

Bildungsurlaubs-Gesetz für NRW

Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) -

Vom 6. November 1984 (GV.NRW.1984 S. 678),
zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Dezember 2009 (GV.NRW.2009 S.752)

§ 1 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.

§ 3 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.

§ 4 **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.

§ 5 **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 7 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 zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

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

§ 9

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.

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.

§ 10 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.

§ 11 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.

§ 12 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.

§ 13 Inkrafttreten, Berichtspflicht, Übergangsbestimmung

(1) 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 2015 und danach alle fünf Jahre über das Ergebnis der Überprüfung.

(2) Einrichtungen der Arbeitnehmerweiterbildung, die bis 27. Dezember 2009 die Voraussetzungen nach dem bisherigen § 9 Abs. 1 erfüllt haben, gelten bis 31. Dezember 2011 als anerkannt.

Die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen