

Norbert Reichling:

Kleines ABC der Planung und Durchführung von AWbG-Seminaren

Beitrag zur Veranstaltung „Blick auf den Bildungsurlaub“ – Köln 22.6.2011

Warum noch einmal über diese elementaren Fragen der Planung sprechen? Wir hatten als Veranstalter den Eindruck; dass es in den Bildungseinrichtungen einen gewissen Generationenwechsel gibt und insofern eine gewisse Auffrischung sinnvoll sein kann. Und die letzte Novelle des Arbeitnehmerweiterbildungs-Gesetzes hat ja nicht nur wichtige Rahmenbedingungen verändert, sondern auch den Kreis möglicher Anbieter theoretisch stark ausgeweitet, so dass auch neue Institutionen ins Spiel kommen. Die Zusammenfassung einiger „basics“ kann also nicht schaden...

Bildungsurlaub ist eine ganz besondere Angebotsform: In unserer normalen Bildungsarbeit geht es meistens (im allgemeinen Rahmen von Fördermodalitäten, z.B. des Weiterbildungs-Gesetzes NRW) um einen Vertrag und eine Interaktion zwischen Bildungseinrichtung und AdressatInnen bzw. Teilnehmenden – beim Bildungsurlaub aber sitzt ein Dritter mit am Tisch: der Arbeitgeber, der die Lohnfortzahlung leistet.

Das hat für die ersten 15 Jahre des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes NRW eine heftige Konfliktgeschichte mit sich gebracht, nach deren Ablauf aber eine gewisse „Befriedung“ des Terrains erreicht werden konnte – durch gerichtliche Entscheidungen, durch Lernprozesse auf allen Seiten, durch gesetzgeberische Klarstellungen. „Befriedung“ – man könnte auch sagen: eine gewisse „Normalität“ heißt aber auch: Die in diesen Prozessen und Konflikten erreichten Klärungen und Kompromisse sollten wir berücksichtigen, um unseren „Kunden“ unnötige Probleme zu ersparen. Aus der Vielzahl an Gerichtsurteilen, die sich noch auf die erste Version des AWbG beziehen (1985-2000), die aber angesichts der Kontinuitäten im Gesetz weiter zu beachten sind, ergeben sich über professionelle Selbstverständlichkeiten hinaus nämlich einige spezifische „Sorgfaltspflichten“ der Bildungsurlaub-Anbieter für die Planung, Ausschreibung und Durchführung dieser Veranstaltungen. Diese Pflichten sind nicht unzumutbar.

Ich konzentriere mich hier auf die Perspektive der Veranstalter. Wenn wir Interessenten und Teilnehmende kompetent beraten wollen hinsichtlich ihrer Teilnahmemöglichkeiten, empfiehlt sich natürlich auch eine Kenntnis der anderen Blickrichtung – „Wer hat unter welchen Bedingungen welche Freistellungsrechte?“

Die oben genannten Probleme und Klärungen spielten sich im Wesentlichen in zwei Dimensionen ab:

- Einerseits geht es um die Frage: Welche besonderen Verfahrens-Spielregeln und formalen Vorgaben für die Seminare sind von uns als Veranstaltern im Ablauf zu beachten?
- Und zweitens um das Thema: Was sind legitime Bildungs-Ziele und Bildungs-Inhalte von Bildungsurlaubsveranstaltungen nach dem AWbG?
- Abschließend will ich einen kurzen Hinweis zu unserem Auftreten als Anbieter in diesem Kontext geben.

A. Ablauf und Verfahrensfragen

Formate und Zeitformen: Das AWbG schreibt keine feste Zeitform vor. Für die meisten von uns ist der BU eine Chance der langen Form „Wochenseminar“, weil die 5tägige Freistellung der Normalfall sein dürfte. Die in der neuesten Version des AWbG den Arbeitgebern eingeräumte Chance, zwei Tage dieses Anspruches für innerbetriebliche Fortbildung zu reklamieren, ist weitgehend Theorie geblieben – dennoch sollten sich Veranstalter gedanklich darauf vorbereiten. Das AWbG erlaubt auch weiterhin drei- oder viertägige Veranstaltungen, die aber in der Regel nicht sehr beliebt sind, weil sie meistens zum Verzicht auf den Rest des Freistellungsanspruches führen. Ein wenig in Vergessenheit geraten ist die Intervallform des Bildungsurlaubs, die eine zeitnahe Stückelung – z.B. auf je einen Tag in aufeinanderfolgenden Wochen – oder eine Kombination von größeren Blöcken mit Tagesseminaren erlaubt. Diese Option war wohl gedacht als Reaktion auf flexibilisierte Arbeitsverhältnisse, aber gerade wegen solcher Flexibilisierung dürfte es sehr schwierig sein, die Takte der Beschäftigten mit solchen Modellen zu treffen, es sei denn, ein Angebot richtet sich an die Arbeitnehmer/innen eines bestimmten Betriebs.

