



**BILDUNGSURLAUB.
HINTERHER IST MAN
IMMER KLÜGER.**

ALLE INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK.

| INHALT |

Vorwort	4
Was ist eigentlich Bildungsurlaub bzw. Bildungszeit?	6
Bildungsfreistellung – ein Gewinn für alle	8
Durchblick in einer informationsgefluteten Welt	10
Der Weg zur Bildungsfreistellung	14
Erlebnisberichte liefern die besten Argumente	18
Informationen für Betriebs- und Personalräte	22
Bildung für Arbeitnehmende hat Geschichte	24
Wo ist Bildungsfreistellung wie geregelt?	28
10 Gute Gründe für den Bildungsurlaub	36
Links	38

| VORWORT |



| LIEBE KOLLEG*INNEN |

Bildungsurlaub wird derzeit – trotz des gesetzlichen Anspruchs in zahlreichen Bundesländern – nur selten in Anspruch genommen. Die Gründe hierfür sind zahlreich und individuell. Ob es nun Unwissenheit über die Freistellungsansprüche und deren Umsetzung ist oder die Angst vor Benachteiligung durch den Arbeitgeber.

In 14 von 16 Bundesländern steht Arbeitnehmenden ein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsfreistellung zu. Diese Bildungsfreistellung kommt nicht

nur der eigenen Weiterbildung, sondern auch dem Arbeitgeber zugute. Bildungsurlaub ist ein Gewinn für alle! Die Welt, in der wir leben und arbeiten, verändert sich immer schneller. Es scheint, als würde zunehmend nur noch zwischen Gut und Böse unterschieden. Welche der in sozialen Medien kursierenden Informationen richtig oder falsch sind, wird zunehmend schwieriger zu beurteilen. Umso wichtiger ist es, nicht nur die eigenen fachlichen Fähigkeiten, sondern auch die persönlichen Fähigkei-

ten weiterzuentwickeln. Mit unserem Motto: „BILDUNGSURLAUB. HINTERHER IST MAN IMMER KLÜGER.“ wollen wir informieren, motivieren und Lust auf Bildungsurlaub machen.

Egal ob politische oder berufliche Bildung: Wir ermutigen alle Arbeitnehmenden, ihre Chance zu nutzen und ihr Recht auf Bildungsmaßnahmen einzufordern.

Mit dieser Broschüre möchten wir Bildungsurlaub bekannter machen und Arbeitnehmenden die mögliche Angst vor dem Unbekannten nehmen. Bildungsurlaub ist mehr als ein gesetzlicher Anspruch. Bildungsurlaub bietet die Chance auf persönliche und berufliche Weiterbildung – und stärkt dadurch die demokratische Entwicklung in unserer Arbeitswelt und Gesellschaft.

Eure Claudia Meyer

Geschäftsführerin DGB Bildungswerk e.V.

**WAS IST EIGENTLICH BILDUNGS-
URLAUB BZW. BILDUNGSZEIT?**

BILDUNGSURLAUB ODER BILDUNGSZEIT IST EIN RECHTLICHER ANSPRUCH AUF WEITERBILDUNG

Bildungsurlaub oder Bildungszeit ist ein gesetzlicher Anspruch von Arbeitnehmenden. Arbeitnehmende können damit an einer anerkannten Veranstaltung der politischen, beruflichen oder manchmal auch allgemeinen Weiterbildung teilnehmen. Bildungsurlaub ermöglicht es dir, dich fünf Tage im Jahr weiterzubilden. So kannst du neue Impulse für das Arbeits- und Alltagsleben sammeln!

NICHT BLAUMACHEN, SONDERN SCHLAUMACHEN

Das Wort „Urlaub“ in Bildungsurlaub wird oft missverstanden. Es geht dabei nicht um freie Zeit für Erholung und Entspannung. Bildungsurlaub ist vielmehr ein eng an Weiterbildung und lebenslanges Lernen gebundenes Recht auf Freistellung von der Arbeit. Arbeitnehmende brauchen Urlaub, um sich vom Arbeitsalltag zu erholen und neue Kraft

zu tanken. Zusätzlich brauchst du aber auch Zeit, um dein Gehirn fit zu halten. Deshalb haben einige Bundesländer den Begriff „Bildungsurlaub“ in „Bildungszeit“ umbenannt. Die jeweiligen Landesgesetze regeln genau, wer für was und zu welchen Bedingungen für Weiterbildungsseminare von der Arbeit freigestellt werden kann.

Bildungsurlaub oder Bildungszeit können in den meisten Bundesländern auch Auszubildende in Anspruch nehmen. Neben der beruflichen Qualifizierung ist es den Gesetzgebern wichtig, gerade junge Menschen mündig für die politische Teilhabe zu machen. Denn Demokratie muss von jeder Generation immer wieder neu gelernt werden. Auszubildende haben ebenso Anspruch auf

Freistellung, um sich für ehrenamtliche Tätigkeiten zu qualifizieren. Für Beamt*innen, Richter*innen, Ehrenamtliche und Arbeitslose gibt es unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern.

LOHNFORTZAHLUNG BEI BILDUNGSURLAUB UND BILDUNGSZEIT

Arbeitnehmende haben während der Bildungsfreistellung den gleichen Anspruch auf Fortzahlung von Lohn oder Gehalt wie bei normalem Urlaub. So werden doppelte Kosten durch Weiterbildung und Entgeltausfall vermieden – und Weiterbildung möglich.

Wer trägt welche Kosten?



Während des Bildungsurlaubs zahlt der Arbeitgeber den Lohn bzw. das Gehalt weiter – wie bei einem regulären Urlaub.



Arbeitnehmende tragen die Gebühren, Ausgaben für Lehrmittel sowie die Kosten für Fahrten und Unterkunft.

**BILDUNGSFREISTELLUNG –
EIN GEWINN FÜR ALLE**

Viele Arbeitnehmende erleben die Arbeitswelt als zunehmend stressiger. Für viele nimmt der Leistungsdruck immer weiter zu – gleichzeitig will der Alltag organisiert und unter Umständen eine Familie versorgt werden. Da bleibt häufig wenig Zeit und Kraft zur Weiterbildung.

Der Bildungsurlaub schafft dir den Freiraum, dich zumindest einige Tage im Jahr deiner politischen, beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung zu widmen. Das dient sowohl deiner persönlichen Entwicklung als auch dem gesellschaftlichen Miteinander.

Für Gewerkschaften hatte das Thema Bildung schon immer eine besondere Bedeutung. Mit Menschen, die in Unwissenheit, Obrigkeitshörigkeit und im Rückzug ins Private leben, lässt sich keine freie und demokratische Gesellschaft aufbauen. Demokratie braucht Menschen, die sich wach, interessiert und kompetent für ihre Interessen in Betrieb und Gesellschaft stark machen. Deshalb setzen sich Gewerkschaften so stark für die politische Bildung ein. Weiterbildung hat aber auch einen volkswirtschaftlichen Nutzen. Ein hoch-

industrialisiertes Land wie Deutschland lebt von Ideen und Fähigkeiten, die die Arbeitnehmenden einbringen. Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind die wichtigste Ressource. Eine gute Berufsausbildung garantiert heute in der Regel aber nicht mehr, den Anforderungen des Berufs- und Arbeitslebens ein Leben lang gewachsen zu sein. Neue Methoden, Techniken und Regularien in Produktion und Dienstleistung erfordern ständige Weiterbildung in Technik, Fachwissen und sozialer Kommunikation.

Eine Bildungsfreistellung soll nicht deine betriebliche Weiterbildung ersetzen! Sie dient vor allem deinen Interessen und deiner persönlichen Entwicklung. Einige Ländergesetze formulieren zwar einen betrieblichen „Mindestnutzen“, dennoch steht die freie Themenwahl im Vordergrund. Du kannst dich von deiner eigenen Karriereplanung leiten lassen.

LASS DICH BEI DER BILDUNGSFREISTELLUNG UNTERSTÜTZEN

Bildungsurlaub oder Bildungszeit ist für viele Arbeitnehmende nicht selbstver-

ständig und wird noch viel zu wenig genutzt. Die Gründe dafür scheinen in erster Linie Unkenntnis und Ängste zu sein. Es braucht mehr Aufklärung und direkte Ansprache, um Kolleg*innen zu motivieren, ihr Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Dabei sind vor allem Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Bildungsberater*innen gefragt. Sie stehen im Betrieb in engem Kontakt zu den Arbeitnehmenden. Daher können sie dich am ehesten über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und dir helfen, Unsicherheit und Hindernisse bei der Auswahl und Anmeldung von Bildungsurlauben bzw. Bildungszeiten zu überwinden.

