

# KAPITEL 7

## Der Weiterbildungsurlaub

### §1. Der bezahlte Bildungsurlaub

*(Gesetz vom 22.01.1985, Art. 108 - 144; KE 23.7.1985) Im Rahmen der 6. Staatsreform wurde diese Materie den Regionen zugewiesen. Wir erklären nachstehend den Inhalt der föderalen Gesetzgebung, in Kraft bleibt, solange eine Gemeinschaft nicht beschlossen hat, sie zu ändern.)*

#### A. GRUNDSÄTZE

##### 410.

Der Bildungsurlaub ermöglicht es den Arbeitnehmern, manche beruflichen oder allgemeinen Weiterbildungen zu folgen.

Als berufliche Schulung anerkannt sind vor allem die Weiterbildungen zum sozialen Aufstieg, Universitäts- oder Hochschulkurse, die Schulungen des Mittelstandes und manche sektoriellen Schulungen.

Als allgemeine Weiterbildungen sind vor allem die Gewerkschaftsschulungen anerkannt. Des Weiteren sind die beruflichen oder allgemeinen Schulungen anerkannt, die durch die Kommission genehmigt wurden.

Sonderregeln betreffen die Sprachkurse, die Ausbildung des Hochschulwesens (zum Erwerb des Bachelor- oder Masterdiploms), sowie des Sekundarschulwesens für jene, die kein Diplom des Sekundarschulwesens haben, sowie die Ausbildungen zu Berufen in denen Arbeitskräftemangel herrscht.

##### 411.

Der bezahlte Bildungsurlaub gilt für alle vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmer des Privatsektors (die Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor und im Schulwesen sind leider nicht betroffen).

Teilzeitbeschäftigte haben dieses Anrecht in den folgenden Fällen (KE 10.11.2001):

- mindestens zu 4/5 beschäftigt sein;
- in einem flexiblen System mindestens zu 1/3 beschäftigt sind;
- in einem festen Stundenplan mindestens halbezeitig beschäftigt sein und eine berufliche Weiterbildung während den normalen Arbeitszeiten absolvieren.

##### 412.

Der Arbeitnehmer darf der Arbeit fern bleiben für eine Dauer, die der Anzahl effektiv besuchter Stunden der Weiterbildung entspricht. Das will nicht heißen, dass man nur der Arbeit fern bleiben kann, um dem Unterricht zu folgen. Man kann diesen Urlaub auch nutzen um zu lernen, Hausaufgaben zu erledigen, Prüfungen zu machen, usw...

Die Weiterbildung muss mindestens 32 Stunden pro Schuljahr umfassen.

Die maximale Anzahl Unterrichtsstunden hängt von der Art der Weiterbildung ab und ob diese während der Arbeitszeit erteilt wird oder nicht.

Art der Weiterbildung	Normale Begrenzung	Weiterb. während der Arbeitszeit
Beruflich	100	120
Allgemein	80	80
Sprachen	80	80
Beruflich und allgemein	100	120
Beruflich und Sprachen	100	100
Bachelor oder Master	120	120
Beruf mit Arbeitskräftemangel	180	180
Sekundarschulwesen	180	180

#### 413.

Für die Teilzeitbeschäftigten sind die oben angeführten Quoten proportional zum Arbeitssystem.

Beispiel: ein Arbeitnehmer arbeitet 32 Stunden/Woche in einem Unternehmen wo die vollzeitige Arbeitszeit 38 Stunden beträgt. Damit arbeitet er also mindestens zu 4/5 und hat Anrecht auf den Bildungsurlaub. Er folgt einer beruflichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit (die max. Dauer für eine Vollzeitbeschäftigung beträgt also 100 Stunden):

- Er nimmt effektiv an 90 Unterrichtsstunden teil: er hat Anrecht auf  $90 \times 32/38 = 75,79$  oder 75 Stunden 47 Minuten;

- Er nimmt effektiv an mehr als 100 Stunden teil: er hat Anrecht auf  $100 \times 32/38 = 84,21$  oder 84 Stunden 12 Minuten.

