

Der Weg zum Bildungsurlaub¹

Im Einzelnen lässt sich der in § 5 AWbG vorgeschriebene Weg für Arbeitnehmer zum Bildungsurlaub in vier Schritte aufteilen. Ein fünfter Schritt ist nach dem Seminarbesuch nötig. Diese Schritte werden im Folgenden näher beschrieben.

1. Unterlagen des Seminarveranstalters besorgen

Zuerst ist es erforderlich, Unterlagen über das Seminar vom Seminarveranstalter zu erhalten. Das Gesetz verlangt, dass der Arbeitnehmer bereits vorab dem Arbeitgeber das

- ⇒ **Bildungsprogramm** der Veranstaltung und einen
- ⇒ **Nachweis über die „Anerkennung der Bildungsveranstaltung“** vorlegt.

Diese Unterlagen gibt es nur vom Veranstalter, sie müssen also dort angefordert werden und zwar frühzeitig, d.h. mindestens zwei Monate vor der Veranstaltung. Diese Unterlagen müssen dann spätestens etwa sieben Wochen vor Beginn der Veranstaltung beim Arbeitnehmer eingehen, damit er seinerseits noch rechtzeitig unter Einhaltung der Mindestfrist von sechs Wochen den Antrag beim Arbeitgeber stellen kann.

⇒ **Seminarprogramm**

Erforderlich ist also zunächst ein Seminarprogramm, das nach dem Gesetz auch noch besonderen Anforderungen genügen muss. Aus diesem Programm müssen sich folgende Punkte ergeben:

- die **Zielgruppe**, d.h. der Kreis, auf den die Veranstaltung abzielt (zur Überprüfung, ob das Seminar für jedermann zugänglich sein soll) und
- die **Lernziele** und **Lerninhalte** (zur Überprüfung, ob hier berufliche oder politische Arbeitnehmerweiterbildung vorliegt) und
- der zeitliche Ablauf der Veranstaltung (zur Überprüfung, ob hier in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten vorgesehen sind).

b) Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung

Ferner ist ein Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung erforderlich. Wie dieser Nachweis auszusehen hat ist zwar nicht ausdrücklich vorgeschrieben, notwendig sind aber wohl zumindest

- die Kopie der aktuellen, vom Ministerium veröffentlichten Liste der anerkannten Einrichtungen der Weiterbildung, auf welcher der betreffende Seminarträger angegeben ist und
- die Kopie der Werbung für dieses Seminar, etwa einer Zeitungsannonce, Angabe der Internetadresse mit dem angebotenen Seminar oder Mitteilung über sonstige Wege der Bekanntmachung.

Liegen diese Unterlagen vor, kann es weitergehen.

¹ Quelle: http://www.bildungsurlaub.de/infos_leitfaden-quotbildungsurlaub-nrwquot_34.html



2. Antrag auf Bildungsurlaub beim Arbeitgeber stellen

Dieser Antrag muss mindestens **sechs Wochen vor Beginn des Seminars** beim Arbeitgeber eingegangen sein. Der Antrag sollte so frühzeitig wie möglich gestellt werden. Die Einhaltung der Frist ist Voraussetzung für den Anspruch auf bezahlte Freistellung für den Bildungsurlaub

Der Antrag muss schriftlich gestellt werden. Er muss beinhalten, dass die Freistellung nach dem AWbG beansprucht wird und für welchen Zeitraum diese Freistellung beantragt wird. Ferner müssen die oben genannten Unterlagen (Programmheft, Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung) beigelegt sein. Ein Formularmuster für eine derartige Mitteilung ist unten abgedruckt.

Der Arbeitgeber muss den Empfang quittieren, d.h. als Arbeitnehmer/ in sollte man auf einer Empfangsbestätigung bestehen oder den Antrag mit den Anlagen im Beisein von Zeugen abgeben oder sonst für einen anderen Nachweis sorgen. Dabei sollte auch das Eingangsdatum beim Arbeitgeber notiert werden. Hat der Arbeitnehmer seine Freistellung verspätet verlangt, ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG nicht mehr verpflichtet, die Freistellungserklärung abzugeben, auch wenn sonst die Bildungsveranstaltung den Anforderungen entspricht

