

Bildungsurlaub in NRW

Grundlagen / Voraussetzungen

Nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW (AWbG NRW) hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Bildungsurlaub. Bildungsurlaub kann nur für Veranstaltungen anerkannter Weiterbildungsträger genommen werden, die die berufliche oder politische Weiterbildung von Arbeitnehmern zum Inhalt haben. Die Veranstaltungen müssen Wissen vermitteln, das im Beruf verwendet werden kann und damit im weitesten Sinne für den Arbeitgeber von Vorteil wird. Sie dienen der politischen Weiterbildung, wenn sie das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge verbessern. Hierzu gehören auch Veranstaltungen über die Stellung des Arbeitnehmers in Staat, Gesellschaft, Familie oder Beruf.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber mindestens sechs Wochen vor dem beabsichtigten Termin schriftlich mitteilen, wann und für welche Veranstaltung er Bildungsurlaub nehmen will. Der Bildungsurlaub darf nur aus zwingenden betrieblichen Gründen oder bei Urlaubsanträgen anderer Arbeitnehmer für denselben Zeitpunkt abgelehnt oder verschoben werden. Dies muss dem Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dessen Mitteilung unter Angabe der Gründe schriftlich mitgeteilt werden. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die Gewährung von Bildungsurlaub ablehnen, wenn die Veranstaltung nicht den oben genannten Kriterien entspricht.

Während der Zeit des Bildungsurlaubes muss dem Arbeitnehmer Gehalt/Lohn weitergezahlt werden. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber nach Beendigung des Bildungsurlaubes die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Veranstalters nachweisen. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Bildungsurlaubs, werden die durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Bildungsurlaub angerechnet, so dass für diese Tage weiterhin Anspruch auf Bildungsurlaub besteht. Der Anspruch beträgt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr und entsteht erstmals mit sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit. Wird an mehr oder (bei Teilzeitbeschäftigten) weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, erhöht bzw. vermindert sich der Anspruch entsprechend. Der Bildungsurlaub kann für zwei Kalenderjahre zusammengefasst werden.

Der Anspruch darf nur zur Teilnahme an einer mindestens fünftägigen, in Ausnahmefällen an einer an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfindenden Bildungsveranstaltung genutzt werden. 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.

Ihr Ansprechpartner:
Katharina Buddenberg

Telefon:
0521 554-159

Fax:
0521 554-420

Stand: 09/2014

Gesamt: 2 Seiten

HINWEIS:

Dieses Merkblatt soll eine erste Information bieten. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden.

Besuch einer Bildungsveranstaltung ohne Freistellung

Besucht der Arbeitnehmer eine Bildungsveranstaltung, ohne vorher vom Arbeitgeber zur Teilnahme hieran freigestellt worden zu sein, so hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz, auch wenn die Veranstaltung objektiv der beruflichen oder politischen Weiterbildung gedient hat. Lehnt ein Arbeitgeber die Freistellung eines Arbeitnehmers nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz ab und teilt der Arbeitnehmer ihm schriftlich binnen einer Woche seit der Ablehnung mit, dennoch an der angekündigten Schulungsveranstaltung teilzunehmen, darf er an der Veranstaltung auch ohne Freistellung teilnehmen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber eine Gerichtsentscheidung erwirkt, die der Teilnahme entgegensteht.

Hat der Arbeitgeber zu Unrecht die Teilnahme verweigert, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Anspruch auf Freistellung

Arbeitnehmer, die in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten tätig sind, haben ohne Einschränkung einen Rechtsanspruch auf Freistellung zum Zweck der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ohne Einschränkung. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten haben Arbeitnehmer überhaupt keinen Anspruch auf Freistellung. Der Arbeitgeber muss in diesen Betrieben die Teilnahme ausdrücklich genehmigen. In Betrieben mit zehn bis 50 Beschäftigten besteht ein Rechtsanspruch auf Freistellung solange, bis insgesamt 10 % der Beschäftigten pro Kalenderjahr freigestellt worden sind. Danach besteht für dieses Jahr kein Rechtsanspruch mehr und es verhält sich bis zum Ablauf des Jahres wie in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten.