

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



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

ALLE INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK.

| INHALT |

Vorwort	4
Was ist eigentlich Bildungsurlaub?	6
Bildungsurlaub – ein Gewinn für alle.	8
Informationen zum Bildungsurlaub.	10
Der Weg zum Bildungsurlaub.	14
Argumente für den Bildungsurlaub.	18
Bildungsurlaub hat Geschichte.	22
Wo ist Bildungsurlaub wie geregelt?	26
Links und mehr Infos	34

| VORWORT |



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

in fast allen Bundesländern können sich Beschäftigte für fünf Tage zum Bildungsurlaub (in Baden-Württemberg als Bildungszeit) freistellen lassen. Dies gilt aber leider bisher nicht für Bayern und Sachsen. Wir wissen, dass besonders Arbeitnehmer/-innen von diesem gewerkschaftlich erkämpften Recht auf Bildung profitieren. Auch Unternehmen profitieren davon, wenn sich ihre Mitarbeiter/-innen eigenständig um Fortbildung bemühen und motiviert aus dem Bildungsurlaub zurückkommen.

Unter dem Motto „BILDUNGSURLAUB. HINTERHER IST MAN IMMER KLÜGER.“ wollen wir den Anteil an Teilnehmer-(inne)n von Bildungsurlaubsseminaren erhöhen. Wir brauchen mehr Betriebe mit einer Unternehmenskultur, die Bildungsurlaub als selbstverständlich ansieht. Wir brauchen Betriebsräte, JAV- und SBV-Mitglieder, Vertrauensleute und aktive Beschäftigte, die ihr Recht wahrnehmen, damit auch andere ihrem Beispiel folgen.

Bisher nehmen nur ca. ein bis zwei Prozent der Beschäftigten ihren Bildungsurlaubsanspruch wahr. Neben der Unwissenheit über die Umsetzung

der Freistellungsansprüche, ist sicherlich auch die Angst vor Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber oder Kolleg(inn)en Grund für diese Zurückhaltung. Manche werden auch Zeitmangel und Arbeitsstress als Gründe aufzählen.

Nutzt Betriebsversammlungen, Verteilaktionen, Beiträge in Betriebszeitingen, persönliche Gespräche und weitere Gelegenheiten, um eure Kolleginnen und Kollegen zu informieren und zu motivieren.

Die Broschüre, die wir gemeinsam mit dem DGB-Bildungswerk erstellt haben, soll informieren und helfen, Unklarheiten und Irrtümer zu beseitigen, damit viele Beschäftigte ihr gesetzliches Freistellungsrecht wahrnehmen.

Freundliche Grüße

Petra Reinbold-Knape

Mitglied des geschäftsführenden
Hauptvorstands der Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

WAS IST EIGENTLICH BILDUNGSURLAUB?

BILDUNGSURLAUB IST EIN RECHTLICHER ANSPRUCH AUF WEITERBILDUNG.

Bildungsurlaub oder Bildungsfreistellung ist ein gesetzlicher Anspruch von Beschäftigten, um an einer anerkannten Veranstaltung der politischen, beruflichen oder manchmal auch allgemeinen Weiterbildung teilzunehmen. Bildungsurlaub eröffnet abhängig Beschäftigten einen Zeitraum, um sich fünf Tage im Jahr weiterzubilden und damit neue Impulse für ihr Arbeits- und Alltagsleben zu bekommen.

NICHT BLAUMACHEN, SONDERN SCHLAUMACHEN.

Abhängig Beschäftigte brauchen Urlaub, um sich vom Arbeitsalltag zu erholen und neue Kraft zu tanken, und sie brauchen Bildungsurlaub, um das Gehirn fit zu halten. „Nicht blaumachen, sondern schlaumachen“ ist deshalb auch das Motto, mit dem die Landesregierung in Thüringen den Bildungsurlaub zum 1.1.2016 gesetzlich verankert hat.

Die jeweiligen Ländergesetze machen genaue Vorgaben, wer für was und zu welchen Bedingungen für Weiterbildungsseminare von der Arbeit freigestellt werden kann.

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

Für Beamte, Richter, Ehrenamtliche und Arbeitslose gibt es unterschiedliche Regelungen in den Bundesländern.

DIE FREISTELLUNG VON DER ARBEIT WIRD BEZAHLT.

Weiterbildung braucht finanzielle Spielräume, denn viele abhängig Beschäftigte können sich die doppelten Kosten für Weiterbildung und Entgeltausfall nicht leisten. Deshalb haben Teilnehmende an Bildungsurlauben den gleichen Anspruch auf Fortzahlung von Lohn oder Gehalt wie bei einem normalen Urlaub.

Wer trägt welche Kosten?



Während des Bildungsurlaubs zahlt der/die Arbeitgeber(in) den Lohn bzw. das Gehalt weiter – wie bei einem regulären Urlaub.



Arbeitnehmer(innen) tragen die Kursgebühren, Ausgaben für Lehrmittel sowie die Kosten für Fahrten und Unterkunft.

**BILDUNGSURLAUB –
EIN GEWINN FÜR ALLE.**

MEHR BILDUNGSURLAUB BRAUCHT DAS LAND.

Die Arbeitswelt ist stressiger geworden. Arbeitnehmer(innen) müssen heute immer mehr leisten sowie weiterhin ihren Alltag organisieren und sich um die Familie kümmern. Da bleibt wenig Zeit und Kraft zur Weiterbildung – zum Beispiel auch zu Fragen der Gesundheit und des Stressabbaus.

Der Bildungsurlaub schafft den Freiraum, sich zumindest einige Tage im Jahr der politischen, beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung zu widmen. Das nutzt der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wie des gesellschaftlichen Miteinanders gleichermaßen.

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 einsetzen. 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 Beschäftigten einbringen. Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind die wichtigste Ressource. Eine gute Berufsausbildung garantiert heute aber nicht mehr, den Anforderungen des Berufs- und Arbeitslebens ein Leben lang gewachsen zu sein. Neue Verfahren, Techniken und Regularien in Produktion und Dienstleistung erfordern eine kontinuierliche technische, fachliche und sozialkommunikative Fort- und Weiterbildung.

