

Das Berliner Bildungsurlaubsgesetz

Senatsverwaltung für Arbeit,

Integration, und Frauen

Oranienstr. 106

10969 Berlin

Tel.: 030/ 9028 – 1484, 1485, 1496, 1482

Fax: 030/ 9028 – 2173

www.berlin.de/bildungsurlaub

bildungsurlaub@senaif.berlin.de

Im Jahr 2000 ist das Berliner Bildungsurlaubsgesetz 30 Jahre alt geworden und damit schon lange fester Bestandteil der Bildungspolitik des Landes Berlin.

1970 trat das „Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen“ in Kraft. Erstmals existierte damit eine gesetzliche Regelung, die den Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis zur Vollendung ihres 21. Lebensjahres die bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen zur politischen oder beruflichen Bildung eröffnete.

Mit der Änderung des Gesetzes sechs Jahre später wurde die Altersgrenze auf 25 Jahre heraufgesetzt und damit mehr jungen Menschen ermöglicht, Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Seit 1990 haben – unter der neuen Bezeichnung „Berliner Bildungsurlaubsgesetz“ – nunmehr alle Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende unabhängig vom Alter einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke. Sie können jetzt dafür innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren 10 Arbeitstage frei bekommen. Die jüngeren, bis zu 25-Jährigen können sogar 10 Arbeitstage in einem Kalenderjahr für Bildungsurlaub beanspruchen.

Ein Rückblick auf 30 Jahre Bildungsurlaub in Berlin zeigt, dass ein großer Teil der Berliner Beschäftigten von der Möglichkeit der gesetzlichen Freistellung für Bildungszwecke Gebrauch gemacht und die vielfältigen Angebote der Bildungsträger genutzt hat. Seit einigen Jahren wird allerdings das Recht auf Bildungsurlaub weniger geltend gemacht. Deshalb geht der Appell an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dieses Instrument wieder stärker in Anspruch zu nehmen. Ob es nun zur beruflichen oder politischen Weiterbildung genutzt wird — lebenslanges Lernen heißt heute der Schlüssel für ein erfolgreiches Berufsleben.

Für die Zukunft kommt es deshalb darauf an, das Instrument des Bildungsurlaubs den neuen Herausforderungen anzupassen. Von beiden Teilbereichen des Bildungsurlaubs — der politischen Bildung sowie der seit Beginn der 90er Jahre stärker in den Vordergrund getretenen beruflichen Weiterbildung — werden weiterhin wirksame Impulse zur Förderung der Lernmotivation und zu systematischem Weiterlernen ausgehen.

Nicht nur die Wirtschaft ist derzeit durch tief greifende Veränderungen geprägt, auch in der Politik erleben wir große Umbrüche und Wandlungen. Die Globalisierung und das Zusammenwachsen in Europa stellen uns vor neue Herausforderungen. Die vielfältigen Möglichkeiten zur beruflichen und politischen Weiterbildung über den Bildungsurlaub sollten daher wieder mehr genutzt werden. Wer dies tut, investiert in die eigene Zukunft und kann mit dazu beitragen, unsere demokratischen gesellschaftlichen Strukturen zu festigen.

Inhalt

1.	Zielsetzung der Broschüre	4
2.	Was ist Bildungsurlaub?	4
3.	Wofür kann die Freistellung erfolgen?	4-5
4.	Wer hat Anspruch auf Bildungsurlaub?	5-6
5.	Wie viel Bildungsurlaub gibt es?	7
6.	Kann Bildungsurlaub abgelehnt werden?	7
7.	Gibt es Sonderregelungen für Kleinbetriebe?	8
8.	Ist eine Zusammenfassung des Bildungsurlaubsanspruchs mehrerer Jahre möglich?	8
9.	Welche Zeiten kann der Arbeitgeber auf die Freistellung anrechnen?	9
10.	Wie wird der Freistellungsanspruch geltend gemacht?	9
11.	Wer kann Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen stellen?	10
12.	Unter welchen Voraussetzungen erfolgt die Anerkennung?	10
13.	Wer nimmt die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen vor?	11
14.	Was hat ein Antragsteller sonst noch zu beachten?	11
15.	Kostet Bildungsurlaub Geld?	11
16.	Wer erteilt weitere Auskünfte?	11
17.	Anhang	11
17.1	Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)	12-14
17.2	Ausführungsvorschriften (AV BiUrlG)	15-16
17.3	AV Schulpflicht	17-18

1. Zielsetzung der Broschüre

Seit dem 1. Januar 1991 ist das novellierte „Berliner Bildungsurlaubsgesetz“ in Kraft. Diese Informationsschrift enthält in knapper Form alles Wesentliche zum Inhalt und zur Anwendung des Gesetzes. Die Veröffentlichung wendet sich in erster Linie an die Berliner Arbeitnehmer und Auszubildenden. Sie will jedoch auch den Anbietern von Bildungsveranstaltungen und den betroffenen Arbeitgebern ein nützlicher Leitfad sein. Darüber hinaus soll sie dazu beitragen, den allgemeinen Informationsstand über die Ziele, den Inhalt und die Anwendung des Gesetzes zu verbessern, das Verständnis für die Rechte und Pflichten der Beteiligten zu fördern, den Gedanken des Bildungsurlaubs weiterzubreiten und seine bildungspolitische Bedeutung zu stärken.

