

# Legal Alert

Neue Regelungen zum Schulungsurlaub

Juli 2010

**Am 16. Juli 2010 sind neue Grundsätze zur Gewährung von Schulungsurlaub und dem Abschluss von Fortbildungsverträgen, die umgangssprachlich als „Loyalitätserklärungen“ bezeichnet werden, in Kraft getreten. Die Novelle bedeutet einen tiefgreifenden Wandel gegenüber bisherigen Regelungen und nicht nur, weil diese Fragen nunmehr im Arbeitsgesetzbuch (und nicht wie bisher in einer Verordnung) geregelt werden, sondern auch weil ganz neue Vorschriften eingeführt worden sind.**

## **Dauer des Schulungsurlaubs und der Arbeitsfreistellung**

Arbeitnehmer, die sich **auf Initiative des Arbeitgebers bzw. mit seiner Zustimmung** nach dem 15. Juli 2010 fortbilden wollen, können während der Unterrichtsdauer einen Schulungsurlaub bzw. eine bezahlte Arbeitsfreistellung in Anspruch nehmen.

Der **Schulungsurlaub** wird ab jetzt in zwei Längen gewährt:

**6 Tage** – bei Externen-, Abitur- und Berufszulassungsprüfungen

**21 Tage** – bei Diplomprüfungen im letzten Studienjahr sowie fürs Verfassen der Diplomarbeit (Magisterarbeit).

Die Urlaubsdauer wird somit gesetzlich beschränkt. Anders verhält es sich bei der **Arbeitsfreistellung**, die für die Dauer des jeweiligen Unterrichts und für die Anreise zum Unterrichtsort zu gewähren ist. Je nach der Studienart kann es sich sogar um mehrere Dutzend von Tagen im Jahr handeln. Dies hat gravierende Bedeutung in der Praxis, denn der Arbeitnehmer behält seinen **Vergütungsanspruch** sowohl für die Unterrichtsdauer als auch für die **Dauer der Freistellung** bei.

Will sich aber ein Arbeitnehmer auf eigener Initiative fortbilden (aber der Arbeitgeber zeigt sich damit nicht einverstanden), sollte er sich mit dem Arbeitgeber einig werden, wie er an der Fortbildungsmaßnahme teilnehmen kann. In diesem Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen unbezahlten

Urlaub gewähren oder von der Arbeitsleistung ohne Anspruch auf Lohnfortzahlung freistellen; dies richtet sich allerdings ganz nach freiem Ermessen des Arbeitgebers.

## **Neue „Loyalitätserklärungen“**

Der Gesetzgeber hält an der maximalen Geltungsdauer der „Loyalitätserklärungen“ fest, die weiterhin unverändert **3 Jahre** beträgt. „Loyalitätserklärungen“ sind wie bisher schriftlich abzuschließen. Neben den Bestimmungen über die Durchführung von Fortbildungsteilnahmen bzw. über eine etwaige Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung weiterer Leistungen an den Arbeitnehmer (z.B. Kauf von Lernbüchern, Übernahme von Fahr- oder Unterkunftskosten) regeln sie selbstverständlich auch **die Erstattung der vom Arbeitgeber finanzierten Schulungskosten**, wenn der Arbeitnehmer seine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Unterrichtsende nicht erfüllt. Hier wurden auch die meisten Änderungen eingeführt; im Gesetz werden Fälle detailliert erörtert, wann der Arbeitgeber seinen Anspruch auf Erstattung von ihm finanzierter Kosten durchsetzen kann. Dies trifft zu, wenn

der Arbeitnehmer ohne triftigen Grund mit seiner Fortbildung **nicht beginnt** oder die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen abbricht, der Arbeitgeber **das Arbeitsverhältnis** mit dem Arbeitnehmer **aus Verschulden des Arbeitnehmers ohne Kündigungsfrist** während der Teilnahme des Arbeitnehmers an Fortbildungsmaßnahme oder nach deren Beendigung in der Frist laut der Loyalitätserklärung **auflöst**, der Arbeitnehmer in der Frist laut der Loyalitätserklärung **den Arbeitsvertrag kündigt** (dies gilt nicht für die Kündigung wegen Mobbing), der Arbeitnehmer in der Frist laut der Loyalitätserklärung **das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsfrist** wegen einer schwerwiegenden Verletzung der grundlegenden Pflichten durch den Arbeitgeber oder wegen Mobbing - **trotz Nichtvorliegens dieser Gründe - auflöst**.

Ein Arbeitgeber, der den obigen Ursachenkatalog **erweitern** möchte, kann sich mit dem Vorwurf



konfrontiert sehen, er würde den Arbeitnehmer benachteiligende Vorschriften einführen, was kraft Gesetzes ausdrücklich untersagt ist. Sollte dies aber trotzdem geschehen, würden sie **kraft Gesetzes** durch einschlägige Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches **ersetzt werden**. Dies bedeutet praktische Probleme für zahlreiche Arbeitgeber.

### **Bisherige Bestimmungen**

Die bisher geltenden Bestimmungen werden keinesfalls in Bausch und Bogen verworfen und finden weiter Anwendung auf Arbeitnehmer, die ihre Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme vor dem 16. Juli 2010 begonnen haben.

**Ansprechpartnerin**

**Agata Mierzwa**

**E-mail** ▶

+48 22 50 50 751