Ein Bildungsurlaub soll nicht die betriebliche Weiterbildung ersetzen, sondern dient dem Interesse des/der einzelnen Beschäftigten. Einige Ländergesetze formulieren zwar einen betrieblichen „Mindestnutzen“, aber auch in der beruflichen Weiterbildung steht die freie

Themenwahl im Vordergrund und die Beschäftigten können sich dabei von der eigenen Karriereplanung leiten lassen.

BILDUNGSURLAUB BRAUCHT UNTERSTÜTZUNG.

Bildungsurlaub ist kein Selbstläufer und wird viel zu wenig genutzt. Die Gründe dafür sind in erster Linie Unkenntnis und Ängste. Es braucht mehr Aufklärung und direkte Ansprache, um Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, ihr Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen und damit sich und dem Gemeinwohl etwas Gutes zu tun. Dabei sind vor allem Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Bildungsberater(innen) gefragt, weil sie im Betrieb in engem Kontakt zu den Beschäftigten stehen. Sie können am ehesten über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und dabei helfen, Unsicherheit und Hindernisse bei der Auswahl und Anmeldung von Bildungsurlauben zu überwinden.

**INFORMATIONEN
ZUM BILDUNGSURLAUB.**

INFORMIERT ZU SEIN HEISST NICHT, WISSEND ZU SEIN.

Während ältere Arbeitnehmer(innen) immer noch die Begegnung und das persönliche Gespräch schätzen, sitzen jüngere heute lieber vor dem Computer und glauben, sich dort mithilfe des Internets oder in Blogs selbst weiterbilden zu können. Auch wenn das Internet ein gutes Instrument der Recherche ist, wird dabei oftmals nicht beachtet, welchen Charakter Informationen haben. Informationen sind nicht objektiv, sondern etwas von Menschen In-Form-Gebrachtes, geben also immer nur eine eingefärbte Sicht auf die Welt wieder. Zum anderen sind Informationen ohne Verknüpfung mit eigenen Erfahrungen und ohne Bezug zu historisch-politischen Zusammenhängen nutzlos. Wissen zu erweitern heißt, sich im Dickicht widersprüchlicher Interessen einen eigenen Gedankenpfad zu bahnen.

Das Problem heute ist, dass sich die Komplexität der Welt in einer Überfrachtung an Informationen darstellt.

Wie bei einer Nachrichtensendung wird unsere Aufmerksamkeit ständig auf neue Themen, Krisen und Katastrophen gelenkt. Hinzu kommen kitschig-banale Unterhaltungssendungen und permanente Kaufanreize. Ohne tiefere Einblicke in die Ursachen und Wirkungen von Sachverhalten verliert sich das Denken im Nebel der Einzelheiten.

Die politische und allgemeine Weiterbildung bringt Struktur ins Chaos und wieder festen Boden unter die Füße im Sumpf der Informationen.

Kritik am Gebrauch neuer Medien heißt nicht, dass man sie nicht nutzen sollte. Im Gegenteil. So bietet zum Beispiel das DGB-Bildungszentrum in Hattingen politische Seminare für Jugendliche an, in denen die Teilnehmer(innen) ausschließlich mit Pads und Laptops arbeiten und ihre Arbeitsergebnisse anschließend in den neuen sozialen Medien der Öffentlichkeit vorstellen.

WAS IST POLITISCHE BILDUNG?

Wenn von Politischer Bildung die Rede ist, schrecken manche Kolleginnen und Kollegen zurück. Sie denken an langweilige Staatsbürgerkunde oder fürchten politische Beeinflussung. Beides hat mit der realen Praxis Politischer Bildung nichts zu tun. Die Teilnehmer(innen) wollen und sollen (!) selbst bestimmen, was sie denken und wie sie handeln. Seminare der Politischen 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 Interessenver-

tretung im Betrieb,

- dem Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen.

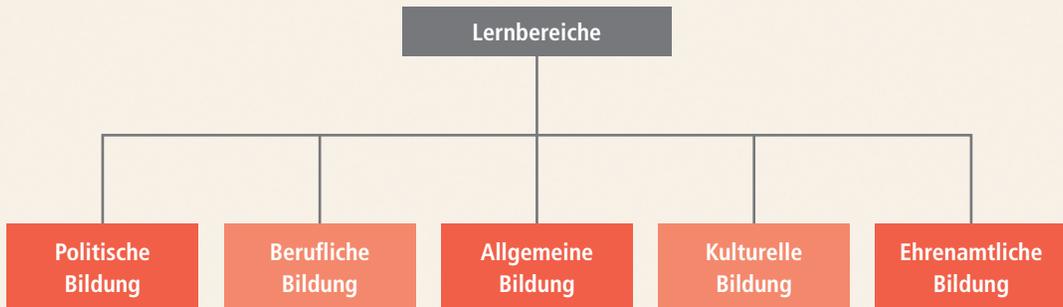
WAS IST BERUFLICHE BILDUNG?

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.

In den Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetzen der Bundesländer aufgeführte



WAS IST ALLGEMEINE BILDUNG?

Im Bereich der Allgemeinen Bildung werden Seminare und Veranstaltungsreihen angeboten

- zum zweiten Bildungsweg (z. B. Nachholen von Schulabschlüssen und Erwerb von Berechtigungen für den Zugang zum Studium an Hochschulen),
- zur Alphabetisierung,
- zum Erlernen von Fremdsprachen (auch Deutsch als Fremdsprache),
- zum Erwerb von Methoden und Techniken des Lernens,
- mit der Intention internationaler Begegnungen,
- zum Erwerb interkultureller Kompetenzen,
- zur Familienbildung und Elternunterstützung,
- 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 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 umfasst alle Bildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung und qualifizierten Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dienen.

**DER WEG ZUM
BILDUNGSURLAUB.**

AM ANFANG STEHEN INTERESSE UND INFORMATION.

Bildung setzt immer Interesse voraus. Niemand lernt, wenn er oder sie es nicht will. Ist der Wille zur Weiterbildung vorhanden, stehen Interessierten eine Fülle von Angeboten im Internet oder in gedruckten Programmen der jeweiligen Bildungsträger zur Verfügung.

Da der Bildungsurlaub/die Bildungsfreistellung in den Bundesländern unterschiedlich geregelt ist, hilft im Vorfeld der Beantragung eine Bildungsberatung weiter – und ein Blick in das jeweilige Gesetz (siehe S. 28 ff.).

