

**GEMEINSAM.
WEITER.
BILDEN.**



Dr. Reinold Mittag | Christine Rosenthal

DER WEG ZUM BILDUNGSURLAUB

Handreichung für Arbeitnehmer*innen
zur Freistellung nach dem
Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
(AWbG) NRW

Stand 2024

DGB BILDUNGS
WERK NRW

RECHT AUF FREISTELLUNG 4

HANDREICHUNG FÜR ARBEITNEHMER*INNEN

Was ist Bildungsurlaub? 6
Anspruchsberechtigung 6
Anspruchsberechtigung und Betriebsgröße 9
Umfang des Anspruchs auf Freistellung 11
AWbG-Seminar 16
Der Weg zum Bildungsurlaub 21
Zusammenfassung 28

MUSTERSCHREIBEN

Antrag auf Bildungsurlaub 30
Gleichwohl-Erklärung 31
Zusammenfassung der Ansprüche auf Bildungsurlaub 32
Übertragung von Bildungsurlaub ins Folgejahr 33
Teilnahmebescheinigung 34

AWbG – GESETZESTEXT 36

ADRESSEN UND LINKS 45

RECHT AUF FREISTELLUNG FÜR INDIVIDUELLE WEITERBILDUNG

Arbeitnehmer*innen 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.

Seit der Novellierung des AWbG NRW im Dezember 2014 sind auch Auszubildende Anspruchsberechtigte. Darüber hinaus können Bildungsveranstaltungen seit März 2020 nun auch digital angeboten werden, sofern die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeitrahmen umfassen.

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

Wir wünschen viel Erfolg und Freude bei der Weiterbildung.



Geschäftsführerin des DGB-Bildungswerk NRW e.V.

HANDREICHUNG FÜR ARBEIT- NEHMER*INNEN

Dr. Reinold Mittag | Christine Rosenthal¹

WAS IST BILDUNGSURLAUB?

Bildungsurlaub ist die vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung des/der Arbeitnehmer*in zur Teilnahme an einer anerkannten beruflichen oder politischen Weiterbildung. Die Bezeichnung „Bildungsurlaub“ ist allerdings irreführend, denn es handelt sich dabei gerade nicht um Urlaub, sondern um die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Arbeitnehmerweiterbildung.

Der Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub besteht in Betrieben und Dienststellen ab zehn Beschäftigten und umfasst fünf Tage pro Kalenderjahr, womit Arbeitstage gemeint sind. Arbeitet der/die Arbeitnehmer*in regelmäßig mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche, erhöht beziehungsweise verringert sich die Anzahl der Bildungsurlaubstage entsprechend. Der Umfang kann allerdings aufgrund von betrieblichen/dienstlichen Weiterbildungsmaßnahmen reduziert sein. 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 Teilnahme an der politischen oder beruflichen Weiterbildungsveranstaltung hat der Arbeitgeber die Arbeitsvergütung fortzuzahlen.

ANSPRUCHSBERECHTIGUNG

1. Arbeiter*innen und Angestellte

Anspruch auf Bildungsurlaub haben nach §§ 2, 3 ArbZG Arbeiter*innen und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben, sowie Heimarbeiter*innen, Gleichgestellte und arbeitnehmerähnliche Personen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Tätigkeit in Teil- oder Vollzeit, befristete oder unbefristet ausgeübt wird.

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 ein/e Flugbegleiter*in Bildungsurlaub beanspruchen kann.²

Nicht anspruchsberechtigt sind Beamt*innen, sie können keinen Bildungsurlaub nach dem ArbZG beanspruchen.

2. Auszubildende

Das von den Gewerkschaften lange geforderte Recht, auch Auszubildenden Bildungsurlaub einzuräumen, wurde 2014 endlich umgesetzt und in § 12a ArbZG normiert, so dass nun auch Auszubildende in den Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO) einen Anspruch auf Bildungsurlaub haben. Während Arbeitnehmer*innen allerdings einen jährlichen Anspruch auf fünf Tage Freistellung für politische oder berufliche Weiterbildung haben, ist der Anspruch von Auszubildenden auf insgesamt fünf Tage während ihrer gesamten Berufsausbildung beschränkt und kann auch nur für politische Weiterbildung in Anspruch genommen werden. Zudem ist der Bildungsurlaub in den ersten beiden Dritteln der Berufsausbildung zu nehmen. Anderenfalls ist die Zustimmung des Ausbildungsbetriebs oder der Berufsschule erforderlich.

Auch diejenigen, die eine nach dem BBiG oder der HWO vergleichbare Berufsausbildung absolvieren, haben an einen Anspruch auf Bildungsurlaub. Diese Bildungsgänge müssen allerdings entsprechend der Gesetzesbegründung³ dieselben Merkmale wie nach dem BBiG bzw. der HWO aufweisen, d.h. 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 Altenpfleger*in, Krankenpfleger*in, Masseur*in und medizinischer Bademeister*in⁴. Diese Auszubildenden 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 fasst den Ausdruck „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ sehr weit (Ausbildung nach anderen Rechtsvorschriften). So zählen beispielweise auch Schüler*innen zur Physiotherapie zur Belegschaft, wenn die Schule des Arbeitge-

1 Autor*innen: bis Ende 2014 Reinold Mittag, ab 2015 Carsten Schuld, ab 2017 Christine Rosenthal

2 BAG, Urteil vom 18.11.2008, 9 AZR 815/07

3 Gesetzesbegründung, Landtag NRW Drucksache 16/7090

4 Vgl. Gesetzesbegründung, Landtag NRW Drucksache 16/7090

bers einen Vertrag über ihre Berufsausbildung geschlossen hat, die Auszubildenden in den Betrieb eingegliedert sind und eine berufspraktische Unterweisung innerhalb der Arbeitsabläufe im Betrieb erhalten. Der betrieblich-praktische Teil darf dabei stundenmäßig weniger als die Hälfte der Ausbildungszeit betragen, muss aber einen qualitativ wichtigen Teil der Ausbildung bilden.⁵

Keinen Anspruch auf Bildungsurlaub haben dagegen Schüler*innen in vollzeitschulischen Bildungsgängen der Berufskollegs in NRW. So hat beispielsweise ein/e Schüler*in, der/die eine höhere Berufsfachschule besucht und dort einen Abschluss als staatlich geprüfte/r elektrotechnische/r Assistent*in macht und zudem die Fachhochschulreife erwirbt, keinen Anspruch auf Bildungsurlaub.