**DURCHBLICK IN EINER
INFORMATIONSGEFLUTETEN WELT**

Viele ältere Arbeitnehmende schätzen vor allem die Begegnung und das persönliche Gespräch. Jüngere setzen häufiger auf digitale Weiterbildung.

Das Internet ist ein hilfreiches Instrument für Recherchen. In Zeiten von Fake News ist es allerdings notwendig, Informationen richtig einordnen und bewerten zu können. Informationen sind nicht objektiv, sondern etwas von Menschen In-Form-Gebrachtes. Sie geben also immer nur eine eingefärbte Sicht auf die Welt wieder. Ohne Verknüpfung mit eigenen Erfahrungen und ohne Bezug zu historisch-politischen Zusammenhängen sind sie nutzlos. Wissen zu erweitern heißt, sich im Dickicht widersprüchlicher Interessen einen eigenen Gedankenpfad zu bahnen.

Eine Herausforderung ist, dass die Welt immer komplexer wird und wir von Informationen überfrachtet werden. Wie bei einer Nachrichtensendung wird unsere Aufmerksamkeit ständig auf neue Themen, Krisen und Katastrophen gelenkt. Hinzu kommen eine Vielzahl an Unterhaltungssendungen und permanente Kaufanreize.

Daher benötigen wir tiefere Einblicke in die Ursachen und Wirkungen von Sachverhalten. Dazu leistet politische und allgemeine Weiterbildung einen wichtigen und wertvollen Beitrag.

Kritik am Gebrauch neuer Medien heißt nicht, dass man sie nicht nutzen sollte. Im Gegenteil! So veranstaltet zum Beispiel das DGB Tagungszentrum in Hattingen jedes Jahr den „Mediensommer“. In sieben thematisch verwandten Seminaren lernen die Teilnehmenden souverän mit dem Internet, mit Social Media und anderen digitalen Medien umzugehen.

WAS IST POLITISCHE BILDUNG?

Wenn von politischer Bildung die Rede ist, schrecken manche Kolleg*innen zurück. Sie denken an langweilige Staatsbürgerkunde oder fürchten politische Beeinflussung. Politische Bildung sieht in der Praxis aber ganz anders aus. Die Teilnehmenden wollen und sollen (!) selbst bestimmen, was sie denken und wie sie handeln. Seminare der politi-

schen Bildung sind selbst Modell gelebter Demokratie.

- Politische Bildung befasst sich mit
- politischen, sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhängen,
 - der Mitbestimmung und Beteiligung in Wirtschaft und Politik,
 - Demokratiebildung – insbesondere in kritischer Auseinandersetzung mit nationalistischen, rassistischen und fremdenfeindlichen Positionen,
 - der Gleichstellung und Emanzipation der Geschlechter,
 - ökologischen Fragestellungen,
 - den Praktiken der Interessenvertretung im Betrieb,
 - dem Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen.

WAS IST BERUFLICHE BILDUNG?

- Berufliche Bildung unterstützt
- die Entwicklung und Stärkung beruflicher Kompetenzen,
 - den Erwerb von weitergehenden Berufsabschlüssen (z. B. Aufstiegsfortbildung, berufsbegleitendes Studium),

- die Förderung des Lernens im Prozess der Arbeit,
- den Erwerb von Methoden und Techniken des Lernens,
- die Anwendung und den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien,
- den Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen als Grundlage beruflicher Tätigkeiten,
- die Aneignung von Kompetenzen, die der präventiven Gesundheitsvorsorge im Arbeitsumfeld dienen.

WAS IST ALLGEMEINE BILDUNG?

Die allgemeine Bildung bietet Seminare und Veranstaltungsreihen an

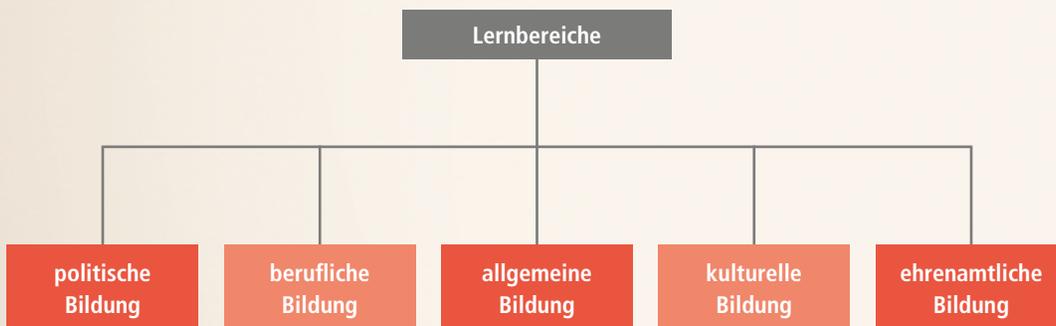
- zum zweiten Bildungsweg (z. B. Nachholen von Schulabschlüssen und Erwerb von Berechtigungen zum Zugang zum Studium an Hochschulen),
- zur Alphabetisierung,
- zum Erlernen von Fremdsprachen (auch Deutsch als Fremdsprache),
- zum Erwerb von Methoden und Techniken des Lernens,

- der internationalen Begegnung,
- zum Erwerb interkultureller Kompetenzen,
- zur Bildung von Familien und Eltern,
- zur präventiven Gesundheitsvorsorge.

WAS IST KULTURELLE BILDUNG?

Das Weiterbildungsgesetz in Brandenburg benennt die kulturelle Bildung als eigenständigen Lernbereich. Andere Länder ordnen sie sowohl der politischen wie allgemeinen Bildung zu, da

In den Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetzen der Bundesländer aufgeführte



Kultur und kulturelle Teilhabe immer Teile davon sind. Im engeren Sinne befasst sich kulturelle Bildung mit Bildender Kunst, den darstellenden Künsten (Theater, Tanz, Film), Literatur, Musik und den angewandten Künsten wie Design und Architektur sowie Formen ihres Zusammenspiels.

WAS IST EHRENAMTLICHE BILDUNG?

Ehrenamtliche Bildung ist häufig dem Gemeinwohl verpflichtet. Sie umfasst alle Bildungsmaßnahmen, die Menschen auf ihre ehrenamtlichen Aufgaben vorbereiten.

LERNEN MIT SPASS UND IM DIALOG

Nur ein geringer Teil der Arbeitnehmenden nimmt Bildungsurlaub in Anspruch. Das hat vielfältige Gründe. Einer davon ist, dass viele Menschen negative Erfahrungen mit dem Lernen in der Schule oder Berufsausbildung gemacht haben. Deshalb braucht es ein größeres Informationsangebot und mehr Beratung. Den gängigen Bildungsbegriff zu hinterfragen ist wichtig. Schulisches Lernen wird häufig mit Weiterbildung gleichgesetzt, obwohl sich beide fundamental voneinander unterscheiden. Das Lernen in der Schule ist immer noch von Konkurrenz, Leistungs- und Notendruck, sitzen auf engstem Raum sowie passiver Wissensaufnahme geprägt. Mittlerweile ist jedoch belegt, dass Wissen nicht einfach übertragen werden kann. Neue Informationen müssen mit Erfahrungen und Vorwissen verknüpft werden, um nachhaltig abgespeichert werden zu können.

In Weiterbildungsseminaren sorgen längere Zeitschlaufen und lebendige Lernmethoden die Neugier und selbst-

tätiges Forschen. Lernen soll Spaß machen, denn: Kein Mensch lernt nachhaltig mit Angst oder unter Druck. In Weiterbildungen gibt es keine Noten und Leistungsdruck. Die Teilnehmenden haben Einfluss auf die Lerninhalte und -methoden. Offene Arbeitsformen in einer solidarischen Lernatmosphäre sorgen für einen intensiven Austausch zwischen allen Beteiligten.

Die Lehrenden sind nicht nur inhaltlich fit, sondern auch methodisch – das gilt zumindest für Hauptamtliche und Honorarkräfte der gewerkschaftlich orientierten Veranstalter von Bildungsveranstaltungen. Lernen in einer Weiterbildung ist keine Einbahnstraße. Vielmehr ist das Lernen im Bildungsurlaub ein Dialog. Lehrende agieren als Beratende und Moderierende im Lernprozess, da die Selbstbestimmung und -verantwortung der Lernenden die Grundlage jeder Weiterbildung ist.

DER WEG ZUR BILDUNGSFREISTELLUNG

INFORMIERE DICH ÜBER ANGEBOTE UND ANBIETER

Bildung setzt immer Interesse voraus. Du hast Interesse an einem Bildungsurlaub? Dann steht dir eine Fülle von Angeboten der jeweiligen Bildungsträger zur Verfügung.