ANBIETER UND ANGEBOTE MÜSSEN ANERKANNT SEIN.

Anbieter von Bildungsurlauben müssen staatlich anerkannt sein. Dazu gehört auch der Nachweis über einen kontinuierlichen Qualitätsentwicklungsprozess (erkennbar 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 obliegt den zuständigen staatlichen Stellen in Ministerien oder Agenturen. Erscheint ein als Bildungsurlaub ausgewiesenes Seminar im Angebot eines anerkannten Bildungsträgers, kann man davon ausgehen, dass es zugelassen ist.

ENTSCHEIDEND IST DAS EIGENINTERESSE.

Wenn der Anspruch auf Bildungsurlaub gegeben und die konkrete Weiterbildungsmaßnahme rechtlich anerkannt ist, entscheidet allein der/die Beschäftigte über Ausrichtung und Inhalt des Bildungsurlaubs – und nicht der Arbeitgeber.

DIE ANMELDUNG BEIM VERANSTALTER.

Stößt ein Seminarangebot auf Interesse, meldet sich der/die Beschäftigte bei dem jeweiligen Veranstalter an. Dies sollte frühzeitig geschehen, um bei be-

grenzter Teilnehmerzahl einen sicheren Platz im Seminar zu bekommen und ausreichend Zeit für die Beantragung im Betrieb zu haben.

Geht die Anmeldung beim Veranstalter der Weiterbildung ein, verschickt dieser detaillierte Informationen zum Seminar sowie zur Anfahrt und Ausstattung der Bildungsstätte. Geliefert werden auch alle formal nötigen Angaben zur Beantragung der Bildungsmaßnahme bei dem Arbeitgeber.

Mit der Anmeldung kommt gleichzeitig ein Vertragsverhältnis mit dem Bildungsträger zustande. Die Teilnahmebedingungen des Veranstalters geben Auskunft über Verfahren, Fristen und Kosten sowie darüber, wie die Zahlung der Seminargebühren erfolgen soll und was im Falle von Krankheit oder Verhinderung passiert.

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

DIE WEITERBILDUNG FRISTGERECHT BEANTRAGEN.

Die Beantragung eines Bildungsurlaubs (BU) ist eine einfache Sache. Wichtig ist die Einhaltung von Fristen, die im jeweiligen Gesetz des Bundeslandes geregelt sind. Sie betragen in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme, in einigen Ländern aber auch acht oder nur vier Wochen (siehe S. 28 ff.).

Antragsteller sind die einzelnen Beschäftigten, die einen Bildungsurlaub nehmen wollen. Der Antrag wird schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht und muss alle Informationen zum Seminar – Seminarnummer, Zielgruppe, Zeiten, Lernziele und -inhalte – enthalten (liefert der Bildungsträger).

WAS TUN BEI ABLEHNUNG DES ANTRAGS?

Die Beantragung eines BU ist einfach. Komplizierter wird es, wenn der Arbeitgeber sich querstellt. Die jeweiligen Ge-

setze der Länder listen bestimmte Fälle auf, in denen eine Ablehnung möglich wird. Als Gründe für eine Ablehnung gelten zum Beispiel „dringende betriebliche oder dienstliche Belange“ oder wenn Urlaubsansprüche und/oder Krankheit anderer Kolleginnen und Kollegen „zu wesentlichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen“. Allgemeine betriebliche oder wirtschaftliche Gründe sind nicht ausreichend, um einen Antrag abzulehnen. Deshalb ist genau zu prüfen, ob die genannten Gründe konkret und nachvollziehbar sind.

Bei einer unklaren oder allgemeinen Ablehnung des Antrags stehen Wege offen, sich dagegen zu wehren. Dazu gehören die „Gleichwohlerklärung“, der Gang über die Einigungsstelle oder die Einholung einer einstweiligen Verfügung bei Gericht. Meist sind diese Verfahren aber so kompliziert und langwierig, dass die Teilnahme am beantragten Bildungsurlaub nicht mehr möglich wird. Dann ist es ratsam, das Anmeldeverfahren zu wiederholen und

einen neuen Antrag zu einem späteren Termin zu stellen.

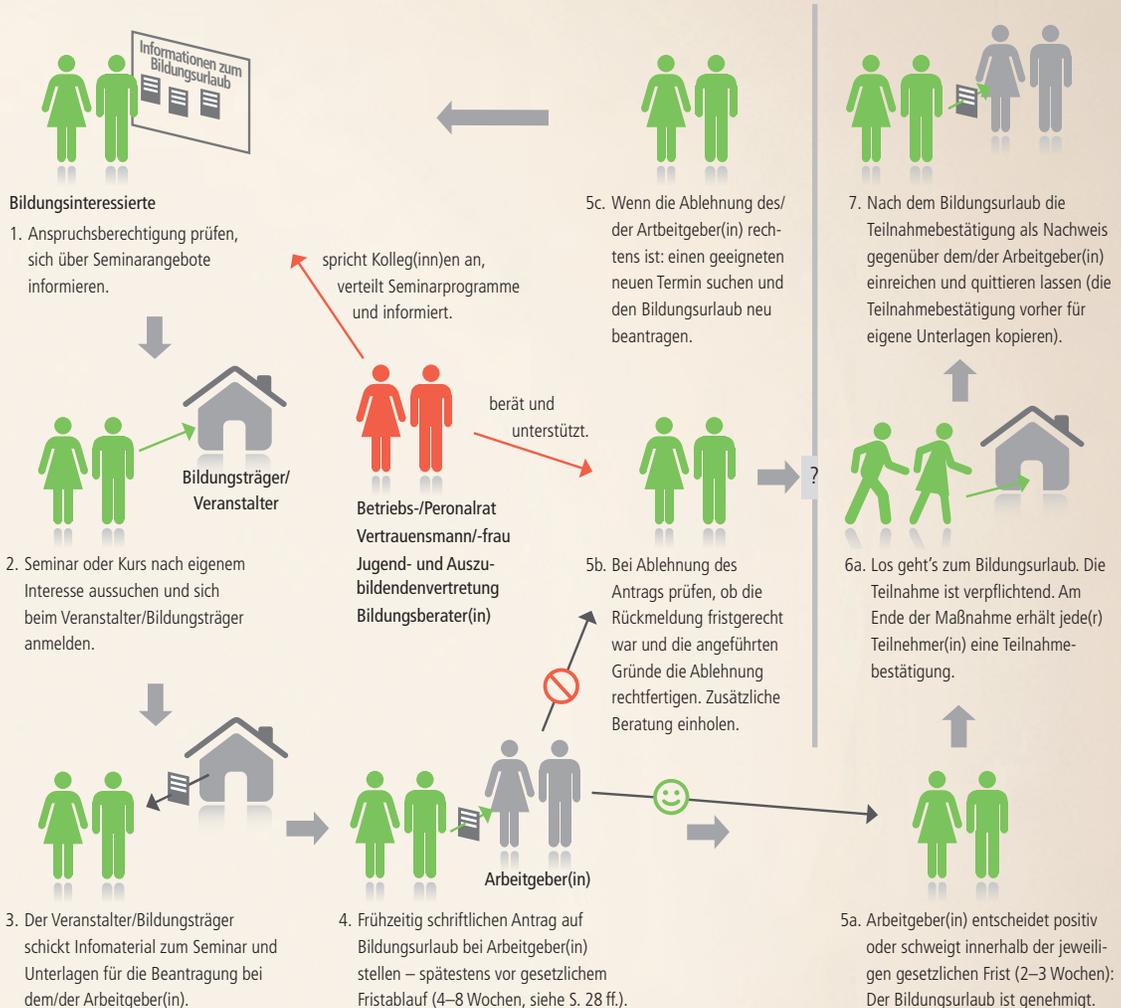
Die meisten Gesetze bieten die Möglichkeit, nicht gewährte oder genomene BU-Ansprüche in das nächste Jahr als dann doppelten zeitlichen Anspruch zu übertragen.

