



**GEMEINSAM.
WEITER.
BILDEN.**

Dr. Reinold Mittag | Christine Rosenthal

DER WEG ZUM BILDUNGSURLAUB

**HANDREICHUNG FÜR ARBEITNEHMER*INNEN
ZUR FREISTELLUNG NACH DEM
ARBEITNEHMERWEITERBILDUNGSGESETZ
(AWbG) NRW**

Stand 2022

RECHT AUF FREISTELLUNG	4
------------------------------	---

KOMMENTAR ZUM AWbG	6
--------------------------	---

Anspruchsberechtigung	6
Der Weg zum Bildungsurlaub	16
AWbG-Seminar	22

MUSTERSCHREIBEN	27
-----------------------	----

Antrag auf Bildungsurlaub	27
Gleichwohl-Erklärung	28
Zusammenfassung der Ansprüche auf Bildungsurlaub	29
Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr bei Ablehnung wegen betrieblicher Gründe	30
Teilnahmebescheinigung	31

AWbG – GESETZESTEXT	32
---------------------------	----

ADRESSEN UND LINKS	42
--------------------------	----

RECHT AUF FREISTELLUNG FÜR INDIVIDUELLE WEITERBILDUNG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW können ihr individuelles Recht auf Weiterbildung in einem Bildungsurlaub von fünf Tagen wahrnehmen. Hierzu gibt es klare Regelungen zur Freistellung von der Arbeit.

Am 01.01.1985 trat das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW in Kraft. In der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Dezember 1987 erhielt es eine nach wie vor aktuelle Begründung:

„Der technische und soziale Wandel bleibt in seinen Auswirkungen nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt. Er ergreift vielmehr auch Familie, Gesellschaft und Politik und führt zu vielfältigen Verflechtungen zwischen diesen Bereichen. Daraus ergeben sich zwangsläufig Verbindungen zwischen beruflicher und politischer Bildung.“

Und weiter:

„Es liegt daher im Gemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern.“

Nach der Novellierung im Jahr 2000 wurde das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz am 28.12.2009 erneut novelliert. Die Europäische Kommission hat beanstandet, dass ausschließlich Einrichtungen aus Nordrhein-Westfalen, die zudem nicht gewinnorientiert arbeiten dürfen, dieses Gesetz nutzen können. Mit der von allen Parteien des Landtags initiierten und getragenen Novellierung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes NRW ist dessen Fortbestand gesichert. Es ist in seiner Substanz erhalten und zugleich den EU-Anforderungen angepasst.

Mit der Novellierung des AWbG NRW im Dezember 2014 sind erstmalig auch Auszubildende als Anspruchsberechtigte mit aufgenommen worden.

Mit dieser Handreichung geben wir eine Arbeitshilfe für eine möglichst konfliktfreie Inanspruchnahme des Gesetzes. Die erforderlichen Formularmuster für die Antragstellung haben wir beigelegt. Über diese Handreichung hinaus verweisen wir auf den „Ratgeber zur Freistellung“, der auf der Homepage des DGB-Bildungswerk NRW e.V. <http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/freistellungsratgeber> einsehbar ist. Dieser gibt einen Überblick über sämtliche Freistellungsregelungen in Nordrhein-Westfalen.

Zu guter Letzt noch ein Hinweis: Aufgrund der Corona-Pandemie gibt es eine zeitlich befristete Ergänzung. In der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2022 können die Bildungsveranstaltungen nun auch digital angeboten werden, sofern die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeitrahmen umfassen.

Wir wünschen viel Erfolg und Freude bei der Weiterbildung.



Geschäftsführerin des DGB-Bildungswerk NRW e.V.

KOMMENTAR ZUM AWbG – HANDREICHUNG FÜR ARBEIT- NEHMER*INNEN

Dr. Reinold Mittag | Christine Rosenthal¹

Ein AWbG-Seminar liegt vor, wenn drei Voraussetzungen gegeben sind: Es muss sich erstens um politische oder berufliche Bildung handeln, es muss zweitens von einer anerkannten Einrichtung selber durchgeführt werden und es muss drittens für jedermann zugänglich sein. Um als anspruchsberechtigte*r Arbeitnehmer*in an einem solchen Seminar teilzunehmen, also Bildungsurlaub² zu machen, muss ein bestimmter Weg eingehalten werden. Dann kann Freistellung von der Arbeit zum Zweck der beruflichen und politischen Weiterbildung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts verlangt werden.

ANSPRUCHSBERECHTIGUNG

1. Arbeiter*innen und Angestellte

Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr haben nach §§ 2, 3 AWbG Arbeiter*innen und Angestellte³, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben, sowie Heimarbeiter*innen, Gleichgestellte und arbeitnehmerähnliche Personen. Der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bei Tätigkeiten mit wechselnden Einsatzorten und ohne gewöhnlichen Einsatzort kann sich aus der organisatorischen Zuordnung eines/einer Arbeitnehmer*in ergeben, so dass auch eine/e Flugbegleiter*in Bildungsurlaub beanspruchen kann.⁴ Der Anspruch hängt ferner von der Betriebsgröße, sein Umfang von eventueller betrieblicher Weiterbildung ab. Der Anspruch aus zwei Jahren kann zusammengefasst werden. Während des Bildungsurlaubs darf der/die Arbeitnehmer*in keine dem Zweck der Arbeitnehmerweiterbildung zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben. Für die Zeit der Bildungsurlaubstage hat der Arbeitgeber die Arbeitsvergütung fortzuzahlen.

2. Auszubildende

Das von Gewerkschaften lange geforderte Recht auf Bildungsurlaub auch für Auszubildende (Azubis) ist Ende 2014 endlich Gesetz

geworden. Azubis in den Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO) haben einen Anspruch auf fünf Arbeitstage Bildungsurlaub während ihrer Berufsausbildung zum Zwecke der politischen Weiterbildung. Der Anspruch ist in den ersten beiden Dritteln der Berufsausbildung zu nehmen. Anderenfalls ist eine Zustimmung des Ausbildungsbetriebs oder der Berufsschule erforderlich.

Vom Azubi sind diejenigen abzugrenzen, die keinen Anspruch auf Bildungsurlaub haben. Die Gesetzesbegründung benennt Umschüler*innen, Praktikant*innen, Volontär*innen, Werkstudent*innen. Anspruch haben ferner diejenigen, die in mit den Azubis nach dem BBiG oder der HWO vergleichbaren Berufsausbildungen sind. Laut Gesetzesbegründung⁵ müssen diese Bildungsgänge dieselben Merkmale wie nach dem BBiG bzw. der HWO aufweisen: „Sie müssen auf einem Gesetz beruhen und aus einer schulischen und einer praktischen Ausbildung an zwei Lernorten bestehen. Außerdem muss ein Ausbildungsvertrag geschlossen werden, der eine Ausbildungsvergütung vorsieht. Das gilt für die bundesgesetzlich geregelten Berufe im Gesundheitswesen wie Altenpflegerin/Altenpfleger, Krankenschwester/Krankenpfleger, Masseur und medizinischer Bademeister.“ Diese Ausbildungen werden in staatlich anerkannten Schulen des Gesundheitswesens in NRW (sog. Fachschulen) vermittelt. Soweit dabei keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, ist dies nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unerheblich. Das BAG fasste den Ausdruck „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ deutlich weiter (Ausbildung nach anderen Rechtsvorschriften). Auch Schüler*innen bspw. zur Physiotherapie gehören zur Belegschaft, wenn die Schule des Arbeitgebers einen Vertrag über ihre Berufsausbildung geschlossen hat, die Azubis in den Betrieb eingegliedert sind und eine berufspraktische Unterweisung innerhalb der Arbeitsabläufe im Betrieb erhalten. Der betrieblich-praktische Teil darf stundenmäßig weniger als die Hälfte

-
- 1 Autor*in bis Ende 2014 Reinold Mittag, ab 2015 Carsten Schulz, ab 2017 Christine Rosenthal
 - 2 Die Bezeichnung „Bildungsurlaub“ ist eigentlich nicht ganz korrekt. Es handelt sich nicht um Urlaub, sondern um Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Arbeitnehmerweiterbildung unter Fortzahlung der Vergütung. Die Bezeichnung „Bildungsurlaub“ hat sich aber eingebürgert und soll deswegen im Folgenden verwendet werden.
 - 3 also nicht Beamtinnen oder Beamte
 - 4 BAG, Urteil vom 18.11.2008, 9 AZR 815/07
 - 5 In der Gesetzesbegründung wird vom Berufsausbildungsgesetz gesprochen – es dürfte das Berufsbildungsgesetz gemeint sein.

der Ausbildungszeit betragen, muss aber einen qualitativ wichtigen Teil der Ausbildung bilden (BAG, Beschluss vom 06.11.2013, 7 ABR 76/11). Keinen Anspruch auf Bildungsurlaub haben Schüler*innen in vollzeitschulischen Bildungsgängen der Berufskollegs in NRW.⁶ Beispiel: Der/die Schüler*in besucht die dreijährige höhere Berufsfachschule, macht einen Abschluss als staatlich geprüfte*r elektrotechnische*r Assistent*in und erwirbt zudem die Fachhochschulreife – kein Anspruch auf Bildungsurlaub. Diese Schüler*innen können aber unter Umständen nach § 43 Abs. 4 des Schulgesetzes NRW vom Schulbesuch beurlaubt werden.