2. Was ist Bildungsurlaub?

Obwohl der Begriff „Bildungsurlaub“ wegen seiner Verbindung von Bildung mit Urlaub und Freizeit gelegentlich kritisiert worden ist, hat er sich generell durchgesetzt. Dabei liegt jedoch die Betonung auf „Bildung“ und nicht auf „Urlaub“, d. h., in jedem Fall muss es sich eindeutig um eine **Bildungsmaßnahme** handeln. Nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 haben mit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 1991 **alle Arbeitnehmer** – unabhängig vom Alter – gegenüber ihrem Arbeitgeber **Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit** für die Teilnahme an anerkannten und als anerkannt geltenden Bildungsveranstaltungen. Die Gewährung dieses als „Bildungsurlaub“ bezeichneten Rechtsanspruchs steht also nicht im Ermessen des Arbeitgebers. Der Bildungsurlaub kann jedoch nicht in der vom Arbeitnehmer vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitsentgelt bzw. bei Auszubildenden die Ausbildungsvergütung ohne Minderung während der Zeit der Freistellung weiterzuzahlen. Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts und im Falle einer Erkrankung während des Bildungsurlaubs gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend. Erkrankt z. B. ein Arbeitnehmer während der Freistellung und kann wegen der Erkrankung an der Bildungsveranstaltung nicht teilnehmen, so darf die Zeit der Erkrankung auf den Freistellungsanspruch nicht angerechnet werden. Während des Bildungsurlaubs darf keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

3. Wofür kann die Freistellung erfolgen?

Die bezahlte Freistellung von der Arbeit eröffnet allen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Weiterbildung durch Teilnahme an frei wählbaren Veranstaltungen, die der **politischen Bildung und/oder beruflichen Weiterbildung** dienen. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende) können Bildungsurlaub lediglich zum Zwecke politischer Bildung nutzen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung besteht für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen Senatsverwaltung anerkannt worden sind bzw. bereits gem. § 11 Abs. 1 Satz 1 und 2 BiUrlG als anerkannt gelten. **Prüfungen**, die im Zusammenhang mit anerkannten beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt werden, gelten ebenfalls als anerkannt. Die individuelle Vorbereitung auf Prüfungen oder das Anfertigen von Abschlussarbeiten sind dagegen nicht bildungsurlaubsfähig.

Für die folgenden Veranstaltungsarten kann Bildungsurlaub nicht gewährt werden:

1. Veranstaltungen, die unmittelbar der Durchsetzung partei- und verbandspolitischer Ziele dienen.
2. Veranstaltungen mit dem Ziel der Berufsausbildung oder beruflichen Umschulung.
3. Veranstaltungen im Rahmen beruflicher Rehabilitation.
4. Veranstaltungen zur Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze.
5. Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen betrieblicher Bildungsmaßnahmen, deren Inhalt weit überwiegend auf betriebsinterne Erfordernisse ausgerichtet ist.
6. Andere Bildungsveranstaltungen, deren Inhalte nicht eindeutig und weit überwiegend der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen sind.

Der **Begriff „politische Bildung“** lässt sich weder juristisch noch sonst allgemeingültig und abschließend bestimmen. Ziele, Inhalte und Methoden sind, je nach Standort, vielfältig und verändern sich mit der gesellschaftlichen Entwicklung. In der Bundesrepublik Deutschland besteht jedoch weitgehende Übereinstimmung darin, dass es eine wesentliche Aufgabe politischer Bildung ist, demokratisches und rechtsstaatliches Denken, Verhalten und Handeln im Sinne der Verfassung in allen Lebensbereichen zu fördern. Auch das Bundesverfassungsgericht hat 1988 erklärt, dass der technische und soziale Wandel in seinen Auswirkungen nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt bleibt, sondern vielmehr auch Familie, Gesellschaft und Politik einbezieht und zu vielfältigen Verflechtungen zwischen diesen Bereichen führt. Von daher spricht politische Bildung unter Verwendung unterschiedlicher pädagogischer Hilfsmittel im Rahmen eines pluralistischen Angebots all jene Themenbereiche an, die zu einem besseren Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge führen, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern.

Daraus ergibt sich, dass pauschale Aussagen über die Anerkennungsfähigkeit von Veranstaltungen der politischen Bildung grundsätzlich nicht möglich sind, sondern es jeweils einer **Überprüfung im Einzelfall** bedarf. Aus dem Antrag eines Bildungsträgers muss sich schlüssig und nachvollziehbar ableiten lassen, wie die vom Gesetz vorgegebene Zielsetzung erfüllt werden soll. Eine inhaltliche Gliederung des beizufügenden Bildungsprogramms nach Veranstaltungstagen mit Angabe der zeitlichen Beanspruchung ist deshalb unabdingbar, wobei jedoch unterschiedliche methodische Ansätze nicht entscheidungserheblich sind.

4. Wer hat Anspruch auf Bildungsurlaub?

Einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit haben **alle Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes**, deren Arbeits- oder Ausbildungsstätte sich in Berlin befindet. Als Arbeitnehmer im Sinne des Bildungsurlaubsgesetzes gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (z. B. „freie Mitarbeiter“). Auszubildende können sich lediglich für politische Bildungsveranstaltungen freistellen lassen.

Die im **öffentlichen Dienst des Landes Berlin** beschäftigten **Arbeitnehmer** (Angestellte und Arbeiter) und **Auszubildenden** (die nicht in einem öffentlich-rechtlichen

Ausbildungsverhältnis stehen) können bei ihrer Dienststelle eine Freistellung nach dem Bildungsurlaubsgesetz beantragen. Daneben können sie aufgrund der Richtlinien über den Urlaub der Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen vom 26. Juli 1999) i.V.m. der Sonderurlaubsverordnung **) Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bis zu 12 Arbeitstagen innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren erhalten für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die förderungswürdigen staatspolitischen Zwecken dienen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Der für diesen Personenkreis geltende Anspruch nach dem Bildungsurlaubsgesetz in Höhe von 10 Arbeitstagen innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren bzw. für die bis zu 25 jährigen Arbeitnehmer von 10 Arbeitstagen in einem Kalenderjahr ist auf das o. g. Sonderurlaubskontingent von höchstens 12 Arbeitstagen anzurechnen (vgl. Rundschreiben SenInn 1 Nr. 2/2000).

Nicht anspruchsberechtigt nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz sind **Beamte** bei Bundesbehörden sowie Landesbeamte, die älter als 25 Jahre sind. Für sie gelten die Sonderurlaubsverordnungen des öffentlichen Dienstes.

Landesbeamten kann aufgrund der Sonderurlaubsverordnung **) bezahlter Urlaub von längstens zwölf Arbeitstagen innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die förderungswürdigen staatspolitischen Zwecken dienen, gewährt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bundesbeamte können nach Maßgabe der Sonderurlaubsverordnung des Bundes ***) bezahlten Urlaub für bestimmte berufliche Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sowie für als förderungswürdig anerkannte staatspolitische Bildungsveranstaltungen erhalten. Der Urlaub darf im Einzelfall drei Arbeitstage, in besonders begründeten Fällen oder bei mehreren Veranstaltungen fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. Die oberste Dienstbehörde kann Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr bewilligen. Über einen entsprechenden Urlaubsantrag entscheidet die Dienststelle des Beamten.

Wer Sonderurlaub in Anspruch nehmen will, wende sich mit Unterlagen über Programm, Ziele und Vor- oder Nachbereitung der Veranstaltung an seine Dienstbehörde, die über die Dienstbefreiung entscheidet.

Arbeitslose können an anerkannten Bildungsveranstaltungen teilnehmen, sofern ihre Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung gesichert ist. Sie sind jedoch gehalten, beim zuständigen Arbeitsvermittler unter Vorlage des Anerkennungsbescheides die Teilnahme rechtzeitig zu beantragen.

*) Richtlinien über den Urlaub der Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen vom 26. Juli 1999 (DBI. S. 69).

**) Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter aus besonderen Anlässen des Senators für Inneres i.d.F. vom 1. Januar 1971 (SUrIVO/GVBl. S. 245). Zuletzt geändert durch Verordnung vom 13. April 1999 (GVBl. S. 146)

***) Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst in der ab 1. Juni 1992 geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1997 (BGBl. I, S. 978).

5. Wie viel Bildungsurlaub gibt es?

Einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Einkommensminderung gewährt das Bildungsurlaubsgesetz den Berliner Arbeitnehmern in folgender Höhe:

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende **bis 25 Jahre = 10 Arbeitstage im Kalenderjahr**

Arbeitnehmer bzw. Auszubildende **über 25 Jahre = 10 Arbeitstage in zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren.**

Der Bildungsurlaub sollte jeweils für festgelegte Zweijahreszeiträume berechnet werden. Der Beginn eines solchen Zeitraums ist das Eintrittsjahr, wenn der Arbeitnehmer im 1. Halbjahr seine Arbeit aufnimmt, ansonsten das Jahr, das dem der Arbeitsaufnahme folgt. Im Übrigen ist für die Festlegung des Beginns eines Zweijahreszeitraumes jeweils das Jahr der tatsächlichen Inanspruchnahme von Bildungsurlaub maßgebend. Die **Übertragung** von nicht in Anspruch genommenen Bildungsurlaubszeiten eines abgelaufenen Zweijahreszeitraumes auf einen folgenden oder späteren Zweijahreszeitraum ist im Berliner Bildungsurlaubsgesetz **nicht** vorgesehen. Es existiert lediglich die gem. § 5 Abs. 2 gegebene Möglichkeit der Zusammenfassung von Bildungsurlaubsansprüchen zukünftiger Jahre mit dem Ziel der beruflichen Weiterbildung (vgl. Ziff. 8). Für **Teilzeitbeschäftigte** besteht ein reduzierter Anspruch auf Bildungsurlaub. Die Minderung erfolgt prozentual entsprechend dem reduzierten Umfang der Arbeitszeit.

Wechselt der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende seinen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz, so muss er sich den in demselben Kalenderjahr bereits in Anspruch genommenen Bildungsurlaub auf das ihm zustehende Freistellungskontingent anrechnen lassen.

Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Die Wartezeit entfällt, wenn sich unmittelbar nach Ende der Berufsausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem Ausbildungsbetrieb anschließt.

6. Kann Bildungsurlaub abgelehnt werden?

Der Arbeitgeber ist so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich **sechs Wochen vor Beginn der Freistellung**, über die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt des beabsichtigten Bildungsurlaubs zu informieren. Für den vom Arbeitnehmer beantragten Zeitraum kann die bezahlte Freistellung nur aus den folgenden Gründen abgelehnt werden:

- wenn **zwingende betriebliche Belange** entgegenstehen, z. B. eine für den ordnungsgemäßen Betriebsablauf unbedingt erforderliche Vertretung nicht sichergestellt ist oder ein unaufschiebbarer besonderer Arbeitsanfall vorliegt;
- wenn **Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer**, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

In beiden Fällen ist die Ablehnung dem Arbeitnehmer unter Darlegung der Gründe so frühzeitig wie möglich schriftlich mitzuteilen. Dies ist grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen, nachdem der Arbeitgeber vom Bildungsurlaubsverlangen seines Mitarbeiters erfahren hat, geschehen. Kann dem Bildungsurlaubswunsch des Arbeitnehmers aus den o. g. Gründen nicht entsprochen werden, ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung **bevorzugt** zu gewähren. Auf eine entsprechende Sonderregelung für Kleinbetriebe wird unter Ziff. 7 eingegangen.

7. Gibt es Sonderregelungen für Kleinbetriebe?

Um die Belastungen für Kleinbetriebe so gering wie möglich zu halten, wurde in das Bildungsurlaubsgesetz ein besonderer Schutz für Unternehmen unterhalb einer bestimmten Mitarbeiterzahl aufgenommen. Dieser besagt, dass in Betrieben mit in der Regel **nicht mehr als 20 Arbeitnehmern** der Arbeitgeber die Freistellung von Arbeitnehmern über 25 Jahren auch ablehnen kann, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von seinen Arbeitnehmern für Zwecke der Freistellung nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das 2,5fache der Zahl seiner Beschäftigten erreicht hat.

Wenn also z.B. in einem Betrieb mit 10 Arbeitnehmern bereits insgesamt 25 Bildungsurlaubstage bewilligt wurden, können weitere Anträge für das betreffende Jahr abgelehnt werden. Denjenigen Arbeitnehmern, die aufgrund dieser Kleinbetriebsregelung mit ihrem Bildungsurlaubsverlangen zunächst nicht zum Zuge kommen, ist jedoch eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung bevorzugt zu gewähren.

Von dieser Sonderregelung sind Arbeitnehmer bzw. Auszubildende bis zum Alter von 25 Jahren in Kleinbetrieben nicht betroffen.

8. Ist eine Zusammenfassung des Bildungsurlaubsanspruchs mehrerer Jahre möglich?

Eine Zusammenfassung ist nur für die Teilnahme an Veranstaltungen **zur beruflichen Weiterbildung** möglich. Das Berliner Bildungsurlaubsgesetz eröffnet die Möglichkeit, das Einverständnis beider Seiten vorausgesetzt, durch **schriftliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den **Anspruch auf Bildungsurlaub zukünftiger Jahre** zu längerfristigen Veranstaltungen zusammenzufassen (vgl. § 5 (2) BiUrlG).

Bei der Verblockung, die im Vorgriff auf künftige Jahre erfolgen kann, sind den Betrieben und den Arbeitnehmern keine zeitlichen Grenzen gesetzt. Ein **Rückgriff** auf nicht in Anspruch genommenen Bildungsurlaub aus vergangenen Jahren ist **nicht möglich**.

Für **Kleinbetriebe** (vgl. Ziff. 7) gilt jedoch eine **gesetzliche Sonderregelung**. Um zu verhindern, dass in kleinen Unternehmen bei einer Verblockungsabrede mit einem Arbeitnehmer andere Beschäftigte Nachteile erfahren, darf der zusammengefasste Freistellungsanspruch auf die Bildungsurlaubszeiten anderer Arbeitnehmer lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und nur mit 10 Tagen angerechnet werden.

9. Welche Zeiten kann der Arbeitgeber auf die Freistellung anrechnen?

Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen sind gem. § 6 Bildungsurlaubsgesetz auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anrechenbar, wenn die folgenden drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Freistellungen müssen auf anderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen;
- sie müssen dem Arbeitnehmer die Erreichung der gesetzlichen Ziele – politische Bildung und/oder berufliche Weiterbildung, bei Auszubildenden allein politische Bildung – ermöglichen;
- es muss aufgrund der anderen Freistellungsregelungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes bestehen.

Diese Regelung eröffnet die Möglichkeit, z. B. die **Zeiten betrieblich veranlasster Bildungsveranstaltungen**, die den Anerkennungskriterien entsprechen, auf den Freistellungsanspruch nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz anzurechnen, ohne dass es dazu der vorherigen Anerkennung durch die zuständige Senatsverwaltung bedarf.

10. Wie wird der Freistellungsanspruch geltend gemacht?

Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann frühestens nach **sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses** geltend gemacht werden. Der Zeitpunkt des Bildungsurlaubs richtet sich nach den Wünschen des Arbeitnehmers. Er ist frei in der Wahl des Trägers und in der Entscheidung für die Teilnahme an einer bestimmten, von der zuständigen Senatsverwaltung anerkannten bzw. als anerkannt geltenden Veranstaltung oder eines anrechenbaren, betrieblich veranlassten Weiterbildungsangebots. Er darf wegen der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub von seinem Arbeitgeber nicht benachteiligt werden.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme und den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs so frühzeitig wie möglich, in der Regel **sechs Wochen vor Beginn der Freistellung**, schriftlich oder mündlich mitteilen.

