Auszug aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 9. März 2013

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. [4]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [5]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [6]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) [1]Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. [2]Die beamtrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.

(2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 1 oder Absatz 8 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 oder Absatz 8 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) [1]Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. [2]Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. [3]Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. [4]Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:
[1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. [2]Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

Auszug aus dem Tarifvertrag
für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
(TV-Ärzte)
vom 30. Oktober 2006
in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 4
vom 11. April 2013

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(1) Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fort-zahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und ab dem 7. Jahr ärztlicher Tätigkeit 30 Arbeitstage; maßgeblich für die höhere Urlaubsdauer ist das Kalenderjahr, in dem das 7. Jahr ärztlicher Tätigkeit beginnt. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Ärztin/der Arzt dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 2:
Für Ärztinnen und Ärzte, deren Arbeitsverhältnis über den 11. April 2013 hinaus fortbestanden hat, beträgt im Kalenderjahr 2013 der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. §26 Absatz 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsur-laubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten die für die Beamten des jeweiligen Landes jeweils maßgebenden Bestimmungen für Grund und Dauer sinngemäß. Die beamtrechtlichen Bestimmungen gelten nicht für den Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit.

(2) Ärzte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 zusteht, erhalten einen Arbeitstag Zusatzurlaub
a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhalten Ärzte, denen die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. Bei Ärzten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

(6) Ärzte erhalten Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage.

Bei Teilzeitkräften ist die Zahl der in Satz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden Vollzeitkräften zu kürzen. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt. Bei Anwendung des Satzes 1 werden Zeiten des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nicht berücksichtigt. Absatz 4 und Absatz 5 finden Anwendung.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 2 oder 3 erfüllt sind. 2Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 6: Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeits-stunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 6 Satz 1 erfüllt sind.

Auszug aus der Verordnung
zur Änderung arbeitszeit- und urlaubsrechtlicher Vorschriften
des Landes Nordrhein-Westfalen

Vom 10. Januar 2012 (in der Neufassung vom 15.10.2013)

Artikel 1

Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrlV NRW)

Teil 5
Erholungsurlaub

§ 17
Urlaubsanspruch

(1) Beamtinnen und Beamte haben in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Besoldung.

(2) Erholungsurlaub kann erst nach einer Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst von sechs Monaten, bei Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und bei Beamtinnen und Beamten, die das 18. Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht vollendet haben, nach einer Wartezeit von drei Monaten beansprucht werden. Ausnahmen können aus besonderen Gründen zugelassen werden.

§ 18
Urlaubsdauer

(1) Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet.

(2) Der jährliche Erholungsurlaub beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage. Er beträgt während eines Beamtenverhältnisses auf Widerruf zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes 27 Arbeitstage. Wird der Vorbereitungsdienst nach Satz 2 im ständigen Wechselschicht- oder Schichtdienst abgeleistet, beträgt der Erholungsurlaub 28 Arbeitstage.

(3) Beginnt oder endet das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so besteht ein Urlaubsanspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Dienstzugehörigkeit. Für Fälle, in welchen das Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst im laufenden Monat endet und das Beamtenverhältnis auf Probe beginnt, besteht bereits ab diesem Monat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs nach § 18 Abs. 2 Satz 1. Endet das Beamtenverhältnis wegen Eintritt in den Ruhestand, so besteht Anspruch auf die Hälfte des Jahresurlaubes, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Jahreshälfte endet, sonst auf den vollen Urlaub.

(4) Während eines Urlaubs oder einer Freistellung ohne Besoldung wird der für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung, Freistellung, Elternzeit (Teil 2) oder Pflegezeit (Teil 4) um ein Zwölftel gekürzt. Die Kürzung unterbleibt, wenn zeitgleich eine Teilzeitbeschäftigung bei dem eigenen Dienstherrn ausgeübt wird.

(5) Die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote gelten als Beschäftigungszeiten

(6) Für das Urlaubsjahr, in dem eine gemäß § 64 des Landesbeamtengesetzes oder § 6c Absatz 3 des Landesrichtergesetzes bewilligte volle ununterbrochene Freistellung vom Dienst beginnt oder endet, wird der Erholungsurlaub wie in den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 berechnet. Absatz 4 Satz 2 und § 19 Absatz 4 Satz 1 finden entsprechende Anwendung.

