

Stiftung Warentest - Spezial: Weiterbildung finanzieren

Unterstützung vom Arbeitgeber: Den Chef beteiligen

Von der beruflichen Weiterbildung eines Mitarbeiters profitiert oft auch der Arbeitgeber. Viele Firmen unterstützen deshalb das Bildungsengagement ihrer Arbeitnehmer – mit Zuschüssen oder Zeit.

Auch das Unternehmen profitiert

Eine berufliche Weiterbildung kostet Zeit und Geld. Viele Lernwillige bitten deshalb ihren Arbeitgeber um Hilfe – schließlich hat auch er etwas von dem zusätzlich erworbenen Wissen. In der Regel stoßen sie dabei auf offene Ohren, so das Ergebnis einer aktuellen Umfrage des Marktforschungsinstitutes Forsa. So sind 97 Prozent der Arbeitgeber bereit, Fortbildungen zu unterstützen, die eine Wissenslücke im Unternehmen schließen oder zu den Aufgaben passen, die ein Mitarbeiter im Unternehmen übernimmt.

Nutzen muss erkennbar sein

Neun von zehn Personalentwicklern würden zudem eine Fortbildung bewilligen, um wichtige Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden.

Der entscheidende Punkt ist also: Der Arbeitgeber muss den Nutzen der Qualifizierung für das Unternehmen erkennen können. Welche Argumente den Chef überzeugen können, hat test.de unter [Tipps: So überzeugen Sie den Chef](#) zusammengefasst.

Kostenbeteiligung oder Arbeitszeit

In welcher Form der Arbeitgeber den Weiterbildungswillen unterstützt, hängt vom Einzelfall ab. Die Palette reicht von Lernzeiten am Arbeitsplatz bis hin zur vollständigen Kostenübernahme.

Eine besonders willkommene Hilfestellung ist die vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten. Hier gibt es unterschiedliche Modelle: Entweder der Arbeitgeber übernimmt – zumindest teilweise – die Lehrgangsgebühren oder er zahlt nach bestandener Abschlussprüfung eine Erfolgsprämie.

Möglich ist auch die Finanzierung über eine Art Mitarbeiterdarlehen. In diesem Fall schießt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lehrgangsgebühren vor und erlässt ihm jeden Monat eine bestimmte Summe.

Zusätzlich oder stattdessen unterstützen viele Arbeitgeber den Weiterbildungswillen ihrer Mitarbeiter durch reduzierte Arbeitszeiten. Möglich ist zum Beispiel, dass das Unternehmen den Arbeitnehmer für die Teilnahme an Seminaren oder Klausuren freistellt. Ein anderer Fall: Der Chef erlaubt in Zeiten geringerer Arbeitsbelastung, dass der Angestellte am Arbeitsplatz für seine Fortbildung büffelt.

Nicht ohne Gegenleistung

Egal, auf welche Form der Unterstützung sich Firma und Mitarbeiter einigen – die meisten Arbeitgeber verlangen für ihre Investition eine Gegenleistung.

In der Regel wird erwartet, dass sich der Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum an das Unternehmen bindet. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb des vereinbarten Zeitraums dennoch den Arbeitsplatz wechselt, muss er die Kosten zurückzahlen.

Angemessene Bindungsfristen

Diese so genannte Rückzahlungsverpflichtung darf den Arbeitnehmer aber nicht unangemessen benachteiligen. Diese Fristen hält die aktuelle Rechtsprechung für angemessen:

- Fortbildungsdauer bis zu 1 Monat: Bindung bis zu 6 Monate
- Fortbildungsdauer bis 2 Monate: Bindung bis zu 1 Jahr
- Fortbildungsdauer 3 bis 4 Monate: Bindung bis zu 2 Jahren
- Fortbildungsdauer 6 bis 12 Monate: Bindung bis zu 3 Jahren
- Fortbildungsdauer mehr als 2 Jahre: Bindung bis zu 5 Jahren

Im Einzelfall sind Abweichungen möglich.

