

Das AWbG – Handreichung für ArbeitnehmerInnen

Einleitung

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 anspruchsberechtigter Arbeitnehmer an einem solchen Seminar teilzunehmen, also Bildungsurlaub¹ 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.

Anspruchsberechtigte

1. Arbeiter und Angestellte

Anspruch auf fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr haben nach §§ 2, 3 AWbG Arbeiter und Angestellte², deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben, sowie Heimarbeiter, Gleichgestellte und arbeitnehmerähnliche Personen. Der Anspruch hängt von der Betriebsgröße, sein Umfang von eventueller betrieblicher Weiterbildung ab. Der Anspruch aus zwei Jahren kann zusammengefasst werden. Während des Bildungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Zweck der Arbeitnehmerweiterbildung zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ausüben. Für die Zeit der Bildungsurlaubstage hat der Arbeitgeber die Arbeitsvergütung fortzuzahlen.

2. Arbeitnehmer im Eintritts-/Austrittsjahr, Erziehungsurlaub

Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses gilt Folgendes: Die Anspruchsberechtigung entsteht nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten beim jeweiligen Arbeitgeber und beträgt ab dann die jährlichen 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

¹ 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.

² also nicht Beamte und Auszubildende

»anteiligen« Anspruchs findet nicht statt. Dies alles gilt unabhängig von Umfang und Inhalt der Arbeitsverhältnisse, erfasst werden also z.B. insbesondere auch befristete Arbeitsverhältnisse.

Für Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub sind im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz keine Besonderheiten vorgesehen. Auch diese sind daher zunächst einmal anspruchsberechtigt. Genommen werden kann der Bildungsurlaub während des Erziehungsurlaubs selbst allerdings nur, wenn neben dem Erziehungsurlaub auch gearbeitet, also z.B. Teilzeitarbeit im Erziehungsurlaub geleistet wird. Andernfalls kann zwar an Bildungsveranstaltungen teilgenommen werden, aber es entsteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Nach Ende des Erziehungsurlaubs und Wiederaufnahme der Arbeit können die dann bestehenden Bildungsurlaubstage genommen werden.

3. Anspruchsberechtigung und Betriebsgröße

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

a) Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten

Für Arbeiter 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 10 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 solange, 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/die Arbeitnehmerin 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 Offenlegung der Daten aufgefordert 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 in einer Anzahl von 10 % der Beschäftigten bereits tatsächlich freigestellt hatte.

c) Betriebe mit weniger als 10 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 beschäftigt werden bzw. 50 oder 51 Arbeitnehmer, sind Betriebsrat und Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich. Wenn die Beschäftigtenzahl schwankt, d.h. in der Zeit des Antrags auf Bildungsurlaub Arbeitnehmer eingestellt oder entlassen werden, dürfte es wohl auf die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer 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 entsprechend³. Für Schichtarbeiter 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, und 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 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 und Gewerkschaft gerne behilflich.

Eine Erkrankung während des Bildungsurlaubs verbraucht die betreffenden Bildungsurlaubstage nicht.

2. Reduzierung der Dauer bei betrieblicher Weiterbildung

Es gibt eine Ausnahme zur fünftägigen Dauer des Bildungsurlaubs. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für die Teilnahme an einer betrieblich oder dienstlich veranlassten Bildungsveranstaltung freistellt, kann der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 2 ArbZG diese betriebliche Bildungsveranstaltung bis zu zwei Tage auf das jährliche Kontingent von fünf Tagen Bildungsurlaub anrechnen, d.h. dann gibt es eventuell nur noch vier oder drei Tage Bildungsurlaub für das Kalenderjahr, in dem die Freistellung für die betriebliche Bildungsveranstaltung erfolgte. Die Anrechnung kann nur für ganze Tage erfolgen. Liegt keine Anrechnung vor, bleibt es bei den fünf Tagen. Nun besteht als Arbeitnehmer 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

³ im Text dieser Broschüre wird, soweit nicht anders vermerkt, vom Regelfall einer Fünf-Tage-Woche ausgegangen.