Auf **Verlangen des Arbeitgebers** hat der Arbeitnehmer die **Anmeldung** zur Bildungsveranstaltung, deren **Anerkennung** durch die zuständige Senatsverwaltung und die **Teilnahme** an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die dafür erforderlichen Bescheinigungen sind dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung unentgeltlich auszustellen.

Auszubildende müssen rechtzeitig vor Beginn der Veranstaltung bei ihrer Berufsschule die **Beurlaubung von der Berufsschulpflicht** beantragen (vgl. Ziff. 17.5).

11. Wer kann Anträge auf Anerkennung von Bildungsveranstaltungen stellen?

Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen als Bildungsurlaub können nicht von Arbeitnehmern, sondern **nur** von den **Veranstaltern**, d. h. den im Sinne des Gesetzes berechtigten **Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung**, gestellt werden. Als solche sind insbesondere die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die öffentlichen Einrichtungen der Jugendhilfe, die Volkshochschulen sowie Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften anzusehen. Dazu zählen auch private Bildungseinrichtungen und im Einzelfall **Betriebe**, sofern sie Veranstaltungen der politischen Bildung oder beruflichen Weiterbildung anbieten, die allgemein zugänglich sind, d. h. auch Betriebsfremden offen stehen. In jedem Fall sind für die Anerkennung die erforderlichen Nachweise beizufügen (vgl. Ziff. 13 und 17.2).

Demgegenüber gelten **berufliche Bildungsveranstaltungen**, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannten Privatschulen durchgeführt werden, von vornherein als anerkannt. Für sie ist deshalb ein **Antrag** auf Anerkennung als Bildungsurlaub bei der zuständigen Senatsverwaltung **nicht erforderlich**. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die den Erwerb nachträglicher Schulabschlüsse an den o. g. Einrichtungen zum Ziel haben.

12. Unter welchen Voraussetzungen erfolgt die Anerkennung?

Veranstaltungen der politischen Bildung und/oder beruflichen Weiterbildung, die als Bildungsurlaubsmaßnahmen durchgeführt werden sollen, bedürfen der **Anerkennung durch die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung**. Anerkennungsfähig sind Veranstaltungen von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung (vgl. Ziff. 11).

Die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen müssen gegeben sein. Die Anerkennung kann deshalb nur erfolgen, wenn es sich grundsätzlich um eine Veranstaltung handelt,

1. der eine inhaltliche Veranstaltungsbezeichnung (Hauptthema, Zielsetzung) vorangestellt ist;
2. der ein Arbeits- und Zeitplan nach einem didaktisch-methodischen Konzept zugrunde liegt, das eine hinreichende Bildungsintensität aufweist;
3. für deren Durchführung dem Antragsteller eine ausreichende Zahl fachlich qualifizierter Kursleiter und Lehrkräfte zur Verfügung steht;
4. die den Teilnehmern, gemessen an dem vorgesehenen täglichen Arbeitsprogramm und der zeitlichen Gesamtdauer der Bildungsveranstaltung, das Erreichen der Lernziele ermöglicht;
5. für deren Durchführung dem Antragsteller ausreichende Räumlichkeiten mit einer geeigneten Ausstattung und die erforderlichen Lehrmittel zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus müssen die Ziele der Veranstalter oder der Veranstaltungen mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen (vgl. Ziff. 17.2).

13. Wer nimmt die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen vor?

Die **Anerkennung** von Veranstaltungen der politischen Bildung und/oder beruflichen Weiterbildung als Bildungsurlaub **erfolgt durch die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung**. Über die Anerkennung kann nur auf **schriftlichen Antrag** des Veranstalters entschieden werden. Der Antrag auf Anerkennung einer Bildungsveranstaltung soll **10 Wochen** vor Beginn der Maßnahme bei der Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales unter Verwendung des **amtlichen Vordrucks** eingereicht werden.

Nachträgliche Anerkennungen sind nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz nicht möglich.

14. Was hat ein Antragsteller sonst noch zu beachten?

Nach Durchführung der Bildungsveranstaltung hat der Träger

- den Teilnehmern eine **Teilnahmebestätigung** zur Vorlage beim Arbeitgeber unentgeltlich auszustellen;
- seiner **gesetzlichen Berichtspflicht** gegenüber der zuständigen Senatsverwaltung nachzukommen. Dies soll innerhalb von 4 Wochen nach Ende der Veranstaltung auf dem von der Anerkennungsbehörde herausgegebenen Vordruck (Statistikbogen) erfolgen.

15. Kostet Bildungsurlaub Geld?

Über die Höhe der den Arbeitnehmern entstehenden **Teilnahmegebühren** für Bildungsveranstaltungen und Möglichkeiten der Ermäßigung informieren die Bildungsträger und ihre Einrichtungen.

Eine **finanzielle Förderung** von Veranstaltern oder Teilnehmern ist auf der Grundlage des Berliner Bildungsurlaubsgesetzes **nicht möglich**.

16. Wer erteilt weitere Auskünfte?

Unter www.bildungsurlaub-hamburg.de sind die Ansprechpartner der Bundesländer mit Bildungsfreistellungsgesetzen abrufbar.

17. Anhang

- 17.1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)
- 17.2 Ausführungsvorschriften (AV BiUrlG)
- 17.3 AV Schulpflicht (Auszug)

17.1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG)

Vom 24. Oktober 1990 (GVBl. S. 2209)

§ 1 Grundsätze

- (1) Arbeitnehmer haben unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen (Bildungsurlaub). Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des Satzes 2 sind auch Teilnehmer an Maßnahmen in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeits- und Berufsleben.
- (2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung und der beruflichen Weiterbildung. Bildungsurlaub für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dient allein der politischen Bildung.
- (3) Politische Bildung soll die Fähigkeit des Arbeitnehmers fördern, politische Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.
- (4) Berufliche Weiterbildung soll die berufliche Qualifikation erhalten, verbessern oder erweitern und die Kenntnis gesellschaftlicher und betrieblicher Zusammenhänge vermitteln.

§ 2 Dauer des Bildungsurlaubes

- (1) Der Bildungsurlaub beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren. Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres beträgt der Bildungsurlaub zehn Arbeitstage im Kalenderjahr.
- (2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Arbeitnehmers aufgerundet.
- (3) Im Falle des Arbeitsplatzwechsels muss sich der Arbeitnehmer die in demselben Kalenderjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährte Freistellung anrechnen lassen.

§ 3 Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Schließt sich ein Arbeitsverhältnis unmittelbar an ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber an, so muss der Anspruch nicht erneut erworben werden.

§ 4 Gewährung des Bildungsurlaubes

- (1) Der Bildungsurlaub ist für den Zeitraum der vom Arbeitnehmer ausgewählten anerkannten Bildungsveranstaltung im Rahmen des Freistellungsanspruches gemäß § 2 zu gewähren. Die Inanspruchnahme und der Zeitpunkt des Bildungsurlaubes

sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich sechs Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen.

- (2) Der Bildungsurlaub kann nicht in der von dem Arbeitnehmer vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsansprüche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Ablehnung ist dem Arbeitnehmer so frühzeitig wie möglich, grundsätzlich innerhalb von vierzehn Tagen nach der Mitteilung entsprechend Absatz 1 Satz 2, unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (3) In Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber die Freistellung von Arbeitnehmern über 25 Jahren auch ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von seinen Arbeitnehmern für Zwecke der Freistellung nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das 2,5fache der Zahl seiner Arbeitnehmer erreicht hat.
- (4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber auf Verlangen die Anmeldung zur Bildungsveranstaltung, deren Anerkennung und die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nachzuweisen. Die dafür erforderlichen Bescheinigungen sind dem Arbeitnehmer vom Träger der Bildungsveranstaltung unentgeltlich auszustellen.

§ 5 Übertragbarkeit des Bildungsurlaubes

- (1) Wird dem Arbeitnehmer die Freistellung innerhalb eines Kalenderjahres trotz Verlangen aufgrund der in § 4 Abs. 2 und 3 dargelegten Gründe nicht gewährt, ist eine Freistellung zu einem anderen Zeitpunkt innerhalb eines Jahres nach Antragstellung bevorzugt zu gewähren.
- (2) Der Anspruch gemäß § 2 Abs. 1 und 2 kann durch schriftliche Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Anrechnung des Bildungsurlaubsanspruchs zukünftiger Jahre zu längerfristigen Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung zusammengefasst werden. Für den Fall des § 4 Abs. 3 gilt, dass der Arbeitgeber die gemäß Satz 1 zusammengefassten Bildungsurlaubszeiten auf den Bildungsurlaubsanspruch anderer Arbeitnehmer lediglich bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres und mit nur 10 Tagen anrechnen darf.

§ 6 Verhältnis zu sonstigen Freistellungen

Sonstige Freistellungen zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen, werden angerechnet, wenn die Erreichung der in § 1 Abs. 2 bis 4 dieses Gesetzes niedergelegten Ziele ermöglicht wird und ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes besteht.

§ 7 Verbot der Erwerbstätigkeit

Während des Bildungsurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Zwecke dieses Gesetzes zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 8 Wahlfreiheit und Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht in der freien Auswahl unter den anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltungen behindern oder wegen der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes benachteiligen.

§ 9 Bildungsurlaubsentgelt

Für die Berechnung des Bildungsurlaubsentgeltes und im Falle der Erkrankung während des Bildungsurlaubes gelten die §§ 9, 11 und 12 des Bundesurlaubsgesetzes entsprechend.

§ 10 Unabdingbarkeit, Abgeltungsverbot

- (1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes darf nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.
- (2) Eine Abgeltung des Bildungsurlaubes findet nicht statt.

