

Informationsblatt

Bezahlter Bildungsurlaub in der Region Brüssel-Hauptstadt auf der Grundlage der am 8. Mai 2024 geltenden Vorschriften

1. Allgemein

Mit diesem Informationsblatt möchte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Büro Brüssel über die geltenden Regelungen zum bezahlten Bildungsurlaub in der Region Brüssel-Hauptstadt informieren.

Die nachstehende informative Zusammenfassung wurde unter Berücksichtigung der am 8. Mai 2024 geltenden Rechtsvorschriften erstellt.

Der Arbeitgeber kann diese Informationsübersicht einseitig ändern, um sie an Änderungen der geltenden Rechtsvorschriften anzupassen.

2. Was ist Bildungsurlaub?

Nach belgischem Recht ist der bezahlte Bildungsurlaub ein Recht von Arbeitnehmern des privaten Sektors, an anerkannten Fortbildungskursen teilzunehmen und der Arbeit bei fortwährender Bezahlung fernzubleiben.

Die Zuständigkeit ist nach Regionen aufgeteilt, und der Standort des Arbeitgebers bestimmt, welche Regelungen zur Anwendung kommen.

Die föderale Regierung behält jedoch die Zuständigkeit für Aspekte, die Teil des Arbeitsrechts sind und Folgendes betreffen:

- Planung von bezahltem Bildungsurlaub
- Beibehaltung des Lohnanspruchs (begrenzt auf einen Höchstbetrag)
- Kündigungsschutz

3. Bezahlter Bildungsurlaub in der Region Brüssel-Hauptstadt

Da der VÖB seinen Sitz in Brüssel hat, wird im Folgenden nur das in der Region Brüssel-Hauptstadt geltende System des bezahlten Bildungsurlaubs zusammengefasst.

Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub, wenn sie:

- Vollzeit beschäftigt sein; oder
- teilzeitbeschäftigt sind (die Unterbrechung der Arbeit muss mindestens 25 % einer Vollzeitbeschäftigung ausmachen). In diesem Fall wird die Anzahl der Stunden des bezahlten Bildungsurlaubs im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit berechnet. Arbeitnehmer, die Zeitguthaben und Elternurlaub in Anspruch nehmen, gelten als Teilzeitbeschäftigte.

Der Bildungsanbieter und der gewählte Bildungsgang/Berufsausbildung haben Einfluss auf den Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub.

Die Höchstzahl der Stunden¹, während derer der Arbeitnehmer abwesend sein darf, beträgt 120 Stunden für die Berufsweiterbildung und 80 Stunden für die allgemeine Weiterbildung und Sprachkurse.

Je nach Kurs wird eine maximale Anzahl von Stunden an bezahltem Bildungsurlaub gewährt. Eine Übersichtstabelle finden Sie unter: <https://economie-emploi.brussels/conge-education-duree>.

4. Organisation von bezahltem Bildungsurlaub

⇒ **Verpflichtungen seitens des Arbeitnehmers:**

- Der Arbeitnehmer muss sich vergewissern, dass die Fortbildung, die er besuchen möchte, Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub gibt, denn nur anerkannte Fortbildungen berechtigen zu bezahltem Bildungsurlaub. Die Liste der Lehrgänge, die Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub geben, ist unter folgendem Link abrufbar: <https://economie-emploi.brussels/conge-education-formation>.
- Die Ausbildung muss mindestens 32 Kontaktstunden umfassen.
- Der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub entsteht mit der Einreichung der Anmeldebescheinigung (ein spezielles Dokument für den bezahlten Bildungsurlaub, das von der Bildungseinrichtung ausgestellt wird) durch den Arbeitnehmer an den Arbeitgeber bis spätestens 31. Oktober eines jeden Schuljahres².

¹ In drei Fällen liegt die Obergrenze bei 180 Stunden, nämlich dann, wenn es sich bei der Ausbildung um eine Vorbereitung auf die Ausübung eines Engpassberufs handelt, wenn sie zu einem Abschluss der Sekundarstufe I führt oder wenn es sich um eine Grundausbildung für einen Arbeitnehmer handelt, der noch keinen Abschluss der Sekundarstufe II hat, aber diese Fälle werden in der VÖB nicht auftreten.