3. Arbeitnehmer*innen im Eintritts-/Austrittsjahr, Elternzeit

Zu Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses gilt Folgendes: Die Anspruchsberechtigung entsteht nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten beim jeweiligen Arbeitgeber, beträgt ab dann jährlich fünf Arbeitstage ohne Rücksicht auf Eintrittsdatum, Austrittsdatum oder Beendigungsgrund. Beim alten Arbeitgeber können also die vollen fünf Tage genommen werden unabhängig davon, ob möglicherweise im April oder im November die Stelle gewechselt wird. Wenn die Bildungsurlaubstage nicht genommen wurden und in der zweiten Jahreshälfte gewechselt wird, verfallen im Ergebnis die Tage aus diesem Jahr. Denn es gibt beim neuen Arbeitgeber erst im darauffolgenden Jahr wieder einen Anspruch, sobald insgesamt sechs Monate verstrichen sind. Wenn die Bildungsurlaubstage beim alten Arbeitgeber nicht oder nur teilweise genommen wurden und der Wechsel des Arbeitsplatzes in der ersten Jahreshälfte erfolgte, werden praktisch die beim früheren Arbeitgeber nicht genommenen Tage aus diesem Jahr „mitgenommen“ zum neuen Arbeitgeber, denn dort entsteht nach sechs Monaten Beschäftigungszeit noch im laufenden Jahr wieder der volle Anspruch, eventuell gekürzt um die beim alten Arbeitgeber bereits genommenen Tage. Eine weitergehende Übertragung oder eine Berechnung eines »anteiligen« Anspruchs findet nicht statt. Dies alles gilt unabhängig von Umfang und Inhalt des Arbeitsverhältnisses, erfasst werden also z. B. auch befristete Arbeitsverhältnisse. Für Arbeitnehmer*innen in Elternzeit sind im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz keine Besonderheiten vorgesehen. Auch diese sind daher zunächst einmal anspruchsberechtigt. Genommen werden kann der Bildungsurlaub während der Elternzeit allerdings

nur, wenn neben der Elternzeit auch gearbeitet, also Teilzeitarbeit geleistet wird. Andernfalls kann zwar an Bildungsveranstaltungen teilgenommen werden, aber es entsteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Nach Ende der Elternzeit und Wiederaufnahme der Arbeit können die dann bestehenden Bildungsurlaubstage genommen werden.

ANSPRUCHSBERECHTIGUNG UND BETRIEBSGRÖSSE

Der Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub besteht in Betrieben und Dienststellen ab zehn Beschäftigten.

a) Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten

Für Arbeiter*innen und Angestellte, die in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, gibt es den Bildungsurlaub ohne Einschränkung.

Sonst gelten folgende Einschränkungen:

b) Betriebe mit zehn bis 50 Beschäftigten

Für Betriebe mit zehn bis 50 Beschäftigten gilt eine Belastungsgrenze von 10 %. Ein Anspruch auf die jährlichen Bildungsurlaubstage besteht für jeden Beschäftigten nur so lange, bis insgesamt 10 % der Beschäftigten pro Kalenderjahr für AWbG-Bildungsurlaub freigestellt worden sind. Ab dann gibt es im laufenden Kalenderjahr für alle Beschäftigten in diesem Betrieb keinen weiteren Rechtsanspruch auf die Bildungsurlaubstage dieses Jahres mehr. Bildungsurlaub kann zwar trotzdem beantragt werden, aber eine Teilnahme ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich so genehmigt. Es handelt sich dann um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung oder antwortet er einfach nicht, dann gibt es hier keinen Bildungsurlaub. Der Arbeitnehmer muss für dieses Jahr verzichten und für das nächste Jahr eine Bildungsurlaubsveranstaltung aussuchen und hierfür möglichst rasch die Bildungsurlaubstage des nächsten Jahres beantragen, um bei den ersten 10 % zu sein.

Solange die gesetzliche Belastungsgrenze noch nicht erreicht ist, kann Bildungsurlaub nach den allgemeinen Regeln beansprucht werden. Wenn der Arbeitgeber auf das Erreichen seiner Belastungsgrenze hinweist und dies nicht glaubhaft erscheint, sollte er zur

⁶ <https://brochuere.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuere/service/msw/das-berufskolleg-in-nordrhein-westfalen-bildungsgaenge-und-abschluesse/903>.

Offenlegung der Daten aufgefördert werden, um eine Prüfung zu ermöglichen. Da der Weg über die Gleichwohlerklärung bei betrieblichen Gründen ausgeschlossen ist, kann notfalls anschließend sofort das Gericht angerufen werden. Spätestens dort hat der Arbeitgeber auch im Einzelnen nachzuweisen, dass er zum Zeitpunkt des Antrags andere Arbeitnehmer*innen in einer Anzahl von 10 % der Beschäftigten bereits tatsächlich freigestellt hatte.

c) Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten

Keinen Rechtsanspruch auf Freistellung gibt es in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten. Dort ist Bildungsurlaub nur eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Bildungsurlaub kann zwar auch im Kleinbetrieb beantragt werden, aber eine Teilnahme ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich so genehmigt. Verweigert der Arbeitgeber im Kleinbetrieb die Freistellung oder antwortet er einfach nicht, dann gibt es hier keinen Bildungsurlaub. Wenn nun unklar ist, ob im eigenen Betrieb eine der genannten Grenzen gerade erreicht oder eben gerade noch nicht erreicht wurde, d. h. fraglich erscheint, ob neun oder zehn Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden bzw. 50 oder 51 Arbeitnehmer*innen, sind Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich. Wenn die Beschäftigtenzahl schwankt, d. h. in der Zeit des Antrags auf Bildungsurlaub Arbeitnehmer*innen eingestellt oder entlassen werden, dürfte es wohl auf die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer*innen ankommen; dies ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt.

UMFANG DES ANSPRUCHS AUF FREISTELLUNG FÜR ARBEITNEHMERWEITERBILDUNG

1. DAUER PRO KALENDERJAHR

Die Dauer des Bildungsurlaubs beträgt fünf Tage im Kalenderjahr. Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, ändert sich die Anzahl der Bildungsurlaubstage entsprechend.⁷ Für Schichtarbeiter*innen sind keine Besonderheiten geregelt. Erfolgt der Einsatz an wechselnden Wochentagen, kann die Berechnungsweise wie beim Erholungsurlaub als Orientierung dienen. Dort kommt es auf den Durchschnitt der wöchentlichen

Arbeitstage an. Eine vom Umfang des so ermittelten Kontingents völlig unabhängige Frage ist, welche Tage des Kontingents für den Seminarbesuch gebraucht und verbraucht werden. Dabei kommt es auf die Lage des Seminars und die Lage der Arbeitszeit nach dem Schichtplan in dieser Woche an. Je nachdem sind nicht alle Tage aus dem Kontingent nötig oder umgekehrt unter Umständen sogar noch weitere Tage z. B. aus dem Arbeitszeitkonto erforderlich. Auch das Entgelt wird entsprechend der eingeteilten Arbeitstage/Schichten fortgezahlt, für die Bildungsurlaubstage genommen wurden. Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber können freiwillig die Lage der Arbeitszeit für die Seminarwoche vom Schichtplan abweichend dahingehend vereinbaren, dass sich eine Anpassung an die Seminartage ergibt. Dabei ist ggf. auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten. Auf Anfrage sind Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft gerne behilflich. Eine Erkrankung während des Bildungsurlaubs verbraucht die betreffenden Bildungsurlaubstage nicht.

Während Arbeitnehmer*innen pro Jahr Anspruch auf fünf Tage Freistellung von der Arbeit für politische oder berufliche Weiterbildung bei fortlaufendem Entgelt haben, ist der Anspruch der Auszubildenden auf fünf Tage für politische Bildung während ihrer Berufsausbildung beschränkt. Der Anspruch ist zudem in den ersten beiden Dritteln der Berufsausbildung zu nehmen oder erfordert eine ausnahmsweise Zustimmung des Ausbildungsbetriebes und der Berufsschule.

- ▶ Arbeitnehmer*innen der Metall- und Elektroindustrie können ihren Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung nach § 8 Ziffer 1 des Tarifvertrags Bildung auch ganz oder teilweise in ein Bildungskonto einbringen.

2. REDUZIERUNG DER DAUER BEI BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

Es gibt eine Ausnahme zur fünftägigen Dauer des Bildungsurlaubs. Wenn der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer*in für die Teilnahme an einer betrieblich oder dienstlich veranlassten Bildungsveranstaltung freistellt, kann der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 2 AWbG diese betriebliche Bildungsveranstaltung bis zu zwei Tage auf das jährliche Kontingent von fünf Tagen Bildungsurlaub anrechnen. Dann gibt es eventuell nur noch vier oder drei Tage Bildungsurlaub für das Kalenderjahr, in dem die Freistellung für die betriebliche

⁷ Im Text dieser Broschüre wird, soweit nicht anders vermerkt, vom Regelfall einer Fünf-Tage-Woche ausgegangen.

Bildungsveranstaltung erfolgte. Die Anrechnung kann nur für ganze Tage erfolgen. Liegt keine Anrechnung vor, bleibt es bei den fünf Tagen. Nun besteht als Arbeitnehmer*in keine Verpflichtung, den Arbeitgeber zu fragen, ob er betrieblich veranlasste Bildungsveranstaltungen tatsächlich anrechnen wird. Die Anrechnung erfolgt nicht automatisch; der Arbeitgeber muss sie nicht vornehmen. Man sollte also auch in einem solchen Fall, wenn es wirklich schon einmal Bildungsveranstaltungen des Arbeitgebers gab, zunächst einmal fünf Tage Bildungsurlaub beantragen. Allerdings ist zu beachten, dass der Arbeitgeber eventuell jetzt noch die zwei Tage auf das jährliche Kontingent anrechnet, so dass dann möglicherweise nur noch ein Umfang von drei Tagen Bildungsurlaub bleibt, der selbstbestimmt genommen werden kann. Für die restlichen zwei Tage wird dann wohl Erholungsurlaub genommen werden müssen oder es ist statt der geplanten eine andere Bildungsveranstaltung, die nur drei Tage dauert, auszusuchen.