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 für die Teilnahme an einer bestimmten betrieblich oder dienstlich veranlassten Bildungsveranstaltung verbindlich freigestellt hat. Dabei kommt es nicht auf den Zeitpunkt der Veranstaltung, sondern auf den Zeitpunkt der Freistellungserklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer an. Bloße Ankündigungen oder Vorbehalte bewirken aber nicht die Kürzung des 5-Tage-Kontingents⁴. 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 Beginn »der Bildungsveranstaltung« erklären.

Der Gesetzestext lässt dabei leider etwas unklar, ob hiermit die Bildungsveranstaltung des Betriebs oder die des Arbeitnehmers gemeint ist. Dies ist auch noch nicht entschieden und bleibt den dafür zuständigen Gerichten vorbehalten. 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 läuft⁵, tritt die Frage auf, 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 Arbeitnehmer; die Tatsache der Freistellung genügt für den Entgeltanspruch⁶. 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 und Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich.

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 vom Arbeitnehmer 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.

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 Arbeitnehmer nach eigenem Geschmack zurückgreifen kann. Der

⁴ 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.

⁵ in diesem Sinne jedenfalls die Auffassung der Arbeitgeberseite (vgl. Schiefer, DB 2000 Beilage Nr. 7/00, Seite 9).

⁶ vgl. in anderem Zusammenhang BAG vom 11.05.199, 9 AZR 231/89, DB 93, 1825, Düwell in »Bildungsurlaub zwischen Rechtsprechung und Pädagogik«, Essen 1995, S. 4, 9.

Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengefasst werden. Falls also der Arbeitnehmer beabsichtigt, zehn Tage Bildungsurlaub aus zwei Jahren zu nehmen, kann dies bei freiwilligen Regelungen mit dem Arbeitgeber im Rückgriff auf das vergangene ebenso wie im Vorgriff auf das künftige Jahr erfolgen. Lässt sich eine freiwillige Regelung nicht vereinbaren, ist das Urteil des BAG vom 11.05.1993, 9 AZR 126/89 zu beachten. Danach kann der Arbeitnehmer die Übertragung der fünf Tage aus dem laufenden in das kommende Kalenderjahr zum Zweck der Zusammenfassung auch gegen den Willen des Arbeitgebers beanspruchen. Dies muss ausdrücklich erklärt werden, und zwar noch im laufenden Jahr. Dabei ist nicht erforderlich, bereits jetzt die geplante Veranstaltung anzugeben. Es braucht auch nicht eine zehntägige Veranstaltung besucht zu werden, sondern 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 Arbeitnehmer soll durch die Zusammenfassung, ermöglicht werden, an einer längeren oder an mehreren zusammenhängenden Veranstaltungen von insgesamt mehr als fünftägiger Dauer teilzunehmen. Der Besuch von voneinander thematisch unabhängigen Veranstaltungen ist davon nicht erfasst. Gefordert wird vielmehr eine inhaltliche Verbindung der Weiterbildungsmaßnahmen. Die Übertragung der fünf Tage in das folgende Jahr zum Zweck der Zusammenfassung muss spätestens im Dezember geltend gemacht werden, etwa nach dem im Formularsatz abgedruckten Muster. 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 5 Tage zur Verfügung stehen, sondern nur noch 2 Tage aus dem Kontingent des laufenden Jahres verbleiben. Damit ergibt sich die Option, im kommenden Jahr z.B. 7 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 vom 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 Arbeitnehmers 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 Übertragungswirkung 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 Arbeitnehmer an einer beantragten und ihm zustehenden Arbeitnehmerweiterbildung nicht teilnehmen konnte, weil der Arbeitgeber die Freistellung mit Hinweis auf zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer abgelehnt hatte, dann sind nach dem Gesetz 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 im Formularsatz abgedrucktem Muster.

