen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen seien im Zuge einer umfassenden Personalplanung gem. § 92 BetrVG zur Feststellung eines Personal- und

Qualifizierungsbedarfes erfolgt. Der im Rahmen der Personalbedarfsplanung ausgemachte Qualifizierungsbedarf diene fraglos „überwiegend betriebsinternen Erfordernissen“ im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 2 BzG BW.

- 24 Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

- 25 Die zulässige Berufung der Beklagten hat in der Sache keinen Erfolg.

#### **A.**

- 26 Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und von der Beklagten fristgemäß und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbGG).

#### **B.**

- 27 Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte mit zutreffenden Erwägungen, denen die Berufungskammer vollumfänglich folgt und dies gem. § 69 Abs. 2 ArbGG feststellt, verurteilt, dem Kläger fünf Urlaubstage gutzuschreiben. Die Berufungsangriffe geben Anlass zu folgenden ergänzenden Ausführungen:

#### **I.**

- 28 Das Arbeitsgericht hat zutreffend die Allgemeinzugänglichkeit des streitgegenständlichen Seminars bejaht. Insofern ist nicht verständlich, warum, wie die Beklagte meint, die Zugänglichkeit für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer dadurch „relativiert“ werden soll, dass in der Ausschreibung nach der Nennung interessierter Arbeitnehmer(-innen) als Zielgruppe auch noch Betriebsrats- und JAV-Mitglieder genannt werden. Die Veranstaltung war weder als Spezialschulung für Betriebsrats- oder JAV-Mitglieder ausgeschrieben noch wurden betriebsverfassungsrechtliche Fragen im engeren Sinne behandelt. Die Veranstaltung wurde durch die Einstellung des Bildungsprogramms des Bildungsträgers im Internet so verlautbart, dass sie auch Nichtgewerkschaftsmitgliedern zugänglich war. Die Information über das Internet ist anerkannt, gebräuchlich und gewährleistet eine allgemeine Zugänglichkeit (BAG 21. Juli 2015 - 9 AZR 418/14 - juris). Nicht erforderlich ist, auch das ausführliche Seminarprogramm allgemein zugänglich zu veröffentlichen. Insofern steht es interessierten Arbeitnehmern frei, sich beim veranstaltenden Bildungsträger detaillierte Informationen einzuholen. Die Seminarkosten in Höhe von 1.475,50 EUR stellen keine für einen Arbeitnehmer mit Durchschnittsverdienst unzumutbaren Kosten dar (ebenso LAG Baden-Württemberg 09. August 2017 - 2 Sa 4/17 - juris). Unerheblich ist, ob am Seminar tatsächlich nur Mitglieder der IG Metall teilgenommen haben.

#### **II.**

- 29 Gegenstand der streitgegenständlichen Veranstaltung war die „politische Weiterbildung“ im Sinne des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg. Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten kann es keinem Zweifel unterliegen, dass dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg ein weiter Politikbegriff zugrunde liegt (vgl. ArbG Stuttgart 07. April 2017 - 26 Ca 1506/16 -juris). Hierfür spricht schon der Wortlaut des § 1 Abs. 4 BzG BW, der umfassend formuliert, dass politische Weiterbildung der Information über politische Zusammenhänge und der Mitwirkungsmöglichkeit im politischen Leben dient. Die von der Beklagten unter Berufung auf Merkel/Dodt (BB 2016, 693) vorgebrachte Argumentation, dass davon auszugehen sei, dass der Begriff „politisch“ im Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg eng zu verstehen sei, weil der Landesgesetzgeber im Gesetzeswortlaut zu § 1 BzG BW davon abgesehen habe, auch einen Bezug auf gesellschafts-, wirtschafts- oder sozialpolitische Zusammenhänge herzustellen, ist nicht haltbar. Umgekehrt ergibt sich aus dem Umstand, dass der Landesgesetzgeber nur den allgemeinen und weit gefassten Begriff „politisch“ verwendet, dass er