(7) Für das Urlaubsjahr, in dem eine gemäß § 65 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes bis zum Beginn des Ruhestandes dauernde Freistellung beginnt, wird der Erholungsurlaub wie in den Fällen des Absatzes 4 Satz 1 berechnet.

(8) Ergibt sich der Bruchteil eines Arbeitstages, so ist - bei mehreren Bruchteilen nach der Zusammenrechnung - aufzurunden.

§ 19
Inanspruchnahme des Urlaubs

(1) Der Erholungsurlaub soll im Laufe des Urlaubsjahres nach Möglichkeit voll ausgenutzt werden. Der Erholungsurlaub kann geteilt werden, soweit dadurch der Urlaubszweck nicht gefährdet wird.

(2) Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt.

(3) Hat die Beamtin den ihr zustehenden Urlaub vor Beginn der Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

(4) Hat die Beamtin oder der Beamte den ihr oder ihm zustehenden Erholungsurlaub vor Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung oder einer Eltern- oder Pflegezeit nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub nach dem Ende des Urlaubs ohne Besoldung oder der Eltern- oder Pflegezeit dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen. Gleiches gilt auch für unmittelbar aufeinanderfolgende Urlaube ohne Besoldung oder unmittelbar aufeinanderfolgende Elternzeiten. Der Übertragungsanspruch erhöht sich um den Zusatzurlaub nach § 125 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel I des Gesetzes vom 19. Juni 2001) in der jeweils geltenden Fassung und um den Dienstbefreiungsanspruch nach § 9 Absatz 4 der Arbeitszeitverordnung vom 04.Juli 2006 in der jeweils geltenden Fassung.

(5) Zu viel gewährter Erholungsurlaub, den die Beamtin oder der Beamte vor dem Beginn eines Urlaubs unter Wegfall der Besoldung oder der Eltern- oder Pflegezeit in einem Urlaubsjahr erhalten hat, ist durch Anrechnung auf den nächsten neuen Urlaubsanspruch auszugleichen; dies gilt nicht, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle spätestens bei Beendigung des Urlaubs ohne Besoldung schriftlich anerkannt hat, dass dieser dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.

Auszug aus der Verordnung
über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen
(Arbeitszeitverordnung - AZVO)
Vom 4. Juli 2006

(Artikel 1 der Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften im Lande Nordrhein-Westfalen v. 4. Juli 2006)

§ 8
Schicht- und Nachtdienst

(1) (Wechsel-)Schichtdienst oder planmäßig sonstig wechselnder Dienst ist nach Bedarf anzuordnen, wenn die Aufgaben es zwingend erfordern. Die jeweilige Leitung der Behörden und Einrichtungen im Sinne des § 1 Abs. 1 legt die Schichtdienstzeiten oder die tägliche Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen und örtlichen Verhältnisse und nach Maßgabe dieser Verordnung fest.

(2) Nachtdienst ist der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig zu leistende Dienst zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr. Nachtschicht ist eine Schicht, die mehr als zwei Stunden der Nachtdienstzeit umfasst.

(3) Der besonderen Beanspruchung der Arbeitskraft durch Nachtdienst ist bei der Dienstgestaltung Rechnung zu tragen.

(4) Der Nachtdienst soll acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreiten. Die oberste Dienstbehörde kann für einzelne Tätigkeitsbereiche, insbesondere für Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten beim Justizwachtmeister- und Justizvollzugsdienst, Abweichungen zulassen, wenn zwingende dienstliche Belange es erfordern und ein angemessener Schutz der Gesundheit gewährleistet wird.

§ 9 (in der Neufassung vom 18.08.2009)
Dienstbefreiung bei Wechselschichtdienst und Schichtdienst

(1) Beamtinnen und Beamte, die ständig Wechselschichtdienst oder ständig Schichtdienst leisten und denen die Zulage nach § 20 Absätze 1 oder 2 Erschwerniszulagenverordnung (EZulV) zusteht, erhalten
a) bei Wechselschichtdienst für je zwei zusammenhängende Monate und
b) bei Schichtdienst für je vier zusammenhängende Monate
einen Arbeitstag Dienstbefreiung.

