

## Bildungsurlaub in NRW

Stand: Januar 2003

### **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 vier Wochen vor dem beabsichtigten Termin schriftlich mitteilen, wann und für welche Veranstaltung er Bildungsurlaub nehmen will. Der Bildungsurlaub darf nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder bei Urlaubsanträgen anderer Arbeitnehmer für denselben Zeitpunkt abgelehnt oder verschoben werden. Dies muss dem Arbeitnehmer mindestens drei Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung 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 Bildungsurlaubes, 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 zusammengefasste Anspruch darf nur zur Teilnahme an einer mehr als fünftägigen Bildungsveranstaltung oder an mehreren zusammenhängenden Veranstaltungen von insgesamt mehr als fünftägiger Dauer genutzt 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 nimmt der Arbeitnehmer dennoch an der angekündigten Schulungsveranstaltung teil, so handelt es sich dabei um eine pflichtwidrige Selbstbeurlaubung, die eine Abmahnung rechtfertigt. Der Arbeitgeber kann bei Selbstbeurlaubung die Zeit jedoch nicht nachträglich auf den Erholungsurlaub anrechnen.

**Hinweis:** Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

---

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

*Ansprechpartner:*

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe  
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40  
E-Mail [gabriela.pokall@siegen.ihk.de](mailto:gabriela.pokall@siegen.ihk.de)*