3. Nach drei Wochen Reaktion des Arbeitgebers prüfen

Die Frist für die Reaktion des Arbeitgebers beträgt drei Wochen gerechnet ab Eingang des vollständigen – dies ist wichtig, sonst zählt es nicht! – Antrags beim Arbeitgeber. Genehmigt er Bildungsurlaub, gibt es natürlich kein Problem. Wenn der Arbeitgeber ablehnt oder einfach schweigt, gilt nun Folgendes.

a) Schweigen

Schweigt der Arbeitgeber in diesem Zeitraum von drei Wochen ab Eingang des vollständigen Antrags, gilt dies nach dem Gesetz als Zustimmung. Der Bildungsurlaub ist also genehmigt, der Arbeitnehmer kann zum Seminar fahren und die Arbeitsvergütung muss vom Arbeitgeber auch für die Dauer der Seminarteilnahme weitergezahlt werden. Dabei spielt es keine Rolle, wenn der Arbeitgeber die Frist verpasst und erst nach Ablauf von drei Wochen nach dem Antrag den Bildungsurlaub ablehnt. Es bleibt dabei, dass die Freistellung kraft Gesetzes erteilt ist.

b) Ablehnung

Es kommt auf die Einhaltung der für den Arbeitgeber geltenden Frist und auf den in der Ablehnung angegebenen Grund an.

Wenn die Ablehnung beim Arbeitnehmer später als drei Wochen nach Antragstellung eingeht, zählt dies rechtlich nicht mehr als Ablehnung, sondern es gilt die unter Punkt a) zu „Schweigen“ aufgeführte Regelung: In diesem Fall gilt also die Zustimmung als erteilt und an der Maßnahme kann teilgenommen werden. Zur Sicherheit sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf diese Folge hinweisen. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft können hier unterstützen und bei der Realisierung behilflich sein.

Wenn die Ablehnung beim Arbeitnehmer innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingeht, richtet sich das weitere Vorgehen danach, ob der Arbeitgeber betriebliche Gründe anführt oder nicht.

— Wenn der Arbeitgeber den Bildungsurlaub zwar grundsätzlich akzeptiert, nur gerade zu diesem Zeitraum aus betrieblichen Gründen ablehnt, wäre eventuell, wenn die betrieblichen Gründe nachvollziehbar sind, ein neuer Termin zu suchen, an dem diese Bildungsmaßnahme vielleicht erneut angeboten wird; es sollte dann sofort der Bildungsurlaub hierfür beantragt werden. Auch die oben angesprochene Möglichkeit der Übertragung des Bildungsurlaubs auf das Folgejahr kommt hierfür in Betracht. Allerdings kann auch einmal fraglich sein, ob



wirklich betriebliche Gründe gegeben sind, die dem Seminarbesuch in diesem Zeitraum entgegenstehen oder ob z.B. nur allgemein wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Arbeitgebers abgelehnt wurde. Dies wäre nicht zulässig.

Wenn die betrieblichen Gründe nur vorgeschoben erscheinen, sind Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich. Der Betriebsrat kann von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen und die Entscheidung des Arbeitgebers, dass entgegenstehende betriebliche Gründe vorliegen, durch die Einigungsstelle prüfen und ggf. korrigieren lassen.

Ferner besteht die Möglichkeit der Klage oder in bestimmten Fällen sogar einer einstweiligen Verfügung auf Seminarteilnahme, sofern die entgegenstehenden betrieblichen Gründe tatsächlich nicht gegeben sind. Es sollte dann möglichst rasch fachkundige Beratung eingeholt werden.

— Höchst eilig wird es, wenn der Arbeitgeber die Seminarteilnahme zwar innerhalb der drei Wochen nach Antragstellung ablehnt, aber keine betrieblichen Gründe anführt, also wenn die Bildungsveranstaltung nach Meinung des Arbeitgebers die Voraussetzungen nach dem AWbG nicht erfüllt oder wenn gar keine Gründe angegeben werden. Dann kann nur innerhalb von einer Woche der vierte Schritt gegangen, d.h. die vorgeschriebene Erklärung abgegeben werden.

