Erläuterungen zur Übersicht für Bildungsurlaub in Corona-Zeiten

Grundsätzliches für alle Bundesländer (außer Bayern und Sachsen)

Mehrere Bundesländer haben zur Frage der Anerkennung von Online-Seminaren aktuelle Informationen auf ihren Informationsseiten online gestellt. Der Tenor: Online-Bildungsurlaube sind, nach wie vor, nach den bestehenden Gesetzen nicht anerkennungsfähig. Allerdings, und das ist neu, weisen Hamburg, Berlin und Baden-Württemberg explizit auf die Möglichkeit hin, eine freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen. Dieser muss für ein Online-Seminar keine Freistellung erteilen – er darf es aber, wenn im Gegenzug der/die Arbeitnehmer*in damit den Anspruch auf Bildungsurlaub als abgegolten ansieht.

Baden-Württemberg geht sogar noch weiter: es empfiehlt Arbeitgeber*innen die Anerkennung, wenn es sich um ein in Echtzeit stattfindendes Online-Seminar handelt.
Wenn sie sich für ein Online-Seminar interessieren, fragen sie bei ihrem Arbeitgeber nach, ob und unter welchen Bedingungen er das als Bildungsurlaub anerkennt. Und bedenken sie, sie müssen ihn überzeugen – anders als bei anerkannten Bildungsurlauben, kann er einfach „Nein“ sagen.

Baden-Württemberg

Im Hinblick auf die derzeitige Situation rund um das Corona-Virus wird Arbeitgeber*innen empfohlen, Arbeitnehmer*innen auch dann die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme zu gestatten, wenn diese in Form eines Online-Seminars durchgeführt wird. Dadurch ist die Gleichzeitigkeit der Arbeit von Lehrenden und Teilnehmenden gewährleistet und es kann sichergestellt werden, dass die/der Arbeitnehmer*in auch tatsächlich an der Maßnahme teilnimmt.

Berlin

Das BiUrlG sieht keine Anerkennung von online durchgeführten Bildungsveranstaltungen vor. Sollten davon abweichend Kurse nicht in Präsenzform durchgeführt werden, ist Folgendes zu berücksichtigen: Arbeitgebern steht es frei, individualvertragliche Vereinbarungen zu treffen und Freistellungen zu gewähren. Beschäftigte, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen wollen, informieren deshalb unverzüglich ihren Arbeitgeber über die geänderte Kursform und holen die Zustimmung zur Teilnahme an der geplanten Veranstaltung in Online-, Webseminar- oder Skypeform ein. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen kann dann auf den Bildungsurlaubsanspruch angerechnet werden.

Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist nach § 6 BiUrlG geregelt:
§ 6 BiUrlG – 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.“

Brandenburg:

Andere Lernorte und Methoden als die im Antrag angegebenen sind von den bestehenden Anerkennungen nicht umfasst. Allerdings sieht das Brandenburgische Weiterbildungsgesetz u.a. auch vor, dass zugunsten der Beschäftigten von den Vorschriften zur Bildungsfreistellung abgewichen werden kann. (§ 23 BbgWBG) Wenn sich Arbeitgeber und Beschäftigter jeweils einigen können, dass die Freistellung auch erfolgt, wenn das Angebot abweichend als „Live-Online-Kurs“ durchgeführt wird, obwohl nicht als solches anerkannt, gibt es keine Grundlage für Einwände. Das setzt jedoch immer ein eindeutiges Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem voraus.

Anerkennungen in Brandenburg werden aktuell auch weiterhin nur aufgrund der Kriterien des Weiterbildungsgesetzes und der Bildungsfreistellungsverordnung erfolgen.

Bremen:

Bremen erlaubt Online-Kurse, Skype-Webcam-Unterricht mit den bestehenden Anerkennungen. Folgende Bedingungen sind an den Online-Kurs zu stellen: Der zeitliche Rahmen darf 6 Lektionen im Wochendurchschnitt nicht unterschreiten, d.h. 30 Wochenlektionen sind Voraussetzung. Die Teilnahme muss belegbar sein durch Protokoll, Webkamera, regelmäßige Interaktionen, etc. Ein bloßes Einloggen ohne Anwesenheits-kontrolle wird nicht akzeptiert.

Hamburg:

Für die Teilnahme an E-Learning-Veranstaltungen kann nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz grundsätzlich kein Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden, Kurse können formal daher erst zu einem späteren Zeitpunkt im Präsenzunterricht besucht werden. In dieser besonderen Situation gibt es aber informelle Möglichkeiten zur Teilnahme an Veranstaltungen, die Teilnehmende mit ihrem/ihrer Arbeitgeber*innen aushandeln können. Arbeitgeber*innen steht es frei, individualvertragliche Vereinbarungen zu treffen und Freistellungen zu gewähren, um einzelne Mitarbeiter*innen zu fördern. Wenn ein Arbeitgeber einer Online-Teilnahme im Rahmen einer solchen firmeninternen Vereinbarung zustimmt, steht dem nichts im Wege. Kursanbieter können für eine Online-Durchführung geeignete Kurse dann ihren Teilnehmer*innen mit diesen Bedingungen anbieten.

Hessen:

Online-Kurse und Webseminare werden nicht als Bildungsurlaub anerkannt. Letztendlich obliegt es dem Arbeitgeber freiwillig den Kurs trotzdem als Bildungsurlaub zu akzeptieren.