Empfehlenswert ist eine Vereinbarung, die ein „Abschmelzen“ des Rückzahlungsbetrages vorsieht. Beispiel: Bei zwölfmonatiger Bindungsdauer reduziert sich der Rückzahlungsbetrag für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Fortbildung weiter besteht, um je ein Zwölftel.

Recht auf Bildungsurlaub

In den meisten Bundesländern haben Arbeitnehmer auch einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Zeit fürs Lernen. Für diesen sogenannten Bildungsurlaub muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine bestimmte Zahl von Tagen freigeben, damit sie an einer Weiterbildung teilnehmen können.

Dabei ist es egal, ob es sich um einen Englischlehrgang, ein Rhetorikseminar oder einen Volkshochschulkurs über den Nationalpark Wattenmeer handelt. Der Kurs muss nur als Bildungsurlaub anerkannt sein. Der Arbeitgeber muss also den Bildungsurlaub genehmigen, auch wenn sein Unternehmen keinen direkten Nutzen davon hat.

Nur wenn wichtige betriebliche Gründe dagegensprechen, etwa dass während der Ferienzeit ohnehin weniger Kollegen anwesend sind, darf der Chef die Freistellung ablehnen. Der Arbeitnehmer muss den Bildungsurlaub aber spätestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung beantragen. Das entsprechende Formular hat unter anderem der Kursveranstalter.

Bildungsurlaub ist bislang in zwölf Bundesländern geregelt. In Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen gibt es keinen gesetzlichen Anspruch. Die neue grün-rote Regierung in Baden-Württemberg hat allerdings die Absicht bekundet, Bildungsurlaub einzuführen.

Bis zu zwei Wochen am Stück



Wer, wann, wie viele Tage und für welche Veranstaltung Bildungsurlaub nehmen kann, regelt jedes einzelne Bundesland für sich (siehe Grafik).

Fast überall dürfen Arbeitnehmer fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr freinehmen. Meist können sie die Ansprüche aus zwei Jahren auch zusammenfassen, sodass alle zwei Jahre sogar zwei Wochen Bildungsurlaub am Stück drin sind. Nur im Saarland gibt es bis zu drei Tage, die der Arbeitnehmer durch eigene Urlaubstage im gleichen Umfang aufstocken muss.

Anspruchsberechtigt sind meist Arbeitnehmer und Auszubildende, oft auch Heimarbeiter. Ausschlaggebend ist das Bundesland, in dem der Arbeitnehmer arbeitet, nicht das, in dem er wohnt.

Kosten trägt der Arbeitnehmer

Während des Bildungsurlaubs zahlt der Arbeitgeber das Gehalt weiter. Die Kosten für die Weiterbildung selbst – also Kursgebühren, Ausgaben für Lehrmittel oder Fahrt- und Unterbringungskosten – trägt der Arbeitnehmer. Wie bei jeder anderen Weiterbildung kann er dafür jedoch Fördermittel beantragen oder die Ausgaben von der Steuer absetzen.

Bildungsurlaub berufsnah nutzen

Da zum Beispiel bei einwöchigen Volkshochschulkursen wie „Bildungsurlaub: Krakau – Auschwitz“ oder „Die Elbe in Hamburg – Lebensraum für Pflanze, Tier und Mensch“ der direkte Bezug zum Job fehlt, sind diese bezahlten freien Tage vielen Arbeitgebern ein Dorn im Auge.

Wem ein gutes Verhältnis zum Chef und zu den Kollegen wichtig ist, der sollte daher den Bildungsurlaub nicht als getarnte Urlaubsreise missbrauchen. Lieber gesehen wird es, wenn der Kurs zumindest entfernt etwas mit dem eigenen Job zu tun hat.

Tipp: Besonderen Einsatz für das Unternehmen beweisen Sie, wenn Sie, wie im Saarland vorgeschrieben, für einen Teil des Kurses auch eigenen Erholungsurlaub beantragen.

Lesen Sie auf der nächsten Seite: [Tipps: So überzeugen Sie den Chef](#)