Diese Schüler*innen können aber unter Umständen nach § 43 Abs. 4 des Schulgesetzes NRW vom Schulbesuch beurlaubt werden.

Keinen Anspruch auf Bildungsurlaub haben nach der Gesetzesbegründung Umschüler*innen, Praktikant*innen, Volontär*innen und Werkstudent*innen.

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

Zu Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses gilt Folgendes: Die Anspruchsberechtigung auf Bildungsurlaub entsteht nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten beim jeweiligen Arbeitgeber. Nach Ablauf dieser Wartezeit beträgt der Anspruch auf Bildungsurlaub fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr und zwar losgelöst vom Eintritts-, Austrittsdatum oder dem Beendigungsgrund.

Beim alten Arbeitgeber können also – nach Ablauf der Wartezeit – die vollen fünf Tage genommen werden und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitsplatzwechsel in der ersten oder zweiten Jahreshälfte stattfindet. Wenn der Bildungsurlaub beim bisherigen Arbeitgeber nicht genommen wurde und der Arbeitsplatzwechsel in der zweiten Jahreshälfte erfolgt, verfallen die Tage aus diesem Jahr. Denn bei dem neuen Arbeitgeber entsteht erst im darauffolgenden Jahr wieder ein Anspruch, sobald die sechsmonatige Wartezeit verstrichen ist.

Wenn der Bildungsurlaub beim alten Arbeitgeber nicht oder nur teilweise genommen wurde und der Arbeitsplatzwechsel in der ersten Jahreshälfte erfolgt, werden die beim alten Arbeitgeber nicht genommenen Tage aus diesem Jahr sozusagen zum neuen Arbeitgeber "mitgenommen", denn dort entsteht nach sechs Monaten Beschäftigungszeit noch im laufenden Jahr wieder der volle Anspruch, eventuell gekürzt um die beim alten Arbeitgeber bereits genomme-

nen Tage. Eine weitergehende Übertragung oder eine Berechnung eines „anteiligen“ Anspruchs findet nicht statt. Dies gilt unabhängig von Umfang und Inhalt des Arbeitsverhältnisses, erfasst werden also z. B. auch befristete Arbeitsverhältnisse.

Für Arbeitnehmer*innen in Elternzeit sind im AWbG keine Besonderheiten vorgesehen. Auch diese sind daher 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

Arbeiter*innen und Angestellte, die in Betrieben/Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, haben ohne Einschränkung Anspruch auf Bildungsurlaub.

Sonst gelten folgende Einschränkungen:

b) Betriebe mit zehn bis 50 Beschäftigten

Für Betriebe/Dienststellen mit zehn bis 50 Beschäftigten gilt eine Belastungsgrenze von 10 %. Ein Anspruch auf die jährlichen Bildungsurlaubstage besteht für den einzelnen Beschäftigten nur so lange, bis insgesamt 10 % der Beschäftigten pro Kalenderjahr für Bildungsurlaub nach dem AWbG freigestellt wurden. Ab dann gibt es für alle Beschäftigten in diesem Betrieb/dieser Dienststelle keinen weiteren Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub in diesem Jahr. Bildungsurlaub kann zwar trotzdem beantragt werden, eine Teilnahme ist dann allerdings nur möglich, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich genehmigt. Es handelt sich dann um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung oder antwortet er nicht, gibt es hier keinen Anspruch auf Bildungsurlaub. In diesem Fall muss der/die Arbeitnehmer*in

⁵ BAG, Beschluss vom 06.11.2013, 7 ABR 76/11

für dieses Jahr verzichten und kann nur für das nächste Jahr eine Bildungsurlaubsveranstaltung aussuchen, für die dann möglichst schnell Bildungsurlaub zu beantragen ist, um dann unter den ersten 10 % der Beschäftigten zu sein, die ihren Anspruch geltend machen.

Solange die gesetzliche Belastungsgrenze nicht erreicht ist, kann der Bildungsurlaub nach den allgemeinen Regeln beansprucht werden. Wenn der Arbeitgeber allerdings auf das Erreichen seiner Belastungsgrenze hinweist und dies nicht glaubhaft erscheint, sollte er zur Offenlegung der Daten aufgefordert werden, um eine Prüfung zu ermöglichen. Da bei einer Ablehnung des Bildungsurlaubs aus betrieblichen Gründen eine Teilnahme über eine Gleichwohlerklärung nicht möglich ist, ist in einem solchen Fall das Recht auf Teilnahme notfalls gerichtlich durchzusetzen. Im Rahmen des Verfahrens muss der Arbeitgeber dann im Einzelnen nachweisen, 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/Dienststellen 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 genehmigt. Verweigert der Arbeitgeber im Kleinbetrieb die Freistellung oder antwortet er einfach nicht, kann kein Bildungsurlaub genommen werden.

Wenn unklar ist, ob im eigenen Betrieb/Dienststelle 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, wird es wohl – in Anlehnung an entsprechende Regelungen beispielweise im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – auf die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer*innen ankommen. Ausdrücklich ist dies im Gesetz allerdings nicht geregelt.

UMFANG DES ANSPRUCHS AUF FREISTELLUNG FÜR ARBEITNEHMERWEITERBILDUNG

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.⁶ 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 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 nach Sachlage 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.

- ▶ 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.