gerade keine Einengung auf staats-, gesellschafts-, wirtschafts- oder sozialpolitische Zusammenhänge vornehmen wollte. Dieser Befund der Wortlautauslegung wird durch einen Blick in die Gesetzesmaterialien bestätigt, wie das Arbeitsgericht zutreffend herausgearbeitet hat (ausführlich auch hierzu LAG Baden-Württemberg 09. August 2017 - 2 Sa 4/17 - juris). Auch das Bundesarbeitsgericht hat zum Begriff der politischen Weiterbildung in § 1 Abs. 4 AWbG Nordrhein-Westfalen judiziert, dass „politische Weiterbildung“ bezwecke, „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“ (BAG 16. März 1999 - 9 AZR 166/98 - NZA 2000, 32).

### III.

- 30 Mit dem Arbeitsgericht ist davon auszugehen, dass die Zustimmung der Beklagten zur Teilnahme des Klägers an der Seminarveranstaltung nicht nach § 7 Abs. 4 Satz 3 BzG BW fingiert wird, weil die Beklagte den Antrag mehr als vier Wochen vor Seminarbeginn schriftlich und unter Angabe der Verweigerungsgründe abgelehnt hat. Zwar erscheint es vom Wortlaut her nicht völlig ausgeschlossen, die Regelung in § 7 Abs. 4 Satz 3 BzG BW iVm. dessen Satz 1 so zu verstehen, dass die Bewilligung auch dann als erteilt gilt, wenn die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer ihre ablehnende Entscheidung nicht unverzüglich mitteilt, jedoch spricht gegen diese Auslegung die dann im Hinblick auf den ein subjektives Element enthaltenden Begriff der Unverzüglichkeit („ohne schuldhaftes Zögern“, vgl. § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB) häufig eintretende Rechtsunsicherheit, ob die Bewilligung als erteilt gilt oder nicht. Deshalb spricht mehr dafür, entsprechend dem Wortlaut des § 7 Abs. 4 Satz 3 BzG BW unter der (Singular) „in Satz 1 genannten Frist“ die 4-Wochen-Frist vor Beginn der Veranstaltung zu verstehen.

### IV.

- 31 1. Die hierfür darlegungspflichtige Beklagte hat keinen Grund im Sinne des § 7 Abs. 3 BzG BW vorgetragen, der sie zur Ablehnung des Anspruchs auf Bildungszeit des Klägers berechtigt hätte. Dabei kann die zwischen den Parteien streitige Frage, ob es für die Frage des Vorliegens der dringenden betrieblichen Belange auf den Zeitpunkt der Antragstellung (so der Kläger) oder den der Bewilligung (so die Beklagte) ankommt, dahingestellt bleiben. Denn selbst wenn grundsätzlich auf den Bewilligungszeitpunkt abzustellen wäre, könnte dies nur für den Fall gelten, dass die Arbeitgeberin pflichtgemäß eine unverzügliche Entscheidung über den Antrag im Sinne des § 7 Abs. 4 Satz 1 BzG BW getroffen hat. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte aber erst am 22. Juni 2016 und somit beinahe zwei Monate nach dem am 28. April 2016 erfolgten Antragsingang bei ihr eine Entscheidung über den Antrag getroffen. Dass dies noch „unverzüglich“ im Sinne des § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB gewesen sein könnte, erscheint kaum denkbar und wird von der Beklagten auch nicht behauptet. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, warum es dem Arbeitgeber möglich sein sollte, einen bei unverzüglicher Entscheidung begründeten Antrag auf Bildungszeit schlussendlich unter Hinweis auf die inzwischen erfüllte 10%-Quote des § 7 Abs. 3 BzG BW ablehnen zu können, indem er den Antrag pflichtwidrig unbearbeitet lässt, bis ausreichend anderweitig Bildungszeit genommen bzw. bewilligt wurde. Die Beklagte hat aber nur vorgetragen, dass bei Antragsablehnung am 22. Juni 2016 - und somit in einem nach dem zuvor Ausgeführten im Hinblick auf § 7 Abs. 3 BzG BW jedenfalls irrelevanten Zeitpunkt - die Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 Variante 2 BzG BW gegeben waren. Wieviel Prozent der den Beschäftigten bei Jahresbeginn zustehenden Bildungszeit bereits am 28. April 2016 oder zum nicht mitgeteilten Zeitpunkt einer unverzüglich erfolgenden Entscheidung über den Antrag des Klägers bereits genommen oder bewilligt waren, hat sie nicht mitgeteilt. Folglich kann offenbleiben, auf welchen dieser zuletzt genannten Zeitpunkte im Rahmen des § 7 Abs. 3 Variante 2 BzG BW abzustellen ist.
- 32 2. Selbst wenn entgegen der hier vertretenen Auffassung die Erfüllung der 10%-Quote des § 7 Abs. 3 Variante 2 BzG BW bezogen auf den 22. Juni 2016 als dem Tag der Entscheidung über den Antrag des Klägers zu prüfen wäre, wäre die Beklagte ihrer Darlegungslast nicht nachgekommen. Denn es ist nicht ersichtlich, dass die von der Beklagten in ihrer Anlage B 4 aufgeführten, bereits genommenen oder bewilligten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen 10 % der den Beschäftigten am 01. Januar 2016 zustehenden Bildungszeit ausmachen würden. Mit dem Arbeitsgericht ist davon auszugehen, dass der