Bei wiederholten und unzureichenden Ablehnungen von Anträgen seitens des Arbeitgebers sollten Betriebs-/Personalrat oder JAV für eine positivere Haltung zur Weiterbildung und die Einhaltung der Gesetze sorgen.

NACH DEM SEMINAR DIE TEILNAHME NACHWEISEN.

Teilnehmende erhalten am Ende eines Seminars eine Teilnahmebestätigung. Diese gilt als Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber und ist sofort bei Wiederaufnahme der Arbeit einzureichen.

■ Schritte vor und nach einem Bildungsurlaub



**ARGUMENTE FÜR
DEN BILDUNGSURLAUB.**

ERLEBNISBERICHTE LIEFERN DIE BESTEN ARGUMENTE.

Teilnehmende an Bildungsurlauben sehen ihren Gewinn aus Weiterbildungen in

- dem wiedererweckten Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Stärken,
- der Erfahrung, Lernen als etwas Produktives und emotional Befriedigendes kennenzulernen,
- der Stärkung des gewerkschaftlichen Engagements und der Ermutigung, sich für die eigenen Interessen einzusetzen,
- dem Nutzen für die eigene Karriere durch berufliche Weiterbildung,
- dem Kennenlernen anderer Sichtweisen und Lebenswelten durch offenen und strukturierten Austausch,
- der Möglichkeit, sich ohne Stress und Ablenkung mit wichtigen Themen zu beschäftigen,
- dem Tapetenwechsel: raus aus dem Alltag und dem Arbeitsstress,
- der Möglichkeit, sich selbst in jeder Hinsicht etwas Gutes zu tun.

BILDUNGSURLAUB WILL ERLEBT WERDEN.

In der Regel sind Menschen Bildung gegenüber positiv eingestellt. Niemand möchte als ungebildet oder bildungsunwillig gelten. Neben der beruflichen Bildung, die unter einem gewissen Wertungsdruck steht, ist der Lebens- oder Gebrauchswert von politischer Bildung höher. Sie macht Wirklichkeit durchschaubar und schafft Vorstellungen von einer besser organisierten Welt. Sie ist ein Akt der Befreiung.

Wer wünscht sich nicht mehr Durchblick in der Europapolitik, der Finanzkrise oder dem Ringen um das transatlantische Freihandelsabkommen? Wer möchte nicht wissen, wie der Konflikt im Nahen Osten oder der Ukraine zu lösen ist?

Wie sollen wir zukünftig arbeiten, wie mit der Industrie 4.0 umgehen?

Das Mensch-Natur-Verhältnis ist gestört. Wer ökologisch verantwortlich handeln will, braucht Kenntnis von Kon-

zepten und Handlungsmöglichkeiten für einen besseren Umgang mit der Natur.

Politik ist spannender als jeder Tatortkrimi. Auch wenn es einer gewissen Anstrengung bedarf, sich tiefer in ein Thema hineinzuarbeiten, befriedigt es und erfüllt mit Stolz, wenn man sich eine eigene Position erarbeiten und kompetent an öffentlichen Diskursen teilnehmen kann. Diese Lust am Lernen ist eine ganz individuelle Erfahrung und abstrakt kaum zu vermitteln. Nur wer schon einen Bildungsurlaub besucht hat, weiß seinen Wert zu schätzen.

ANTWORTEN AUF VERBREITETE IRRTÜMER.

Beschäftigte haben viel zu oft irri-
ge Meinungen zum Thema Bildungsurlaub.
Im Folgenden deshalb einige Antworten
auf typische Irrtümer:

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

Beschäftigte haben Anspruch auf
fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr
(im Saarland: sechs). Es ist Sache
und liegt in der Fürsorgepflicht des
Arbeitgebers, den Beschäftigten
Weiterbildung zu ermöglichen, sei es
durch entsprechende Arbeitsorgani-
sation oder sei es – bei ständigem
Auftragsdruck und Personalmangel
– durch Einstellung weiterer Mitar-
beiter(innen).

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

Ein Bildungsurlaub muss nicht zum
beruflichen Profil passen oder einen
vorrangig wirtschaftlichen Nutzen
für den Betrieb haben. Beschäftigte
können selbst bestimmen, welches
Angebot sie nutzen – auch wenn es
ganz egoistisch der eigenen Karrie-
replanung dient.