1. 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

⁶ In dieser Broschüre wird, soweit nicht anders vermerkt, vom Regelfall einer Fünf-Tage-Woche ausgegangen.

freistellt, kann der Arbeitgeber davon nach § 4 Abs. 2 AWbG bis zu zwei Tage auf das jährliche Kontingent von fünf Tagen Bildungsurlaub anrechnen. In diesem Fall stehen dem/der Arbeitnehmer*in dann nur noch vier bzw. drei Tage Bildungsurlaub für das Kalenderjahr zur freien Verfügung. Die Anrechnung kann nur für ganze Tage erfolgen. Die Anrechnung erfolgt jedoch nicht automatisch und der Arbeitgeber muss nicht auf sie zurückgreifen. Nimmt der Arbeitgeber keine Anrechnung vor, bleibt es bei dem vollen Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub. Für den/die Arbeitnehmer*in besteht zudem keine Verpflichtung, beim Arbeitgeber nachzufragen, ob die betrieblich/dienstlich veranlasste Bildungsveranstaltungen auf den Bildungsurlaub angerechnet wird oder nicht. Daher sollten – auch wenn in dem betreffenden Kalenderjahr eine betrieblich/dienstlich veranlasste Weiterbildung durchgeführt wurde – trotzdem die vollen fünf Tage Bildungsurlaub beantragt werden. Gegebenenfalls rechnet der Arbeitgeber in einem solchen Fall dann die zwei Tage auf das jährliche Kontingent an, so dass nur noch ein Umfang von drei Tagen Bildungsurlaub übrigbleibt, der dann aber selbstbestimmt genommen werden kann. Für die restlichen zwei Tage muss der/die Arbeitnehmer*in dann entweder Erholungsurlaub nehmen oder statt einer fünftägigen Bildungsveranstaltung eine andere aussuchen, die nur drei Tage dauert. Sofern der Arbeitgeber eine Anrechnung vornehmen möchte, ist er an bestimmte Vorgaben gebunden.

Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Anrechnung ist, dass eine konkrete betrieblich/dienstlich veranlasste Bildungsveranstaltung vorliegt, der/die Arbeitnehmer*in für die Teilnahme daran freigestellt wird und der Arbeitgeber innerhalb einer bestimmten Frist die Anrechnung erklärt. Diese Frist der Anrechnungserklärung ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Einerseits kann der Arbeitgeber die Anrechnung erst dann wirksam erklären, wenn er den/die Arbeitnehmer*in 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 keine Kürzung des 5-Tage-Kontingents. Auch wenn sich später herausstellt, dass die betreffende betriebliche/dienstliche Veranstaltung ausfällt, tritt keine Kürzung des Bildungsurlaubskontingents ein. Andererseits kann der Arbeitgeber die Anrechnung nach der Freistellung auch nur wirksam bis spätestens sechs Wochen vor Beginn „der Bildungsveranstaltung“

erklären. Der Gesetzestext lässt dabei leider unklar, ob hiermit die Bildungsveranstaltung des Betriebs oder die des/der Arbeitnehmer*in 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 läuft⁷, 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 oder dienstlich veranlasste Bildungsveranstaltung später im Jahr erfolgen. Eine solche Möglichkeit ist aber abzulehnen. Denn wenn die fünf Tage Bildungsurlaub bereits bewilligt und genommen worden sind, bedeutet dies auch Sicherheit für den/die Arbeitnehmer*in; die Tatsache der Freistellung genügt für den Entgeltanspruch⁸. Daher gibt es nach dem „Verbrauch“ der Bildungsurlaubstage durch die Teilnahme an einer beruflichen oder politischen Bildungsveranstaltung nichts mehr, worauf noch angerechnet werden könnte, eine Anrechnung ginge ins Leere. Auch hier sind in Zweifelsfragen Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft die richtigen Ansprechpartner.

Bei Auszubildenden kann der Ausbildungsbetrieb nicht nur ggf. bis zu zwei Tage (pro Jahr) auf den Anspruch anrechnen, sondern die gesamte betrieblich oder dienstlich veranlasste Veranstaltung zur politischen Bildung kann auf den insgesamt fünftägigen Freistellungsanspruch des/der Auszubildenden angerechnet werden. Wichtig: Angerechnet werden kann nur, wenn der Betrieb/Dienststelle eine politische (nicht: berufliche) Veranstaltungen veranlasst hat. Beispiel⁹ für eine denkbare Anrechnung: Die Auszubildenden eines metallverarbeitenden Betriebes führen auf Veranlassung des Betriebs eine einwöchige Gedenkstättenstudienreise durch. Keine Anrechnung auf den Anspruch der Auszubildenden erfolgt bei betrieblich/dienstlich veranlassten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung (z. B.: im Betrieb werden interne Schulungen zum Rechnungswesen für die kaufmännischen Auszubildenden durch-

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

8 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.

9 Teilweise gibt es in Großbetrieben Freistellungsregelungen für Weiterbildungen auch für Auszubildende.

geführt 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 Auszubildenden 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. Hiervon gibt es jedoch zwei gesetzliche Ausnahmen: die Zusammenfassung gemäß § 3 Abs. 1 AWbG und die Übertragung des Anspruchs gemäß § 3 Abs. 4 AWbG.