² Bei einer verspäteten Einschreibung nach dem 31. Oktober oder bei einer Einschreibung für einen Kurs, der nach dem 31. Oktober beginnt, oder bei einem Wechsel des Arbeitgebers während desselben Schuljahres sollte der Antrag auf bezahlten Bildungsurlaub spätestens innerhalb von 15 Tagen nach der Einschreibung oder dem Wechsel des Arbeitgebers gestellt werden.

- Die Planung des Urlaubs erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.
- Der Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber über die voraussichtliche Abwesenheit.
- Der Arbeitnehmer muss der Bildungseinrichtung mitteilen, dass er bezahlten Bildungsurwahl nehmen möchte, damit die Bildungseinrichtung die entsprechenden Bescheinigungen ausstellen kann.
- Die regelmäßige Teilnahme der Arbeitnehmer an Berufsbildungsmaßnahmen ist erforderlich.
- Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber vierteljährlich einen Nachweis über die regelmäßige Anwesenheit vor.
- Der Anspruch auf bezahlten Bildungsurwahl wird durch die Vorlage von Teilnahmebescheinigungen aufrechterhalten. Diese Unterlagen werden dem Arbeitnehmer von der Bildungseinrichtung zur Verfügung gestellt.

⇒ **Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers:**

- Der Arbeitgeber kann das Recht auf bezahlten Bildungsurwahl nicht verweigern, wenn der betreffende Arbeitnehmer und der Kurs die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen.
- Ist der Arbeitnehmer während des bezahlten Bildungsurwahls abwesend, hat er Anspruch auf die Zahlung seines normalen Gehalts (begrenzt auf einen Höchstbetrag von 3.500 EUR brutto pro Monat (aktueller Betrag)) zu den üblichen Fälligkeitsterminen gemäß den einschlägigen geltenden Rechtsvorschriften.

⇒ **Erstattungsmodalitäten:**

- Vom 1. September bis zum 31. Dezember des betreffenden Schuljahres muss der Arbeitgeber einen Erstattungsantrag über das Online-Formular einreichen. Dies kann über Securex erfolgen.
- Alle erforderlichen Informationen (beizufügende Dokumente, auszufüllende Formulare) finden Sie unter <https://economie-emploi.brussels/conge-education-remboursement>.
- Die Region Brüssel-Hauptstadt erstattet einen Pauschalbetrag von 22,07 € pro Stunde bezahlten Bildungsurwahl.
- Die Erstattung wird direkt an den Arbeitgeber gezahlt. Der Gesamtbetrag der Entschädigung für Löhne und Sozialbeiträge ist auf 700.000,00 € pro Arbeitgeber und Kalenderjahr begrenzt.

⇒ **Wichtige Punkte:**

- Der bezahlte Bildungsurwahl beginnt mit dem Beginn der Ausbildung und endet mit deren Abschluss.
- Die jährlichen Höchstgrenzen gelten unabhängig von der Anzahl der im Laufe des akademischen Jahres absolvierten Module oder Kurse.

- Bezahlter Bildungsurlauf kann an unterrichtsfreien Tagen und in den Schulferien genommen werden, sofern er zwischen Beginn und Ende des Kurses genommen wird.
- Bezahlter Bildungsurlauf kann in ganzen oder halben Tagen, Stunden oder Stundenanteilen genommen werden, darf aber niemals die Anzahl der Stunden überschreiten, die der Arbeitnehmer eigentlich hätte arbeiten müssen. Er ist nicht auf das folgende Jahr übertragbar. Beispiel: In seinem Arbeitszeitplan steht, dass er von Montag bis Freitag 7,6 Stunden arbeitet. Er darf nicht mehr als 7,6 Stunden bezahlten Bildungsurlauf pro Tag nehmen.
- (Un-)gerechtfertigte Fehlzeiten und/oder ein nach unten angepasster Stundenplan können dazu führen, dass weniger Stunden bezahlter Bildungsurlauf gewährt werden und die jährliche Höchstgrenze unterschritten wird.
- Bei mehr als 10 % unentschuldigtem Fehlen in einem Quartal wird der Anspruch auf bezahlten Bildungsurlauf für sechs Monate ausgesetzt.