bewusst vom Landesgesetzgeber gewählte Begriff „Bildungszeit“ die durch das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg geschaffene Möglichkeit der Weiterbildung während bezahlter Freistellung meint und diese Freistellungsmöglichkeit von anderen abzugrenzen ist, wie die Regelung in § 5 Abs. 1 BzG BW zeigt. Deshalb können sonstige Freistellungen im Sinne des § 5 Abs. 2 BzG BW auf die 10%-Quote des § 7 Abs. 3 Variante 2 BzG BW nicht angerechnet werden. § 5 Abs. 1 BzG BW regelt einen individuellen Mindestanspruch des Arbeitnehmers, während § 7 Abs. 3 BzG BW dem Überforderungsschutz des Arbeitgebers dient. Anhaltspunkte dafür, dass es sich bei der expliziten Verwendung des vom Landesgesetzgeber eingeführten Begriffs „Bildungszeit“ und dem unterbliebenen Verweis auf § 5 Abs. 2 BzG BW um ein redaktionelles Versehen handeln könnte, sind nicht ersichtlich. Auch in der Begründung des Regierungsentwurfs (Landtagsdrucksache 15/6403) findet sich kein Hinweis darauf, dass für das Erreichen der 10%-Grenze des § 7 Abs. 3 BzG BW auch die nach § 5 Abs. 2 BzG BW anrechenbaren Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind. Entgegen der Auffassung der Beklagten lässt sich hiergegen nicht der Zweck der Regelung in § 7 Abs. 3 BzG BW, nämlich der Überforderungsschutz des Arbeitgebers, anführen. Der Landesgesetzgeber hat durch die Regelung in § 7 Abs. 3 BzG BW die zumutbare Belastungsgrenze des Arbeitgebers mit Bildungszeitanprüchen festgelegt und damit auch, was er als noch zumutbare Belastung ansieht. Dass die von der Beklagten befürwortete Auslegung des § 7 Abs. 3 BzG BW die Belastungsgrenze zugunsten des Arbeitgebers verschieben würde, ist angesichts dieser gesetzgeberischen Entscheidung ohne Belang.

**C.**

**I.**

- 33 Da somit die Berufung der Beklagten keinen Erfolg haben konnte, hat sie die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels gem. § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

**II.**

- 34 Die Zulassung der Revision zum Bundesarbeitsgericht für die Beklagte beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.