Dabei handelt es sich um zwei unterschiedliche Regelungen und nur die Anspruchszusammenfassung kann von dem/der Arbeitnehmer*in frei gewählt werden. Die Übertragung des Anspruchs greift dagegen bei Ablehnung einer Bildungsmaßnahme aus betrieblichen Gründen durch den Arbeitgeber kraft Gesetzes sozusagen automatisch. Neben diesen beiden gesetzlichen Regelungen sind weitergehende freiwillige Vereinbarungen zwischen dem/der Arbeitnehmer*in und dem Arbeitgeber natürlich möglich, z. B. wenn der/ die Arbeitnehmer*in beabsichtigt, zehn Tage Bildungsurlaub aus zwei Jahren zu nehmen, kann dies durch eine freiwillige Regelung mit dem Arbeitgeber im Rückgriff auf das vergangene oder auch im Vorgriff auf das künftige Jahr erfolgen. Das Gesetz steht derartigen einvernehmlichen Vereinbarungen nicht entgegen.

a) Zusammenfassung der Ansprüche auf Bildungsurlaub aus zwei Jahren

Wie bereits dargestellt, verfällt der jährliche Anspruch auf Bildungsurlaub grundsätzlich am Jahresende. Eine Ausnahme ist die Zusammenfassung der Ansprüche gemäß § 3 Abs. 1 AWbG. Danach kann der Anspruch auf Bildungsurlaub aus dem jetzigen Kalenderjahr und der Anspruch aus dem folgenden Kalenderjahr zusammengefasst werden, sodass der/die Arbeitnehmer*in den Anspruch im folgenden Jahr für eine längere Freistellung verwenden kann. Für die Zusammenfassung der Ansprüche ist keine Genehmigung des Arbeitgebers erforderlich, die Zusammenfassung kann auch gegen den Willen des Arbeitgebers beansprucht werden.

Für die Geltendmachung der Zusammenfassung ist lediglich eine fristgerechte Erklärung des/der Arbeitnehmer*in erforderlich. Dafür muss der/die Arbeitnehmer*in dem Arbeitgeber vor Ablauf des Kalenderjahres ausdrücklich mitteilen, dass er/sie den Anspruch aus diesem Jahr mit dem im nächsten Jahr zusammenfassen will. Eine verspätete Erklärung hat keine Wirkung und kann auch nicht im neuen Jahr nachgeholt werden. Die Erklärung ist nicht formgebunden, aus Beweis Zwecken ist es allerdings ratsam, diese schriftlich/per Mail, beispielsweise nach dem auf Seite 32 abgedruckten Muster, abzugeben. Bei Abgabe der Erklärung muss die im nächsten Jahr geplante Veranstaltung weder nach Inhalt noch nach Zeitraum angegeben werden. Der/die Arbeitnehmer*in muss sich zu diesem Zeitpunkt also noch nicht festlegen, an welcher Bildungsveranstaltung er/sie im nächsten Jahr teilnehmen möchte. Dem/der Arbeitnehmer*in soll durch die Zusammenfassung ermöglicht werden, entweder an einer längeren oder an mehreren kürzeren Veranstaltungen teilzunehmen. Es muss also keine zehntägige Veranstaltung besucht werden. Allerdings ist für die Teilnahme an mehreren kürzeren Veranstaltungen Voraussetzung, dass diese in einem sachlichen Zusammenhang stehen, wie z.B. bei einer Grund- und späteren Aufbauveranstaltung. Die Rechtsprechung¹⁰ fordert, dass die einzelnen Veranstaltungen inhaltlich, zeitlich oder organisatorisch zusammenhängen. Der Besuch von voneinander thematisch unabhängigen Veranstaltungen ist nicht vorgesehen. Die Möglichkeit der Zusammenfassung besteht nach der hier vertretenen Auffassung auch, 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.

b) Übertragung auf das Folgejahr bei Ablehnung aus betrieblichen/dienstlichen Gründen

Eine Übertragung auf das folgende Kalenderjahr gemäß § 3 Abs. 4 AWbG erfolgt, wenn der/die Arbeitnehmer*in an einer beantragten Arbeitnehmerweiterbildung nicht teilnehmen konnte, weil der Arbeitgeber die Freistellung unter Berufung auf zwingende betriebliche/dienstliche Belange oder entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer*innen (siehe § 5 Abs. 2 AWbG) abgelehnt hat.

¹⁰ BAG, Urteil vom 18.11.2008, 9 AZR 815/07; BAG, Urteil vom 11.05.1993, 9 AZR 126/89

Die Übertragung erfolgt dann automatisch, ohne dass ein Antrag des/der Arbeitnehmer*in erforderlich ist. Sofern der/die Arbeitnehmer*in zur Klarstellung die Übertragung geltend machen möchte, kann diese nach der Ablehnung im noch laufenden Jahr erfolgen. Wir haben dazu ein Musterschreiben auf Seite 33 bereitgestellt.

Der Bildungsurlaub kann dann im Folgejahr ohne eine Beschränkung auf Bildungsveranstaltungen mit sachlichem Zusammenhang beantragt und frei ausgewählt werden. Es können in diesem Fall also entweder eine längere oder auch mehrere kürzere Veranstaltungen, die in keinem inhaltlichen oder organisatorischen Zusammenhang stehen müssen, ausgesucht werden.

AWBG-SEMINAR

Nicht für alle Seminare, die der Weiterbildung dienen, kann Bildungsurlaub nach dem AWbG beansprucht werden. 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 AWbG richten, welche Veranstaltungen nicht als Bildungsveranstaltungen im Sinne des Gesetzes „gelten“, so jedenfalls die Gesetzesbegründung zu § 9 AWbG.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 außerdem allen Arbeitnehmer*innen 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 liegt vor, wenn die Veranstaltung dem Ziel dient, das Verständnis der Beschäftigten für gesell-

schaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern und dadurch die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern.

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. Allerdings 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 oft gegeben. Ein Beispiel zur Verdeutlichung: Eine Krankenschwester, die einen Italienischkurs besucht, kann hierfür Bildungsurlaub nehmen, wenn sie auch italienische Patienten zu betreuen hat.¹² Denn damit ist 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. U.a. Englischkenntnisse können oftmals als nützlich für den Arbeitgeber dargestellt werden – z.B. für die fachliche Recherche auf internationalen Websites oder den Kontakt mit internationalen Kund*innen und Geschäftspartner*innen. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft helfen hier in Zweifelsfällen gerne weiter.