4. Innerhalb einer Woche Gleichwohl-Erklärung abgeben

Normalerweise darf der Arbeitnehmer nicht gegen den Willen des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Hier gilt eine Ausnahme. Der Arbeitnehmer kann, wenn er eine bestimmte Formalie genau einhält, auch gegen den Willen des Arbeitgebers zum Seminar fahren! Dazu muss er innerhalb von einer Woche nach Ablehnung schriftlich dem Arbeitgeber mitteilen, dass er gleichwohl am Seminar teilnehmen wird. Ein Formular für diese Erklärung ist unten abgedruckt.

Ohne diese Erklärung darf der Arbeitnehmer allerdings nicht von der Arbeit fernbleiben. Auch eine Erklärung später als nach Ablauf der Wochenfrist nutzt leider nichts. Der Arbeitnehmer darf dann nicht zum Seminar fahren und muss ggf. einen neuen Antrag stellen und von vorne beginnen (oder müsste evtl. Erholungsurlaub nehmen, aber der ist nicht hierfür, sondern zur Erholung gedacht).

Sehr wichtig ist daher, dass die Einhaltung der Wochenfrist nachgewiesen werden kann. Auch hier ist also eine Quittung mit Datumsangabe durch den Arbeitgeber oder ein Zeuge bei Übergabe des Schriftstücks notwendig. Der Arbeitgeber kann dann die Seminarteilnahme nicht als Arbeitsverweigerung betrachten, sondern, dies ist im Gesetz ausdrücklich so vorgesehen, der Arbeitnehmer bekommt trotz der Verweigerung durch den Arbeitgeber „frei“ für den Bildungsurlaub.

Eine einzige Ausnahme besteht, wenn der Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht gegen die Seminarteilnahme erwirkt. Diese dürfte aber für Arbeitgeber schwierig zu erhalten sein.

Das Arbeitsentgelt für die ausgefallenen Arbeitstage aus der Zeit der Seminarteilnahme zahlt der Arbeitgeber nicht unbedingt sofort weiter.

Nach einer Gleichwohlerklärung wird als zulässig angesehen, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung erst einmal nicht leistet. Es kann dann Zahlungsklage erhoben werden. Das Gericht prüft, ob die Voraussetzungen des AWbG eingehalten sind. Je nachdem muss das Entgelt dann gezahlt werden. Das Urteil ist also abzuwarten. Wenn es für die eigene Entscheidung über die Abgabe einer Gleichwohlerklärung und Seminarteilnahme darauf ankommen sollte, wie sicher und wie schnell das Entgelt in einem späteren Gerichtsverfahren erstritten werden kann, kann eine vorsichtige fachliche Einschätzung zu den Erfolgsaussichten im Einzelfall durch eine Beratungsstelle der Gewerkschaft erfolgen.



5. Nach der Veranstaltung: Teilnahme nachweisen

Sind diese Schritte absolviert, kommt es nun zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer am Seminar teilnimmt. Nach dem Seminarbesuch ist dem Arbeitgeber die Teilnahme am Seminar nachzuweisen. Hierfür ist eine Bescheinigung vom Träger der Bildungsveranstaltung auszustellen, die dann dem Arbeitgeber einzureichen ist (vorher Kopie für die eigenen Unterlagen anfertigen, auch hier eventuell den Empfang quittieren lassen).

Der Arbeitgeber muss dann die Arbeitsvergütung für die Dauer der Seminarteilnahme weiterzahlen und bei einem Arbeitszeitkonto die Stunden, die ausgefallen sind (unabhängig von den Seminarstunden), wie bei Feiertagen in vollem Umfang gutschreiben. Keine Probleme gibt es, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich dem Seminarbesuch zugestimmt oder sich innerhalb von drei Wochen nicht geäußert hatte.

Etwas aufwendiger wird es nur, wenn die Gleichwohl-Erklärung nötig wurde und Zahlung nicht freiwillig erfolgt. Dann muss der Arbeitnehmer anschließend noch im Prozess um die Vergütung nachweisen, dass hier die Voraussetzungen nach dem AWbG für die Seminarveranstaltung vorgelegen haben. Gelingt dies, wird auch hier die fehlende Vergütung nachgezahlt. Gelingt dies nicht, bleibt es eben eine Art von „unbezahltem Sonderurlaub“.

Auch hier ist Unterstützung, am besten durch Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft, eventuell auch durch den Seminaranbieter, sehr zu empfehlen.

AWbG-Seminar

Für welche Seminare Bildungsurlaub genommen werden kann, ergibt sich aus §§ 1, 9, 10 AWbG. Danach kann Arbeitnehmerweiterbildung in „anerkannten Bildungsveranstaltungen“ genommen werden, die der beruflichen und/oder der politischen Weiterbildung dienen.

Wann Bildungsveranstaltungen anerkannt sind oder zumindest als anerkannt gelten, ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Nach der Gesetzesbegründung soll nicht die einzelne Bildungsveranstaltung förmlich anerkannt werden, sondern es soll sich nach § 9 Abs. 2 richten, welche Veranstaltungen nicht als Bildungsveranstaltungen im Sinne des Gesetzes „gelten“, so jedenfalls die Gesetzesbegründung zu § 9 (Landtags-Drucksache 14/10134, S. 11). Das Seminar muss daher der beruflichen und/oder politischen Weiterbildung dienen und von einer durch die Bezirksregierung anerkannten Einrichtung durchgeführt werden. Die Veranstaltung muss allen Arbeitnehmern zugänglich sein; einschränkend dürfen fachliche Vorkenntnisse gefordert werden. Das Seminar muss bestimmte zeitliche und inhaltliche Vorgaben erfüllen und mit wenigen Ausnahmen in oder innerhalb von 500 km um NRW stattfinden.

1. Veranstaltung zur politischen und/oder beruflichen Bildung

Politische Arbeitnehmerweiterbildung wird angenommen, wenn die Veranstaltung dem Ziel dient, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern und dadurch die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern. Aus dem Seminarablaufplan und den Erläuterungen des Veranstalters ergibt sich, ob das Seminar diesem Ziel dienen soll. Berufliche Arbeitnehmerweiterbildung liegt vor, wenn die berufsbezogene Handlungskompetenz der Beschäftigten gefördert und deren berufliche Mobilität durch das Seminar verbessert wird. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt. Dennoch sind Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf die ausgeübte Tätigkeit beziehen, nur dann akzeptiert, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers verwendet werden können. Dies ist aber doch oft gegeben.

Als Beispiel zur Verdeutlichung: Eine Krankenschwester, die einen Italienisch-Kurs besucht, kann hierfür Bildungsurlaub nehmen, wenn sie auch italienische Patienten zu betreuen hat. Denn damit ist jedenfalls ein



zumindest geringfügiger Vorteil auch für das Krankenhaus als Arbeitgeber verbunden. Oder ein anderes Beispiel betreffend einen Sprachkurs Spanisch eines Flugbegleiters: Die Nützlichkeit von Kenntnissen der spanischen Sprache in der Tätigkeit als Flugbegleiter wird durch das Übergewicht der englischen Sprache im internationalen Flugverkehr nicht ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer braucht auch nicht darzulegen, dass er seine Tätigkeit künftig mithilfe der Sprachkenntnisse besser versehen kann, so ausdrücklich das BAG im Urteil vom 18.11.2008, 9 AZR 815/07. Auch z.B. Englischkenntnisse werden sich oft als nützlich für den Arbeitgeber darstellen lassen, etwa für die fachliche Recherche in internationalen Seiten des Internet oder für den Kontakt mit ausländischen Kunden. Auch bei EDV-Kursen ergeben sich in diesem Zusammenhang oft nützliche Aspekte für den Arbeitgeber. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft sind hier auf Anfrage gerne behilflich.

Veranstaltungen, die nicht der beruflichen und/oder politischen Bildung dienen, werden nicht akzeptiert. Eine ganze Reihe von derartigen ausgeschlossenen Seminaren zählt das Gesetz ausdrücklich auf.

Dies sind Veranstaltungen, die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- und Gesundheitspflege oder sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Zwecken dienen, auf das Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten gerichtet sind oder auf den Erwerb von Fahrerlaubnissen etc. vorbereiten.

Ebenfalls nicht akzeptiert werden auch Seminare, die Studienreisen sind oder die überwiegend einzelbetrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen. Zu empfehlen ist hier, den Text der Werbung für das Seminar und die Seminarbeschreibung selbst genau durchzulesen.