*„Bildungsurlaub bei einem ge-
werkschaftsnahen Bildungsträger?
Die wollen mich doch nur beein-
flussen!“*

Gewerkschaften vertreten die In-
teressen der abhängig Beschäftig-
ten. Gewerkschaften und die
ihnen nahestehenden Bildungsträ-
ger wollen, dass Teilnehmende an

Weiterbildungen emanzipativ und
eigenständig lernen.

*„Bildungsurlaub ist doch langwei-
lig. Das ist ja wie in der Schule!“*

Weiterbildung hat nichts mit schuli-
schem Lernen zu tun. Im Bildungs-
urlaub macht Lernen Spaß. Es gibt
viele interessante Angebote – auch
im Ausland. Die Lernatmosphäre
ist locker und entspannt. Seminare
mit Übernachtung finden an Orten
mit schöner Umgebung statt, an
denen auch Erholung nicht zu kurz
kommt.

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

Wenn man nicht weiter wegfa-
hren will, gibt es Seminare vor Ort,

wo man am Abend zuhause sein kann. Außerdem gibt es in den Ferienzeiten Familienseminare mit Übernachtung, an denen alle Familienmitglieder teilnehmen können.

„Ich kann meiner Frau/meinem Mann nicht zumuten, sich die ganze Zeit allein um das Kind zu kümmern!“

Einige Seminarhäuser bieten professionelle Kinderbetreuung an. Je nachdem, wer sich hauptsächlich um die Versorgung kümmert, hat die Mama oder der Papa sogar Entlastung und der/die andere Partner(in) Gelegenheit, mal eine ganze Woche mit dem Kind zu verbringen.

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

Wenn man seinen Bildungsurlaub in einem Jahr nicht nehmen kann, so verfällt der zeitliche Anspruch nicht. Die meisten Gesetze der Bundesländer lassen es zu, den Anspruch eines Jahres auf das nächste zu übertragen, um dann Anspruch auf zehn bzw. zwölf Tage Bildungsurlaub zu haben.

„Ich kann die Kolleg(inn)en mit der vielen Arbeit nicht allein lassen!“

Wer seinen Bildungsurlaubsanspruch verfallen lässt, weil die Kolleg(inn)en sauer oder neidisch sein könnten, verhält sich – auch wenn

es paradox klingt – unsolidarisch. Wir leben nicht, um zu arbeiten, sondern wir arbeiten, um zu leben. Seit Jahrhunderten predigen Obrigkeit und Kirche eine lebensfeindliche Arbeitsmoral. Diese hat unsere Lebensqualität nicht unbedingt besser werden lassen. Es geht um unser aller Gesundheit, Wohlergehen und Glück, dazu leistet Weiterbildung einen wertvollen Beitrag.

**BILDUNGSURLAUB HAT
GESCHICHTE.**

BILDUNG NUR FÜR ADEL UND BÜRGERTUM.

Bildung für alle stand bis zum 18. Jahrhundert noch nicht auf der Tagesordnung. Während Adel und Bürgertum genügend Zeit und Einkommen hatten, um sich zu bilden, war die Mehrheit der Bevölkerung davon ausgeschlossen.

INSTITUTIONEN DER BREITENBILDUNG ENTSTEHEN.

Um Arbeiterbildung in die Breite der Bevölkerung zu tragen, gründeten sich in den ersten Jahren des 20. Jahrhunderts die ersten Volkshochschulen. Auch die Heimvolkshochschulbewegung hatte in dieser Zeit ihren Ursprung.

Die breit institutionalisierte und lebendige Arbeiterbildungskultur der Weimarer Republik wurde von den Nazis 1933 zerschlagen und musste nach 1945 mühsam wieder aufgebaut werden.

NEUANFANG NACH 1945.

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



Arbeitnehmerorientierte Weiterbildung

POLITISCHE BILDUNG FÜR ALLE.

Es ging nach zwölf Jahren Nazi-Diktatur aber auch darum, in der ganzen Bevölkerung eine demokratische Kultur der Partizipation 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.

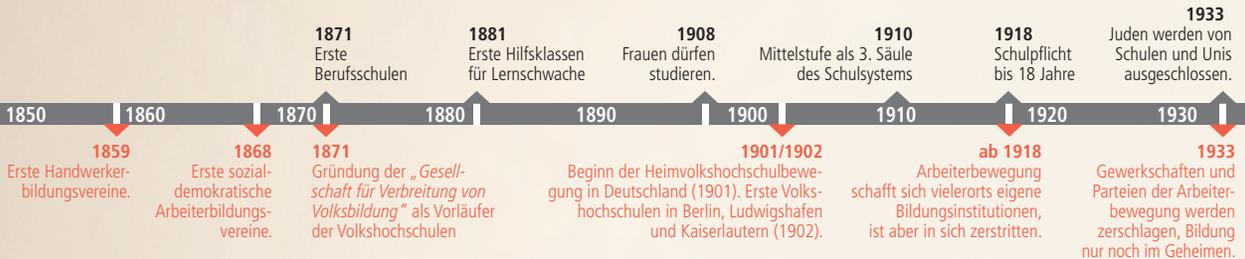
Die Idee zu einem gesetzlich geregelten Bildungsurlaub stammt ebenfalls von den Gewerkschaften. Schon 1963 wurde die Forderung nach bezahlter Bildungsfreistellung in das Grundsatzprogramm des DGB aufgenommen. Das Konzept Bildungsurlaub wurde bis 1966 weiter ausformuliert. Man bezog sich dabei auch auf internationale Forderungen der UNESCO und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).¹

BILDUNGSURLAUB WIRD GESETZLICH VERANKERT.

Das erste Bildungsurlaubsgesetz wurde im Mai 1974 von der SPD-Mehrheit im Niedersächsischen Landtag mit dem Ziel verabschiedet, Bildungsbenachteiligungen auszugleichen und ein Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung zu erreichen.