Ob eine Bildungsveranstaltung mit oder ohne Übernachtung stattfindet, ist dem Gesetz gleichgültig – ausschlaggebend ist eine gewisse „Bildungsintensität“. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht die klare Norm aufgestellt, dass der Bildungstag eine Relation zum Normalarbeitstag haben sollte, dass somit in der Regel täglich 8 Unterrichtsstunden, mindestens aber 6 Unterrichtsstunden durchgeführt werden sollten.

Ein Sonderfall – die Kombination von zwei Jahresansprüchen – soll wenigstens kurz erwähnt werden: Ob eine Berücksichtigung in der Planung sich lohnt, muss jede Einrichtung selbst entscheiden, aber man sollte diese Optionen kennen. Das Gesetz sieht dazu zwei Varianten vor – Zusammenfassung und Übertragung. Eine Zusammenfassung kann vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beantragt werden – mit freiwilliger

Zustimmung des Betriebs auch rückwirkend. Ohne diese Zustimmung gilt: im laufenden Jahr wird eine Zusammenfassung von 2 x 5 Tagen für das Folgejahr beansprucht. Das genaue Seminar kann später benannt werden – wählbar sind eine Veranstaltung mit mindestens 10tägiger Dauer oder zwei miteinander thematisch und organisatorisch verbundene Seminare. Die sog. Übertragung des Freistellungsanspruchs greift bei einer Ablehnung der Freistellung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen: Die nach dem AWbG zulässigen Ablehnungsgründe – „zwingende betriebliche Belange“ oder Urlaubsansprüche anderer Beschäftigter – geben den Bildungswilligen die Chance, den Bildungsurlaub zusätzlich zum neuen Anspruch im Folgejahr zu beanspruchen, und zwar ohne die bei einer Zusammenfassung notwendige Koppelung der beiden Veranstaltungs-Wochen. Für die Übertragung gibt es keine klare Formvorschrift; der Klarheit halber empfiehlt sich aber, diese Absicht schriftlich geltend zu machen.

Ausschreibung und Teilnehmer-Information: Eine öffentliche Ausschreibung der Veranstaltungen ist ohnehin selbstverständlich, in der auch die Eignung für eine Freistellung nach dem AWbG deutlich gemacht wird. Die „Jedermann-Zugänglichkeit“ war ein großer Konfliktpunkt der ersten Jahre: Die Seminare müssen unabhängig von irgendwelchen Zugehörigkeiten für Interessierte offen sein, evtl. Teilnahmevoraussetzungen sind nur aus Thema und pädagogischen Kriterien heraus legitim. Eine maßvolle Differenzierung der Teilnahmebeiträge zwischen Mitgliedern der Trägerorganisation und anderen Adressaten ist aber zulässig. Die Frage, nach welchen anderen Ländergesetzen der Bildungsfreistellung ein Seminar anerkannt oder anerkenungsfähig ist, ist bei bundesweiter Werbung relevant und für Teilnehmende in ihrer Unübersichtlichkeit schwer durchschaubar – klare Aussagen dazu also sehr sinnvoll. Für uns als Planer/innen ist noch wichtig, sich frühzeitig auf konkrete Nachfragen einzustellen – sobald die Übersichts-Programme auf dem Markt bzw. im Netz greifbar sind, sollten möglichst auch die detaillierten Ablaufprogramme als Basis der Teilnahmeentscheidung und der Freistellung verfügbar sein. In diesen Programmen müssen auch die Zielgruppe und die Lernziele der Veranstaltung benannt werden, damit Arbeitgeber die allgemeine Zugänglichkeit und die Eignung für politische oder berufliche Bildung absehen können. Empfohlen wird außerdem ein Hinweis auf die Veröffentlichung des Seminars – ein Programmheft, die Kopie einer Annonce oder eine Webadresse sollten dafür ausreichen.