Wird der Arbeitnehmer während des Schuljahres wechselnd vollzeitig und teilzeitig beschäftigt, wird die Quote proportional zu den jeweiligen Perioden berechnet.

#### 414.

Der Arbeitnehmer, der sich von der Arbeit entfernt, um einer Ausbildung zu folgen, die im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs anerkannt wurde, behält das Recht auf seinen normalen Lohn bis zu einer gewissen Höchstgrenze. Die Grenze wird pro Schuljahr festgelegt (siehe „grüne Seiten“). Für die Teilzeitbeschäftigten wird sie proportional berechnet. Es ist selbstverständlich, dass nichts dem Arbeitgeber verbietet, den Lohn auch über die Höchstgrenze hinaus zu bezahlen.

Der Arbeitgeber kann beim FÖD Beschäftigung die Rückzahlung des Lohnes und der Sozialbeiträge verlangen, die er für die Abwesenheiten des Arbeitnehmers zahlen musste (Pauschalbetrag pro Urlaubsstunde) (siehe „grüne Seiten“). Diese öffentliche Intervention während des Bildungsurlaubes nachgeht (12 Monate Unterbrechung) wurde (siehe „grüne Seiten“, ONSS-Beiträge, die nicht für die Finanzierung der Sozialen Sicherheit bestimmt sind).

#### 415.

Das Recht auf Bildungsurlaub kann dem Arbeitnehmer zeitweise aberkannt werden, wenn dieser die Unterrichte nicht regelmäßig besucht (mehr als 10% aller Unterrichte unentschuldigt fernbleibt: 6 Monate Unterbrechung) oder gewinneinbringenden Tätigkeiten während des Bildungsurlaubes nachgeht (12 Monate Unterbrechung).

Der Arbeitnehmer, der zweimal einen Lehrgang oder ein Studienjahr ohne Erfolg wiederholen muss, hat für diesen Lehrgang oder dieses Studienjahr kein Anrecht mehr auf Bildungsurlaub. Wenn der zweimalige Misserfolg auf Gründe zurückzuführen ist, die un-

abhängig vom Willen des Betroffenen sind, kann er eventuell weiterhin Anrecht auf seinen Bildungsurlaub haben.

#### **416.**

Es gibt ein besonderes Recht auf Bildungsurlaub um eine Prüfung vor der Jury Central oder zur Zertifizierung der Kompetenzen abzulegen, d.h. die Prüfung, die von den Gemeinschaften organisiert wird, um Kompetenzen, die nicht über Weiterbildungen erworben wurden, anerkannt zu bekommen. Ein solches Zertifikat kann nützlich sein, vor allem bei der Arbeitsuche.

Dieses Recht ist auf folgende Quoten begrenzt:

- Jury Central (KE 3.5.1990): 3 x die Anzahl Stunden des wöchentlichen Arbeitssystems; diese Quote wird der allgemeinen Quote der Stunden für die berufliche Weiterbildung hinzugefügt.
- Beglaubigung der Kompetenzen (KE 10.11.2006): 8 Stunden, am Tag der Prüfung zu nehmen (oder auf die Prüfungstage verteilt); diese Quote wird der Quote der Stunden für die berufliche Weiterbildung angerechnet.

## **B. DIE ORGANISATION DES BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUBS**

#### **417.**

Der Arbeitnehmer entscheidet alleine über die Verwendung des Bildungsurlaubes (Teilnahme an Unterrichten, Vorbereitung und Ablegung einer Prüfung, praktische Arbeiten, usw.), unter Vorbehalt einer kollektiven Planung, von der wir im weiteren Verlauf reden werden.

Er muss seinen Arbeitgeber über eine Teilnahme an solch einer Ausbildung in Kenntnis setzen, indem er ihm ein Einschreibeformular innerhalb von 30 Tagen ab Beginn der Ausbildung zukommen lässt (oder, bei verspäteter Einschreibung, innerhalb von 15 Tagen). Für die Unterrichte, die während einem normalen Schuljahr organisiert werden, muss die Bestätigung spätestens für den 31. Oktober eingereicht werden. Da die Hinterlegung dieses Formulars einen Kündigungsschutz für eine gewisse Dauer bietet, ist es wichtig einen Beweis des Datums aufzubewahren, entweder durch Unterschrift des Arbeitgebers bei Erhalt, oder durch Absenden des Formulars per Einschreiben.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber außerdem eine durch den Organisator der Schulung ausgestellte Anwesenheitsbescheinigung aushändigen.

