

Bildungsurlaub im Überblick

Warum gibt es Bildungsurlaub?

In der heutigen Zeit veraltet erworbenes Wissen schnell. Mit dem Bildungsurlaub fördert der Gesetzgeber die Bereitschaft von Arbeitgeber/innen zum lebenslangen Lernen.

Ist der Bildungsurlaub gesetzlich geregelt?

Gesetzlich verankert ist der Bildungsurlaub im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG). Diese Ausführungen beziehen sich auf das AWbG des Landes Nordrhein-Westfalen. Seminaranbieter müssen als Anbieter von Bildungsurlaub anerkannt sein.

Die Teilnahme an einem AWbG-anerkannten Seminar muss drei Voraussetzungen erfüllen:

- Es muss sich um politische oder berufliche Bildung handeln
- Das Seminar muss von einer anerkannten Einrichtung selber durchgeführt werden
- Das Angebot muss für jede/n zugänglich sein

Welchen Anspruch habe ich als Arbeitnehmer/in?

Arbeiter/innen und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in NRW haben, können Bildungsurlaub bei ihrem Arbeitgeber beantragen. Die Beschäftigungsdauer muss länger als sechs Monaten bestehen.

Fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr stehen Arbeitnehmer/innen nach §§ 2, 3 AWbG zu. Es besteht auch die Möglichkeit, die Ansprüche aus zwei Jahren zusammenzufassen: Wenn in einem Kalenderjahr keine Bildungsurlaubstage genommen wurden, können die BU-Tage in das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Das muss dem Arbeitgeber schriftlich und rechtzeitig mitgeteilt werden. Für befristete Arbeitsverhältnisse und für Arbeitnehmer/innen in Elternzeit gelten ebenfalls diese Ansprüche (**siehe**: Muster Antrag auf Bildungsurlaub ins Folgejahr).

Für die Zeit der Freistellung zwecks Teilnahme an einem AWbG – Seminar hat der Arbeitgeber die Arbeitsvergütung fortzuzahlen. Die Seminarkosten trägt der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin vollständig.

Für Auszubildende gelten andere Regelungen. Umschüler, Praktikanten, Volontäre und Werkstudenten haben lt. AWbG keinen Anspruch auf Bildungsurlaub. Gleiches gilt für Schüler in vollzeitschulischen Bildungsgängen der Berufkollegs in NRW.

Der beschriebene Anspruch bezieht sich auf Betriebe, die zwischen 10 und 50 Mitarbeiter/innen beschäftigen. Mehr als 10 Prozent der Belegschaft dürfen in einem Kalenderjahr nicht ihren Anspruch auf Bildungsurlaub geltend machen. Hier gilt die betriebliche Belastungsgrenze. Sollte der Arbeitgeber ausdrücklich den Antrag auf Bildungsurlaub, der über die betriebliche Belastungsgrenze geht, genehmigen, kann der Anspruch auf Bildungsurlaub umgesetzt werden.

In Betrieben, die unter 10 Mitarbeiter beschäftigt haben, ist die Genehmigung des Bildungsurlaubs eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

Was muss ich tun? / Worauf muss ich achten?

Laut §5 AWbG haben Arbeitnehmer vor dem Bildungsurlaub 4 Schritte durchzuführen. Schritt 5 erfolgt nach dem Bildungsurlaub.

Schritt 1: Antragsunterlagen

Sie benötigen die Unterlagen über das Seminar vom Seminarveranstalter. Als Arbeitnehmer/in sind Sie gesetzlich verpflichtet dem Arbeitgeber vorab das Bildungsprogramm der Veranstaltung **und** den Nachweis über die „Anerkennung der Bildungsveranstaltung“ vorzulegen. Die Unterlagen erhalten Sie ausschließlich vom Veranstalter. Sie müssen dort rechtzeitig angefordert werden, d.h. mindestens zwei Monate vor Veranstaltungsbeginn. Der Bildungsträger muss Ihnen die Unterlagen spätestens ca. 7 Wochen vor Veranstaltungsbeginn zur Verfügung stellen, damit sie unter Einhaltung der Mindestfrist von sechs Wochen Ihren Antrag auf Bildungsurlaub beim Arbeitgeber stellen können.

Aus den Seminarunterlagen müssen sich gesetzlich festgeschriebene Punkte ergeben:

- Benennung der Zielgruppe/ d.h. der Kreis, auf den die Veranstaltung abzielt (hier zur Überprüfung, ob die Veranstaltung für jedermann zugänglich ist)
- Lernziele und Lerninhalte (zur Überprüfung: ob hier berufliche oder politische Arbeitnehmerweiterbildung vorliegt)
- Zeitlicher Veranstaltungsablauf (hier zur Überprüfung, ob hier in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten vorgesehen sind)

Für die Antragstellung benötigen Sie zur Vorlage beim Arbeitgeber einen Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung. Eine ausdrückliche Regelung, wie dieser Nachweis auszusehen hat, gibt es nicht. Zumindest sollte Ihnen durch den Veranstalter die Kopie der aktuellen, vom Ministerium veröffentlichten Liste der anerkannten Einrichtungen der Weiterbildung, auf welcher der betreffende Veranstaltungsträger angegeben ist.

(siehe: Muster Zertifikat mit Unterschrift) Hinzu kommt noch eine Kopie der Werbung für dieses Seminar. Das kann die Ausschreibung im Programmheft (das Programm der VHS Selm ist im Kulturkalender abgedruckt) oder eine Pressemitteilung in der Lokalzeitung oder eine sonstiger Weg der Bekanntmachung sein.