Fristen sind ein weiterer Zentralpunkt des korrekten Umgangs mit dem AWbG. Weil die bei uns Angemeldeten spätestens 6 Wochen vor dem Seminar die Freistellung beantragen müssen, sollten die genannten Unterlagen bei ihnen mindestens 7 Wochen vor Beginn eintreffen. Die angemeldeten Teilnehmer sollten die Übergabe ihres Antrags in irgendeiner Form dokumentieren – z.B. durch eine mit Datum versehene Quit-

tung oder durch Zeugen. Dazu können servicefreundliche Bildungseinrichtungen auch einen Vordruck mitliefern.

Die folgenden 3 Wochen haben Arbeitgeber Zeit für ihre Prüfung. Kein Problem entsteht dann, wenn sie die Freistellung bewilligen. Für den Fall, dass eine Ablehnung beim Beschäftigten eingeht, sollten wir im eigenen Interesse für eine schnelle Kommunikation Sorge tragen: Ist eine Teilnahme dennoch möglich, z.B. auf der Basis von Tarifurlaub? Kann der Betriebsrat die Entscheidung noch verändern? Welche Rücktrittsrechte und –kosten haben wir eingeräumt für diesen Fall? Haben wir ein Alternativangebot oder können zu einem bei anderen Anbietern raten?

Formulare: Eine förmliche und auf das Gesetz Bezug nehmende Anmeldebestätigung war von Anfang an gefordert. In der jetzigen Übergangsphase werden die Einrichtungen die Anerkennung nach dem Weiterbildungsgesetz NRW weiterhin plausibel machen und entsprechende Anlagen beifügen. Mit der im neuen Gesetz vorgesehenen Anerkennung nach AWbG verändert sich dieser Nachweis – die Kopie eines Auszugs aus der amtlichen Liste dürfte genügen. Viele Kollegen haben sich in den 80er Jahren schwer getan, auch den Arbeitgebern Programme auszuhändigen, weil sie damit zu Recht die Entscheidungsautonomie der Teilnehmenden unterstreichen wollten. Das erwies sich als unhaltbar: Ein Programm zu erhalten, aus dem Inhalte, Zeitstruktur und Lernziele der Veranstaltung ablesbar sind, gehört nicht nur zu den „Kundenrechten“ der Teilnehmer, sondern auch zu den Prüfungsrechten ihrer Arbeitgeber.

Die ebenfalls vorgeschriebene kostenlose Teilnahmebescheinigung muss ebenfalls auf das AWbG und die Anerkennung des Veranstalters nach diesem Gesetz verweisen.

(Für all diese Formulare bietet übrigens die gedruckte Handreichung des DGB-Bildungswerks NRW und dessen Website geeignete Muster an.)

Anerkennung Noch läuft eine Übergangsregelung für die Jahre 2010 und 2011. Ab Anfang 2012 brauchen alle Anbieter von AWbG-Veranstaltungen eine an den Nachweis eines Qualitätsmanagement-Systems gekoppelte förmliche Anerkennung als Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung durch das Land. Zuständig dafür sind die jeweiligen Bezirksregierungen, für Veranstalter mit Sitz außerhalb NRW die Bezirksregierung Detmold, der Antrag ist bis August zu stellen.

B. Bildungsinhalte und Bildungsziele des BU

Wenn es um die Eignung eines Seminars als Arbeitnehmerweiterbildung geht, sind nicht alle Weiterbildungsinhalte gleichermaßen relevant und legitim: Das Gesetz fordert, dass die Veranstaltungen der beruflichen und der politische Weiterbildung sowie deren Verbindung dienen. Was diese Inhalte betrifft, können wir uns zunächst auf un-

sere professionellen Selbstverständnisse verlassen. Die knappen Definitionen des jetzigen Gesetzes sind teilweise aus den genannten Rechtsstreitigkeiten hervorgegangen und sollten unsere Aufmerksamkeit auf einige spezielle Gesichtspunkte lenken:

Berufliche Bildung soll die berufsbezogene Handlungskompetenz der teilnehmenden verbessern und ihrer Mobilität zu Gute kommen. D.h. im Klartext auch: Ihre Inhalte sind nicht begrenzt auf die gegenwärtige Tätigkeit, sondern können auch evtl. geplante Umorientierungen oder ganz allgemeine Schlüsselkompetenzen im Blick haben. Die Rechtsprechung hat dem ein Kriterium hinzugefügt, das wir im Blick haben sollten: Soweit der Bildungsinhalt sich nicht auf das augenblickliche Arbeitsfeld bezieht, sollte aber wenigstens die Chance einer positiven Auswirkung dort bestehen – ein mittelbar wirkender geringfügiger Vorteil des Arbeitgebers, wie das AWbG formuliert.