#### **418.**

Im Gesetz ist vorgesehen, dass der Bildungsurlaub Gegenstand einer kollektiven Planung im Betriebsrat, mit der Gewerkschaftsdelegation oder den betroffenen Arbeitnehmern sein muss.

Bezüglich der KMU präzisiert das Gesetz, dass möglichst darauf zu achten ist, dass Unterrichtsstunden nicht auf Arbeitsstunden fallen.

Im Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber sich einer gleichzeitigen Abwesenheit wegen Bildungsurlaub von mehr als 10% der Arbeitnehmer einer gleichen Tätigkeit widersetzen. Jedoch mindestens ein Arbeitnehmer pro Posten muss seinen Bildungsurlaub nehmen können. Der Arbeitgeber kann diese Begrenzung nur geltend machen, wenn der Betriebsrat oder die paritätische Kommission definiert hat, was unter „gleiche Tätigkeit“ fällt (Art. 147 des Programm-Gesetzes vom 12.12.1989).

In Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern, legt ein Kollektivabkommen, un-

terschrieben durch alle in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Arbeitnehmerorganisationen, die gemeinsame Planung fest. Diese Planung kommt einer individuellen Planung zuvor (Art. 176 des Programm-Gesetzes vom 29.11.1990, Belgisches Staatsblatt 09.01.1991).

#### **419.**

Diese Planung ist keine Bedingung um Bildungsurlaub zu erhalten. Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass diese Planung das Recht des Arbeiters, die Unterrichte zu besuchen, daran teilzunehmen, nach den Unterrichten an den Arbeitsplatz zurückzukehren sowie die Prüfungen abzulegen, nicht beeinträchtigen darf.

Bei unvorhergesehenen Umständen oder bei höherer Gewalt kann man von dieser Kollektivplanung, auf Basis einer begründeten Anfrage seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, abweichen. Die genauen Regeln solch einer Abweichung können somit durch ein gegenseitiges Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden. Der Arbeitnehmer kann sich durch die Gewerkschaftsdelegation beraten lassen. Im Falle einer anhaltenden Meinungsverschiedenheit entscheidet die Sozialinspektion, wenn zuvor der Vermittlungsversuch scheitert.

## **§2. Andere Arten von Urlaub**

### **A. URLAUB FÜR SOZIALE WEITERBILDUNG**

*(Gesetz 1.7.1963, K.E. 28.12.1973, K.E. 09.01.1974)*

#### **420.**

Neben dem Gesetz bezüglich des Bildungsurlaubes besteht ein anderes Gesetz, das es dem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Arbeit zu unterbrechen, um Unterrichte „zwecks intellektueller, moralischer und sozialer Ausbildung“ zu belegen. In Wirklichkeit handelt es sich vor allem um gewerkschaftliche Schulungen. Dieser Urlaub beträgt maximal 10 Tage pro Jahr (12 im System der 6 Tage-Woche) und die Unterrichte müssen mindestens 6 Stunden umfassen. Der Arbeiter wird nicht vom Arbeitgeber entlohnt, sondern erhält eine Entschädigung von der zuständigen Gemeinschaft, die möglicherweise durch Zusatzzahlungen der Gewerkschaftsorganisation oder des Arbeitgebers ergänzt wird. Der Teilzeitbeschäftigte profitiert ebenfalls von diesem Urlaub für soziale Weiterbildung.

### **B. DURCH KAA GEREGLER BILDUNGSURLAUB**

#### **421.**

In bestimmten Sektoren und Unternehmen schaffen KAA zusätzliche Erleichterungen für die Weiterbildung (z. B. für Teilzeitbeschäftigte). Der Zeitkredit oder die Reduzierung der Laufbahn kann auch für eine Ausbildung genutzt werden. In der flämischen Region wird eine regionale Prämie zusätzlich zur ONEm-Entschädigung gezahlt.