Die Anrechnung ist für den Arbeitgeber aber nicht jederzeit frei möglich, sondern an bestimmte Vorgaben gebunden. Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Anrechnung sind eine konkrete betrieblich veranlasste Bildungsveranstaltung, eine Freistellung für die Teilnahme daran und eine Anrechnungserklärung des Arbeitgebers innerhalb einer bestimmten Frist. Diese Frist ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Einerseits kann der Arbeitgeber die Anrechnung erst dann wirksam erklären, wenn er den betreffenden Arbeitnehmer/die betreffende Arbeitnehmerin für die Teilnahme an einer bestimmten betrieblich oder dienstlich veranlassten Bildungsveranstaltung verbindlich freigestellt hat. Dabei kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Veranstaltung an, sondern auf den Zeitpunkt der Freistellungserklärung des Arbeitgebers gegenüber dem/der Arbeitnehmer*in. Bloße Ankündigungen oder Vorbehalte bewirken aber nicht die Kürzung des 5-Tage-Kontingents.⁸ Auch wenn sich später herausstellt, dass die betreffende betriebliche Veranstaltung ausfällt, kann es nicht bei der Verkürzung des Bildungsurlaubskontingents bleiben.

Andererseits kann der Arbeitgeber die Anrechnung nach der Freistellung auch nur wirksam bis spätestens sechs Wochen vor

⁸ Eine solche Vorratsanrechnung würde den Anspruch auf den 4. und 5. Tag Bildungsurlaub nämlich faktisch auch dann verhindern, wenn es später gar nicht zu einer Freistellung kommt und ist daher im Gesetz gerade nicht vorgesehen.

Beginn „der Bildungsveranstaltung“ erklären. Der Gesetzestext lässt dabei leider unklar, ob hiermit die Bildungsveranstaltung des Betriebs oder die des Arbeitnehmers gemeint ist. Wenn dabei möglicherweise im Hinblick auf die Formulierung im vorhergehenden Satz des Gesetzestextes angenommen wird, dass die Anrechnungsfrist bis sechs Wochen vor Beginn der betrieblichen Bildungsveranstaltung läuft,⁹ stellt sich die Frage, ob auch noch zeitlich nach dem bereits erfolgten Bildungsurlaub eine nachträgliche Anrechnung ausgesprochen werden könnte. Denn dazu könnte es kommen, wenn der Bildungsurlaub früh und die Freistellung für eine betrieblich veranlasste Bildungsveranstaltung später im Jahr erfolgen. Eine solche Möglichkeit ist aber abzulehnen. Wenn die fünf Tage Bildungsurlaub tatsächlich bereits bewilligt und genommen worden sind, bedeutet dies vielmehr auch Sicherheit für den/die Arbeitnehmer*in; die Tatsache der Freistellung genügt für den Entgeltanspruch.¹⁰ Daher gibt es nach dem „Verbrauch“ der Bildungsurlaubstage durch Seminarbesuch eben nichts mehr, worauf noch angerechnet werden könnte, eine Anrechnung ginge ins Leere. Auch hier sind in Zweifelsfragen Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich.

Bei den Azubis kann der Ausbildungsbetrieb nicht nur ggf. bis zu zwei Tage (pro Jahr) auf den Anspruch anrechnen, sondern die gesamte betrieblich veranlasste Veranstaltung zur politischen Bildung auf den insgesamt fünftägigen Freistellungsanspruch von Azubis. Wichtig: Angerechnet werden kann nur, wenn der Betrieb politische (nicht: berufliche) Veranstaltungen veranlasst hat. Beispiel¹¹ für eine denkbare Anrechnung: Die Azubis eines metallverarbeitenden Betriebes führen auf Veranlassung des Betriebs eine einwöchige Gedenkstättenstudienreise durch.

Keine Anrechnung auf den Anspruch der Azubis erfolgt bei betrieblich veranlassten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung (z. B.: im Betrieb werden interne Schulungen zum Rechnungswesen

⁹ In diesem Sinne jedenfalls die Auffassung der Arbeitgeberseite (vgl. Schiefer, DB 2000 Beilage Nr. 7/00, Seite 9).

¹⁰ Vgl. in anderem Zusammenhang BAG, Urteil vom 11.05.1993, 9 AZR 231/89, Düwell in „Bildungsurlaub zwischen Rechtsprechung und Pädagogik“, Essen 1995, S. 4, 9.

¹¹ Teilweise gibt es in Großbetrieben Freistellungsregelungen für Weiterbildungen auch für Azubis.

für die kaufmännischen Azubis durchgeführt oder tarifvertraglich besteht ein Anspruch auf Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen, wie dies im TVAöD der Fall ist).

Bei den betrieblich bzw. dienstlich veranlassten (beruflichen) Bildungsveranstaltungen für Arbeitnehmer*innen inklusive der Azubis sind die Beteiligungs-/Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen bei der Berufsbildung zu berücksichtigen.

3. ZUSAMMENFASSUNG UND ÜBERTRAGUNG DES BILDUNGSURLAUBS

Der Anspruch auf Weiterbildung ist auf das Kalenderjahr bezogen. Er entsteht mit Beginn des Jahres und erlischt mit seinem Ablauf. Als Ausnahmen vorgesehen sind im Gesetz die Zusammenfassung und die Übertragung. Dabei handelt es sich um zwei verschiedene Alternativen. Nur die Alternative der Zusammenfassung kann frei von der/dem Arbeitnehmer*in gewählt werden. Die gesetzliche Übertragung greift allein bei Ablehnung einer zustehenden Bildungsmaßnahme aus betrieblichen Gründen durch den Arbeitgeber. Im Übrigen sind weitergehende freiwillige Vereinbarungen möglich, z. B., wenn der/die Arbeitnehmer*in beabsichtigt, zehn Tage Bildungsurlaub aus zwei Jahren zu nehmen, kann dies durch freiwillige Regelungen mit dem Arbeitgeber im Rückgriff auf das vergangene ebenso wie im Vorgriff auf das künftige Jahr erfolgen

a) Zusammenfassung der Ansprüche auf Bildungsurlaub aus zwei Jahren

Der jährliche Anspruch auf Bildungsurlaub verfällt am Jahresende. Es gibt aber eine Ausnahme, auf die der/die Arbeitnehmer*in zurückgreifen kann. So können gemäß § 3 Abs. 1 AWbG die Ansprüche von zwei Kalenderjahren zusammengefasst werden. Hierbei sind die Urteile des BAG vom 11.05.1993, 9 AZR 126/89 und vom 18.11.2008, 9 AZR 815/07 zu beachten. Danach kann der/die Arbeitnehmer*in die Übertragung der fünf Tage aus dem laufenden in das kommende Kalenderjahr zum Zweck der Zusammenfassung auch gegen den Willen des Arbeitgebers beanspruchen. Allerdings muss die Zusammenfassung ausdrücklich erklärt werden, und zwar noch im laufenden Jahr, spätestens im Dezember. Eine verspätete Abgabe der Erklärung hat keine Wirkung, die Erklärung kann im neuen Jahr auch nicht nachgeholt werden. Die Erklärung

zur Zusammenfassung der Ansprüche erfolgt zu Beweis Zwecken am besten schriftlich, etwa nach dem auf Seite 29 abgedruckten Muster. Dabei ist nicht erforderlich, bereits bei der Abgabe der Erklärung die geplante Veranstaltung anzugeben. Es braucht auch nicht eine zehntägige Veranstaltung besucht zu werden, sondern der Anspruch kann auch zum Besuch inhaltlich-thematisch verbundener Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Es können auch mehrere kürzere Seminare absolviert werden, wenn ein sachlicher Zusammenhang wie z. B. bei Grund- und späterem Aufbaulehrgang besteht. Gefordert wird, dass die einzelnen Veranstaltungen inhaltlich, zeitlich oder organisatorisch zusammenhängen. Dem/der Arbeitnehmer*in soll durch die Zusammenfassung ermöglicht werden, an einer längeren oder an mehreren zusammenhängenden Veranstaltungen von insgesamt mehr als fünftägiger Dauer teilzunehmen. Der Besuch voneinander thematisch unabhängiger Veranstaltungen ist davon nicht erfasst. Gefordert wird vielmehr eine inhaltliche Verbindung der Weiterbildungsmaßnahmen. Die Möglichkeit der Zusammenfassung besteht im Übrigen nach der hier vertretenen Auffassung auch dann, wenn wegen Teilnahme z. B. an einer 3-tägigen Bildungsveranstaltung nicht mehr die vollen fünf Tage zur Verfügung stehen, sondern nur noch zwei Tage aus dem Kontingent des laufenden Jahres verbleiben. Damit ergibt sich die Option, im kommenden Jahr z. B. sieben Tage für zusammenhängende Seminare zu nutzen. Ob dann nur solche Seminare in Frage kommen, für die auch ein Zusammenhang mit der bereits besuchten Bildungsveranstaltung dargestellt werden kann, ist noch nicht geklärt. Der Gesetzeszweck spricht für ein freieres Auswahlrecht.

