

09.10.2019 | Von: Gabi Stief

Tipps Bildung

Eine Auszeit fürs Lernen

In vielen Bundesländern steht Arbeitnehmern bezahlter Urlaub für die berufliche und politische Bildung zu. Allerdings macht nur ein verschwindend kleiner Teil der Beschäftigten von diesem Recht Gebrauch - womöglich auch, um sich nicht unbeliebt beim Chef zu machen.

Dass sich die Bayern mehr gesetzliche Feiertage gönnen als die Niedersachsen, ist weitgehend bekannt. Doch wer weiß schon, dass Bildungsurlaub zwischen Coburg und Oberpfaffenhofen unbekannt ist? Fast überall dürfen sich Arbeitnehmer fünf Tage im Jahr für die politische und berufliche Weiterbildung frei nehmen - nur nicht in Bayern und Sachsen. Im vergangenen Jahr versuchten Linksfraktion und Grüne im sächsischen Landtag dies zu ändern. Doch CDU und AfD meinten, eine bezahlte Auszeit von fünf Tagen für die Bildung schade dem Mittelstand; sie lehnten die Gesetzentwürfe ab.

So skeptisch wie die Sachsen und Bayern waren die Bundespolitiker bereits vor 45 Jahren. Damals machten die Gewerkschaften kräftig Druck, betonten (schon damals), wie wichtig „lebenslanges Lernen“ für die Kollegen und Kolleginnen ist, und forderten ein Bildungsurlaubsgesetz nach skandinavischem und italienischem Vorbild. Die Bundesregierung startete zwar ein Modellprogramm - mehr aber nicht. 1974 verloren die Sozialdemokraten in Hamburg und Niedersachsen die Geduld und setzten auf Landesebene ein Recht auf Bildungsfreistellung durch. Hessen folgte. Die Nachzügler Thüringen und Baden-Württemberg schlossen sich gar erst vor drei Jahren an. Trotz aller Gemeinsamkeiten gibt es kleine Unterschiede. Das beginnt bereits beim Namen. Während man in Hamburg, Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen beim Titel „Bildungsurlaub“ blieb, haben sich Baden-Württemberg und Bremen für den Begriff „Bildungszeit“ entschieden, um Sinn und Zweck des Rechtsanspruchs deutlicher vom Entspannungsurlaub abzugrenzen. In den anderen Ländern spricht der Gesetzgeber von Bildungsfreistellung.

Die fünf-Tage-Regel mit Lohnfortzahlung gilt fast überall; allerdings bieten einige Länder flexible Lösungen an - zehn Tage innerhalb von zwei Kalenderjahren. Im Saarland gibt es zwar einen Anspruch auf sechs Freistellungstage, aber nur für zwei Tage besteht das Recht auf Lohnfortzahlung. Auch die wichtige Frage, welche Bildungsveranstaltung als Bildungsurlaub genehmigungsfähig ist, wird von Land zu Land anders beantwortet. Grundsätzlich entscheidet eine zentrale Landesbehörde über die Anerkennung; einzig in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg werden nicht einzelne Seminare, sondern pauschal die Veranstalter geprüft. Für jeden Bildungsurlauber gilt: Entscheidend sind die Regeln des Bundeslands, in dem der eigene Arbeitsplatz liegt.

Die beinhalten auch ein paar Besonderheiten. In Nordrhein-Westfalen gelten Fahrten zu NS-Gedenkstätten ausdrücklich als Bildungsurlaub. Sprachreisen sind dagegen nur genehmigungsfähig, wenn der Lernort nicht weiter als 500 Kilometer von der Landesgrenze entfernt ist. In Hamburg, Baden-Württemberg, Hessen, dem Saarland und in Thüringen ist auch die Qualifizierung für ein Ehrenamt erwünscht. In Hessen haben Arbeitnehmer, die als pädagogische Mitarbeiter an einer anerkannten Bildungsveranstaltung teilnehmen, sogar ein Recht auf zusätzliche fünf Tage Freistellung im Jahr.