Schritt 2: Antragstellung beim Arbeitgeber

Der Antrag sollte so frühzeitig wie möglich beim Arbeitgeber gestellt werden. Mindestens sechs Wochen müssen die vollständigen Unterlagen (Antrag, Programmheft, Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung) beim Arbeitgeber vorliegen. Nur so erfüllen Sie die Voraussetzung, dass Sie als Arbeitnehmer/in den Anspruch auf bezahlte Freistellung haben. (siehe: Muster_Antrag auf Bildungsurlaub)

Der Antrag muss schriftlich gestellt werden und beinhaltet, dass die Freistellung nach dem AWbG beansprucht wird und für welchen Zeitraum die Antragstellung gilt. Die oben genannten Nachweisdokumente sind dem Antrag beizufügen.

Schritt 3: Drei-Wochenfrist für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss den Empfang des Antrags quittieren. Für seine Entscheidung, dem Antrag statt zu geben, hat der Arbeitgeber drei Wochen ab Antragseingang Zeit. Probleme können entstehen, wenn der Arbeitgeber schweigt oder ablehnt.

Bei Schweigen innerhalb der drei Wochenfrist, haben Sie laut Gesetz die Zustimmung des Arbeitgebers und damit auch die Gewähr, dass während der Teilnahme das Gehalt/ der Lohn weiter gezahlt wird. Eine Ablehnung des Antrags nach Ablauf der dreiwöchigen Frist ändert nichts mehr an der Freistellung.

Eine Ablehnung des Antrags auf Bildungsurlaub ist abhängig von der Einhaltung der Bewilligungsfrist durch den Arbeitgeber und vom Grund der Ablehnung.

Wenn der Zeitraum der Bildungsveranstaltung für den Betrieb schwierig sein, grundsätzlich aber der Anspruch auf Bildungsurlaub akzeptiert ist, so kann über eine Verschiebung des Termins nachgedacht werden (siehe: Muster Antrag auf Bildungsurlaub bei betrieblicher

Ablehnung). Nicht akzeptiert durch den Gesetzgeber sind allgemeine wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers. Sollten Gründe nur vorgeschoben sein, können Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft auf Anfrage im Konflikt unterstützen.

Weitere rechtliche Schritte können durch den Arbeitnehmer eingeleitet werden. Gleiches steht auch dem Arbeitgeber offen.

Schritt 4: Die Gleichwohl-Erklärung

Üblicherweise darf dürfen Arbeitnehmer/innen nicht gegen den Willen des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Es gilt jedoch eine Ausnahme, wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer gesetzlich vorgeschriebenen Frist auf die Ablehnung des Bildungsurlaubs durch den Arbeitgeber reagiert oder innerhalb der gesetzten Frist ohne Begründung ablehnt: Dazu muss der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Ablehnung seines Antrags auf Bildungsurlaub durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitteilen das er *gleichwohl* am Seminar teilnehmen wird. (siehe: [Muster Antrag auf Gleichwohl Erklärung](#))

Ohne diese Gleichwohl-Erklärung darf der Arbeitnehmer seiner Arbeit nicht fernbleiben. Der Nachweis über die Einhaltung der Wochenfrist ist hier sehr wichtig. Eine Quittung mit Datumsangabe durch den Arbeitgeber oder ein Zeuge bei Übergabe der Gleichwohl-Erklärung ist notwendig.

Schritt 5: Nach der Veranstaltung: Teilnahme nachweisen

Nach dem Seminarbesuch ist dem Arbeitgeber eine Teilnahmebescheinigung vorzulegen. (Kopie für die eigenen Unterlagen vorab machen). Im Falle der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb der dreiwöchigen Frist sind die weiteren Abläufe problemlos: Der Arbeitgeber muss die Arbeitsvergütung für die Dauer der Seminarteilnahme weiterzahlen und bei einem Arbeitszeitkonto die ausgefallenen Stunden - unabhängig von den Seminarstunden – wie bei Feiertagen in vollem Umfang gut schreiben.

Sollte die Gleichwohl-Erklärung genutzt worden sein, ist die Abwicklung aufwändiger. In diesen Fällen erhält man Unterstützung von den o.g. Vertretungen.

Was macht ein AWbG-Seminar aus?

- Das Seminar muss innerhalb von 500 km um NRW oder in NRW selbst abgehalten werden. Entscheidend ist lt. Gesetz die Entfernung nach der Luftlinie vom Veranstaltungsort zur Landesgrenze NRW. Im Regelfall können die Anbieter hier genau Auskunft geben, in welchen europäischen Nachbarländern der Bildungsurlaub durchgeführt werden darf.
- Bildungsveranstaltungen sollen nicht einzeln anerkannt sein. Vielmehr muss das Seminar der beruflichen oder politischen Weiterbildung dienen.
- Für die Durchführung von Bildungsurlaubsveranstaltungen muss der Bildungsanbieter durch die jeweilige Bezirksregierung anerkannt sein. Der Bildungsanbieter muss selber die Veranstaltung durchführen und kann nicht nur seinen Namen dazu hergeben.
- Die Veranstaltung muss allen Arbeitnehmenden zugänglich sein (einschränkend darf der Hinweis auf fachliche Vorgaben sein).
- Lt. Gesetz müssen Bildungsveranstaltungen in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten umfassen. Zeiten für die An- und Abreise sind hiervon nicht erfasst und dürfen nicht auf die Unterrichtszeit angerechnet werden.