Veranstaltungen, die nicht der beruflichen und/oder politischen Bildung dienen, werden nicht akzeptiert. Eine ganze Reihe von derartigen ausgeschlossenen Seminaren zählt das Gesetz im sogenannten Negativkatalog des § 9 Abs. 2 AWbG ausdrücklich auf. Dies sind Veranstaltungen, die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- und Gesundheitspflege oder sportlichen, künstlerischen oder kunst-handwerklichen Zwecken dienen, auf das Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten gerichtet sind oder auf den Erwerb von Fahrerlaubnissen etc. vorbereiten. Ebenfalls nicht akzeptiert werden Seminare, die

¹¹ Landtags-Drucksache 14/10134, S. 11

¹² BAG vom 15.06.1993, 9 AZR 261/90

Studienreisen sind oder die überwiegend einzelbetrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen.

Welchen Zielen ein Seminar dient und ob es unter den angeführten Negativkatalog des § 9 Abs. 2 AWbG fällt, sodass für die Teilnahme kein Bildungsurlaub beansprucht werden kann, ergibt sich aus der Seminaurausschreibung und dem Themenplan des jeweiligen Seminars. Steht hier der Aspekt der Verbesserung des Verständnisses für die gesellschaftlichen, sozialen und politischen Verhältnisse erkennbar im Vordergrund, ist das Seminar als Bildungsurlaub anzusehen. Steht aber stattdessen Erholung, Unterhaltung etc. im Vordergrund und erfolgt z. B. nur „nebenbei“ mit wenigen Stunden berufliche oder politische Bildung, kann nicht mit einer Anerkennung als Bildungsurlaub gerechnet werden. Im Zweifel sollte vor der Teilnahme beim Veranstalter nachgefragt werden.

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, ermöglicht das Gesetz den Bildungsurlaub zwar für den Italienischkurs 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 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. Außerdem müssen bei mehrtägigen Veranstaltungen nicht an jedem Tag der volle Stundenumfang erbracht werden, sofern an einem anderen Tag der Unterricht entsprechend länger dauert; das hatte das BAG in einer noch zu der vorangegangenen Gesetzesfassung ergangenen Entscheidung festgestellt. Die Veranstalter sind über die Anforderungen informiert und geben Auskunft.

Inzwischen ist auch die Teilnahme an Onlineveranstaltungen möglich. Voraussetzung ist natürlich auch hier, dass es sich dabei um politische oder berufliche Weiterbildungsveranstaltungen handelt und dass die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeiträumen umfassen. Hintergrund für die Einführung der Onlineseminare war die Corona-Pandemie. Um auch während der Pandemie die Teilnahme zu gewährleisten, wurde vom Gesetzgeber – zunächst zeitlich befristet – die Möglichkeit eingeräumt, Bildungsveranstaltungen digital durchführen zu können. Dies hat sich bewährt und der Gesetzgeber hat dementsprechend reagiert. Seit dem 01.01.2023 ist daher die digitale Durchführungsmöglichkeit von Bildungsveranstaltungen unbefristet im AWbG in § 9 Abs. 1 Satz 2 aufgenommen worden.

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. Auf den Internetseiten der Bezirksregierungen Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster sind Listen mit den Einrichtungen, die in den jeweiligen Regierungsbezirk anerkannt wurden, abrufbar. Bei der Bezirksregierung in Detmold werden zudem auch die außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen anerkannten Einrichtungen aufgeführt.

Diese Listen werden durch die jeweiligen Bezirksregierungen regelmäßig aktualisiert. Bei der jeweils für den Veranstalter zuständigen Bezirksregierung 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 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 liegen¹³, sodass 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 Arbeitnehmer*innen zugänglich sind. Zulässig ist eine Einschränkung dahingehend, dass Veranstalter die Teilnahme von fachlichen Vorkenntnissen abhängig machen können. Die Bildungsveranstaltung darf nicht nur für einen geschlossenen Kreis angeboten werden. Erforderlich ist eine aktive Werbung, aus der dies klar ersichtlich wird. Üblich ist inzwischen die Bewerbung im Internet auf den jeweiligen Homepages der verschiedenen Anbieter. Dies ist auch von der Rechtsprechung entsprechend anerkannt.¹⁴

Es gibt aber auch noch weitere Möglichkeiten, wie etwa eine Annonce in der regionalen Presse („Unser aktuelles Bildungsprogramm liegt vor und ist bei uns zu beziehen, alle Seminare sind für alle Arbeitnehmer*innen zugänglich.“), ein Werbeplakat am schwarzen Brett in den Betrieben/Dienststellen und/oder eine Verteilung etwa

des Programmheftes in großer Stückzahl an Stellen mit Publikumsverkehr oder ähnliches.

Der Zugänglichkeit für alle Arbeitnehmer*innen steht 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.

DER WEG ZUM BILDUNGSURLAUB

Um als anspruchsberechtigte/r Arbeitnehmer*in Bildungsurlaub wahrnehmen zu können, 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. Im Einzelnen lässt sich der in § 5 AWbG vorgeschriebene Weg 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, das Seminarprogramm der Veranstaltung und den Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung vom Seminarveranstalter zu erhalten, denn diese Unterlagen müssen gemeinsam mit dem Antrag auf Bildungsurlaub dem Arbeitgeber rechtzeitig vorlegt werden.

a) Seminarprogramm

Erforderlich ist also zunächst das Seminarprogramm, das nach dem Gesetz 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 ist) und die Lernziele und Lerninhalte (zur Überprüfung, ob eine berufliche oder politische Arbeitnehmerweiterbildung vorliegt)
- ▶ der zeitliche Ablauf der Veranstaltung (zur Überprüfung, ob in der Regel täglich acht Unterrichtsstunden, mindestens aber sechs Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten vorgesehen sind).