§ 11 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

- (1) Berufliche Bildungsveranstaltungen, die von öffentlichen Schulen, öffentlichen Volkshochschulen, Hochschulen oder anerkannten Privatschulen durchgeführt werden, gelten als anerkannt. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die den Erwerb nachträglicher Schulabschlüsse zum Ziel haben. Im Übrigen erfolgt die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen durch die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung.
- (2) Anerkennungsfähig sind Veranstaltungen, die von Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Als solche sind insbesondere die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die öffentlichen Einrichtungen der Jugendhilfe, die Volkshochschulen sowie Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien, der Arbeitgeberorganisationen, der Kammern und der Gewerkschaften anzusehen. Im Übrigen müssen die zur Durchführung der Bildungsveranstaltungen erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen gegeben sein. Die Anerkennung ist zu versagen, wenn die Ziele der Veranstalter oder Veranstaltungen nicht mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin im Einklang stehen.
- (3) Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen können nur von den Veranstaltern gestellt werden. Die für die Anerkennung erforderlichen Nachweise sind beizufügen.
- (4) Die für Berufsbildung zuständige Senatsverwaltung regelt im Benehmen mit den für Arbeit und Wirtschaft sowie Frauen und Jugend zuständigen Senatsverwaltungen das Anerkennungsverfahren durch Rechtsverordnung.

§ 12 Berichtspflicht

Die Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind verpflichtet, der Anerkennungsbehörde Auskunft über Gegenstand, Verlauf und Teilnehmer der anerkannten Veranstaltungen in nichtpersonenbezogener Form zu erteilen. Dazu gehören auch Angaben über Anzahl, Geschlecht, Alter, Vorbildung, Beruf und Staatsangehörigkeit der Teilnehmer sowie die Betriebsgröße des Arbeitgebers.

§ 13 Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1991 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt das Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970 (GVBl. S. 1140) außer Kraft.

17.2 Ausführungsvorschriften

über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz (AV BiUrlG) vom 3. September 1991 (ABl. S. 1965)

INHALT

1. Arten der Bildungsveranstaltungen
2. Anerkennungsvoraussetzungen
3. Antragsverfahren
4. Anerkennung von Wiederholungsveranstaltungen
5. Verfahren bei länderübergreifenden Regelungen
6. Öffentlichkeit
7. Berichtspflicht
8. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Im Benehmen mit den für Arbeit und Frauen, für Wirtschaft und Technologie sowie für Jugend und Familie zuständigen Senatsverwaltungen wird bestimmt:

1 – Arten der Bildungsveranstaltungen

- (1) Von der zuständigen Behörde können Bildungsveranstaltungen anerkannt werden, die der politischen Bildung und/oder beruflichen Weiterbildung im Sinne von § 1 BiUrlG dienen.
- (2) Zu den Bildungsveranstaltungen nach Absatz 1 gehören nicht:
 - a) Veranstaltungen, die unmittelbar der Durchsetzung partei- und verbandspolitischer Ziele dienen.
 - b) Veranstaltungen mit dem Ziel der Berufsausbildung oder beruflichen Umschulung.
 - c) Veranstaltungen im Rahmen beruflicher Rehabilitation.
 - d) Veranstaltungen zur Einarbeitung auf bestimmte betriebliche Arbeitsplätze.
 - e) Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung im Rahmen betrieblicher Bildungsmaßnahmen, deren Inhalt weit überwiegend auf betriebsinterne Erfordernisse ausgerichtet ist.
 - f) Andere Bildungsveranstaltungen, deren Inhalte nicht eindeutig und weit überwiegend der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen sind.

2 – Anerkennungsvoraussetzungen

Im Interesse der Gewährleistung einer sachgemäßen Bildung kann die Anerkennung nur erfolgen, wenn es sich grundsätzlich um eine Veranstaltung handelt,

- a) der eine inhaltliche Veranstaltungsbezeichnung (Hauptthema, Zielsetzung) vorangestellt ist;
- b) der ein Arbeits- und Zeitplan nach einem didaktisch-methodischen Konzept zugrunde liegt, das eine hinreichende Bildungsintensität aufweist;
- c) für deren Durchführung dem Antragsteller eine ausreichende Zahl fachlich qualifizierter Kursleiter und Lehrkräfte zur Verfügung steht;
- d) die den Teilnehmern, gemessen an dem vorgesehenen täglichen Arbeitsprogramm und der zeitlichen Gesamtdauer der Bildungsveranstaltungen, das Erreichen der Lernziele ermöglicht;

e) für deren Durchführung dem Antragsteller ausreichende Räumlichkeiten mit einer geeigneten Ausstattung und die erforderlichen Lehrmittel zur Verfügung stehen.

3 – Antragsverfahren

Der Antrag auf Anerkennung einer Bildungsveranstaltung soll vom Veranstalter schriftlich 10 Wochen vor Beginn der Maßnahme bei der zuständigen Senatsverwaltung unter Verwendung des amtlichen Vordrucks eingereicht werden.

4 – Anerkennung von Wiederholungsveranstaltungen

Wiederholungsveranstaltungen können ohne erneuten Nachweis der Voraussetzungen nach Ziff. 2 anerkannt werden, wenn sie nach Thema, Inhalt, Arbeits- und Zeitplan mit einer bereits anerkannten Bildungsveranstaltung des selben Antragstellers übereinstimmen.

5 – Verfahren bei länderübergreifenden Regelungen

Bei der Anerkennung von Weiterbildungsveranstaltungen, die durch Behörden des Bundes oder anderer Bundesländer anerkannt worden sind, sollte dem Antrag des Veranstalters der entsprechende Anerkennungsbescheid beigelegt werden. Die zuständige Behörde kann von der Prüfung einzelner Voraussetzungen nach Ziff. 2 absehen, wenn der Anerkennungsbescheid auf das Vorliegen vergleichbarer Voraussetzungen schließen lässt.