Der Weg zum Bildungsurlaub

Im Einzelnen lässt sich der in § 5 AWbG vorgeschriebene Weg für Arbeitnehmer 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. Dies deswegen, weil das Gesetz verlangt, dass der Arbeitnehmer 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 beim Arbeitnehmer eingehen, damit er 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 sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung (zur Überprüfung, ob hier berufliche oder politische Arbeitnehmerweiterbildung vorliegt).

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 des ministeriellen Anerkennungsbescheids der Bildungseinrichtung 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 möglichst eher gestellt werden, nämlich so frühzeitig wie möglich. Der Antrag muss schriftlich gestellt werden und er muss beinhalten, dass die Freistellung nach dem AWbG beansprucht wird und für welchen Zeitraum diese Freistellung beantragt wird. Ferner müssen die oben genannten Unterlagen (Programmheft, Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung) beigelegt sein. Eine derartige Mitteilung finden sie im Formularsatz. 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

Arbeitnehmer seine Freistellung verspätet verlangt, ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG nicht mehr verpflichtet, die Freistellungserklärung abzugeben, auch wenn sonst die Bildungsveranstaltung den Anforderungen entspricht⁷.

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 Arbeitnehmer 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 Gesetz 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 beim Arbeitnehmer später als drei Wochen nach Antragstellung eingeht, zählt dies rechtlich nicht mehr als Ablehnung, sondern 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 Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf diese Folge hinweisen. Betriebsrat und Gewerkschaft können hier unterstützen und bei der Realisierung behilflich sein.

Wenn die Ablehnung beim Arbeitnehmer 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 erneut 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 und Gewerkschaft auf Anfrage gerne behilflich. Der Betriebsrat kann von seinem Mitbestimmungsrecht⁸ 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 oder in bestimmten Fällen sogar einer einstweiligen Verfügung 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

⁷ BAG vom 9.11.1999, 9 AZR 917/98, DB 2000, 979.

⁸ BAG vom 28.05.2002, 1 ABR 37/0^, AiB 2003, S. 491.

die Bildungsveranstaltung nach Meinung des Arbeitgebers die Voraussetzungen nach dem AWbG nicht erfüllt oder wenn gar keine Gründe angegeben werden. Dann kann nur innerhalb von einer Woche der vierte Schritt gegangen, d.h. die vorgeschriebene Erklärung abgegeben werden.

4. Innerhalb einer Woche Gleichwohl-Erklärung abgeben

Normalerweise darf der Arbeitnehmer nicht gegen den Willen des Arbeitgebers von der Arbeit fernbleiben. Hier gilt eine Ausnahme. Der Arbeitnehmer kann, wenn er eine bestimmte Formalie genau einhält, auch gegen den Willen des Arbeitgebers zum Seminar fahren!

Dazu muss er innerhalb von einer Woche nach Ablehnung schriftlich dem Arbeitgeber mitteilen, dass er gleichwohl am Seminar teilnehmen wird. Ein Formular für diese Erklärung finden sie im Formularsatz.

Ohne diese Erklärung darf der Arbeitnehmer allerdings nicht von der Arbeit fernbleiben. Auch eine Erklärung später als nach Ablauf der Wochenfrist nutzt leider nichts. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer bekommt trotz der Verweigerung durch den Arbeitgeber »frei« für den Bildungsurlaub. Eine einzige Ausnahme besteht, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht gegen die Seminarteilnahme erwirkt. Diese dürfte aber für Arbeitgeber nicht besonders einfach 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. Je nachdem 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, z.B. bei der gewerkschaftlichen Rechtsschutzorganisation für Gewerkschaftsmitglieder, geprüft werden.

5. Nach der Veranstaltung: Teilnahme nachweisen

Sind diese Schritte absolviert, kommt es nun zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer am Seminar teilnimmt. Nach dem Seminarbesuch ist dem Arbeitgeber die Teilnahme am Seminar nachzuweisen. Hierfür ist eine Bescheinigung vom Träger der Bildungsveranstaltung 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 Arbeitnehmer 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 »unbezahltem Sonderurlaub«.