b) Übertragung auf das Folgejahr bei Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Der Begriff „Übertragung“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch in einem weitergehenden Sinn als im Gesetz verwendet. Zu beachten ist dabei der Umstand, dass jeweils zum Jahresende die oben genannte Zusammenfassung so erklärt werden kann, dass eine Zusammenfassung mit den Ansprüchen im Folgejahr erreicht wird. Aus Sicht des/der Arbeitnehmer*in führt also seine Erklärung zu diesem Zeitpunkt damit zu einer faktischen „Übertragung“ von Bildungsurlaubstagen auf das Folgejahr zum Zweck der Zusammenfassung. Hiergegen ist nichts einzuwenden. Allerdings ist der Sprachgebrauch „Übertragung“ für das weitere Verständnis des Gesetzes irreführend, denn trotz der genannten Übertragungswir-

kung gelten nicht die Regeln der Übertragung bei Ablehnung aus betrieblichen Gründen (weil es sich eben nicht um einen solchen Fall handelt), sondern die Regeln für die Zusammenfassung. Im praktischen Ergebnis ist es also wichtig zu beachten, dass eine solche „Übertragung“ als Zusammenfassung und nicht als Übertragung im Sinne des Gesetzes behandelt wird. Hierfür gelten also nicht die nachfolgenden, sondern die oben genannten Ausführungen zur Zusammenfassung. Nur bei Ablehnung aus betrieblichen Gründen gilt dann das Folgende zur Übertragung:

Wenn der/die Arbeitnehmer*in an einer beantragten und ihm/ihr zustehenden Arbeitnehmerweiterbildung nicht teilnehmen konnte, weil der Arbeitgeber die Freistellung mit Hinweis auf zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer*innen abgelehnt hatte, dann sind nach dem Gesetz gemäß § 3 Abs. 4 AWbG die Bildungsurlaubstage aus dem laufenden Kalenderjahr auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen. Die Übertragung erfolgt einmalig und nur bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Diese Tage können dann im Folgejahr frei genommen werden und sind nicht etwa wie bei der Zusammenfassung auf Veranstaltungen mit sachlichem Zusammenhang beschränkt. Ein Antrag auf Übertragung ist nach dem Gesetzeswortlaut nicht vorgesehen. Wenn zur Sicherheit an eine vorsorgliche Geltendmachung der Übertragung gedacht wird, kann diese nach der Ablehnung auch im noch laufenden Jahr erfolgen, z. B. mit dem Musterschreiben Seite 30.

DER WEG ZUM BILDUNGSURLAUB

Im Einzelnen lässt sich der in § 5 AWbG vorgeschriebene Weg für Arbeitnehmer*innen zum Bildungsurlaub in vier Schritte aufteilen. Ein fünfter Schritt ist nach dem Seminarbesuch nötig. Diese Schritte werden im Folgenden näher beschrieben.

1. UNTERLAGEN DES SEMINARVERANSTALTERS BESORGEN

Zuerst ist es erforderlich, Unterlagen über das Seminar vom Seminarveranstalter zu erhalten. Das Gesetz verlangt, dass der/die Arbeitnehmer*in bereits vorab dem Arbeitgeber das Bildungsprogramm der Veranstaltung und einen Nachweis über die „Anerkennung der Bildungsveranstaltung“ vorlegt. Diese Unterlagen gibt es nur vom Veranstalter, sie müssen also dort angefordert werden,

und zwar frühzeitig, d. h. mindestens zwei Monate vor der Veranstaltung. Diese Unterlagen müssen dann spätestens etwa sieben Wochen vor Beginn der Veranstaltung bei dem/der Arbeitnehmer*in eingehen, damit er/sie seinerseits noch rechtzeitig unter Einhaltung der Mindestfrist von sechs Wochen den Antrag beim Arbeitgeber stellen kann.

a) Seminarprogramm

Erforderlich ist also zunächst ein Seminarprogramm, das nach dem Gesetz auch noch besonderen Anforderungen genügen muss. Aus diesem Programm müssen sich folgende Punkte ergeben:

- ▶ die Zielgruppe, d. h. der Kreis, auf den die Veranstaltung abzielt (zur Überprüfung, ob das Seminar für jedermann zugänglich sein soll) und die Lernziele und Lerninhalte (zur Überprüfung, ob hier berufliche oder politische Arbeitnehmerweiterbildung vorliegt)
- ▶ und der zeitliche Ablauf der Veranstaltung (zur Überprüfung, ob hier in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten vorgesehen sind).

b) Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung

Ferner ist ein Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung erforderlich. Wie dieser Nachweis auszusehen hat, ist zwar nicht ausdrücklich vorgeschrieben, notwendig sind aber wohl zumindest

- ▶ die Kopie der aktuellen, vom Ministerium veröffentlichten Liste der anerkannten Einrichtungen der Weiterbildung, auf welcher der betreffende Seminarträger angegeben ist und
- ▶ die Kopie der Werbung für dieses Seminar, etwa einer Zeitungsannonce, Angabe der Internetadresse mit dem angebotenen Seminar oder Mitteilung über sonstige Wege der Bekanntmachung.

Liegen diese Unterlagen vor, kann es weitergehen.

2. ANTRAG AUF BILDUNGSURLAUB BEIM ARBEITGEBER STELLEN

Dieser Antrag muss mindestens sechs Wochen vor Beginn des Seminars beim Arbeitgeber eingegangen sein. Der Antrag sollte so frühzeitig wie möglich gestellt werden. Die Einhaltung der Frist ist Voraussetzung für den Anspruch auf bezahlte Freistellung für den Bildungsurlaub.¹² Der Antrag muss schriftlich gestellt werden.

Er muss beinhalten, dass die Freistellung nach dem AWbG beantragt wird und für welchen Zeitraum sie beantragt wird. Ferner müssen die oben genannten Unterlagen (Programmheft, Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung) beigelegt sein. Auch die Vorlage dieser Anlagen ist eine Voraussetzung für den Anspruch auf Freistellung.¹³ Ein Formularmuster für den Antrag auf Bildungsurlaub ist auf Seite 27 abgedruckt. Der Arbeitgeber muss den Empfang quittieren, d. h. als Arbeitnehmer*in sollte man auf einer Empfangsbestätigung bestehen oder den Antrag mit den Anlagen im Beisein von Zeugen abgeben oder sonst für einen anderen Nachweis sorgen. Dabei sollte auch das Eingangsdatum beim Arbeitgeber notiert werden. Hat der/die Arbeitnehmer*in die Freistellung verspätet verlangt, ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG nicht mehr verpflichtet, die Freistellungserklärung abzugeben, auch wenn sonst die Bildungsveranstaltung den Anforderungen entspricht.¹⁴

3. NACH DREI WOCHEN REAKTION DES ARBEITGEBERS PRÜFEN

Die Frist für die Reaktion des Arbeitgebers beträgt drei Wochen gerechnet ab Eingang des vollständigen – dies ist wichtig, sonst zählt es nicht! – Antrags beim Arbeitgeber. Genehmigt er Bildungsurlaub, gibt es natürlich kein Problem. Wenn der Arbeitgeber ablehnt oder einfach schweigt, gilt nun Folgendes.

a) Schweigen

Schweigt der Arbeitgeber in diesem Zeitraum von drei Wochen ab Eingang des vollständigen Antrags, gilt dies nach dem Gesetz als Zustimmung. Der Bildungsurlaub ist also genehmigt, der/die Arbeitnehmer*in kann zum Seminar fahren und die Arbeitsvergütung muss vom Arbeitgeber auch für die Dauer der Seminarteilnahme weitergezahlt werden. Dabei spielt es keine Rolle, wenn der Arbeitgeber die Frist verpasst und erst nach Ablauf von drei Wochen nach dem Antrag den Bildungsurlaub ablehnt. Es bleibt dabei, dass die Freistellung kraft Gesetzes erteilt ist.

b) Ablehnung

Es kommt auf die Einhaltung der für den Arbeitgeber geltenden Frist und auf den in der Ablehnung angegebenen Grund an.

- ▶ Wenn die Ablehnung der/die Arbeitnehmer*in später als drei Wochen nach Antragstellung eingeht, zählt dies rechtlich nicht mehr als Ablehnung, sondern es gilt die unter Punkt a) zu „Schweigen“ aufgeführte Regelung: In diesem Fall gilt also die Zustimmung als erteilt und an der Maßnahme kann teilgenommen werden. Zur Sicherheit sollte der/die Arbeitnehmer*in den Arbeitgeber auf diese Folge hinweisen. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft können hier unterstützen und bei der Realisierung behilflich sein.
- ▶ Wenn die Ablehnung bei der/die Arbeitnehmer*in innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingeht, richtet sich das weitere Vorgehen danach, ob der Arbeitgeber betriebliche Gründe anführt oder nicht.
- ▶ Wenn der Arbeitgeber den Bildungsurlaub zwar grundsätzlich akzeptiert, nur gerade zu diesem Zeitraum aus betrieblichen Gründen ablehnt, wäre eventuell, wenn die betrieblichen Gründe nachvollziehbar sind, ein neuer Termin zu suchen, an dem diese Bildungsmaßnahme vielleicht nochmals angeboten wird; es sollte dann sofort der Bildungsurlaub hierfür beantragt werden. Auch die oben angesprochene Möglichkeit der Übertragung des Bildungsurlaubs auf das Folgejahr kommt hierfür in Betracht. Allerdings kann auch einmal fraglich sein, ob wirklich betriebliche Gründe gegeben sind, die dem Seminarbesuch in diesem Zeitraum entgegenstehen oder ob z. B. nur allgemein wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Arbeitgebers abgelehnt wurde. Dies wäre nicht zulässig. Wenn die betrieblichen Gründe nur vorgeschoben erscheinen, sind Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich. Der Betriebsrat kann von seinem Mitbestimmungsrecht¹⁵ Gebrauch machen und die Entscheidung des Arbeitgebers, dass entgegenstehende betriebliche Gründe vorliegen, durch die Einigungsstelle prüfen und ggf. korrigieren lassen. Ferner besteht die Möglichkeit der Klage vor dem Arbeitsgericht oder in bestimmten Fällen sogar einer einstweiligen Verfügung

¹² LAG Hamm, Urteil vom 26.01.2005

¹³ LAG Hamm, Urteil vom 29.06.2018, 10 Sa 1810/17

¹⁴ BAG, Urteil vom 09.11.1999, 9 AZR 917/98

¹⁵ BAG, Beschluss vom 28.05.2002, 1 ABR 37/01

auf Seminarteilnahme, sofern die entgegenstehenden betrieblichen Gründe tatsächlich nicht gegeben sind. Es sollte dann möglichst rasch fachkundige Beratung eingeholt werden.

- ▶ Höchst eilig wird es, wenn der Arbeitgeber die Seminarteilnahme zwar innerhalb der drei Wochen nach Antragstellung ablehnt, aber keine betrieblichen Gründe anführt, also wenn die Bildungsveranstaltung nach Meinung des Arbeitgebers die Voraussetzungen nach dem AWbG nicht erfüllt oder wenn gar keine Gründe angegeben werden. Dann kann nur innerhalb einer Woche der vierte Schritt gegangen, d. h. die unten dargestellte Gleichwohl-Erklärung abgegeben werden.

4. INNERHALB EINER WOCHE GLEICHWOHL-ERKLÄRUNG ABGEBEN

Normalerweise darf der/die Arbeitnehmer*in nicht gegen den Willen des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Hier gilt eine Ausnahme. Der/die Arbeitnehmer*in kann bei Einhalten einer bestimmten Formalie auch gegen den Willen des Arbeitgebers zum Seminar fahren.

Dazu muss er innerhalb einer Woche nach Ablehnung schriftlich dem Arbeitgeber mitteilen, dass er gleichwohl am Seminar teilnehmen wird. Ein Formular für diese Erklärung ist auf Seite 28 abgedruckt. Ohne diese Erklärung darf der/die Arbeitnehmer*in allerdings nicht der Arbeit fernbleiben. Auch eine Erklärung nach Ablauf der Wochenfrist nutzt leider nichts. Der/die Arbeitnehmer*in darf dann nicht zum Seminar fahren und muss ggf. einen neuen Antrag stellen und von vorne beginnen (oder müsste evtl. Erholungsurlaub nehmen, aber der ist nicht hierfür, sondern zur Erholung gedacht).

Sehr wichtig ist daher, dass die Einhaltung der Wochenfrist nachgewiesen werden kann. Auch hier ist also eine Quittung mit Datumsangabe durch den Arbeitgeber oder ein Zeuge bei Übergabe des Schriftstücks notwendig. Der Arbeitgeber kann dann die Seminarteilnahme nicht als Arbeitsverweigerung betrachten, sondern, dies ist im Gesetz ausdrücklich so vorgesehen, der/die Arbeitnehmer*in bekommt trotz der Verweigerung durch den Arbeitgeber „frei“ für den Bildungsurlaub. Eine einzige Ausnahme besteht, wenn der Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht gegen die Seminarteilnahme erwirkt. Diese dürfte aber für Arbeitgeber schwierig zu erhalten sein. Das Arbeitsentgelt

für die ausgefallenen Arbeitstage aus der Zeit der Seminarteilnahme zahlt der Arbeitgeber nicht unbedingt sofort weiter. Nach einer Gleichwohlerklärung wird als zulässig angesehen, dass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung erst einmal nicht leistet. Es kann dann Zahlungsklage erhoben werden. Das Gericht prüft, ob die Voraussetzungen des AWbG eingehalten sind. Abhängig davon muss das Entgelt dann gezahlt werden. Das Urteil ist also abzuwarten. Wenn es für die eigene Entscheidung über die Abgabe einer Gleichwohlerklärung und Seminarteilnahme darauf ankommen sollte, wie sicher und wie schnell das Entgelt in einem späteren Gerichtsverfahren erstritten werden kann, kann eine vorsichtige fachliche Einschätzung zu den Erfolgsaussichten im Einzelfall durch eine Beratungsstelle der Gewerkschaft erfolgen.

5. NACH DER VERANSTALTUNG: TEILNAHME NACHWEISEN

Sind diese Schritte absolviert, kommt es nun zu dem Ergebnis, dass der/die Arbeitnehmer*in am Seminar teilnimmt. Nach dem Seminarbesuch ist dem Arbeitgeber die Teilnahme am Seminar nachzuweisen. Hierfür ist vom Träger der Bildungsveranstaltung eine Bescheinigung auszustellen, die dann dem Arbeitgeber einzureichen ist (vorher Kopie für die eigenen Unterlagen anfertigen, auch hier eventuell den Empfang quittieren lassen). Der Arbeitgeber muss dann die Arbeitsvergütung für die Dauer der Seminarteilnahme weiterzahlen und bei einem Arbeitszeitkonto die Stunden, die ausgefallen sind (unabhängig von den Seminarstunden), wie bei Feiertagen in vollem Umfang gutschreiben. Keine Probleme gibt es, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich dem Seminarbesuch zugestimmt oder sich innerhalb von drei Wochen nicht geäußert hatte. Etwas aufwendiger wird es nur, wenn die Gleichwohl-Erklärung nötig wurde und Zahlung nicht freiwillig erfolgt. Dann muss der/die Arbeitnehmer*in anschließend noch im Prozess um die Vergütung nachweisen, dass hier die Voraussetzungen nach dem AWbG für die Seminarveranstaltung vorgelegen haben. Gelingt dies, wird auch hier die fehlende Vergütung nachgezahlt. Gelingt dies nicht, bleibt es eben eine Art von „unbezahltm Sonderurlaub“.

Auch hier ist Unterstützung, am besten durch Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft, eventuell auch durch den Seminaranbieter, sehr zu empfehlen.

AWbG-SEMINAR

Für welche Seminare Bildungsurlaub genommen werden kann, ergibt sich aus §§ 1, 9, 10 AWbG. Danach kann Arbeitnehmerweiterbildung in „anerkannten Bildungsveranstaltungen“ genommen werden, die der beruflichen und/oder der politischen Weiterbildung dienen. Wann Bildungsveranstaltungen anerkannt sind oder zumindest als anerkannt gelten, ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Nach der Gesetzesbegründung soll nicht die einzelne Bildungsveranstaltung förmlich anerkannt werden, sondern es soll sich nach § 9 Abs. 2 richten, welche Veranstaltungen nicht als Bildungsveranstaltungen im Sinne des Gesetzes „gelten“, so jedenfalls die Gesetzesbegründung zu § 9 (Landtags-Drucksache 14/10134, S. 11). Das Seminar muss daher der beruflichen und/oder politischen Weiterbildung dienen und von einer durch die Bezirksregierung anerkannten Einrichtung durchgeführt werden. Die Veranstaltung muss allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugänglich sein; einschränkend dürfen fachliche Vorkenntnisse gefordert werden. Das Seminar muss bestimmte zeitliche und inhaltliche Vorgaben erfüllen und mit wenigen Ausnahmen in oder innerhalb von 500 km um NRW stattfinden.

1. VERANSTALTUNG ZUR POLITISCHEN UND/ODER BERUFLICHEN BILDUNG

Politische Arbeitnehmerweiterbildung wird angenommen, wenn die Veranstaltung dem Ziel dient, das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern und dadurch die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern. Aus dem Seminarablaufplan und den Erläuterungen des Veranstalters ergibt sich, ob das Seminar diesem Ziel dienen soll. Berufliche Arbeitnehmerweiterbildung liegt vor, wenn die berufsbezogene Handlungskompetenz der Beschäftigten gefördert und deren berufliche Mobilität durch das Seminar verbessert wird. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt. Dennoch sind Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf die ausgeübte Tätigkeit beziehen, nur dann akzeptiert, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers verwendet werden können. Dies ist aber doch oft gegeben.

Als Beispiel zur Verdeutlichung: Eine Krankenschwester, die einen Italienisch-Kurs besucht, kann hierfür Bildungsurlaub nehmen,

wenn sie auch italienische Patienten zu betreuen hat.¹⁶ Denn damit ist jedenfalls ein zumindest geringfügiger Vorteil auch für das Krankenhaus als Arbeitgeber verbunden. Oder ein anderes Beispiel betreffend einen Spanisch-Sprachkurs eines Flugbegleiters: Die Nützlichkeit von Kenntnissen der spanischen Sprache in der Tätigkeit als Flugbegleiter wird durch das Übergewicht der englischen Sprache im internationalen Flugverkehr nicht ausgeschlossen. Der/die Arbeitnehmer*in muss nicht darlegen, dass die Tätigkeit künftig mithilfe der Sprachkenntnisse besser versehen werden kann, so ausdrücklich das BAG im Urteil vom 18.11.2008, 9 AZR 815/07. Auch z. B. Englischkenntnisse werden sich oft als nützlich für den Arbeitgeber darstellen lassen, etwa für die fachliche Recherche in internationalen Seiten des Internets oder für den Kontakt mit ausländischen Kunden. Auch bei EDV-Kursen ergeben sich in diesem Zusammenhang oft nützliche Aspekte für den Arbeitgeber. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft sind hier auf Anfrage gerne behilflich.