Die Bildungsfreistellung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Daher hilft dir im Vorfeld eine Bildungsberatung weiter – und ein Blick in das jeweilige Gesetz (siehe S. 30 ff.).

ACHTE AUF ANERKANNTE ANBIETER UND ANGEBOTE

Wichtig: Anbieter von Bildungsurlauben/Bildungszeiten müssen staatlich anerkannt sein. Dazu gehört auch der Nachweis über einen kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess. Ob dieser Nachweis vorhanden ist, erkennst du an dem Zertifikatssiegel auf der Internetseite oder im Programm.

Auch die Seminare selbst müssen inhaltlich und formal genehmigt sein sowie allen Interessierten offenstehen. Die Prüfung nehmen die zuständigen

staatlichen Stellen in Ministerien oder Agenturen vor. Erscheint ein als Bildungsurlaub/Bildungszeit ausgewiesenes Seminar im Angebot eines anerkannten Bildungsträgers, kannst du davon ausgehen, dass es zugelassen ist. Ist der Anspruch auf Bildungsfreistellung gegeben und die konkrete Weiterbildungsmaßnahme rechtlich anerkannt? Dann entscheidest allein du über Ausrichtung und Inhalt des Bildungsurlaubs – und nicht dein Arbeitgeber.

MELDE DICH BEIM VERANSTALTER AN

Bei Interesse meldest du dich beim jeweiligen Veranstalter an. Am besten rechtzeitig! So sicherst du dir bei begrenzter Teilnehmendenzahl einen festen Platz im Seminar und hast ausreichend Zeit für die Beantragung im Betrieb.

Geht deine Anmeldung beim Veranstalter der Weiterbildung ein, erhältst du detaillierte Informationen darüber, ob bzw. wann deine Anmeldung als verbindlich gilt. Sobald deine Buchung

verbindlich ist, erhältst du Informationen zum Seminar sowie zur Anfahrt und Ausstattung der Bildungsstätte. Zusätzlich bekommst du auch alle formal nötigen Angaben zur Beantragung der Bildungsmaßnahme bei deinem Arbeitgeber.

Die Teilnahmebedingungen des Veranstalters geben dir Auskunft über Verfahren, Fristen und Kosten. Darin findest du zudem Informationen zur Zahlung der Seminargebühren und was im Falle von Krankheit oder Verhinderung passiert.

Der Bildungsträger als Vertragspartner garantiert seinerseits die ordnungsgemäße und kompetente Durchführung des Bildungsangebots.

BEANTRAGE DIE WEITERBILDUNG FRISTGERECHT

Deinen Bildungsurlaub/Deine Bildungszeit zu beantragen ist einfach. Wichtig ist es, die Fristen einzuhalten, die im jeweiligen Gesetz des Bundeslandes geregelt sind. In der Regel sind das sechs Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme; in einigen Bundesländern aber

auch neun oder nur vier Wochen (siehe S. 30 ff.).

Einen Antrag kannst du stellen, wenn du schon mindestens sechs Monate im jeweiligen Bundesland beschäftigt bist (zwölf Monate in Baden-Württemberg und Saarland) und eine Weiterbildungsveranstaltung nutzen willst. Deinen Antrag musst du schriftlich beim Arbeitgeber einreichen. Er muss alle Informationen zum Seminar enthalten (Seminarnummer, Zielgruppe, Zeiten, Lernziele und -inhalte liefert der Bildungsträger).

Dein Arbeitgeber hat nun ebenfalls eine begrenzte Frist (je nach Gesetz: ein bis zwei Wochen), um auf deinen Antrag zu reagieren. Bei positiver Rückmeldung oder nach dieser Frist ist der Antrag bewilligt. Das heißt: Auch Schweigen gilt als Zustimmung.

WAS TUN, WENN DEIN ANTRAG ABGELEHNT WIRD?

Dein Antrag ist eingereicht. Doch jetzt stellt sich dein Arbeitgeber quer. Und jetzt?

Es gibt bestimmte Fälle, in denen dein Arbeitgeber deinen Antrag ablehnen darf. Diese sind in den jeweiligen Gesetzen der Bundesländer geregelt. Gründe für eine Ablehnung sind beispielsweise „dringende betriebliche oder dienstliche Belange“. Oder wenn Urlaubsansprüche und/oder Krankheit anderer Kolleg*innen „zu wesentlichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen“. Allgemeine betriebliche oder wirtschaftliche Gründe sind aber nicht ausreichend, um einen Antrag abzulehnen. Deshalb solltest du genau prüfen, ob die genannten Gründe konkret und nachvollziehbar sind.

Wird dein Antrag aus unklaren oder allgemeinen Gründen abgelehnt, hast du Möglichkeiten, dich zu wehren. Dazu gehören die „Gleichwohlerklärung“, der Gang über die Einigungs- bzw. Schiedsstelle oder die Einholung einer einstweiligen Verfügung bei Gericht. Meist sind diese Verfahren aber so kompliziert und langwierig, dass die Teilnahme an deiner beantragten Weiterbildungsmaßnahme nicht mehr möglich wird. Dann ist es ratsam, das Anmeldeverfahren

zu wiederholen und einen neuen Antrag zu einem späteren Termin zu stellen.

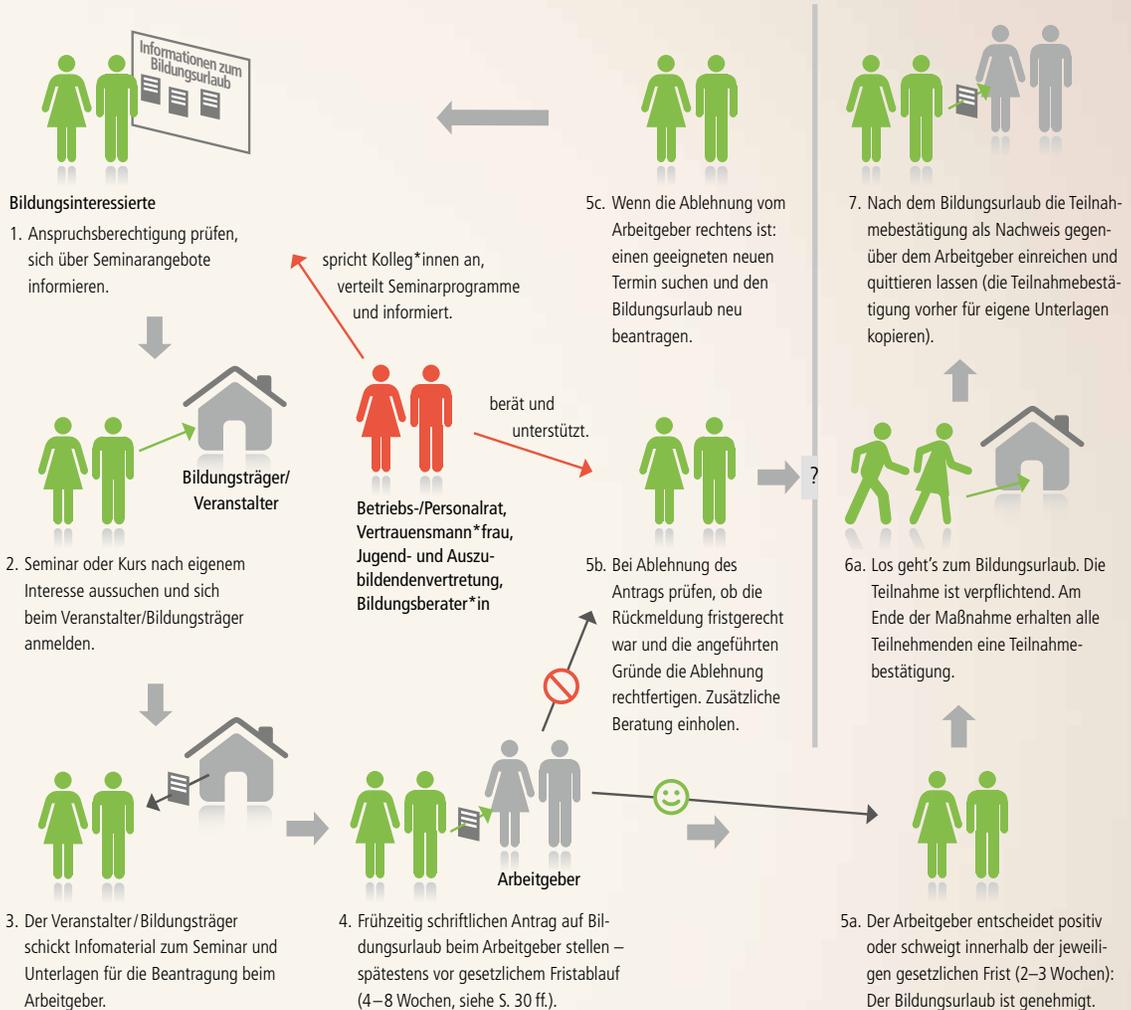
Die meisten Gesetze bieten die Möglichkeit, nicht gewährte oder genomene Bildungsfreistellungsansprüche in das nächste Jahr als doppelten zeitlichen Anspruch zu übertragen.