6 – Öffentlichkeit

Veranstaltungen müssen allgemein zugänglich sein, es sei denn, eine bestimmte Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist aus besonderen Gründen, insbesondere aufgrund von Bildungskonzepten für spezifische Zielgruppen geboten. Veranstaltungen sollen im Rahmen des zumutbar Gebotenen öffentlich angekündigt werden.

7 – Berichtspflicht

Die Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen sind gemäß § 12 BiUrlG verpflichtet, der Anerkennungsbehörde die dort im Einzelnen genannten Auskünfte zu erteilen. Dies soll innerhalb von 4 Wochen nach Ende der Veranstaltung auf dem von der Anerkennungsbehörde herausgegebenen Vordruck erfolgen.

8 – Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Ausführungsvorschriften treten am Tage nach der Bekanntmachung im Amtsblatt in Kraft. Sie treten mit Ablauf des 13. September 2001 außer Kraft.

17.3 AV Schulpflicht

Auszug aus den Ausführungsvorschriften über Unterrichtszeiten, Befreiung von der Schulpflicht und Beurlaubung vom Besuch des Unterrichts (AV Schulpflicht) vom 2. Juni 1993 (ABl. S. 2122)

II. Beurlaubung vom Unterricht

8 – Besondere Urlaubsgründe für Berufsschüler

- (1) Auszubildende können für die Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb Berlins bis zu zwei Wochen im Schuljahr beurlaubt werden, wenn diese Maßnahmen
 - a) sich inhaltlich im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes / der Handwerksordnung und der jeweiligen Ausbildungsordnung halten und ausschließlich der Ergänzung und Vertiefung der betrieblichen Ausbildung dienen sowie
 - b) nachweislich aus zwingenden Gründen nicht in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden können.

Während des Blockunterrichts und im letzten Schulhalbjahr vor der Abschlussprüfung ist eine Beurlaubung aus diesem Grunde nicht möglich. Im Übrigen soll sie davon abhängig gemacht werden, dass der versäumte Unterricht ganz oder teilweise nachgeholt wird, soweit die organisatorischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden können. Zur Sicherung eines geordneten Berufsschulunterrichts sind solche Ausbildungsmaßnahmen rechtzeitig mit der Berufsschule abzustimmen; Schüler derselben Klasse sollen möglichst gleichzeitig daran teilnehmen. Vor der Beurlaubung ist der Fachbeirat zu hören.

(2) Auszubildende können für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die von der für das Arbeitswesen zuständigen Senatsverwaltung als förderungswürdig anerkannt worden sind, vom Besuch des Berufsschulunterrichts beurlaubt werden; dabei wird die Förderungswürdigkeit in der Regel nicht mehr überprüft. Sie sollen beurlaubt werden, wenn auf Grund ihres Leistungsstandes und ihres Verhaltens keine Nachteile für ihre schulische Laufbahn zu erwarten sind und der Lernfortschritt der Klasse dadurch nicht beeinträchtigt wird. In Ausnahmefällen ist im Einvernehmen mit dem Fachbeirat die Beurlaubung einer ganzen Klasse bis zu dreimal während der gesamten Ausbildungszeit möglich; einzelne Schüler sollen dabei jedoch nur dann nicht mitbeurlaubt werden, wenn ihr Leistungsstand und Verhalten dies in keinem Fall zulassen und ihre individuelle Förderung während der Beurlaubung ihrer Mitschüler möglich ist. Erneute Beurlaubungen einzelner Schüler werden auch durch die vorausgegangene Beurlaubung der ganzen Klasse nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

10 – Antragstellung und Entscheidungsbefugnis bei Beurlaubungsanträgen

(1) Der Beurlaubungsantrag ist unter Angabe der Gründe von dem Erziehungsberechtigten oder dem Auszubildenden rechtzeitig vorher bei der Schule zu stellen. Handelt es sich um Auszubildende, so ist, wenn der Erziehungsberechtigte den Antrag stellt, die Zustimmung des Auszubildenden, wenn der Auszubildende den Antrag stellt, die Zustimmung des Erziehungsberechtigten erforderlich.

(2) Für Beurlaubungen bis zu drei Unterrichtstagen – in Berufsschulen mit Teilzeitunterricht nicht über die Zahl der wöchentlichen Berufsschultage hinaus – ist der Klassenlehrer, in Gesamtschulen der Kerngruppenleiter, in der gymnasialen Oberstufe der Oberstufentutor zuständig; bei stundenweiser Beurlaubung kann die Entscheidung auf den jeweils betroffenen Lehrer delegiert werden. Über Beurlaubungen für die Zeit vor Beginn oder nach Ende der Sommerferien sowie über Beurlaubungen bis zu vier Wochen entscheidet der Schulleiter nach Stellungnahme des Klassen- oder Kerngruppenleiters oder des Oberstufentutors.

(3) Darüber hinausgehende Beurlaubungen sind nur bei schwerwiegenden Gründen zeitlich begrenzt zulässig und können von einer anderweitigen Fortbildung des Schülers während der Beurlaubung, etwa durch Privatunterricht, abhängig gemacht werden. Über sie entscheidet das Bezirksamt nach Stellungnahme der Schule, bei der die Anträge einzureichen sind.