Veranstaltungen, die nicht der beruflichen und/oder politischen Bildung dienen, werden nicht akzeptiert. Eine ganze Reihe von derartigen ausgeschlossenen Seminaren zählt das Gesetz ausdrücklich auf. Dies sind Veranstaltungen, die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- und Gesundheitspflege oder sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Zwecken dienen, auf das Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten gerichtet sind oder auf den Erwerb von Fahrerlaubnissen etc. vorbereiten. Ebenfalls nicht akzeptiert werden auch Seminare, die Studienreisen sind oder die überwiegend einzelbetrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen. Zu empfehlen ist hier, den Text der Werbung für das Seminar und die Seminarbeschreibung selbst genau durchzulesen. Steht hier der Aspekt der Verbesserung des Verständnisses für die gesellschaftlichen, sozialen und politischen Verhältnisse erkennbar im Vordergrund, wird das Seminar als Bildungsurlaub zu akzeptieren sein. Wenn dagegen die Erholung, Unterhaltung etc. im Vordergrund stehen sollte und z. B. nur „nebenbei“ mit wenigen Stunden berufliche oder politische Bildung erfolgt, kann nicht mit einer Anerkennung als Bildungsurlaub gerechnet werden. Im Zweifel sollte vor der Teilnahme beim Veranstalter nachgefragt werden.

¹⁶ BAG vom 15.06.1993, 9 AZR 261/90

2. VERANSTALTUNGSORT UND -ZEIT

Das Seminar muss innerhalb von 500 km um NRW oder in NRW selbst abgehalten werden. Die Entfernung berechnet sich, so jedenfalls die Gesetzesbegründung, nach der Luftlinie vom Veranstaltungsort zur Landesgrenze von NRW. Damit sind Veranstaltungen in Deutschland, Belgien, Niederlande, Luxemburg und in den grenznahen Bereichen Frankreichs, Polens, Tschechiens und Dänemarks zulässig. Für die Frage, wo der Veranstaltungsort im Einzelfall anzunehmen ist, kommt es nach der Rechtsprechung des LAG Hamm im Urteil vom 08.02.06, 18 Sa 425/05, darauf an, in welchem Ort das Hotel ist, in dem die Teilnehmenden wohnen und wo die überwiegenden Veranstaltungen stattfinden. Zur Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus kann für Seminare auch am Ort von Gedenkstätten und Gedenkorten Bildungsurlaub genommen werden. Andere Orte sind nicht vorgesehen. Auch wenn also z. B. das Erlernen einer Fremdsprache wie Italienisch berufliche Bildung und damit bildungsurlaubsfähig sein kann, gibt das Gesetz den Bildungsurlaub zwar für den Italienischkursus in Deutschland, aber nicht in Italien. Möglicherweise ist jedoch ein Sprachkurs im Mutterland der Sprache effektiver zum Erlernen der Sprache. Dann sollte mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Regelung im Verhandlungswege versucht werden.

Die Bildungsurlaubstage brauchen nicht zusammenhängend genommen zu werden. Geeignet sind nach § 5 Abs. 5 AWbG auch Seminare, die in der Regel an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Innerhalb zusammenhängender Wochen kann Bildungsurlaub auch für jeweils einen Tag pro Woche beansprucht werden, wenn eine inhaltliche und organisatorische Kontinuität der Bildungsveranstaltung gegeben ist. Zum zeitlichen Veranstaltungskonzept sieht das Gesetz nun vor, dass Bildungsveranstaltungen in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten umfassen müssen. Nach der Gesetzesbegründung ist dies so zu verstehen, dass Zeiten für die An- und Abreise hiervon nicht erfasst und nicht auf die Unterrichtszeit angerechnet werden. Ferner braucht, wie auch schon bisher, bei mehrtägigen Veranstaltungen nicht an jedem Tag der volle Umfang erbracht zu werden, wenn an einem anderen Tag der Unterricht entsprechend länger dauert; das hatte das BAG in einer noch zu der vorangegangenen Gesetzesfassung ergangenen Entscheidung festgestellt.¹⁷ Die Veranstalter sind über die Anforderungen informiert und geben Auskunft.

BESONDERHEIT WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Damit auch während der Corona-Pandemie die Durchführung und Teilnahme an Bildungsurlaub möglich ist, wurde das AWbG zeitlich befristet ergänzt.¹⁸

Dafür wurde in § 9 Abs. 1 AWbG ein neuer Satz 2 eingefügt und der bisherige Satz 2 in Satz 3 umgewandelt. Nach diesem neuen § 9 Abs. 1 Satz 2 AWbG können in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2022 die Bildungsveranstaltungen auch digital angeboten werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeitrahmen umfassen. Die digitalen Angebote müssen also den oben dargestellten Anforderungen genügen und in der Regel täglich acht, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten umfassen.

3. DURCHFÜHRUNG DURCH ANERKANNTEN TRÄGER

Bildungsurlaub kann nur für Seminare einer anerkannten Einrichtung beansprucht werden. Seminare anderer Einrichtungen kann der Arbeitgeber auch genehmigen, dies ist dann aber freiwillig. Die Anerkennung erfolgt, indem die Bezirksregierung der Einrichtung die Eigenschaft einer anerkannten Einrichtung verleiht. Das Ministerium veröffentlicht eine Liste der anerkannten Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung und aktualisiert sie mindestens jährlich. Dort ist also einsehbar, ob der betreffende Seminaranbieter anerkannt ist. Die dafür erforderlichen Voraussetzungen, nämlich ein Bestehen der Einrichtung seit mehr als zwei Jahren, organisierte Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen unabhängig vom Wechsel des Personals und ein Gütesiegel etwa nach dem Referenzmodell Gütesiegelverbund Weiterbildung, EFQM, ISO 9000 ff und LQW oder gleichwertig, musste der Veranstalter für die Anerkennung der Bezirksregierung nachweisen, so dass es hier nicht mehr zu Zweifeln kommen kann.

Das Seminar muss auch durch die anerkannte Einrichtung selbst durchgeführt werden. Es genügt nicht, dass diese nur ihren Namen

17 BAG, Urteil vom 24.10.2000, 9 AZR 645/99

18 Die Ergänzung erfolgte durch Art. 19 des Gesetzes zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie vom 14. April 2020 (GV. NRW. S. 218 b). Diese Regelung wurde zunächst bis zum 31.12.2021 (GV. NRW. S. 1109) und anschließend bis zum 31.12.2022 verlängert, zuletzt durch Art. 5 des Gesetzes vom 17.12.2021 (GV. NRW. S. 1466), in Kraft getreten am 01.01.2022.

hergibt. Erforderlich ist also, dass die anerkannte Einrichtung selbst den bestimmenden Einfluss auf die Entscheidung hat, ob die Veranstaltung stattfindet, wie sie inhaltlich durchgeführt wird, wer unterrichtet und wer teilnimmt. Diese Punkte müssen alle von der anerkannten Einrichtung selbst erfüllt sein. Kooperationen sind zwar möglich, jedoch muss der bestimmende Einfluss auf alle genannten Punkte bei dem anerkannten Partner liegen, so dass für den anderen Kooperationspartner nur untergeordnete Möglichkeiten bleiben dürfen.

4. ZUGÄNGLICHKEIT FÜR ALLE ARBEITNEHMER*INNEN

Bildungsurlaub kann nur für Seminare beansprucht werden, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugänglich sind. Zulässig ist eine Einschränkung dahingehend, dass Veranstalter die Teilnahme von fachlichen Vorkenntnissen abhängig machen können. Das Seminar darf nicht nur für einen geschlossenen Kreis angeboten werden. Erforderlich ist eine aktive Werbung, aus der dies klar ersichtlich wird. Denkbar sind verschiedene Möglichkeiten, etwa eine Annonce in der regionalen Presse („Unser aktuelles Bildungsprogramm liegt vor und ist bei uns zu beziehen, alle Seminare sind für jedermann zugänglich“) oder eine entsprechende Angabe im Internet, nicht zuletzt auch ein Werbeplakat am schwarzen Brett in den Betrieben und/oder eine Verteilung etwa des Programmheftes in großer Stückzahl an Stellen mit Publikumsverkehr oder ähnliches. Der Zugänglichkeit für jedermann steht auch nicht entgegen, wenn ein Seminar als Betriebsräteschulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG gekennzeichnet ist. Denn Schulungen nach dem AWbG können auch Kenntnisse vermitteln, die die Stellung des/der Arbeitnehmer*in im Betrieb betreffen und deswegen gleichzeitig die Voraussetzungen einer Betriebsräteschulung erfüllen.¹⁹

¹⁹ Der Zugänglichkeit für jedermann steht auch nicht entgegen, wenn ein Seminar als Betriebsräteschulung nach § 37 Abs. 7 BetrVG gekennzeichnet ist. Denn Schulungen nach dem AWbG können auch Kenntnisse vermitteln, die die Stellung des/der Arbeitnehmer*in im Betrieb betreffen und deswegen gleichzeitig die Voraussetzungen einer Betriebsräteschulung erfüllen.