(2) Im Falle nicht ständigen Wechselschicht- oder Schichtdienstes (z.B. ständige Vertreterinnen und Vertreter) erhalten Beamtinnen und Beamte einen Arbeitstag Dienstbefreiung für
a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtdienst geleistet haben, und
b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtdienst geleistet haben.

(3) Die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 hinsichtlich des Schichtdienstes sind nur erfüllt, wenn ein regelmäßiger Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden stattfindet und der Schichtdienst innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(4) Es gelten die Bestimmungen der Erholungsurlaubsverordnung NRW (EUV) mit Ausnahme von § 5 Absatz 3 EUV entsprechend.

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

Vom 6. November 1984

Zuletzt geändert durch Art. 1 Drittes ÄndG vom 9. 12. 2014

§ 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) [1]Arbeitnehmerweiterbildung dient der beruflichen und der politischen Weiterbildung sowie deren Verbindung.

(3) [1]Berufliche Arbeitnehmerweiterbildung fördert die berufsbezogene Handlungskompetenz der Beschäftigten und verbessert deren berufliche Mobilität. [2]Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt. [3]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

[1]Anspruchsberechtigt nach diesem Gesetz sind Arbeiter und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben (Arbeitnehmer). [2]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) [1]Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr. [2]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) [1]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. [2]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) [1]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. [2]Der Arbeitgeber hat die Anrechnung dem Arbeitnehmer mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich mitzuteilen.

§ 5 Verfahren

(1) [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. [2]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) [1]Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerweiterbildung zu dem vom Arbeitnehmer mitgeteilten Zeitpunkt nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. [2]Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bleiben unberührt.

(3) [1]Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung, so hat er dies unter Angabe der Gründe dem Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dessen Mitteilung schriftlich mitzuteilen. [2]Teilt der Arbeitgeber die Verweigerung der Freistellung nicht innerhalb dieser Frist unter Angabe der Gründe schriftlich mit, so gilt die Freistellung als erteilt.

(4) [1]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. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber eine gerichtliche Entscheidung erwirkt, die der Teilnahme an der Veranstaltung entgegensteht. [3]Hat der Arbeitgeber die Freistellung zu Unrecht verweigert, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 7. [4]Ein Anspruch des Arbeitgebers auf Schadensersatz besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht nach Satz 1 Gebrauch macht.

(5) [1]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. [2]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) [1]Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Teilnahme an der Arbeitnehmerweiterbildung nachzuweisen. [2]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

[1]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. [2]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.

§ 9 Anerkannte Bildungsveranstaltungen

(1) [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.

[2]Sie dürfen nicht überwiegend einzelbetrieblichen oder dienstlichen Zwecken dienen. Die Teilnahme kann von fachlichen Vorkenntnissen abhängig gemacht werden.

(2) [1]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.

[2]Satz 1 Nummer 5 gilt nicht für Veranstaltungen an Orten von Gedenkstätten oder Gedächtnisorten, 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) [1]Einem Gütesiegel nach Absatz 1 Nummer 3 sind gleichwertige andere Gütesiegel gleichgestellt. [2]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) [1]Einrichtungen stellen ihre Anträge auf Anerkennung als Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung bis zum 31. August eines Jahres. [2]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) [1]Über den Antrag entscheidet die Bezirksregierung innerhalb einer Frist von drei Monaten. [2]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) [1]Die Anerkennung ist unbefristet. [2]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.

§ 12a 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) [1]Stellt der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme an einer betrieblich veranlassten Veranstaltung im Sinne von § 1 Absatz 4 frei, kann er die Dauer der Veranstaltung auf den Freistellungsanspruch anrechnen. [2]§ 4 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) § 3 Absatz 5 und 7 und die §§ 5 bis 12 gelten entsprechend.

§ 13 Inkrafttreten, Berichtspflicht, Übergangsbestimmung

[1]Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1985 in Kraft. [2]Die Landesregierung überprüft die Auswirkungen dieses Gesetzes und unterrichtet den Landtag spätestens zum Ablauf des 31. Dezember 2018 und danach alle fünf Jahre über das Ergebnis der Überprüfung.