Steht hier der Aspekt der Verbesserung des Verständnisses für die gesellschaftlichen, sozialen und politischen Verhältnisse erkennbar im Vordergrund, wird das Seminar als Bildungsurlaub zu akzeptieren sein. Wenn dagegen die Erholung, Unterhaltung etc. im Vordergrund stehen sollte und z.B. nur „nebenbei“ mit wenigen Stunden berufliche oder politische Bildung erfolgt, kann nicht mit einer Anerkennung als Bildungsurlaub gerechnet werden. Im Zweifel sollte vor der Teilnahme beim Veranstalter nachgefragt werden.

2. Veranstaltungsort und -zeit

Das Seminar muss innerhalb von 500 km um NRW oder in NRW selbst abgehalten werden. Die Entfernung berechnet sich, so jedenfalls die Gesetzesbegründung, nach der Luftlinie vom Veranstaltungsort zur Landesgrenze von NRW. Damit sind Veranstaltungen in Deutschland, Belgien, Niederlande, Luxemburg und in den grenznahen Bereichen Frankreichs, Polens, Tschechiens und Dänemarks zulässig. Für die Frage, wo der Veranstaltungsort im Einzelfall anzunehmen ist, kommt es nach der Rechtsprechung des LAG Hamm im Urteil vom 08.02.06, 18 Sa 425/05, darauf an, an welchem Ort das Hotel ist, in dem die Teilnehmer wohnen und wo die überwiegenden Veranstaltungen stattfinden.

Zur Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus kann für Seminare auch am Ort von Gedenkstätten und Gedenkorten Bildungsurlaub genommen werden. Andere Orte sind nicht vorgesehen.

Auch wenn also z.B. das Erlernen einer Fremdsprache wie Italienisch berufliche Bildung und damit bildungsurlaubsfähig sein kann, gibt das Gesetz den Bildungsurlaub zwar für den Italienischkursus in Deutschland, aber nicht in Italien. Möglicherweise ist jedoch ein Sprachkurs im Mutterland der Sprache effektiver zum Erlernen der Sprache. Dann sollte mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Regelung im Verhandlungswege versucht werden.

Die Bildungsurlaubstage brauchen nicht zusammenhängend genommen zu werden. Geeignet sind nach § 5 Abs. 5 AWbG auch Seminare, die in der Regel an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden.



Innerhalb zusammenhängender Wochen kann Bildungsurlaub auch für jeweils einen Tag pro Woche beansprucht werden, wenn eine inhaltliche und organisatorische Kontinuität der Bildungsveranstaltung gegeben ist. Zum zeitlichen Veranstaltungskonzept sieht das Gesetz nun vor, dass Bildungsveranstaltungen in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten umfassen müssen. Nach der Gesetzesbegründung ist dies so zu verstehen, dass Zeiten für die An- und Abreise hiervon nicht erfasst und nicht auf die Unterrichtszeit angerechnet werden.

Ferner braucht, wie auch schon bisher, bei mehrtägigen Veranstaltungen nicht an jedem Tag der volle Umfang erbracht zu werden, wenn an einem anderen Tag der Unterricht entsprechend länger dauert; das hatte das BAG in einer noch zu der vorangegangenen Gesetzesfassung ergangenen Entscheidung festgestellt. Die Veranstalter sind über die Anforderungen informiert und geben Auskunft.

3. Durchführung durch anerkannten Träger

Bildungsurlaub kann nur für Seminare einer anerkannten Einrichtung beansprucht werden. Seminare anderer Einrichtungen kann der Arbeitgeber auch genehmigen, dies ist dann aber freiwillig. Die Anerkennung erfolgt, indem die Bezirksregierung der Einrichtung die Eigenschaft einer anerkannten Einrichtung verleiht. Das Ministerium veröffentlicht eine Liste der anerkannten Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung und aktualisiert sie mindestens jährlich. Dort ist also einsehbar, ob der betreffende Seminaranbieter anerkannt ist. Die dafür erforderlichen Voraussetzungen, nämlich ein Bestehen der Einrichtung seit mehr als zwei Jahren, organisierte Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen unabhängig vom Wechsel des Personals und ein Gütesiegel etwa nach dem Referenzmodell Gütesiegelverbund Weiterbildung, EFQM, ISO 9000 ff und LQW oder gleichwertig, musste der Veranstalter für die Anerkennung der Bezirksregierung nachweisen, so dass es hier nicht mehr zu Zweifeln kommen kann.