MUSTERSCHREIBEN

ANTRAG AUF BILDUNGSURLAUB

Name Arbeitnehmer*in

Adresse

An die Firma

Datum

Antrag auf Bildungsurlaub

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beanspruche Bildungsurlaub nach dem AWbG NRW in der Zeit von ... bis

Die Unterlagen über die Bildungsveranstaltung sind beigelegt, insbesondere der Nachweis über die Anerkennung sowie das Programm, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Dieses Schriftstück haben wir heute erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

GLEICHWOHL-ERKLÄRUNG

Name Arbeitnehmer*in

Adresse

An die Firma

Datum

Erklärung Gleichwohl-Teilnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Freistellung zur Arbeitnehmerweiterbildung haben Sie mir aus anderen Gründen als nach § 5 Abs. 2 AWbG NRW verweigert. Hiermit teile ich mit, dass ich gemäß § 5 Abs. 4 AWbG NRW gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen werde.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

ZUSAMMENFASSUNG DER ANSPRÜCHE AUF BILDUNGSURLAUB

Name Arbeitnehmer*in

Adresse

An die Firma

Datum

Zusammenfassung des Anspruchs auf Bildungsurlaub

Hinweis: Die Übertragung des Bildungsurlaubs in das Folgejahr zur Zusammenfassung der Ansprüche muss bis zum 31.12. des ablaufenden Kalenderjahres erfolgen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

im laufenden Jahr habe ich meinen Bildungsurlaub nach dem AWbG NRW noch nicht in Anspruch genommen. Ich beabsichtige im folgenden Jahr gemäß § 3 Abs. 1 AWbG NRW die Zusammenfassung der Ansprüche und mache daher die Übertragung von fünf Tagen Bildungsurlaub in das Jahr ... geltend.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

ÜBERTRAGUNG VON BILDUNGSURLAUB INS FOLGEJAHR BEI ABLEHNUNG WEGEN BETRIEBLICHER GRÜNDE

Name Arbeitnehmer*in

Adresse

An die Firma

Datum

Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr wegen Ablehnung aus betrieblichen Gründen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Mitteilung vom ... haben Sie meinen Antrag auf Freistellung zum Zweck der Arbeitnehmerweiterbildung vom ... abgelehnt mit der Begründung, dass dem Veranstaltungsbesuch zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer*innen entgegenstehen. Dies habe ich hingenommen. Auf die Regelung in § 3 Abs. 4 AWbG NRW weise ich hin. Die Bildungsurlaubstage sind danach auf das Folgejahr zu übertragen. Dies mache ich hiermit geltend.

Mit freundlichem Gruß

Unterschrift

Empfangsbestätigung

Dieses Schriftstück haben wir heute erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

TEILNAHMEBESCHEINIGUNG

Name Arbeitnehmer*in

Adresse

An die Firma

Datum

Teilnahmebescheinigung (§ 5 Abs. 6 AWbG NRW)

Name, Adresse des Teilnehmers

hat an unserer nachfolgend aufgeführten Bildungsveranstaltung teilgenommen:

Thema:

von bis

in

Unterschrift

Alle Mustertexte auch auf:

► www.dgb-bildungswerk-nrw.de/freistellungsratgeber

GESETZ ZUR FREISTELLUNG VON ARBEITNEHMERN ZUM ZWECKE DER BERUFLICHEN UND POLITISCHEN WEITERBILDUNG

ARBEITNEHMERWEITERBILDUNGSGESETZ (AWbG) VOM 6. NOVEMBER 1984¹

§ 1² GRUNDSÄTZE

(1) Arbeitnehmerweiterbildung erfolgt über die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung in anerkannten Bildungsveranstaltungen bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

(2) Arbeitnehmerweiterbildung dient der beruflichen und der politischen Weiterbildung sowie deren Verbindung.

(3) Berufliche Arbeitnehmerweiterbildung fördert die berufsbezogene Handlungskompetenz der Beschäftigten und verbessert deren berufliche Mobilität. Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt. Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte berufliche Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers verwendet werden können.

(4) Politische Arbeitnehmerweiterbildung verbessert das Verständnis der Beschäftigten für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge und fördert damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf.

§ 2 ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Anspruchsberechtigt nach diesem Gesetz sind Arbeiter und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben (Arbeitnehmer). Als Arbeitnehmer

gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten sowie ihnen Gleichgestellte und andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

§ 3² ANSPRUCH AUF ARBEITNEHMERWEITERBILDUNG

(1) Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengefaßt werden.

(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend.

(3) Ein Arbeitnehmer erwirbt den Anspruch nach sechsmonatigem Bestehen seines Beschäftigungsverhältnisses.

(4) Ist dem Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres die ihm zustehende Arbeitnehmerweiterbildung unter Berufung auf § 5 Abs. 2 abgelehnt worden, so ist der Anspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses einmalig auf das folgende Kalenderjahr übertragen.

(5) Erkrankt ein Arbeitnehmer während der Arbeitnehmerweiterbildung, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf die Arbeitnehmerweiterbildung nicht angerechnet.

(6) Der Anspruch besteht nicht, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr Arbeitnehmerweiterbildung in einem früheren Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen hat.

(7) Für Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit bis zu 50 Beschäftigten entfällt der Freistellungsanspruch für das laufende Kalenderjahr, wenn bereits zehn v. H. der Beschäftigten im laufenden Kalenderjahr freigestellt worden sind. Für Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit weniger als zehn Beschäftigten besteht kein Freistellungsanspruch.

§ 4² VERHÄLTNIS ZU ANDEREN ANSPRÜCHEN

(1) Freistellung zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen, die auf anderen Rechtsvorschriften, tarifvertraglichen Vereinbarungen, betrieblichen Vereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen, können auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet werden, soweit sie dem Arbeitnehmer uneingeschränkt das Erreichen der in § 1 niedergelegten Ziele ermöglichen und die Anrechenbarkeit vorgesehen ist.

(2) Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die Teilnahme an einer betrieblich oder dienstlich veranlassten Bildungsveranstaltung frei, kann er davon bis zu zwei Tagen im Kalenderjahr auf den Freistellungsanspruch von fünf Tagen im Kalenderjahr anrechnen. Der Arbeitgeber hat die Anrechnung dem Arbeitnehmer mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich mitzuteilen.

§ 5² VERFAHREN

((1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme und den Zeitraum der Arbeitnehmerweiterbildung so frühzeitig wie möglich, mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich mitzuteilen. Der Mitteilung sind die Unterlagen über die Bildungsveranstaltung beizufügen; dazu gehören der Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung sowie das Programm, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.

(2) Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerweiterbildung zu dem vom Arbeitnehmer mitgeteilten Zeitpunkt nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bleiben unberührt.

(3) Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung, so hat er dies unter Angabe der Gründe dem Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dessen Mitteilung schriftlich mitzuteilen. Teilt der Arbeitgeber

die Verweigerung der Freistellung nicht innerhalb dieser Frist unter Angabe der Gründe schriftlich mit, so gilt die Freistellung als erteilt.

(4) Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung aus anderen Gründen als aus denen des Absatzes 2, so kann der Arbeitnehmer ihm binnen einer Woche seit Mitteilung der Verweigerung schriftlich mitteilen, er werde gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen; in diesem Fall darf er an der Veranstaltung auch ohne Freistellung teilnehmen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber eine gerichtliche Entscheidung erwirkt, die der Teilnahme an der Veranstaltung entgegensteht. Hat der Arbeitgeber die Freistellung zu Unrecht verweigert, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß § 7. Ein Anspruch des Arbeitgebers auf Schadensersatz besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht nach Satz 1 Gebrauch macht.

(5) Arbeitnehmerweiterbildung kann nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen in Anspruch genommen werden, die in der Regel an mindestens fünf, in Ausnahmefällen an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Innerhalb zusammenhängender Wochen kann Arbeitnehmerweiterbildung auch für jeweils einen Tag in der Woche in Anspruch genommen werden, sofern bei der Bildungsveranstaltung inhaltliche und organisatorische Kontinuität gegeben ist.

(6) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Teilnahme an der Arbeitnehmerweiterbildung nachzuweisen. Die für den Nachweis erforderliche Bescheinigung ist vom Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos auszustellen.

(7) Für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann durch Tarifvertrag vereinbart werden, die Freistellungsverpflichtung gemeinsam zu erfüllen und einen finanziellen oder personellen Ausgleich vorzunehmen.

(8) Kommt ein Tarifvertrag im Sinne von Absatz 5 nicht zustande, können sich die beteiligten Arbeitgeber auf eine solche Regelung einigen.

§ 6 VERBOT DER ERWERBSTÄTIGKEIT

Während der Arbeitnehmerweiterbildung darf der Arbeitnehmer keine dem Zweck der Arbeitnehmerweiterbildung zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben.

§ 7 FORTZAHLUNG DES ARBEITSENTGELTES

Für die Zeit der Arbeitnehmerweiterbildung hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I S. 479) in der jeweils geltenden Fassung fortzuzahlen. Günstigere vertragliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 8 BENACHTEILIGUNGSVERBOT

(1) Von den vorstehenden Bestimmungen darf nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Der Arbeitnehmer darf wegen der Inanspruchnahme der Arbeitnehmerweiterbildung nicht benachteiligt werden.

§ 9⁵ ANERKANNTE BILDUNGSVERANSTALTUNGEN

- (1) Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes müssen
1. den Grundsätzen des § 1 Absatz 2 bis 4 entsprechen,
 2. von Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung durchgeführt werden, die nach § 10 anerkannt sind,
 3. allen Arbeitnehmern zugänglich sein und
 4. in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden, von jeweils 45 Minuten umfassen.

In der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2022 können die Bildungsveranstaltungen auch digital angeboten

werden, sofern die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeitrahmen umfassen. Sie dürfen nicht überwiegend einzelbetrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen. Die Teilnahme kann von fachlichen Vorkenntnissen abhängig gemacht werden.