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

¹⁴ BAG, Urteil 21.07.2015, 9 AZR 418/14

b) Nachweis über die Anerkennung

Außerdem ist ein Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung notwendig. Wie dieser Nachweis auszusehen hat, ist – wie oben ausgeführt – nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Das AWbG sieht keine Anerkennung von Einzelveranstaltungen vor, erforderlich ist aber, dass die Bildungsveranstaltung von einer anerkannten Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung im Sinne des § 10 AWbG durchgeführt wird. Daher ist eine Kopie der Anerkennung des Seminarveranstalters erforderlich.

Sowohl das Seminarprogramm als auch den Nachweis über die Anerkennung gibt es nur bei dem Veranstalter. Der/die Arbeitnehmer*in muss die Unterlagen dort also frühzeitig anfordern, d. h. mindestens zwei Monate vor der Veranstaltung. Denn die Unterlagen müssen dem/der Arbeitnehmer*in spätestens etwa sieben Wochen vor Beginn der Veranstaltung selbst vorliegen, damit er/sie den Antrag auf Bildungsurlaub rechtzeitig unter Einhaltung der Mindestfrist von sechs Wochen beim Arbeitgeber stellen kann. Liegen diese Unterlagen vor, kann der Antrag auf Bildungsurlaub gestellt werden.

2. ANTRAG AUF BILDUNGSURLAUB BEIM ARBEITGEBER STELLEN

Der Antrag auf Bildungsurlaub 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.¹⁵ Der Antrag muss schriftlich gestellt werden und beinhalten, dass die Freistellung nach dem AWbG für einen bestimmten Zeitraum beantragt wird. Außerdem müssen die oben genannten Unterlagen (Seminarprogramm, Nachweis über die Anerkennung) beigelegt sein. Auch die Vorlage dieser Anlagen ist eine Voraussetzung für den Anspruch auf Freistellung.¹⁶ Ein Muster für den Antrag auf Bildungsurlaub befindet sich auf Seite 30. Aus Beweisgründen ist es ratsam, sich vom Arbeitgeber den Empfang des Antrags mit Datum quittieren zu lassen oder den Antrag mit den Anlagen im Beisein von Zeug*innen abzugeben oder für einen anderen Nachweis zu sorgen. Dieses Vorgehen ist sinnvoll,

¹⁵ LAG Hamm, Urteil vom 26.01.2005, 18 Sa 1584/04

¹⁶ LAG Hamm, Urteil vom 29.06.2018, 10 Sa 1810/17

um im Streitfall die rechtzeitige und vollständige Antragsstellung darlegen zu können. Denn hat der/die Arbeitnehmer*in den Antrag verspätet abgegeben, ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG nicht mehr verpflichtet, die Freistellungserklärung abzugeben, auch wenn die Bildungsveranstaltung ansonsten den Anforderungen des AWbG entspricht.¹⁷

3. NACH DREI WOCHEN REAKTION DES ARBEITGEBERS PRÜFEN

Grundsätzlich gilt: liegen keine zwingende Ablehnungsgründe vor, muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter*innen den Bildungsurlaub gewähren. Soviel zur Theorie, denn in der Praxis läuft es oft anders. Es sind drei Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf den Antrag auf Bildungsurlaub möglich. 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.

a) Genehmigung

Die Genehmigung durch den Arbeitgeber ist formlos möglich. Genehmigt der Arbeitgeber den Antrag auf Bildungsurlaub, ist er an seine Freistellungserklärung gebunden und kann die Genehmigung nicht mehr nachträglich zurücknehmen. Der/die Arbeitnehmer*in kann also an der Bildungsveranstaltung teilnehmen und der Arbeitgeber hat das Entgelt weiter zu zahlen.

b) Schweigen

Schweigt der Arbeitgeber in dem 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 auch hier muss das Entgelt vom Arbeitgeber 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.

c) Ablehnung

Auch im Falle der Ablehnung ist die oben genannte drei Wochenfrist ab Eingang des Antrags maßgeblich. Denn die Ablehnung des

¹⁷ BAG, Urteil vom 09.11.1999, 9 AZR 917/98

Arbeitgebers muss innerhalb dieser Frist schriftlich unter Angaben von Gründen erfolgen.

- ▶ Wenn die Ablehnung dem/der Arbeitnehmer*in später als drei Wochen nach Antragstellung zugeht, zählt dies rechtlich nicht mehr als Ablehnung, sondern in diesem Fall gilt die Freistellung als erteilt (§ 5 Abs. 3 AWbG). Der/die Arbeitnehmer*in kann dann an der beantragten Bildungsveranstaltung teilnehmen. Zur Klarstellung sollte der/die Arbeitnehmer*in den Arbeitgeber auf diese Folge hinweisen. Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft können 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 zwingenden betrieblichen/dienstlichen Gründen ablehnt, muss der/die Arbeitnehmer*in – sofern die betrieblichen Gründe nachvollziehbar sind – einen neuen Termin suchen, an dem diese Bildungsveranstaltung eventuell nochmals angeboten wird und für dieses dann wiederum Bildungsurlaub beantragen. Hier kommt ansonsten auch die oben dargestellte Übertragung des Bildungsurlaubs auf das Folgejahr in nach § 3 Abs. 4 AWbG zum Tragen. Allerdings gibt es immer wieder Fälle, in denen es fraglich erscheint, ob wirklich betriebliche Gründe vorliegen, 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 Mitbestimmungsrecht¹⁸ Gebrauch machen und die Entscheidung des Arbeitgebers, dass entgegenstehende betriebliche Gründe vorliegen, durch die Einigungsstelle prüfen und ggf. korrigieren lassen.

¹⁸ BAG, Beschluss vom 28.05.2002, 1 ABR 37/01

- ▶ Sofern das Vorliegen von entgegenstehenden betrieblichen/dienstlichen Gründen zweifelhaft erscheint, kann der/die Arbeitnehmer*in zudem Klage erheben bzw. in bestimmten Fällen sogar eine einstweilige Verfügung auf Seminarteilnahme beim Arbeitsgericht beantragen. Dazu sollte dann möglichst zeitnah fachkundige Beratung in Anspruch genommen 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 Gleichwohlerklärung abgegeben werden.

