



Bildungsurlaub

Neben dem Anspruch auf Erholungsurlaub haben Arbeitnehmer in einigen Bundesländern - so auch in Nordrhein-Westfalen - Anspruch auf einen sog. Bildungsurlaub. Grundlage ist in Nordrhein-Westfalen das Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung. Ziel des Bildungsurlaubs ist es, dem Arbeitnehmer eine politische oder auch berufliche Weiterbildung zu ermöglichen. In Nordrhein-Westfalen hat jeder Arbeitnehmer daher beispielsweise erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung bei einem Arbeitgeber Anspruch auf **Freistellung** von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr, wobei der Bildungsurlaubsanspruch von zwei Kalenderjahren zusammengefasst werden kann.

Die Absicht, Bildungsurlaub zu nehmen, ist dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, mindestens vier Wochen vor Antritt des Bildungsurlaubs mitzuteilen. Dieser darf die Beurlaubung nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse verweigern. Der Lohnanspruch für die Zeit des Bildungsurlaubs entsteht automatisch mit der Freistellungserklärung. Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung, so darf sich der Arbeitnehmer nicht selbst beurlauben. Dies wäre eine gravierende Verletzung des Arbeitsvertrages und führt mindestens zum Wegfall des Lohnanspruchs, unter Umständen auch zur Kündigung. Der Arbeitnehmer muss bei einer derartigen Freistellungsverweigerung eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht beantragen, um seinen Lohnanspruch zu erhalten. Hat der Arbeitgeber Zweifel, ob das Programm den Anforderungen an eine Bildungsurlaubsveranstaltung genügt, so muss er deutlich machen, dass er nicht nach dem Bildungsurlaubsgesetz freistellt, sondern nur einen unbezahlten Sonderurlaub anbietet. Zu beachten ist, dass ein Freistellungsanspruch nur dann besteht, wenn ein **anerkannter Träger von Bildungsurlaub** eine derartige Veranstaltung durchführt und die konkrete Veranstaltung von ihrem Inhalt, dem zeitlichen Umfang und der Qualität der Referenten dem Anspruch einer qualifizierten politischen oder beruflichen Weiterbildung genügt. Nach der Rechtsprechung ist eine Veranstaltung als Bildungsurlaub nur geeignet, wenn das tägliche Arbeitsprogramm mindestens sechs Stunden andauert. Die Kosten der Bildungsurlaubsmaßnahme sind vom Arbeitnehmer zu tragen.

Quelle: Arbeitsrechtliche Sammlung
Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz i.d.F. vom 05.04.2005 (GV. NRW. S. 274)