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

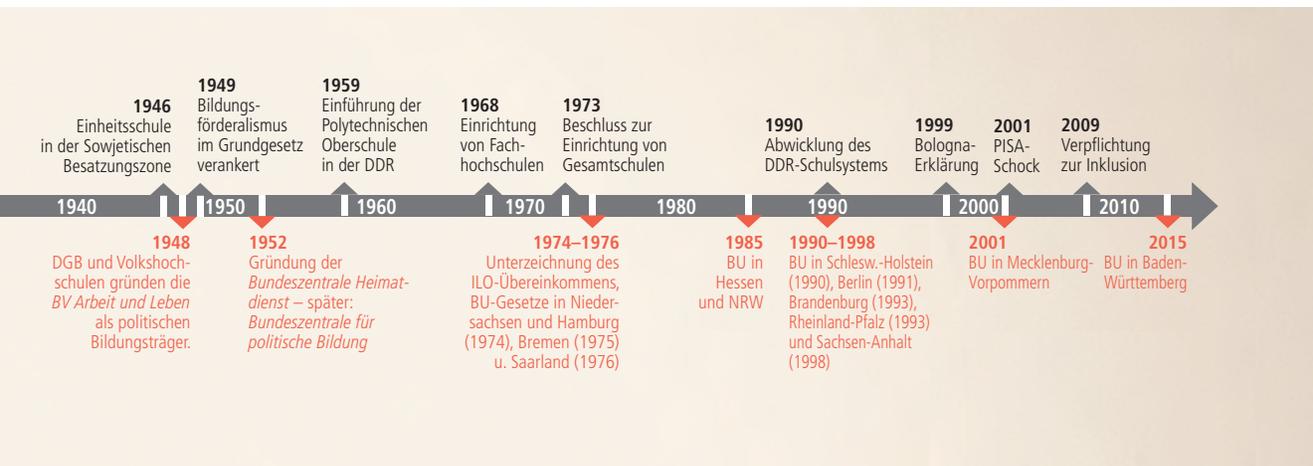
Die ILO ist eine UN-Sonderorganisation mit der Aufgabe, internationale Arbeitsstandards durch rechtsverbindliche Übereinkommen weiterzuentwickeln.



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

Abhängig Beschäftigte haben heute in fast allen Bundesländern Anspruch auf Bildungsurlaub. Zuletzt hat Thüringen eine gesetzliche Grundlage hierfür zum 1.1.2016 geschaffen. Nur in Bayern und Sachsen gibt es bisher keine entsprechende Gesetzgebung.



**WO IST BILDUNGSURLAUB
WIE GEREGET?**

In welchem Bundesland gibt es Bildungsurlaub?



Übersicht über die gesetzlichen Regelungen der Bundesländer zum Bildungsurlaub/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.aspx	Beschäftigte Auszubildende sowie Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Beamte/Beamtinnen, Richter/Richterinnen Anspruch nach 12-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Berufliche Weiterbildung Politische Weiterbildung Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten	Spätestens acht Wochen vor Beginn der Maßnahme bzw. der geplanten Bildungszeit
Bayern	–			
Berlin	Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) www.berlin.de/sen/arbeitsberlinarbeit-ziel-3/bildungsurlaub/	Beschäftigte Auszubildende (nur für politische Bildung) Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Berufliche Weiterbildung Politische Bildung	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn
Brandenburg	Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (BbgWBG) www.mbjs.brandenburg.de	Beschäftigte Auszubildende Nicht anspruchsberechtigt sind Beamte/Beamtinnen Soldaten/Soldatinnen Richter/Richterinnen Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Berufliche Weiterbildung Politische Weiterbildung Kulturelle Weiterbildung	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn Eine Ablehnung muss der Arbeitgeber dem Betreffenden grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen schriftlich unter Darlegung der Gründe mitteilen.
Bremen	Bremisches Bildungsurlaubsgesetz (BremBUG) www.bildung.bremen.de	Beschäftigte im Land Bremen Auszubildende im Land Bremen Personen, die nicht Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind, aber ihren Wohnsitz seit mindestens sechs Monaten im Land haben Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Politische Weiterbildung Allgemeine Weiterbildung Berufliche Weiterbildung	Mitteilung an den Arbeitgeber in der Regel vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin so frühzeitig wie möglich, in der Regel innerhalb einer Woche, eine Rückmeldung zu geben.
Hamburg	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz www.bildungsurlaub-hamburg.de	Beschäftigte Auszubildende Beamte/Beamtinnen gemäß Sonderurlaubsregelungen Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Politische Bildung Berufliche Weiterbildung Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten (Katalog der Ehrenämter gem. § 1 (3) AVO) Studienreisen und Tagungen (in Zweifelsfällen mit Sachberichtsauflage)	Sechs Wochen

Dauer der Freistellung

Ablehnungsgründe

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend.

Für Auszubildende und für Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- bzw. Studienzeit.

Arbeitgeber können den Antrag auf Bildungszeit in bestimmten Fällen auch ablehnen: beispielsweise aus dringenden betrieblichen Belangen, wenn bereits Urlaub und/oder Krankheit anderer Kolleginnen und Kollegen zu nicht unwesentlichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen oder wenn zehn Prozent der allen Beschäftigten im Betrieb für das laufende Jahr zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde oder wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt (weniger als zehn Beschäftigte am 1. Januar eines Jahres).

Zehn Arbeitstage in zwei Kalenderjahren für Beschäftigte bzw. Auszubildende über 25 Jahre

Zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr für Beschäftigte bzw. Auszubildende bis 25 Jahre

Wenn bei beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen kein Bezug zur Tätigkeit bzw. zum Beruf besteht.

Wenn zwingende betriebliche Belange entgegenstehen.

Wenn Urlaubsregelungen anderer Arbeitnehmer(innen) unter sozialen Aspekten Vorrang haben.

Kleinbetriebsregelung: In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage für die Freistellung das 2,5-Fache der Zahl seiner Beschäftigten erreicht hat.

Zehn Arbeitstage innerhalb zwei aufeinander folgender Kalenderjahre (laufendes und folgendes Jahr)

Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/ Verblockung für berufliche Weiterbildung auch auf mehrere Jahre möglich.

Wenn zwingende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubsansprüche anderer Beschäftigter entgegenstehen.

Im Rahmen des Kleinbetriebsschutzes gem. § 17 Abs. 3 BbgWBG, sofern eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten im selben Kalenderjahr bereits freigestellt wurde.

Wenn der Anspruch auf Bildungsfreistellung bereits ausgeschöpft ist, ggf. auch durch Anrechnung anderweitiger Freistellungen gem. § 19 BbgWBG.

Zehn Arbeitstage innerhalb von zwei Kalenderjahren für Arbeitnehmer(innen), die regelmäßig an fünf Tagen in der Woche arbeiten

Wenn zwingende betriebliche Belange entgegenstehen.