4. INNERHALB EINER WOCHES GLEICHWOHLERKLÄRUNG ABGEBEN

Normalerweise darf der/die Arbeitnehmer*in nicht gegen den Willen des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben.

Hiervon gibt es allerdings eine Ausnahme. Berufet sich der Arbeitgeber bei seiner Ablehnung nicht auf zwingende betriebliche/dienstliche Belange oder das Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer*innen entgegenstehen (§ 5 Abs. 2 AWbG), sondern lehnt er den Bildungsurlaub aus anderen Gründen ab, zum Beispiel, weil er der Auffassung ist, dass die Voraussetzungen nach dem AWbG nicht erfüllt seien oder wenn er gar keine Gründe angibt, kann die/der Arbeitnehmer*in nach § 5 Abs. 4 AWbG eine Gleichwohlerklärung abgeben.

Dazu muss die/der Arbeitnehmer*in dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche seit der Mitteilung der Verweigerung schriftlich mitteilen, dass er/sie gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen wird. Ein Muster für diese Erklärung befindet sich auf Seite 31. Ohne diese Erklärung darf der/die Arbeitnehmer*in nicht der Arbeit fernbleiben, sondern müsste ggf. einen neuen Antrag stellen (oder evtl. Erholungsurlaub nehmen, der aber nicht hierfür, sondern zur Erholung gedacht ist).

Die Erklärung ist zwingend innerhalb der Wochenfrist abzugeben, eine verspätet abgegebene Erklärung kann keine Wirkung mehr entfalten. Daher ist es wichtig, dass die Einhaltung der Wochenfrist durch den/die Arbeitnehmer*in nachgewiesen werden kann.

Eine Quittierung der Erklärungsabgabe mit Datumsangabe durch den Arbeitgeber oder ein Zeuge bei Übergabe des Schriftstücks ist daher ratsam.

Nach einer form- und fristgerechten Abgabe der Gleichwohlerklärung kann der/die Arbeitnehmer*in dann auch ohne die Freistellung durch den Arbeitgeber an der Bildungsveranstaltung teilnehmen. Ihr/sein Fernbleiben im Betrieb/Dienststelle gilt als entschuldigt, der Arbeitgeber darf gegen den/die Arbeitnehmer*in keine Sanktionen ergreifen.

Der Arbeitgeber kann dieses Selbstbeurlaubungsrecht des/der Arbeitnehmer*in nur dadurch verhindern, dass er eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht gegen die Seminarteilnahme erwirkt. Diese dürfte aber für Arbeitgeber schwierig zu erhalten sein. Um es klarzustellen: die Gleichwohlerklärung führt nur zu einer Freistellung des/der Arbeitnehmer*in, aber nicht zwingend zu einem Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Weiterbildung. Hält der Arbeitgeber an seiner Auffassung fest, dass die Voraussetzungen des AWbG für die Teilnahme des/der Arbeitnehmer*in nicht gegeben seien, muss er keine Entgeltfortzahlung leisten. Der/die Arbeitnehmer*in muss dann die Vergütung vor dem Arbeitsgericht einklagen: Im Rahmen dieses Verfahrens prüft das Gericht, ob die Voraussetzungen des AWbG eingehalten sind, wofür der/die Arbeitnehmer*in grundsätzlich beweispflichtig ist. Kann nachgewiesen werden, dass die Voraussetzungen nach dem AWbG für die Seminarveranstaltung vorgelegen haben, muss der Arbeitgeber die fehlende Vergütung nachzahlen. Gelingt dies nicht, bleibt es eine Art von „unbezahltm Sonderurlaub“. Die Zahlung des Entgelts ist in einem solchen Fall also oftmals von der Entscheidung des Gerichts abhängig. 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.

(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. Sofern hier Schwierigkeiten auftreten, ist die Unterstützung durch Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder Gewerkschaft, eventuell auch durch den Seminaranbieter, zu empfehlen.

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 dem Arbeitgeber einzureichen ist

ZUSAMMENFASSUNG

Anspruchsinhalt

- ▶ 5 Tage bezahlte Freistellung für berufliche oder politische Freistellung

Adressat des Anspruchs

- ▶ Arbeitnehmer*innen und Auszubildende mit Beschäftigungsschwerpunkt in NRW
- ▶ nicht anwendbar auf Beamt*innen

Anspruchsvoraussetzungen

- ▶ Arbeitnehmer*in mit Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses in NRW
- ▶ Arbeitsverhältnis muss mindestens 6 Monate bestehen
- ▶ mehr als zehn Beschäftigte im Betrieb/Dienststelle
- ▶ schriftliche Antragstellung beim Arbeitgeber, mit den erforderlichen Unterlagen (Nachweis der Anerkennung des Veranstalters und Seminarprogramm, aus dem sich Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte ergeben) mindestens 6 Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung

Art der Veranstaltung

- ▶ politische oder berufliche Weiterbildungsveranstaltung
- ▶ eines anerkannten Trägers
- ▶ für alle zugänglich
- ▶ 3 (i.d.R. 5) Tage zusammenhängend oder 5 einzelne Tage in aufeinanderfolgenden Wochen
- ▶ täglich mind. 6 UStd., i.d.R. aber 8 UStd.
- ▶ Veranstaltungsort ist max. 500 km von der NRW-Landesgrenze entfernt, Beschränkung gilt nicht für Seminare an Gedenkstätten des Nazi-Terrors
- ▶ Onlineveranstaltungen sind möglich

Einschränkungen / Besonderheiten

- ▶ bis zu 2 Tage betriebliche Fortbildung können auf den Bildungsurlaub angerechnet werden
- ▶ kein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten
- ▶ in Betrieben mit bis 50 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Bildungsurlaub nur für 10 % der Beschäftigten pro Jahr.
- ▶ bei beruflicher Bildung kann der Arbeitgeber „einen mittelbaren Vorteil“ einfordern, d.h. einen Mindestbezug des Themas zur ausgeübten Tätigkeit
- ▶ Auszubildende haben insgesamt nur 5 Tage Bildungsurlaub in den ersten beiden Dritteln der Ausbildung und ausschließlich für politische Bildung
- ▶ Anspruch kann zusammengefasst und auf das Folgejahr übertragen werden.