Der Arbeitgeber lehnt deine Anträge wiederholt und unbegründet ab? Dann wende dich an den Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Sie können für eine positivere Haltung zur Weiterbildung und die Einhaltung der Gesetze beim Arbeitgeber sorgen.

SEMINARNACHWEIS NICHT VERGESSEN

Am Ende deines Seminars erhältst du eine Teilnahmebestätigung. Diese gilt als Nachweis gegenüber deinem Arbeitgeber. Diese musst du sofort bei Wiederaufnahme deiner Arbeit einreichen.

■ Schritte vor und nach einem Bildungsurlaub



**ERLEBNISBERICHTE LIEFERN
DIE BESTEN ARGUMENTE**

Wir möchten Teilnehmende von Bildungsseminaren ausdrücklich dazu ermutigen, anderen Kolleg*innen von ihren Erfahrungen zu berichten. Solche authentischen Berichte können Kolleg*innen bestärken und motivieren, ebenfalls ihr Recht in Anspruch zu nehmen.

Viele Teilnehmende nehmen Weiterbildung besonders gewinnbringend wahr:

- wiedererwecktes Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Stärken
- Kennenlernen von Lernen als etwas Produktives und emotional Befriedigendes
- Stärkung des gewerkschaftlichen Engagements und Ermutigung, sich für die eigenen Interessen einzusetzen
- Nutzen für die eigene Karriere durch berufliche Weiterbildung
- Kennenlernen anderer Sichtweisen und Lebenswelten durch offenen und strukturierten Austausch
- Möglichkeit, sich ohne Stress und Ablenkung mit wichtigen Themen zu beschäftigen
- durch Tapetenwechsel Abstand zum Alltag und Arbeitsstress

- Möglichkeit, sich selbst etwas Gutes zu tun

EIGENE POSITION ENTWICKELN UND VERTRETEN

Berufliche Bildung steht meist unter dem Druck, besonders nützlich oder wirtschaftlich wertvoll sein zu müssen. Politische Bildung hingegen hat unabhängig von wirtschaftlichen Aspekten praktischen Nutzen für das tägliche Leben. Sie kann dabei helfen, die Welt besser zu begreifen und politische Gegebenheiten einzuordnen. Außerdem kann sie Ideen und neue Blickwinkel für verbesserte Lebensumstände geben und eröffnen.

Natürlich benötigt es Zeit und Energie, um sich tiefer in ein Thema einzuarbeiten. Doch viele Menschen erfüllt es mit Stolz, wenn sie sich eine eigene Position erarbeitet haben und diese selbstbewusst in Diskussionen vertreten können. Diese Lust am Lernen ist eine individuelle Erfahrung und muss erlebt werden. Nur wer schon einen Bildungsurlaub oder ein Bildungszeit-

seminar besucht hat, weiß dessen Wert zu schätzen. Dieser Wertzuwachs bei den Teilnehmenden von Bildungsurlaub ist sogar wissenschaftlich belegt*.

* Weitere Informationen findest du zum Beispiel in dieser Studie: *Wie Bildungsurlaub wirkt* (Christine Zeuner, Antje Pabst)

ANTWORTEN AUF VERBREITETE IRRTÜMER

Es gibt viele Irrtümer in Bezug auf Bildungsurlaub. Hier findest du einige Antworten auf die Häufigsten:

„Ich kann keinen zusätzlichen Urlaub nehmen – ich habe viel zu viel Arbeit!“

Arbeitnehmende haben in 14 von 16 Bundesländern einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsfreistellung. Es liegt in der Fürsorgepflicht deines Arbeitgebers, dir Weiterbildung zu ermöglichen – auch bei ständigem Auftragsdruck und Personalmangel. So muss entweder die Arbeit anders organisiert oder neue Mitarbeitende müssen eingestellt werden.

„Ich finde kein Seminarangebot, das zu meiner Tätigkeit im Betrieb passt!“

Ein Bildungsurlaub muss nicht zu deinem beruflichen Profil passen oder einen vorrangig wirtschaftlichen Nutzen für den Betrieb haben. Du kannst selbst bestimmen, welches Angebot du nutzen möchtest. Auch, wenn es vorrangig deiner eigenen Karriereplanung dient.

„Bildungsurlaub bei einem gewerkschaftsnahen Bildungsträger? Die wollen mich doch nur beeinflussen!“

Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmenden, das ist wahr. Es stimmt allerdings nicht, dass gewerkschaftlich orientierte

Bildungsträger ihren Teilnehmenden vorschreiben wollen, was wahr ist und was sie denken sollen. Ganz im Gegenteil: Gewerkschaften und die ihnen nahestehenden Bildungsträger verfolgen ein anderes Ziel. So sollen Teilnehmende sich vielmehr selbst eine eigene Meinung und Position erarbeiten.

„Bildungsurlaub ist doch langweilig. Das ist ja wie in der Schule!“

Weiterbildung hat nichts mit schulischem Lernen zu tun. Die Lernatmosphäre in Seminaren mit Bildungsfreistellung ist locker und entspannt. Seminare mit Übernachtung finden an Orten in inspirierender Umgebung statt, an denen auch Erholung nicht zu kurz kommt. Es gibt viele interessante Angebote – auch im Ausland.

„Ich kann meine Familie nicht so lange allein lassen!“

Wenn man nicht weiter wegfahren will, gibt es häufig auch Seminare vor Ort. So kannst du am Abend zuhause sein. Außerdem gibt es in den Ferienzeiten Familienseminare mit Übernachtung, an denen alle Familienmitglieder teilnehmen können.

*„Ich kann meiner*m Partner*in nicht zumuten, sich die ganze Zeit allein um das Kind zu kümmern!“*

Einige Seminarhäuser bieten professionelle Kinderbetreuung oder eigene Programme für Kinder an. Zum Beispiel das DGB Tagungszentrum in Hattingen: Während des Mediensommers steht eine ganztägige

Kinderbetreuung während der Seminarzeit mit vielfältigem Angebot zur Verfügung.

„Wenn ich es früher gewusst hätte, wäre ich schon im letzten Jahr zu einem Bildungsurlaubsseminar gefahren!“

Wenn du deinen Bildungsurlaub in einem Jahr nicht nehmen kannst, so verfällt der zeitliche Anspruch nicht. Die meisten Gesetze der Bundesländer lassen es zu, deinen Anspruch eines Jahres auf das nächste zu übertragen. So hast du im Folgejahr Anspruch auf zehn bzw. zwölf Tage Bildungsurlaub.

*„Ich kann die Kolleg*innen mit der vielen Arbeit nicht allein lassen!“*

Mach dir bewusst: Dein Arbeitgeber ist für die Arbeitsorganisation im Betrieb verantwortlich, nicht du. Dein Arbeitgeber muss für Vertretungsregelungen im Fall von Krankheit, Erholungs- oder Bildungsurlaub sorgen und Weiterbildung in der Personalplanung berücksichtigen. Bildungsurlaub ist dein gutes Recht – nimm es in Anspruch!

INFORMATIONEN FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

ALS BETRIEBS- ODER PERSONALRAT ZU WEITER- BILDUNG ERMUTIGEN

Häufig wissen Kolleg*innen zu wenig von den Weiterbildungsmöglichkeiten oder trauen sich nicht, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Dann sollten Interessenvertretung und Gewerkschaft beratend aktiv werden!

Die Betriebsversammlung ist ein guter

Ort und Zeitpunkt, um Kolleg*innen über Bildungsfreistellung zu informieren. Eine ermutigende Präsentation, Berichte von Seminarteilnehmenden und Informationsmaterial können auf das Thema Weiterbildung aufmerksam machen.

Noch intensiver ist eine Beratung im Einzelgespräch. Der direkte Kontakt ermöglicht, noch genauer auf Fragestellungen und Wünsche einzugehen.

