

mav+) Info

Nr. 02/2024

Freistellungsanspruch für Bildungsurlaub

Eine Woche Stressbewältigung an der Ostsee, Spanisch lernen in Havanna oder doch lieber einen Kompaktkurs „Präsentieren mit PowerPoint“, ohne hierfür einen einzigen Urlaubstag nehmen zu müssen. Geht das überhaupt? Ja, denn in unserem Kirchenkreis Hamburg-Ost haben alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildende einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für Bildungsurlaub (bei Neueinstellung nach einer Wartefrist von 6 Monaten). Dabei erstreckt sich der Anspruch bei einer 5 Tage Woche auf 10 Tage innerhalb von 2 Kalenderjahren.

Hierbei sind folgende Regeln zu beachten:

Die entsprechende Veranstaltung muss anerkannt sein.

Bildung ist Ländersache. Daher kann es sein, dass einige Kurse vielleicht in Niedersachsen anerkannt sind aber nicht in Hamburg. Entscheidend ist hier der Ort, an dem ich überwiegend arbeite: Wenn mein Arbeitgeber der KGV Kita (Hamburg) ist, ich aber in einer KGV Kita in Schleswig-Holstein arbeite, gilt für die Anerkennung des Kurses das Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein. Entsprechend für die Kollegen und Kolleginnen, die in Hamburg arbeiten das Hamburgische und für Niedersachsen das Niedersächsische Bildungsurlaubsgesetz. Einige Kurse können auch nur von bestimmten Berufsgruppen gebucht werden. Hier heißt es, genau hinzuschauen! In der Regel ist in der Kursbeschreibung schon angegeben, für wen der Kurs geeignet ist und in welchem Bundesland dieser Anerkennung findet.

Kurs buchen

Eine passende Veranstaltung gefunden? Dann sollte man mit dem Arbeitgeber den passenden Zeitpunkt für die Freistellung klären. Die Freistellung muss in den Arbeitsablauf passen. Erst dann sollte der Kurs direkt beim Veranstalter gebucht werden. **WICHTIG:** Unbedingt eine Anerkennungsbescheinigung nach dem jeweiligen Bildungsurlaubsgesetz einfordern!

Wer trägt die Kosten?

Der Arbeitgeber trägt nur die Kosten für die Freistellung von der Arbeit. Alle weiteren Kosten wie Kursgebühren, Anreise-, Material-, Übernachtungskosten..., sind selber zu tragen.

Wenn der Arbeitgeber ablehnt

Die beantragte Freistellung darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur aus zwingenden betrieblichen Belangen ablehnen. Die Ablehnung sollte schriftlich erfolgen.

Der Freistellungsanspruch ist dann auf den folgenden Zweijahreszeitraum zu übertragen.

Ihre / Eure Mitarbeitervertretung

Besucht auch unsere Homepage: www.mavhhost.de