Das Seminar muss auch durch die anerkannte Einrichtung selbst durchgeführt werden. Es genügt nicht, dass diese nur ihren Namen hergibt. Erforderlich ist also, dass die anerkannte Einrichtung selbst den bestimmenden Einfluss auf die Entscheidung hat, ob die Veranstaltung stattfindet, wie sie inhaltlich durchgeführt wird, wer unterrichtet und wer teilnimmt. Diese Punkte müssen alle von der anerkannten Einrichtung selbst erfüllt sein. Kooperationen sind zwar möglich, jedoch muss der bestimmende Einfluss auf alle genannten Punkte bei dem anerkannten Partner liegen, so dass für den anderen Kooperationspartner nur untergeordnete Möglichkeiten bleiben dürfen.

4. Zugänglichkeit für alle Arbeitnehmer

Bildungsurlaub kann nur für Seminare beansprucht werden, die für alle Arbeitnehmer zugänglich sind. Zulässig ist eine Einschränkung dahin, **dass Veranstalter die Teilnahme von fachlichen Vorkenntnissen abhängig machen können**. Das Seminar darf nicht nur für einen geschlossenen Kreis angeboten werden.

Erforderlich ist eine aktive Werbung, aus der dies klar ersichtlich wird. Denkbar sind verschiedene Möglichkeiten, etwa eine Annonce in der regionalen Presse (»Unser aktuelles Bildungsprogramm liegt vor und ist bei uns zu beziehen, alle Seminare sind für jedermann zugänglich«) oder eine entsprechende Angabe im Internet, nicht zuletzt auch ein Werbeplakat am schwarzen Brett in den Betrieben und/oder eine Verteilung etwa des Programmheftes in großer Stückzahl an Stellen mit Publikumsverkehr oder ähnliches.

Musterformulare finden Sie auf der [Webseite des DGB-Bildungswerks NRW](#)



Musterschreiben

Antrag auf Bildungsurlaub

Name Arbeitnehmer

Adresse

An die Firma

Datum

Antrag auf Bildungsurlaub

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beanspruche Bildungsurlaub nach dem AWbG NW in der Zeit

von..... bis

Die Unterlagen über die Bildungsveranstaltung sind beigefügt, insbesondere der Nachweis über die Anerkennung sowie das Programm, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift



Empfangsbestätigung

Dieses Schriftstück haben wir heute erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)



KIS ist entsprechend § 11 des AWbG anerkannte Bildungseinrichtung der Bezirksregierung Köln nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung.

© **KIS** Geschäftsstelle | 50997 Köln | Waldkauzweg 16

Tel. 02233 | 923192 | Fax 02233 | 923193 | info@kis-beratung.org | www.kis-beratung.org

Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr bei Ablehnung wegen betrieblicher Gründe

Name Arbeitnehmer

Adresse

An die Firma

Datum

Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr wegen Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Mitteilung vom haben Sie meinen Antrag auf Freistellung zum Zweck der Arbeitnehmerweiterbildung vom abgelehnt mit der Begründung, dass dem Veranstaltungsbesuch zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Dies habe ich hingenommen. Auf die Regelung in § 3 Abs. 4 AWbG weise ich hin. Die Bildungsurlaubstage sind danach auf das Folgejahr zu übertragen. Dies mache ich hiermit geltend.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Dieses Schriftstück haben wir heute erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)Antrag auf Bildungsurlaub



Gleichwohl-Teilnahme

Name Arbeitnehmer

Adresse

An die Firma

Datum

Erklärung Gleichwohl-Teilnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Freistellung zur Arbeitnehmerweiterbildung haben Sie mir aus anderen Gründen als nach § 5 Abs. 2 AWbG verweigert. Hiermit teile ich mit, dass ich gemäß § 5 Abs. 4 AWbG gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen werde.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Dieses Schriftstück haben wir heute erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift
(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

Arbeitgeber



Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr

Name Arbeitnehmer

Adresse

An die Firma

Datum

Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr

Sehr geehrte Damen und Herren,

im laufenden Jahr habe ich meinen Bildungsurlaub nach dem AWbG NW noch nicht in Anspruch genommen. Ich beabsichtige im folgenden Jahr gemäß § 3 Abs. 1 AWbG die Zusammenfassung der Ansprüche und mache daher die Übertragung von fünf Tagen Bildungsurlaub in das Jahr geltend.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Dieses Schriftstück haben wir heute erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