Mecklenburg-Vorpommern:

Für bereits anerkannte Weiterbildungsveranstaltungen gilt der Online-Unterricht nicht. Für eine Online-Veranstaltung müssen die Anerkennungsvoraussetzungen neu geprüft werden. Bei einem Neuantrag für eine Online-Weiterbildungsveranstaltung sind vom Träger bzw. Veranstalter entsprechende Nachweise (spezielles Curriculum, evtl. Log-Daten von Teilnehmenden) zu erbringen.

Niedersachsen:

Grundsätzlich sind Online-Bildungsurlaubsveranstaltungen bis 30.06.2021 möglich.

Das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur verlängert die Erlaubnis zur Durchführung von Bildungsurlauben in Online-Form bis zum 30. Juni 2021. Es gelten die gleichen Bedingungen wie für Präsenzseminare. So muss die Dauer mindestens drei Tage in Folge mit je 8 Unterrichtsstunden betragen. Die Teilnahme muss sichergestellt sein und es muss darüber eine Bescheinigung vom Veranstalter erteilt werden.

Nordrhein-Westfalen:

Online-Bildungsurlaub ist in NRW bis Ende 2021 möglich.

Das Landesparlament hat die befristete Genehmigung von Online-Bildungsurlauben bis zum 31.12.2021 verlängert: „In der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2021 können die Bildungsveranstaltungen auch digital angeboten werden, sofern die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeitrahmen umfassen.“ AWbG § 9 (1)

Rheinland-Pfalz:

Grundsätzlich sind bestehende Bildungsfreistellungsbescheide nach dem rheinland-pfälzischen Bildungsfreistellungsgesetz ausschließlich für Präsenzveranstaltungen ausgesprochen. Seit Dezember 2020 können aber Online-Veranstaltungen beantragt werden, die unter bestimmten Voraussetzungen auch genehmigt werden können.

Im Falle einer Onlinedurchführung aufgrund der aktuellen Situation wird auf Folgendes hingewiesen: Die Beschäftigten, die geplant hatten, Bildungsfreistellung in Anspruch zu nehmen, müssen ihren Arbeitgeber über die geänderte Teilnahmeform unverzüglich informieren und die Zustimmung zur Teilnahme an der geplanten Veranstaltung in Online- oder Skype-Form zwingend einholen. Rechtlich gesehen handelt es sich dann um eine Freistellung, die aufgrund “einer sonstigen vertraglichen oder betrieblichen Regelung über Freistellung zum Zwecke der Weiterbildung” getroffen wird (§ 4 Abs. 1 Satz 2 BFG). Die Rechtsfolge ist in § 4 Abs. 2 BFG geregelt: “Freistellungen, die aufgrund der in Absatz 1 Satz 2 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet, soweit die Veranstaltungen den in § 3 niedergelegten Zielen entsprechen.”

Saarland:

Das Saarländische Bildungsfreistellungsgesetz schließt Online-Kurse nicht aus. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass der Veranstalter die Teilnahme kontrolliert und damit den Nachweis führen kann. Das ist am ehesten bei Online-Kursen mit Video-Beteiligung der Teilnehmenden gewährleistet. Zusätzlich muss stets die Gleichstellungsinformation des saarländischen Bildungsministeriums den Unterlagen für die Teilnehmenden beigefügt werden, wenn Anerkennungen anderer Bundesländer genutzt werden, was stets möglich ist.

Sachsen-Anhalt:

Verfahrensweise wie in Berlin und Brandenburg – d.h. der/die jeweilige Arbeitgeber*in muss zwingend zustimmen.

Schleswig-Holstein:

Grundsätzlich können nach dem Weiterbildungsgesetz in Schleswig-Holstein nur Präsenzkurse anerkannt werden. Sofern die Veranstaltungen derzeit online durchgeführt werden und die Teilnehmer Ihren Kurs nicht auf einen späteren Zeitraum verschieben möchten, wird auf das nach § 14 Abs. 2 WBG bestehende Konsensprinzip verwiesen:
Sollte der Wechsel auf einen Alternativtermin von den Teilnehmenden nicht möglich/erwünscht sein, ist eine Teilnahme über das Konsensprinzip nach § 14 Abs. 2 WBG nach Zustimmung des Arbeitgebers, möglich.
Der Arbeitgeber hat demnach grundsätzlich die Entscheidungsfreiheit darüber, dem/der Arbeitnehmer*in eine Teilnahme an einer nicht anerkannten Veranstaltung zu ermöglichen. Dies wäre aktuell bei der Umgestaltung von anerkannten Präsenzkursen in nicht anerkennungsfähige Online-Lehrgänge der Fall. Der Arbeitgeber hat jederzeit die Möglichkeit seinem/seiner Arbeitnehmer*in den bereits genehmigten Bildungsurlaub in der jetzigen Situation trotzdem zu gewähren.

Thüringen:

Der Kurs kann als Online-Kurs unter folgenden Voraussetzungen stattfinden: Die geforderte Mindestdauer der Veranstaltung von zwei Tagen am Stück mit jeweils sechs Unterrichts-stunden mit je 45 Minuten darf nicht unterschritten werden. Der/die Teilnehmer*in muss seinem Arbeitgeber die ordnungsgemäße Teilnahme nachweisen.