Für kleine Betriebe gelten in allen Ländern Ausnahmeregeln. In Mecklenburg-Vorpommern bekommen Arbeitgeber vom

Land eine pauschale Kostenerstattung von 55 bis 110 Euro pro Tag der Freistellung. In Rheinland-Pfalz werden kleine und mittlere Betriebe unterstützt. Trotz des gesetzlichen Anspruchs ist die bezahlte Bildungszeit bis heute kein Renner. Gerade einmal ein bis drei Prozent der Anspruchsberechtigten, so wird geschätzt, nutzen das Angebot. Einzig in Großkonzernen sind die Quoten höher.

Viele Beschäftigte fürchten offenbar, dass ein Antrag auf Bildungsurlaub beim Chef nicht gut ankommt. Dass die Arbeitgeber von engagierten Beschäftigten, die neues Wissen in den Betrieb bringen, profitierten, sei leider noch nicht überall angekommen, berichtet Oliver Venzke, Leiter der Abteilung Bildung der IG BCE. Der Betriebsrat könne häufig im Einzelfall helfen. „Wichtig ist aber auch, dass Betriebsräte mit guten Beispiel vorangehen und Bildungsurlaub nehmen. Damit wird im Betrieb häufig das Eis gebrochen“, rät Venzke. Notfalls müssten IG-BCE-Mitglieder ihren gewerkschaftlichen Rechtsschutz nutzen und ihr Recht auf Bildungsurlaub gerichtlich durchsetzen, empfiehlt Rechtsanwalt Peter Voigt, Leiter der Abteilung Justizariat / Recht / Compliance bei der IG BCE. Die pauschale Ablehnung des Rechtsanspruchs durch die Arbeitgeber hat Geschichte. Bereits 1987 wies das Bundesverfassungsgericht eine Klage der Arbeitgeberverbände zurück und entschied, dass es sehr wohl eine gemeinwohlorientierte Aufgabe sei, „neben dem Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern“.

Das höchstrichterliche Urteil hat allerdings die juristischen Verfahren nicht gestoppt. Noch heute müssen sich Arbeitsgerichte immer wieder mit der Frage beschäftigen, was unter Weiterbildung zu verstehen ist. In Bayern kämpfen die Gewerkschaften weiter für eine Bildungszeit. In Sachsen startete der DGB im Herbst unter dem Motto „Zeit für Sachsen“ eine Kampagne für einen gesetzlich geregelten Anspruch. Zumindest in den Rathäusern kommt die Initiative gut an. Seit Februar können die städtischen Mitarbeiter in Leipzig drei Tage im Jahr Bildungsurlaub beantragen. Zwickau hat bereits eine Dienstanweisung, Dresden plant noch.

Das ist zu beachten:

- **ANTRAG FRÜHZEITIG STELLEN!**
Beschäftigte müssen ihren Antrag auf Bildungsurlaub zumeist sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung stellen, in der Regel schriftlich. In einigen Ländern beträgt die Meldefrist auch acht oder nur vier Wochen. Manche Bundesländer bieten dafür Formulare zum Download an, die der Arbeitnehmer nur noch ausfüllen muss.
- **DER CHEF DARF NICHT EINFACH ABLEHNEN!**
Die jeweiligen Gesetze der Länder listen bestimmte Fälle auf, in denen eine Ablehnung möglich ist. Nur wenn dringende betriebliche oder dienstliche Gründe dagegensprechen, darf der Chef den Bildungsurlaub ablehnen. Dies können beispielsweise Urlaubswünsche anderer Beschäftigter im Betrieb sein, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Lehnt ein Arbeitgeber den Antrag auf Bildungsurlaub ab, muss er dies in den meisten Bundesländern innerhalb einer gesetzten Frist schriftlich begründen. „Eine nochmalige Ablehnung aus gleichem Grund ist rechtlich zumeist nicht mehr möglich.“ So der Jurist Peter Voigt.
- **KOSTEN SIND TEILS ABSETZBAR!**
Das Gehalt wird weiterbezahlt. Über die Bildungsprämie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und sogenannte Bildungschecks kann zusätzlich ein Teil der Kosten für niedrige Einkommensempfänger für die Veranstaltung und die Anreise aufgefangen werden. Im Übrigen sind die Seminarkosten Werbungskosten und zum Teil von der Steuer absetzbar - unter Umständen sogar die damit verbundenen Reisekosten.

E-Mail: bezirk.muenchen@igbce.de