Wenn Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen.

Lehrer(innen), Sozialpädagoge(innen) im schulischen Bereich und sonstige Lehrkräfte sowie Professor(innen) und andere an Hochschulen hauptberuflich selbstständig Lehrende können den BU nur während der unterrichtsfreien bzw. veranstaltungsfreien Zeit nehmen.

Zehn Arbeitstage innerhalb von zwei Kalenderjahren

Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/ Verblockung auf vier Jahre möglich.

Wenn zwingende betriebliche Belange entgegenstehen.

Wenn Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen.

Pädagogisches Personal an Schulen und Hochschullehrer(innen) können nur in der unterrichtsfreien Zeit Freistellung in Anspruch nehmen.

Land	Rechtsgrundlage und Link	Wer hat Anspruch auf BU?	Anerkennungsfähige Lernbereiche	Antragsfrist gegenüber Arbeitgeber
Hessen	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) www.bildungsurlaub.hessen.de	Beschäftigte Auszubildende in Hessen In Heimarbeit Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen (freie Mitarbeiter(innen)), Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte Nicht anspruchsberechtigt sind Beamte/Beamtinnen Soldaten/Soldatinnen Richter/Richterinnen und Zivildienstleistende. Auszubildende haben nur Anspruch auf Freistellung für Veranstaltungen der politischen Bildung. Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Politische Bildung Berufliche Weiterbildung	Spätestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn
Mecklenburg-Vorpommern	Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg- Vorpommern (BfG M-V) www.bildung-mv.de	Beschäftigte, deren Arbeits- oder Dienstverhältnisse ihren Schwerpunkt in M-V haben Beschäftigte in Berufsausbildung haben Anspruch auf Freistellung für politische Weiterbildung und für die Qualifizierung zur Wahrnehmung eines Ehrenamtes. Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Berufliche Weiterbildung Politische Weiterbildung Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten	Acht Wochen
Niedersachsen	Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Niedersächsisches Bildungsurlaubsge- setz – NBildUG) www.aewb-nds.de/bildungsurlaub/informationen/	Beschäftigte Auszubildende Nicht anspruchsberechtigt sind Beamte/Beamtinnen. Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Politische oder wert- und normenorientierte Bildung Allgemeine Bildung Berufliche Bildung Aus- oder Fortbildung ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Beschäftigter	Vier Wochen vor Veranstaltungsbeginn
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung. (Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz – GV.NRW) www.schulministerium.nrw.de	Ein Rechtsanspruch auf Freistellung besteht in Betrieben und Dienststellen mit mehr als zehn Beschäftigten. Auch Auszubildende haben Anspruch. Nicht anspruchsberechtigt sind Beamte/Beamtinnen. Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Berufliche und politische Weiterbildung sowie deren Verbindung Auszubildende: politische Bildung	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres (der Anspruch erhöht oder verringert sich gemäß der Anzahl der Wochenarbeitstage).

Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/Verblockung auf max. zehn Tage bei Übertragung des Anspruchs vom laufenden Kalenderjahr auf das folgende möglich.

Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Wenn im laufenden Kalenderjahr bereits mehr als ein Drittel der Beschäftigten Bildungsurlaub in Anspruch genommen hat.

Die beiden Einschränkungen gelten nicht für Auszubildende.

Der Arbeitgeber hat drei Wochen Zeit für eine Ablehnung. Danach gilt keine Reaktion als Zusage.

Freistellungen nach im öffentlichen Dienst geltenden besonderen Rechtsvorschriften können dann auf den Anspruch nach dem HBUG angerechnet werden, wenn die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung uneingeschränkt die Erreichung der in § 1 HBUG niedergelegten Ziele ermöglicht.

Freistellungen nach anderen Rechtsvorschriften, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen sind nur dann auf den Anspruch nach dem HBUG anrechenbar, wenn die Anrechnung ausdrücklich in den genannten Regelungen vorgesehen ist und ebenfalls uneingeschränkt die Erreichung der in § 1 HBUG niedergelegten Ziele ermöglicht wird.

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres (bei 5-Tage-Woche)

Arbeitet der/die Beschäftigte weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erfolgt eine entsprechende Reduzierung des Anspruchs.

Für Beschäftigte in Berufsausbildung beläuft sich der Freistellungsanspruch auf fünf Arbeitstage während der gesamten Berufsausbildung.

Wenn wichtige betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei Urlaubsansprüchen anderer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

Bildungsfreistellung für Lehrkräfte an Schulen erfolgt in der unterrichtsfreien Zeit.

Bildungsfreistellung für wissenschaftliches Personal erfolgt in der vorlesungsfreien Zeit.

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres

Arbeitet der/die Beschäftigte regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche, so ändert sich der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend.

Der Anspruch des Vorjahres kann im laufenden Jahr geltend gemacht werden.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/Verblockung auf maximal vier Jahre möglich.

Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.

Wenn die Zahl der gewährten Freistellungen das 2,5-Fache der am 30. April des Jahres bildungsurlaubsberechtigten Arbeitnehmer(innen) eines Betriebes überschreitet.

Negativkatalog nach NBildUG

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres

Der Anspruch erhöht oder verringert sich, wenn regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird.

Der jährliche Anspruch auf Freistellung verfällt am Jahresende. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann jedoch kumuliert werden.

Auszubildende haben Anspruch auf fünf Tage während der gesamten Ausbildungszeit.

Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer(innen) entgegenstehen.

Negativkatalog in § 9 Abs. 2 AWbG

Auszubildende: In den ersten zwei Dritteln der Ausbildung besteht Anspruch auf Bildungsurlaub, im letzten Drittel müssen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule zustimmen.

Land	Rechtsgrundlage und Link	Wer hat Anspruch auf BU?	Anerkennungsfähige Lernbereiche	Antragsfrist gegenüber Arbeitgeber
Rheinland-Pfalz	Bildungsfreistellungsgesetz (BFG) https://mwwwk.rlp.de/de/themen/weiterbildung/bildungsfreistellung/	Beschäftigte Auszubildende in Rheinland-Pfalz In Heimarbeit Beschäftigte und die ihnen gleichgestellten sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, unmittelbare und mittelbare Landesbeamte und Landesbeamtinnen sowie Richter(innen) Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Gesellschaftspolitische Weiterbildung Berufliche Weiterbildung Verbindung von beruflicher und gesellschaftspolitischer Weiterbildung	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn
Saarland	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) www.saarland.de/8793.htm	Auszubildende Tarifbeschäftigte Beamte/Beamtinnen Richter/Richterinnen Anspruch nach 12-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Politische Weiterbildung Berufliche Weiterbildung	Sechs Wochen
Sachsen	–			
Sachsen-Anhalt	Bildungsfreistellungsgesetz https://vwa.sachsen-anhalt.de/das-lv-wa/kommunales-ordnung-migration/bildung-bafoeg-integration-aussiedler-2-sed-unrechtsbereinigungsgesetz/bildung-bafoeg/bildungsfreistellung/bildungsfreistellung/	Beschäftigte Auszubildende In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als beschäftigte Personen anzusehen sind Arbeitslose Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Berufsspezifische Weiterbildung Berufliche Qualifikation	Sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn
Schleswig-Holstein	Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein (WBG) www.bildungsfreistellung.schleswig-holstein.de	Auszubildende Beschäftigte Beamte/Beamtinnen i. S. des Landesbeamtengesetzes Richter/Richterinnen Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Politische Weiterbildung Allgemeine Weiterbildung Berufliche Weiterbildung	So früh wie möglich, spätestens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn
Thüringen	Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG) www.thueringen.de/th2/tmbjs/bildung/bildungsfreistellung	Beschäftigte Auszubildende Beamte/Beamtinnen Richter/Richterinnen in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind Beschäftigte in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Anspruch nach 6-monatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses	Gesellschaftspolitische Weiterbildung Arbeitsweltbezogene Weiterbildung Ehrenamtsbezogene Weiterbildung	Acht Wochen vor Veranstaltungsbeginn

Zehn Arbeitstage in zwei Kalenderjahren für Beschäftigte
Fünf Tage im Ausbildungsjahr für Auszubildende
(Teilnahme an Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen
Weiterbildung)

Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.
Ablehnungsrecht des Arbeitgebers, wenn die Anzahl der bereits bewilligten
Bildungsfreistellungstage die Zahl der Beschäftigten am 30. April des Jahres überschreitet.
In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten besteht kein Rechtsanspruch auf Freistellung.

Bis zu sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres,
wovon der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Hälfte der
Tage mit arbeitsfreier Zeit einbringt (z. B. Überstunden, Urlaub,
sonstige freie Tage).
Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/
Verblockung auf zwei Jahre möglich.

Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.
Wenn Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen, die unter sozialen
Gesichtspunkten Vorrang verdienen.
Wenn in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten im laufenden Kalenderjahr bereits einem
Drittel der Belegschaft Freistellung gewährt wurde.
Wenn in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten bereits vom Arbeitgeber veranlasste und durchgeführte
betriebliche Weiterbildung auf den Freistellungsanspruch angerechnet wird.

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres
Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Kumulierung/
Verblockung auf zwei Jahre möglich.

Wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.
Wenn genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen.
Wenn der Betrieb weniger als fünf Beschäftigte hat.

In der Regel fünf Arbeitstage (eine Arbeitswoche) pro
Kalenderjahr
Verblockung mit dem nicht genutzten Anspruch des Vorjahres
ist möglich. Die Verblockungsabsicht ist dem Arbeitgeber vor
Ablauf des laufenden Kalenderjahres mitzuteilen. Mit Zustim-
mung des Arbeitgebers ist Verblockung auch im Vorgriff auf
künftige Ansprüche oder über mehr als zwei Jahre möglich.

Wenn betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen.
Wenn Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen, die unter sozialen
Gesichtspunkten Vorrang verdienen.

Fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres (der Anspruch
erhöht oder verringert sich gemäß der Anzahl der Wochenar-
beitstage).
Auszubildende erhalten nur drei Arbeitstage pro Kalenderjahr
ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit weniger als fünf
Beschäftigten haben keinen Anspruch

Wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen.
Wenn in Betrieben von bis zu 25 Beschäftigten bereits fünf Arbeitstage Bildungsfreistellung in
Anspruch genommen worden sind.
Wenn in Betrieben mit 26 bis 50 Beschäftigten die Gesamtzahl der in Anspruch genommenen Arbeitstage
die Hälfte der Zahl der Beschäftigten erreicht hat.
Wenn in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten die Gesamtzahl der in Anspruch genommenen Arbeitstage
die Zahl der Beschäftigten erreicht hat.
Der Arbeitgeber hat vier Wochen Zeit für eine Ablehnung. Danach gilt keine Reaktion als Zusage.



www.bildung.igbce.de



www.bildungsurlaub-machen.de und www.bildungszeit-nehmen.de



www.dgb-bildungswerk.de



Deutscher Bildungsserver mit allen Bildungsfreistellungen in allen Bundesländern
www.iwwb.de/weiterbildung.html?seite=26

Mein Weg zum BILDUNGSURLAUB

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

1. ANMELDUNG UND BESTÄTIGUNG DURCH DEN VERANSTALTER
Seminar auswählen und beim Veranstalter so früh wie möglich anmelden. Vom Veranstalter erhältst du die Anmeldebestätigung und die **Mitteilung an den Arbeitgeber**.

2. FREISTELLUNG BEIM ARBEITGEBER BEANTRAGEN
Die Mitteilung an den Arbeitgeber enthält alle wichtigen Informationen zum Seminar und muss innerhalb der gesetzlichen Frist* beim Arbeitgeber eingereicht werden. Die Freistellung gilt als bewilligt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb der gesetzlichen Frist* ablehnt.

3. TEILNAHMEBESTÄTIGUNG
Am Seminarende erhältst du eine Teilnahmebescheinigung, die beim Arbeitgeber abzugeben ist.

* Diese Fristen sind in den Bundesländern ganz unterschiedlich geregelt. Generelles siehe unter: www.iwwb.de -> Bildungsurlaub

| IMPRESSUM |

Neuaufgabe IG BCE 2017

Verantwortlich für den Inhalt:

DGB Bildungswerk e.V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Bildnachweis:

Darius Ramazani, DGB Bildungswerk BUND

Druck:

BWH GmbH, Hannover



DGB
BILDUNGSWERK

BUND