- (2) Keine Bildungsveranstaltungen im Sinne dieses Gesetzes sind Veranstaltungen, die
1. der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- und Gesundheitspflege, der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung oder der Vermittlung entsprechender Kenntnisse oder Fertigkeiten dienen,
 2. auf das Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten gerichtet sind,
 3. auf den Erwerb von Fahrerlaubnissen oder ähnlichen Berechtigungen vorbereiten,
 4. Studienreisen sind oder
 5. mehr als fünfhundert Kilometer entfernt von der Grenze des Landes Nordrhein-Westfalen stattfinden.

Satz 1 Nummer 5 gilt nicht für Veranstaltungen an Orten von Gedenkstätten oder Gedenkorten, die der Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus dienen.

§ 10⁶ ANERKANNTE EINRICHTUNGEN DER ARBEITNEHMERWEITERBILDUNG, GÜTESIEGEL

- (1) Die Anerkennung setzt voraus, dass eine Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung
1. seit mindestens zwei Jahren besteht,
 2. unabhängig vom Wechsel ihres pädagogischen Personals und der teilnehmenden Lehrveranstaltungen zur Fortsetzung und Wiederaufnahme organisierten Lernens plant und durchführt und
 3. ein Gütesiegel nachweist, das von dem Ministerium anerkannt und veröffentlicht ist.
- (2) Einem Gütesiegel nach Absatz 1 Nummer 3 sind gleichwertige andere Gütesiegel gleichgestellt. Ein Gütesiegel ist gleichwertig,

wenn insbesondere die Qualität der Angebote der Einrichtung und die Qualifikation ihres Personals die Gewähr dafür bieten, dass die Ziele dieses Gesetzes erreicht werden.

§ 11⁶ ANERKENNUNGSVERFAHREN

(1) Einrichtungen stellen ihre Anträge auf Anerkennung als Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung bis zum 31. August eines Jahres. Ein späterer Antrag auf Anerkennung ist zulässig, wenn allein auf diese Weise der Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung und der freie Dienstleistungsverkehr in der Europäischen Union sichergestellt werden können.

(2) Über die Anträge entscheidet die örtlich zuständige Bezirksregierung, über die Anträge von Einrichtungen außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen die Bezirksregierung Detmold.

(3) Liegen die Voraussetzungen des § 10 vor, verleiht die Bezirksregierung der Einrichtung die Eigenschaft einer anerkannten Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung.

(4) Über den Antrag entscheidet die Bezirksregierung innerhalb einer Frist von drei Monaten. Hat die Bezirksregierung nicht innerhalb dieser Frist entschieden, gilt die Anerkennung als erteilt.

(5) Legt die Einrichtung ein Gütesiegel nach § 10 Absatz 2 vor, prüft die Bezirksregierung, ob es einem Gütesiegel nach § 10 Absatz 1 Nummer 3 gleichwertig ist.

(6) Die Anerkennung ist unbefristet. Die Bezirksregierung verbindet sie mit der Auflage, mit dem Ende der Laufzeit des Gütesiegels dessen Verlängerung nachzuweisen.

(7) Das Ministerium veröffentlicht in geeigneter Weise eine Liste der anerkannten Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung und aktualisiert sie mindestens jährlich.

§ 12⁶ ANWENDBARKEIT DES VERFAHRENS ÜBER EINE EINHEITLICHE STELLE; MINISTERIUM

(1) Das Anerkennungsverfahren nach § 11 kann über eine einheitliche Stelle nach den Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes abgewickelt werden.

(2) Ministerium im Sinne dieses Gesetzes ist das für Arbeitnehmerweiterbildung zuständige Ministerium.

§ 12a⁷ FREISTELLUNG VON AUSZUBILDENDEN

(1) Auszubildende in Berufen des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 22 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist, und der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), die zuletzt durch Artikel 19 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist, oder in einem vergleichbaren beruflichen Bildungsgang haben einen Anspruch auf politische Arbeitnehmerweiterbildung (§ 1 Absatz 4) von insgesamt fünf Arbeitstagen während ihrer Berufsausbildung.

(2) Politische Arbeitnehmerweiterbildung findet in den ersten beiden Dritteln der Ausbildung statt. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Ausbildungsbetriebs und der Berufsschule.

(3) Stellt der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme an einer betrieblich veranlassten Veranstaltung im Sinne von § 1 Absatz 4 frei, kann er die Dauer der Veranstaltung auf den Freistellungsanspruch anrechnen. § 4 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) § 3 Absatz 5 und 7 und die §§ 5 bis 12 gelten entsprechend.

§ 13^{3 4}

INKRAFTTRETEN, BERICHTSPFLICHT, ÜBERGANGSBESTIMMUNG

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft. Die Landesregierung überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes und unterrichtet den Landtag spätestens zum Ablauf des 31. Dezember 2018 und danach alle fünf Jahre über das Ergebnis der Überprüfung.

Die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen

Fassung vom 01.01.2022, gültig bei Drucklegung, März 2022

FUSSNOTEN:

- 1 GV. NW. 1984 S. 678, geändert durch Gesetz v. 28.3.2000 (GV. NRW. S. 361); Artikel 226 des Zweiten Befristungsgesetzes vom 5.4.2005 (GV. NRW. S. 274), in Kraft getreten am 28. April 2005; Gesetz vom 8. Dezember 2009 (GV. NRW. S. 752), in Kraft getreten am 28. Dezember 2009; Gesetz vom 9. Dezember 2014 (GV. NRW. S. 887), in Kraft getreten am 18. Dezember 2014; Artikel 19 des Gesetzes vom 14. April 2020 (GV. NRW. S. 218b), in Kraft getreten am 15. April 2020; Artikel 5 des Gesetzes vom 1. Dezember 2020 (GV. NRW. S. 1109), in Kraft getreten am 8. Dezember 2020; Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2021 (GV. NRW. S. 1466), in Kraft getreten am 1. Januar 2022.
- 2 § 1 Abs. 3 und 4, § 3 Abs. 6 und 7, § 4 Abs. 2, § 5, geändert durch Gesetz v. 28.3.2000 (GV. NRW. S. 361); in Kraft getreten am 29. April 2000.
- 3 § 10 entfallen und § 11 wird § 10 durch Gesetz v. 28.3.2000 (GV. NRW. S. 361); in Kraft getreten am 29. April 2000.
- 4 § 10 (früher § 11) neu gefasst durch Artikel 226 des Zweiten Befristungsgesetzes vom 5.4.2005 (GV. NRW. S. 274); in Kraft getreten am 28. April 2005; § 10 (alt) umbenannt in § 13 (neu) durch Gesetz vom 8. Dezember 2009 (GV. NRW. S. 752), in Kraft getreten am 28. Dezember 2009; zuletzt geändert durch Gesetz vom 9. Dezember 2014 (GV. NRW. S. 887), in Kraft getreten am 18. Dezember 2014.
- 5 § 9 zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2021 (GV. NRW. S. 1466), in Kraft getreten am 1. Januar 2022.
- 6 § 10, § 11 und § 12 neu eingefügt durch Gesetz vom 8. Dezember 2009 (GV. NRW. S. 752), in Kraft getreten am 28. Dezember 2009.
- 7 § 12a neu eingefügt durch Gesetz vom 9. Dezember 2014 (GV. NRW. S. 887), in Kraft getreten am 18. Dezember 2014.

NOTIZEN

ADRESSEN UND LINKS ZUM ARBEITNEHMERWEITERBILDUNGSGESETZ

DGB-Bildungswerk NRW e.V.

Bismarckstraße 77
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 17523-272
Fax: 0211 17523-261
E-Mail: info@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V.

Mintropstraße 20
40215 Düsseldorf
Telefon: 0211 93800-0
Fax: 0211 9380025
www.aulnrw.de

Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen

Völklinger Straße 49
40221 Düsseldorf
Telefon: 0211 5867-40
www.schulministerium.nrw.de

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Bismarckstraße 98
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 542141-0
www.vhs-nrw.de

Bildungsurlaub in NRW

(Angebote aus ganz Nordrhein-Westfalen) zu beziehen bei
Eul-Gombert & Gombert
E-Mail: eg@egcom.de
www.bildungsurlaub.de

Bürger- und Servicecenter der Landesregierung NRW

Telefon: 0211 837-1001
E-Mail: nrwdirekt@nrw.de
www.nordrheinwestfalendirekt.de

Rechtshilfe für Gewerkschaftsmitglieder geben alle Büros der
DGB-Rechtsschutz GmbH, zu erfragen bei DGB-Rechtsschutz
GmbH, Hans-Böckler-Straße 39 40476 Düsseldorf
www.dgbrechtsschutz.de

Alle Informationen zum AWbG auch unter:

<http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/freistellungsratgeber>

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

DGB-Bildungswerk NRW e.V., Bismarckstraße 77, 40210 Düsseldorf

Verantwortlich: Elke Hülsmann

CD-Vorgaben: Die Guerillas GmbH, Wuppertal

Umsetzung und Druckvorlage: Reineke Marketing, Essen

Druck: news-media e.K., Marl

Bildnachweis: ©Tomml, istock



Das DGB-Bildungswerk NRW ist
qualitätszertifiziert nach EFQM:
Recognised for Excellence 4 star

DGB BILDUNGS
WERK NRW

DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Bismarckstraße 77
40210 Düsseldorf

T. 0211 17523-147
F. 0211 17523-261
info@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.dgb-bildungswerk-nrw.de

BW-R-0074-22