Reaktionsmöglichkeit

- ▶ Arbeitgeber stimmt zu: Arbeitnehmer*in kann teilnehmen
- ▶ Arbeitgeber schweigt: gilt nach Ablauf von 3 Wochen als Zustimmung
- ▶ Arbeitgeber lehnt Teilnahme aus zwingenden betrieblichen/ dienstlichen Belangen oder entgegenstehenden Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer*innen ab: Übertragung ins nächste Kalenderjahr bzw. gerichtliche Geltendmachung
- ▶ Arbeitgeber lehnt die Teilnahme aus anderen Gründen ab: ggf. Teilnahme durch fristgerechte Gleichwohlerklärung der/des Arbeitnehmer*in
Hier bitte fachkundige Beratung einholen!

MUSTERSCHREIBEN

ANTRAG AUF BILDUNGSURLAUB

Name Arbeitnehmer*in
 Straße Hausnummer
 PLZ Ort

Name und Anschrift
 Firma

Datum

Antrag auf Bildungsurlaub

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich beanspruche Bildungsurlaub nach dem AWbG NRW in der Zeit von ... (TT.MM.JJJJ) bis ... (TT.MM.JJJJ).

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

Ort, Datum
 Unterschrift Arbeitgeber
 (bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

GLEICHWOHL-ERKLÄRUNG

Name Arbeitnehmer*in
 Straße Hausnummer
 PLZ Ort

Name und Anschrift
 Firma

Datum

Erklärung Gleichwohl-Teilnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

meinen Antrag auf Bildungsurlaub nach dem AWbG NRW vom ... haben Sie aus anderen Gründen als nach § 5 Abs. 2 AWbG NRW verweigert.

Hiermit teile ich Ihnen 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
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Name und Anschrift
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 schriftlich erfolgen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

im laufenden Jahr habe ich meinen Bildungsurlaub nach dem AWbG NRW 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
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Name und Anschrift
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

Ort, Datum
Unterschrift Arbeitgeber
(bzw. die Stelle, die den Antrag entgegennimmt)

TEILNAHMEBESCHEINIGUNG

Alle Mustertexte auch auf:
www.dgb-bildungswerk-nrw.de/freistellungsratgeber

Name Bildungseinrichtung
Anschrift

Name Arbeitnehmer*in
Straße Hausnummer
PLZ Ort

Datum

Teilnahmebescheinigung (§ 5 Abs. 6 AWbG NRW)

Name, Adresse des Teilnehmers

hat an unserer nachfolgend aufgeführten Bildungsveranstaltung
teilgenommen:

Thema:

von bis

in

Unterschrift

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 Arbeitsentgelts 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 ANERKANNTA 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.

Die Bildungsveranstaltungen können auch digital angeboten werden, sofern die Angebote nachweislich einen entsprechenden Zeitrahmen umfassen. Sie dürfen nicht überwiegend einzelbetrieb-

lichen 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 Gedenkstättenorten, die der Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus dienen.

§ 10⁶ ANERKANNTA 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 veranlassenen 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

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft.

Die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen

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; Gesetz vom 6. Dezember 2022 (GV. NRW. S. 1064), in Kraft getreten am 15. Dezember 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 6. Dezember 2022 (GV. NRW. S. 1064), in Kraft getreten am 15. Dezember 2022.
- 5 § 9 zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. Dezember 2022 (GV. NRW. S. 1064), in Kraft getreten am 15. Dezember 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.

ADRESSEN UND LINKS

ZUM ARBEITNEHMERWEITERBILDUNGSGESETZ

DGB-Bildungswerk NRW e.V.

Christine Rosenthal, Juristin (Ass. jur.)

Bismarckstraße 77

40210 Düsseldorf

T. 0211 17523-272

F. 0211 17523-261

E-Mail: crosenthal@dgb-bw-nrw.de

www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW

Völklinger Straße 49

40221 Düsseldorf

T. 0211 89604

www.mkw.nrw

Bildungsurlaub in NRW

Angebote aus ganz Nordrhein-Westfalen zu beziehen bei

EGcom GmbH

E-Mail: mail@bildungsurlaub.de

www.bildungsurlaub.de

DGB Rechtsschutz GmbH

Rechtshilfe für Gewerkschaftsmitglieder geben alle Büros der

DGB Rechtsschutz GmbH

Roßstraße 94

40476 Düsseldorf

T. 0211 54080660

www.dgbrechtsschutz.de

Bürger- und Servicecenter der Landesregierung NRW

Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen

Horionplatz 1

40213 Düsseldorf

T. 0211 8371001 (Montag bis Freitag von 8:00 – 18:00 Uhr)

E-Mail: nrwdirekt@nrw.de

www.land.nrw/nrw-direkt

Alle Informationen zum AWbG auch unter:

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: © Carol_Anne, iStock

ES GEHT NUR MIT!

Miteinander lernen, denken, reden, handeln

jetzt neue wege wagen



Standpunkte vertreten lernen, Stellung beziehen
und **gemeinsam auf neuen Wegen die Gesellschaft stärken** –
mit dem DGB-Bildungswerk NRW!

Hier stöbern und direkt anmelden:

www.dgb-bildungswerk-nrw.de

DGB BILDUNGS
WERK NRW



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 17523-0
F. 0211 17523-196
info@dgb-bw-nrw.de
www.dgb-bildungswerk-nrw.de

BW-R-0077-23