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

AWbG-Seminar

Für welche Seminare Bildungsurlaub genommen werden kann, ergibt sich aus §§ 1, 9 AWbG. Danach gelten nur solche Veranstaltungen als anerkannt, die der beruflichen und/oder der politischen Weiterbildung dienen. Das Seminar muss, mit wenigen Ausnahmen, innerhalb Deutschlands stattfinden. Es muss von einer anerkannten Einrichtung und nach den Regeln des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt werden, d.h. insbesondere auch allgemein zugänglich sein. Es muss in der Regel einen bestimmten zeitlichen Zusammenhang haben.

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 Beschäftigung 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 hat⁹. Denn damit ist jedenfalls ein zumindest geringfügiger Vorteil auch für das Krankenhaus als Arbeitgeber verbunden. Auch z.B. Englischkenntnisse werden sich oft als nützlich für den Arbeitgeber darstellen lassen, etwa für die fachliche Recherche in internationalen Seiten des Internet oder für den Kontakt mit ausländischen Kunden. Auch bei EDV-Kursen ergeben sich in diesem Zusammenhang oft nützliche Aspekte für den Arbeitgeber. Dies muss dargestellt werden. Betriebsrat und 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 der Gewinnerzielung oder 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

⁹ BAG vom 15.06.1993, 9 AZR 261/90, DB 1993, 2235.

gerechnet werden. Im Zweifel sollte vor der Teilnahme beim Veranstalter nachgefragt werden.

2. Veranstaltungsort und -zeit

Das Seminar muss innerhalb der Bundesrepublik Deutschland oder in den Niederlanden, Belgien, Straßburg oder Luxemburg (Stadt) abgehalten werden. Zur Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus kann für Seminare auch am Ort von Gedenkstätten und Gedächtnisorten Bildungsurlaub genommen werden. Andere Orte werden nicht akzeptiert. Studienreisen sind von vornherein ausdrücklich ausgeschlossen. 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 aufeinander folgenden 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 hat das BAG¹⁰ in einer noch zu der vorangegangenen Gesetzesfassung ergangenen Entscheidung ausreichen lassen, wenn im Durchschnitt an jedem Tag der Bildungsveranstaltung ein organisierter Lernprozess über sechs Lerneinheiten zu je 45 Minuten stattgefunden hat. Es brauchte dort also nicht an jedem Tag der volle Umfang erbracht werden, wenn an einem anderen Tag der Unterricht entsprechend länger dauerte. Die Veranstalter sind über die Anforderungen informiert und geben Auskunft.

3. Durchführung durch anerkannten Träger

Das Seminar muss durch eine Volkshochschule oder eine nach dem Weiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen anerkannte Einrichtung durchgeführt werden. Seminare anderer Einrichtungen werden nicht akzeptiert, und zwar auch dann nicht, wenn das Institut in einem anderen Bundesland der Bundesrepublik Deutschland nach dortigem Recht anerkannt wurde. Die Anerkennung der Einrichtung muss nach dem in Nordrhein-Westfalen geltenden Gesetz erfolgt sein. Die Anerkennung erfolgt durch einen Bescheid des zuständigen Ministeriums in NRW bzw. der Bezirksregierung. Der Bescheid kann in der Bildungseinrichtung abgefragt werden.

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 vier Punkte müssen alle von der anerkannten Einrichtung selbst erfüllt sein. Kooperationen sind zwar möglich, jedoch muss der bestimmende Einfluss auf alle vier genannten Punkte bei dem anerkannten Partner liegen, so dass für den anderen Kooperationspartner nur untergeordnete Möglichkeiten bleiben dürfen.

4. Durchführung nach WbG (Jedermannzugänglichkeit)

Die Veranstaltung muss gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt werden.

¹⁰ Urteil vom 24.10.2000, 9 AZR 645/99, NZA 2001 S. 1073.

Hierzu gehört, dass das Seminar allgemein zugänglich ist und nicht nur für einen geschlossenen Kreis angeboten wird. 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.