Wichtig dabei: Wer berät, sollte selbst von der Sache überzeugt sein. Es ist nicht glaubwürdig, wenn eine beratende Person Weiterbildung selbst skeptisch gegenübersteht oder über keine eigenen Weiterbildungserfahrungen verfügt. Deshalb sollten Betriebs- und Personalräte sowie JAV-Gremien unter ihren Mitgliedern geeignete Personen finden, die sich für Bildungsberatungen einsetzen wollen.

| MIT DEN RICHTIGEN FRAGEN ERFOLGREICH BERATEN |

In einem erfolgreichen Beratungsgespräch verzichten Beratende auf Überredung und Ratschläge. Vielmehr sollten sie eine fragende Haltung einnehmen. Fragen erlauben den Gesprächspartner*innen, eigene Meinungen, Befürchtungen und Wünsche zu äußern und ihrerseits Fragen zu stellen. Dabei sind offene Fragestellungen besser geeignet als geschlossene.

„Willst du einen Bildungsurlaub machen?“

„Nein.“

Mit dieser geschlossen gestellten Frage ist das Gespräch zu Ende, bevor es überhaupt angefangen hat.

„Was hältst du davon, dich weiterzubilden?“

„Nicht viel.“

„Was meinst du mit »nicht viel«?“

Die offen gestellte Frage ermöglicht es, mehr über die Beweggründe des Gegenübers zu erfahren und das Gespräch am Laufen zu halten.

BILDUNG FÜR ARBEITNEHMENDE HAT GESCHICHTE

BILDUNG NUR FÜR ADEL UND BÜRGERTUM

Bildung für alle stand bis zum 18. Jahrhundert noch nicht auf der Tagesordnung. Adel und Bürgertum hatten genügend Zeit und Einkommen, um sich zu bilden. Doch die Mehrheit der Bevölkerung war von diesem Privileg ausgeschlossen. Erst 1763 wurde in Preußen die allgemeine Schulpflicht eingeführt.

In den Schulen galt disziplinierende Praxis. Lehrende verfügten noch im 19. Jahrhundert über ein „Züchtigungsrecht“, mit dem sie den Schüler*innen den Lehrstoff und Gehorsam gegenüber der Obrigkeit einprägen konnten.

Nach wie vor blieb der Übergang zu

Gymnasien und Universitäten sowie die damit verbundene Chance auf gesellschaftlichen Aufstieg jedoch dem Bürgertum vorbehalten. Weiterbildung für Arbeiter*innen gab es nicht.

ARBEITER*INNEN SORGEN SELBST FÜR IHRE BILDUNG

Es waren die Parteien und Gewerkschaften der Arbeiter*innenbewegung, die ihren Mitgliedern selbstbestimmte Bildungsmöglichkeiten eröffneten. Die ersten Arbeiterbildungsvereine in der Mitte des 19. Jahrhunderts waren Vorläufer der heutigen Erwachsenenbildung.

Anfang des 20. Jahrhunderts richteten Gewerkschaften und die Sozialdemo-

kratische Partei Schulen mit hauptamtlichem Personal für die politische und gewerkschaftliche Bildung ein. Sie widmeten sich vor allem der Ausbildung ihrer Funktionär*innen.

INSTITUTIONEN DER BREITENBILDUNG ENTSTEHEN

Um Arbeiter*innenbildung in die Breite der Bevölkerung zu tragen, gründeten sich in den frühen Jahren des 20. Jahrhunderts die ersten Volkhochschulen. Auch die Heimvolkshochschulen entstanden in dieser Zeit.

1933 zerstörten die Nazis die vielfältige und institutionalisierte Bildungskultur der Arbeiter*innen. Nach 1945 musste sie mühsam wieder aufgebaut werden.

1763
Schulpflicht
in Preußen

1772
Abitur berechtigt zum
Hochschulzugang

1810
Erste freie Universität
(Einheit von Forschung und Lehre)

1834
Abitur nur am
Gymnasium

1760

1770

1780

1790

1800

1810

1820

1830

1840

Arbeitnehmendenorientierte Weiterbildung

NEUANFANG NACH 1945

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in Westdeutschland hatte nach 1945 erst einmal die Mitbestimmung in den Betrieben im Blick. Sie widmete sich vorrangig der Ausbildung von Mitgliedern der Betriebsräte.

POLITISCHE BILDUNG FÜR ALLE

Nach zwölf Jahren Nazi-Diktatur stand vor allem im Vordergrund, eine demokratische Kultur der Teilhabe in der Bevölkerung zu entwickeln. Deshalb gründeten der DGB und die Volkshochschulen 1948 die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben. Ihre Aufgabe war die

politische Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen. Bildungsseminare und Informationsveranstaltungen sollten es ermöglichen, Erfahrungen auszutauschen und Einsichten in politische und wirtschaftliche Zusammenhänge zu gewinnen. Ein weiteres Ziel war es, das Urteilsvermögen der Teilnehmenden zu schulen. Außerdem sollte Raum geschaffen werden, um Lust und Ideen zur gesellschaftlichen Einflussnahme und Mitwirkung zu entwickeln.

Später kamen DGB Bildungswerke auf Bundesebene und in einzelnen Bundesländern hinzu. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zählen heute zu den wichtigsten und größten Trägern politischer Bildung.

Die Idee zu einem gesetzlich geregelten Bildungsurlaub stammt ebenfalls von den Gewerkschaften. Schon 1963 wurde die Forderung nach bezahlter Bildungsfreistellung in das Grundsatzprogramm des DGB aufgenommen. Das Konzept Bildungsurlaub wurde bis 1966 weiter ausformuliert. Man bezog sich dabei auch auf internationale Forderungen der UNESCO und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

BILDUNGSURLAUB WIRD GESETZLICH VERANKERT

Das erste Bildungsurlaubsgesetz wurde im Mai 1974 von der SPD-Mehrheit im Niedersächsischen Landtag verabschiedet. Das Ziel: Bildungsbenachteiligung



gen ausgleichen und Bildungsreserven erschließen. Das Gesetz gewährte Arbeitnehmenden sowie Auszubildenden zehn Tage bezahlten Bildungsurlaub pro Kalenderjahr. Gleichzeitig war eine 25-prozentige Freistellungsquote vorgeschrieben. Falls diese Quote nicht erreicht würde, sollte eine Abgabe von 0,6 Prozent der Lohnsumme eines Betriebes in einen Fonds eingezahlt werden. Diese Abgabe sollte Betriebe gleichmäßig belasten und gleichzeitig Investitionen in das Bildungsurlaubsangebot finanzieren. In einer zweiten Gesetzesnovelle im Herbst 1974 wurde auf Betreiben der FDP die Anzahl der

Tage auf fünf reduziert und die Abgabe gestrichen.

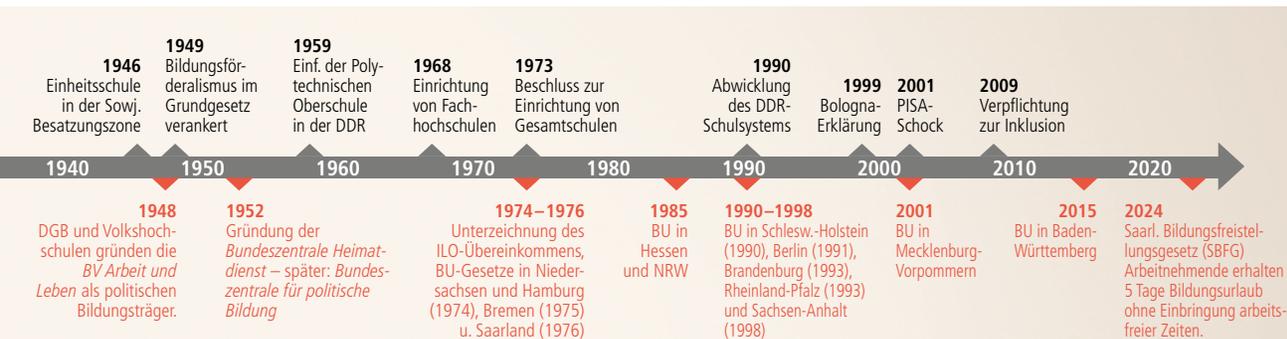
Die Grundlage für die weitere gesetzliche Regelung der Bildungsfreistellung bildete dann im Juni 1974 das ILO-Übereinkommen Nr. 140 („Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub“). Die Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete das Abkommen noch im selben Jahr und verpflichtete sich damit, „die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung auf allen Stufen der allgemeinen und politischen sowie der gewerkschaftlichen Bildung zu fördern“. Da jedoch anschließend auf Bundes-

ebene nichts geschah, setzten – zeitlich versetzt – die einzelnen Bundesländer das Abkommen mit ihren jeweiligen Gesetzgebungen zum Bildungsurlaub/ zur Bildungszeit um.

Arbeitnehmende haben heute in fast allen Bundesländer Anspruch auf Bildungsurlaub bzw. Bildungszeit. Nur in Bayern und Sachsen gibt es bisher keine entsprechende Gesetzgebung und ist als Initiative seitens der Landesregierungen bisher auch nicht in Sicht.

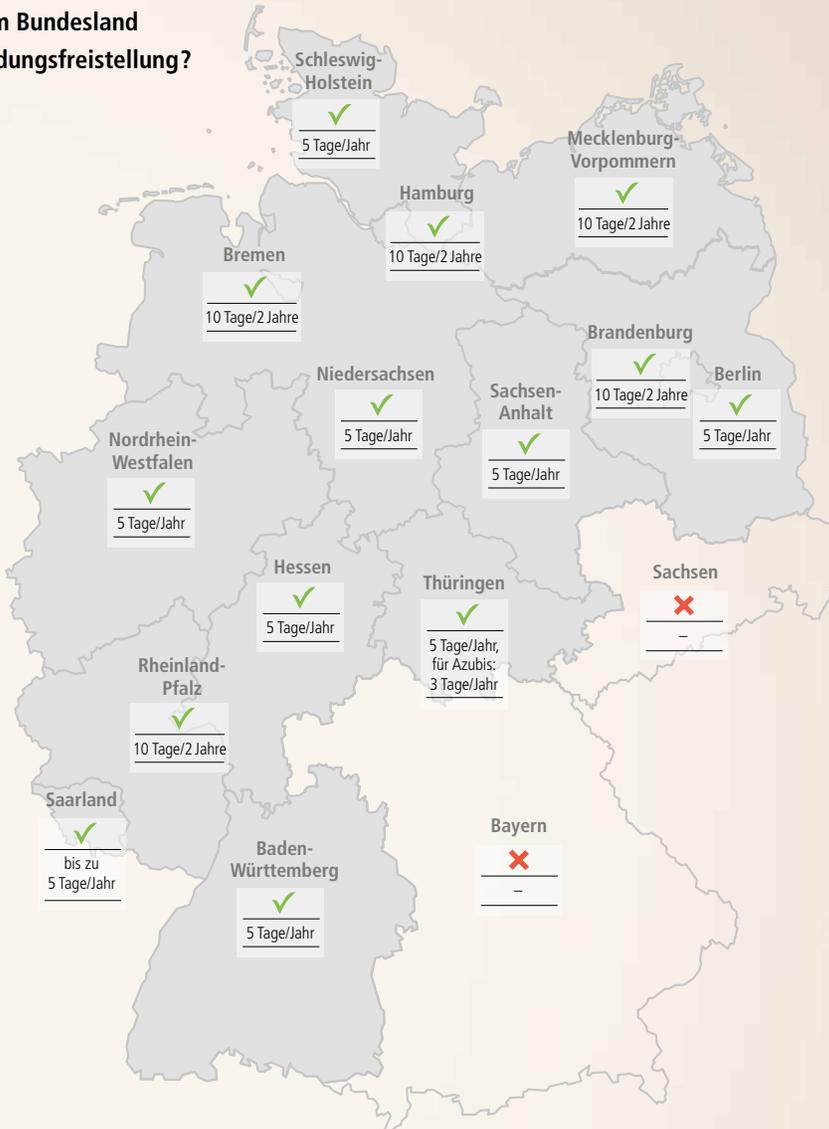
¹ Die UNESCO ist die Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

Die ILO ist eine UN-Sonderorganisation mit der Aufgabe, internationale Arbeitsstandards durch rechtsverbindliche Übereinkommen weiterzuentwickeln.



**WO IST BILDUNGSFREISTELLUNG
WIE GEREGET?**

**In welchem Bundesland
gibt es Bildungsfreistellung?**



Übersicht über die gesetzlichen Regelungen der Bundesländer zur Bildungsfreistellung

Land	Rechtsgrundlage und Link	Wer hat Anspruch auf BU?	Anerkennungsfähige Lernbereiche	Antragsfrist gegenüber Arbeitgeber
Baden-Württemberg	Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/bildung/seiten/bildungszeit/	Arbeitnehmende in Baden-Württemberg und Auszubildende, sowie Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (ohne Anspruch auf Freistellung für berufliche Weiterbildungsveranstaltungen)	Berufliche Weiterbildung Politische Weiterbildung Qualifizierung zur Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten	Spätestens neun Wochen vor Beginn der Maßnahme bzw. der geplanten Bildungszeit. Die Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag muss spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrages schriftlich oder elektronisch erfolgen. Danach gilt der Antrag als bewilligt.
Bayern	–			
Berlin	Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungszeit/	Arbeitnehmende Auszubildende (nur für politische Bildung)	Berufliche Weiterbildung Politische Bildung Qualifizierung für das Ehrenamt	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn Eine Ablehnung muss der Arbeitgeber der betreffenden Person grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen schriftlich oder elektronisch unter Darlegung der Gründe mitteilen.
Brandenburg	Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (BbgWBG) https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgwbg	Arbeitnehmende und Auszubildende im Land Brandenburg	Berufliche Weiterbildung Politische Weiterbildung Kulturelle Weiterbildung	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Eine Ablehnung muss der Arbeitgeber der betreffenden Person grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen schriftlich oder elektronisch unter Darlegung der Gründe mitteilen.
Bremen	Bremisches Bildungszeitgesetz (BremBZG) http://www.bildung.bremen.de	Arbeitnehmende und Auszubildende im Land Bremen	Politische Weiterbildung Allgemeine Weiterbildung Berufliche Weiterbildung	Mitteilung an den Arbeitgeber in der Regel vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb einer Woche, eine Rückmeldung zu geben.
Hamburg	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz www.bildungsurlaub-hamburg.de	Arbeitnehmende und Auszubildende*, arbeitnehmerähnliche Personen sowie Arbeitnehmende in Werkstätten für Behinderte * außer Veranstaltungen der beruflichen Bildung sowie gesplittete oder verkürzte Veranstaltungen	Politische Bildung Berufliche Weiterbildung Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten	So früh wie möglich, in der Regel spätestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb einer Woche, eine Rückmeldung zu geben.

Dauer der Freistellung	Ablehnungsgründe
<p>Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend.</p> <p>Für Auszubildenden und für Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- bzw. Studienzzeit.</p>	<p>Arbeitgeber können den Antrag auf Bildungszeit in bestimmten Fällen auch ablehnen: beispielsweise aus dringenden betrieblichen Belangen, wenn bereits Urlaub und/oder Krankheit anderer Kolleg*innen zu nicht unwesentlichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen, oder wenn zehn Prozent der Arbeitnehmenden im Betrieb für das laufende Jahr die zustehende Bildungszeit bereits genommen haben oder sie ihnen bewilligt wurde oder wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt (weniger als zehn Arbeitnehmende am 1. Januar eines Jahres).</p> <p>Bei Uneinigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann von beiden Seiten eine Schiedsstelle angerufen werden.</p>
<p>Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend.</p> <p>Im Vorgriff auf die Bildungszeit im folgenden Jahr kann eine Zusammenlegung des Anspruchs auf zehn Arbeitstage erfolgen.</p>	<p>Wenn bei beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen kein Bezug zur Tätigkeit bzw. zum Beruf besteht.</p> <p>Wenn zwingende betriebliche Belange entgegenstehen.</p> <p>Wenn Urlaubsregelungen anderer Arbeitnehmender unter sozialen Aspekten Vorrang haben.</p> <p>Kleinbetriebsregelung: In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, wenn zehn Prozent aller Anspruchsberechtigten ihre zustehende Bildungszeit bereits genommen haben bzw. diese bewilligt wurde.</p>
<p>Zehn Tage innerhalb zwei aufeinander folgender Kalenderjahre (laufendes und folgendes Jahr).</p> <p>Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/ Verblockung für berufliche Weiterbildung auch auf mehr Jahre möglich.</p>	<p>Entgegenstehen von zwingenden betrieblichen Belangen oder vorrangigen Urlaubsansprüchen anderer Arbeitnehmender.</p> <p>Im Rahmen des Kleinbetriebeschutzes gem. § 17 Abs 3 BbgWBG, sofern eine 2,5-fache Anzahl von Arbeitnehmenden im selben Kalenderjahr bereits freigestellt wurde.</p> <p>Anspruch auf Bildungsfreistellung ist bereits ausgeschöpft, ggf. auch durch Anrechnung anderweitiger Freistellungen gem. § 19 BbgWBG.</p>
<p>Arbeitnehmende, die regelmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeiten, haben innerhalb eines Zeitraums von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub im Umfang von zehn Arbeitstagen. Arbeiten sie mehr oder weniger als fünf Tage, so verlängert/verringert sich der Anspruch auf Bildungszeit entsprechend.</p>	<p>Wenn zwingende betriebliche Belange entgegenstehen.</p> <p>Wenn Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmender entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen.</p> <p>Lehrende, Sozialpädagog*innen im schulischen Bereich und sonstige Lehrkräfte sowie Professor*innen u. a. an Hochschulen hauptberuflich selbständig Lehrende können den BU nur während der unterrichtsfreien bzw. veranstaltungsfreien Zeit nehmen.</p>
<p>Zehn Tage innerhalb von zwei Jahren. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen gearbeitet, so beträgt die Freistellungsdauer zwölf Tage.</p> <p>Freistellungsansprüche im Zweijahreszeitraum können auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auch auf den folgenden Zweijahreszeitraum.</p>	<p>Wenn zwingende betriebliche Belange entgegenstehen.</p> <p>Wenn Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmender entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen.</p>

Land	Rechtsgrundlage und Link	Wer hat Anspruch auf BU?	Anerkennungsfähige Lernbereiche	Antragsfrist gegenüber Arbeitgeber
Hessen	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) <i>https://arbeitswelt.hessen.de/bildungsurlaub/</i>	Arbeitnehmende und Auszubildende*, in Heimarbeit Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen (freie Mitarbeitende), Arbeitnehmende in Werkstätten für Behinderte. * außer Veranstaltungen der beruflichen Bildung sowie gesplittete oder verkürzte Veranstaltungen	Politische Bildung Berufliche Weiterbildung Schulungen zur Wahrnehmung eines Ehrenamts	So früh wie möglich, in der Regel spätestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden spätestens drei Wochen nach Erhalt der Mitteilung eine Rückmeldung zu geben.
Mecklenburg-Vorpommern	Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (BfG M-V) <i>https://www.bildung-mv.de/erwachsenenbildung/bildungsfreistellung/</i>	Arbeitnehmende, deren Arbeits- oder Dienstverhältnisse ihren Schwerpunkt in M-V haben. Für Auszubildene gilt der Anspruch nur für die politische Weiterbildung und für die Qualifizierung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes. Arbeitnehmende an Schulen und Hochschulen können Bildungsfreistellung nur in der unterrichts- bzw. vorlesungsfreien Zeit nehmen.	Berufliche Weiterbildung Politische Weiterbildung Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten	So früh wie möglich mindestens acht Wochen vor der Veranstaltung. Eine Ablehnung des Arbeitgebers muss spätestens vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn erfolgen.
Niedersachsen	<i>Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz – NBildUG</i> <i>http://www.aewb-nds.de</i>	Arbeitnehmende und Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen (freie Mitarbeitende), Arbeitnehmende in Werkstätten für Behinderte. Nicht anspruchsberechtigt sind Beamt*innen, Richter*innen und Soldat*innen. Arbeitnehmende an Schulen und Hochschulen können Bildungsfreistellung nur in der unterrichts- bzw. vorlesungsfreien Zeit nehmen.	Politische oder wert- und normenorientierte Bildung Allgemeine Bildung Berufliche Bildung Aus- oder Fortbildung ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Arbeitnehmender	Vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Eine begründete Ablehnung des Arbeitgebers muss spätestens zwei Wochen vor Beginn der Veranstaltung erfolgen, ansonsten gilt der Antrag als bewilligt.
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung (AWbG) <i>https://www.bildungsurlaub.de/infos/bundeslaender/bildungsurlaub-arbeitnehmerweiterbildung-in-nrw</i>	Ein Rechtsanspruch auf Freistellung besteht für Arbeitnehmende und arbeitnehmerähnliche Personen in NRW in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmenden. Auszubildende (nur politische Bildung). Nicht anspruchsberechtigt sind Beamt*innen.	Berufliche und politische Weiterbildung, sowie deren Verbindung	Mindestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Eine begründete Ablehnung des Arbeitgebers muss spätestens drei Wochen nach Antragsingang erfolgen. Danach können Arbeitnehmende binnen einer Woche dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie gleichwohl teilnehmen – dann aber ohne Freistellung.

Dauer der Freistellung	Ablehnungsgründe
<p>Fünf Tage pro Jahr (der Anspruch erhöht oder verringert sich gemäß der Anzahl der Wochenarbeitsstage).</p> <p>Bei Ablehnung eines Antrages gibt es die Möglichkeit der Übertragung des Anspruchs vom laufenden Kalenderjahr auf das folgende.</p>	<p>Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.</p> <p>Wenn im laufenden Kalenderjahr bereits mehr als ein Drittel der Arbeitnehmenden Bildungsurlaub in Anspruch genommen hat. Die beiden Einschränkungen gelten nicht für Auszubildende.</p>
<p>Zehn Tage innerhalb von zwei Kalenderjahren (Zeitraum beginnt immer ab ungeradem Kalenderjahr).</p> <p>Bei weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine entsprechende Reduzierung des Anspruchs.</p> <p>Für Auszubildende beläuft sich der Freistellungsanspruch auf fünf Arbeitstage während der gesamten Berufsausbildung.</p>	<p>Wenn wichtige betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.</p> <p>Urlaubsansprüche anderer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.</p> <p>Wenn die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalender für Zwecke der Freistellung nach BfG M-V in Anspruch genommen worden sind, das 2,5-fache, in Unternehmen bzw. Behörden mit i.d.R. nicht mehr als 20 Arbeitnehmenden das 1,5-fache, der Zahl der Arbeitnehmenden erreicht ist.</p> <p>Bildungsfreistellung für Lehrkräfte an Schulen erfolgt in der unterrichtsfreien Zeit, für wissenschaftliches Personal in der vorlesungsfreien Zeit.</p>
<p>Fünf Tage im laufenden Kalenderjahr.</p> <p>Arbeiten die Arbeitnehmenden regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche, so ändert sich der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend.</p> <p>Der Anspruch des Vorjahres kann im laufenden Jahr geltend gemacht werden.</p> <p>Kumulierung/Verblockung für maximal vier Jahre mit Zustimmung des Arbeitgebers.</p>	<p>Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.</p> <p>Wenn Erholungswünsche anderer Arbeitnehmender aus sozialen Gründen Vorrang haben (gilt nicht für das zweite Kalenderjahr).</p> <p>Wenn die Zahl der gewährten Freistellungen das 2,5-fache der am 30. April des Jahres bildungsurlaubsberechtigten Arbeitnehmenden eines Betriebes überschritten wird.</p> <p>Wurde der Antrag der Arbeitnehmenden im vorangegangenen Jahr aus o.g. Gründen abgelehnt, so muss er im laufenden bewilligt werden.</p>
<p>Fünf Tage im Kalenderjahr.</p> <p>Der Anspruch erhöht oder verringert sich, wenn regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird.</p> <p>Der jährliche Anspruch auf Freistellung verfällt am Jahresende. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann jedoch zusammengefasst werden.</p>	<p>Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmender entgegenstehen.</p> <p>In Betrieben bis 50 Arbeitnehmende nur für zehn Prozent der Arbeitnehmenden.</p>

Land	Rechtsgrundlage und Link	Wer hat Anspruch auf BU?	Anerkennungsfähige Lernbereiche	Antragsfrist gegenüber Arbeitgeber
Rheinland-Pfalz	Bildungsfreistellungsgesetz – BFG https://mastd.rlp.de/themen/weiterbildung/bildungsfreistellung	Im Land Rheinland-Pfalz Arbeitnehmende und arbeitnehmerähnliche Personen sowie unmittelbare und mittelbare Landesbeamt*innen sowie Richter*innen. Auszubildende haben Anspruch nur für gesellschaftspolitische Weiterbildung.	Gesellschaftspolitische Weiterbildung Berufliche Weiterbildung	Sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme. Die Ablehnung seitens des Arbeitgebers ist so früh wie möglich, in der Regel mindestens drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich mitzuteilen.
Saarland	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) https://www.saarland.de/mbk/DE/portale/weiterbildung/home/home_node.html	Arbeitnehmende, Auszubildende, Beamt*innen und Richter*innen im Saarland.	Politische Weiterbildung Berufliche Weiterbildung Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten	Sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme. Die Ablehnung seitens des Arbeitgebers ist spätestens zwei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich oder elektronisch mit einer Begründung mitzuteilen.
Sachsen	–			
Sachsen-Anhalt	Bildungsfreistellungsgesetz (BifreistG ST) www.lwa.sachsen-anhalt.de	Arbeitnehmende und Auszubildende in Sachsen-Anhalt sowie die in Heimarbeit Beschäftigte samt der ihnen gleichgestellten Personen und Arbeitslose.	Berufsspezifische Weiterbildung	Mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung Eine begründete Ablehnung ist den Arbeitnehmenden unverzüglich, in der Regel drei Wochen, aber mindestens drei Arbeitstage vor Beginn der Bildungsveranstaltung mitzuteilen.
Schleswig-Holstein	Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG) www.schleswig-holstein.de	Arbeitnehmende und Auszubildende in Schleswig-Holstein. In Heimarbeit Beschäftigte samt der ihnen gleichgestellten Personen. Beamt*innen i. S. des Landesbeamtengesetzes Richter*innen.	Politische Weiterbildung Allgemeine Weiterbildung Kulturelle Bildung Berufliche Weiterbildung	So früh wie möglich, spätestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn. Eine begründete Ablehnung ist den Arbeitnehmenden unverzüglich mitzuteilen.
Thüringen	Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) www.bildungsfreistellung.de	Arbeitnehmende und Auszubildende in Thüringen. In Heimarbeit Beschäftigte samt der ihnen gleichgestellten Personen.	Gesellschaftspolitische Bildung Arbeitsweltbezogene Bildung Ehrenamtsbezogene Bildung	Acht Wochen vor Seminarbeginn Eine Zustimmung oder begründete Ablehnung des Arbeitgebers muss spätestens vier Wochen danach erfolgen, danach gilt der Antrag als genehmigt.

Dauer der Freistellung	Ablehnungsgründe
<p>Zehn Tage in zwei Jahren (ab jew. ungeradem Kalenderjahr). Bei einer regelmäßig längeren oder kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit verändert sich der Anspruch entsprechend.</p>	<p>Ablehnung aus zwingenden betrieblichen oder dienstlichen Belangen möglich. Der Anspruch bleibt für Arbeitnehmende jedoch erhalten und kann in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Eine erneute Ablehnung ist nicht möglich.</p> <p>Ablehnungsrecht des Arbeitgebers, wenn im Jahr die Anzahl der bereits bewilligten Bildungsfreistellungstage die Zahl der Arbeitnehmenden überschreitet.</p> <p>In Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmende kein Rechtsanspruch auf Freistellung, Arbeitgeber können aber Freistellung gewähren und Erstattung gem. § 8 BFG in Anspruch nehmen.</p>
<p>Bis zu fünf Tagen.</p> <p>Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Anspruch auf Freistellung des laufenden Kalenderjahres auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden (Ansparen).</p> <p>Wurde eine Freistellung in einem Kalenderjahr vom Arbeitgeber versagt und die Teilnahme an einer adäquaten Weiterbildungsveranstaltung ist im laufenden Kalenderjahr nicht mehr möglich, geht der Anspruch auf Freistellung auf das folgende Kalenderjahr über.</p>	<p>Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmender entgegenstehen.</p>
<p>Fünf Tage.</p> <p>Bei einer regelmäßig längeren oder kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit verändert sich der Anspruch entsprechend.</p> <p>Kumulierung/Verblockung auf zwei Jahre möglich.</p>	<p>Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.</p> <p>Wenn genehmigte Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmender entgegenstehen.</p> <p>Wenn in Arbeitsstätten Jahr die Anzahl der bereits bewilligten Bildungsfreistellungstage zum Stichtag 30. April die Zahl der Arbeitnehmenden überschreitet.</p> <p>Wenn der Betrieb weniger als fünf Arbeitnehmende hat.</p>
<p>In der Regel fünf Tage (eine Arbeitswoche) pro Kalenderjahr.</p> <p>Kumulierung/Verblockung auf zwei Jahre möglich.</p>	<p>Wenn betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen.</p> <p>Wenn Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmender entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen.</p>
<p>Bis zu fünf Tagen pro Jahr, für Auszubildende drei Tage im Jahr. Übertragbarkeit auf Folgejahre bei einer Ablehnung oder Rücknahme der Zustimmung.</p>	<p>Wenn nicht vorhersehbare betriebliche Belange (bspw. Krankheit anderer Arbeitnehmender) eintreten.</p> <p>Wenn der Betrieb sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet.</p> <p>Betriebseigene Schulungen können unter bestimmten Voraussetzungen angerechnet werden, reduzieren also den frei verfügbaren Anspruch.</p> <p>Kein Anspruch besteht in Kleinbetrieben bis fünf Arbeitnehmenden.</p> <p>Bei fünf bis 25 Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, wenn bereits fünf Arbeitstage in Anspruch genommen wurden.</p> <p>Bei 26 bis 50 Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber ab der Inanspruchnahme von zehn Prozent der im Betrieb möglichen Freistellungstage (Arbeitnehmende x 5) ablehnen, ab 50 Mitarbeitenden dürfen bis 20 Prozent der Arbeitnehmenden Bildungsurlaub in Anspruch nehmen.</p>

10 GUTE GRÜNDE FÜR DEN BILDUNGSURLAUB

1 | BILDUNGSURLAUB SCHAFFT DURCHBLICK:

Bildungsurlaub ist voller Hintergrundwissen, stellt Zusammenhänge her und baut Kompetenzen auf. Egal für welches Thema.

2 | BILDUNGSURLAUB HAT FÜR ALLE WAS:

Ganz im Sinne der „Bildungsrepublik Deutschland“ bietet Bildungsurlaub dir Zeit, dich mit den verschiedensten Themen auseinanderzusetzen. Neben politischer und beruflicher Weiterbildung werden auch allgemeinbildende und kulturelle Seminare angeboten.

3 | BILDUNGSURLAUB FÖRDERT POLITISCHE BETEILIGUNG:

Bildungsurlaub fördert die politische Beteiligung. Du lernst verschiedene Formen der Partizipation kennen, damit du alle politischen Instrumentarien nutzen und so deine Interessen wirkungsvoll vertreten kannst.

4 | BILDUNGSURLAUB BEFLÜGELT IM BERUF:

Bildungsurlaub kann auch der beruflichen Weiterbildung dienen. Du möchtest dich

im Beruf weiterentwickeln? Wähle frei aus den für dich relevanten Themen.

5 | BILDUNGSURLAUB GEGEN STRESS:

Bildungsurlaub schafft Distanz zum Arbeits- und Lebensalltag. Du lernst, wie du Leistungsdruck und Stress bewältigen kannst. Das fördert deine Gesundheit und steigert deine Lebenszufriedenheit.

6 | BILDUNGSURLAUB MACHT SELBSTBEWUSST:

Bildungsurlaub bietet die Möglichkeit, mit Distanz den eigenen Standpunkt in der Welt zu reflektieren. Dabei lernst du mehr über dich selbst und kannst deine Interessen klarer formulieren.

7 | BILDUNGSURLAUB ERWEITERT DEIN NETZWERK:

Bildungsurlaub bedeutet Begegnung mit anderen Menschen. Teilnehmende bilden sich gemeinsam weiter. Du lernst Menschen aus den verschiedensten Teilen Deutschlands kennen und erweiterst so auch deinen sozialen Horizont. Schnell finden sich Menschen mit den gleichen Interessen und/oder neuen spannenden Sichtweisen.

8 | BILDUNGSURLAUB NUTZT AUCH DEM BETRIEB:

Bildungsurlaub fördert Stressbewältigung, Eigenständigkeit und Konfliktlösung. Das sorgt für ausgeglichene, gebildete und mündige Arbeitnehmende, von denen dann natürlich auch der Betrieb profitiert.

9 | BILDUNGSURLAUB BILDET ZUR DEMOKRATIE:

Demokratie muss und kann gelernt werden. Der Austausch mit anderen Teilnehmenden fördert die Toleranz wie den kritischen Blick gleichermaßen – ohne Bekenntnis- oder Entscheidungsdruck. Von Bildungsurlaub profitiert somit die ganze Gesellschaft.

10 | BILDUNGSURLAUB MACHT SPASS:

In Bildungsurlauben wird viel gelacht. Das selbstbestimmte Lernen in einer solidarischen Gemeinschaft macht Freude und weckt die Lebensgeister. Außerdem bleibt im Bildungsurlaub immer auch Zeit zur Erholung, die Dank der Familienfreundlichkeit des Bildungsurlaubs auch mit den Liebsten verbracht werden kann.

LINKS



www.dgb.de



www.dgb-bildungswerk.de
www.bildungsurlaub-machen.de
www.bildungszeit-nehmen.de



www.dgb-bwt.de



www.igmetall.de/bildung



www.bildungsportal.verdi.de



www.bildung.igbce.de



www.igbau.de



www.gew.de



www.eva-akademie.de



www.ngg.de



www.gdp.de

| IMPRESSUM |

DGB Bildungswerk e.V.

Franz-Rennefeld-Weg 5

40472 Düsseldorf

Vorsitzende: Elke Hannack

Geschäftsführung: Claudia Meyer

Amtsgericht Düsseldorf VR 5046

V.i.S.d.P. Claudia Meyer

Bildnachweis: Darius Ramazani, DGB Bildungswerk e.V.