Bei Veranstaltungen der politischen Weiterbildung sollten wir ebenfalls einen nicht ganz klar ausgesprochenen Gesichtspunkt kennen und beherzigen: Mit dem gesetzlichen Ziel, die Mitsprache und Mitverantwortung zu fördern, ist ein Gegenwarts- und Deutschlandbezug impliziert, der in den meisten Fällen selbstverständlich ist, aber eben nur in den meisten. Wir sollten in den Aussagen unserer Einladungen und Programme nicht den Eindruck aufkommen lassen, die legitime und sinnvolle Beschäftigung mit den politisch-gesellschaftlichen Zuständen z.B. eines europäischen Nachbarlands oder der globalen Ökonomie oder einer wichtigen zeitgeschichtlichen Periode seien Selbstzwecke. In beiden Fällen ist darauf zu achten, dass Transfers zur potenziellen Einwirkung der Teilnehmenden auf die Zustände in unserer heutigen Gesellschaft und Politik mitgedacht, mitberücksichtigt und auch erkennbar sind.

„Lernziele“ – das Stichwort fiel schon weiter oben im Zusammenhang mit den Programmen. Lernziele sind etwas, das uns als Erwachsenenbildnern manchmal schwer fällt zu formulieren – jedenfalls in der politischen Bildung, die ja oft wenig handgreifliche Resultate kennt. Aber auch wenn wir nur bescheidene Ziele verfolgen – wie z.B. Orientierung über ein Themengebiet zu bieten oder Einblicke in aktuelle gesellschaftliche Kontroversen und die Fähigkeit, dort mitzureden – können wir diese formulieren, und wir müssen es tun, damit die Qualität politischer oder beruflicher Bildung auch an diesem Punkt erkennbar wird.

In § 9 (2) enthält das AWbG einen sog. „Negativkatalog“, der einige zusätzliche Bedingungen klarstellt: Bildungsurlaub dient nicht der Erholung und Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung und Gesundheitspflege, der sportlichen oder künstlerischen Betätigung, darf nicht dem bloßen Einüben psychologischer und ähnlicher Fertigkeiten gewidmet sein oder dem Erwerb von Fahrerlaubnissen und ähnlichem - soweit selbstverständlich. Zwei weitere Punkte sind genauere Auslegung wert: „Studienreisen“ sind verboten, und das bringt das Problem mit sich, dass dieser Begriff nirgendwo definiert ist. Aus der bisherigen Praxis lässt sich nach bestem Wissen und Gewissen aber

sagen, dass nicht jede Form von ambulantem Seminar damit unmöglich wird: Wer sich an wechselnden Veranstaltungsorten in Deutschland und seinen Nachbarregionen über regionale Fragen informiert, aber auch wer sich am Ort von Gedenkstätten oder Gedächtnisorten, die der Auseinandersetzung mit dem Naziregime dienen, und dabei die oben genannte „Bildungsintensität“ des Programms einhält, darf dies tun. Gewollt ist der Ausschluss touristisch-kultureller Besichtigungsreisen, die keine hinreichende pädagogische Qualität, z.B. durch Diskussions- und Reflexionsphasen, aufweisen. Der mögliche Ort von Veranstaltungen ist in der neuesten Fassung des AWbG dadurch definiert, dass er nicht weiter als 500 km (gemeint ist wohl Luftlinie) von der Grenze Nordrhein-Westfalens entfernt liegen darf, es sei denn, das Seminar ist in der oben zitierten Weise an Gedenkstätten des NS-Regimes orientiert. Damit bleiben Veranstaltungen in den Benelux-Ländern weiterhin erlaubt, und es werden neuerdings Angebote möglich in Teilen von Dänemark, Tschechien, Österreichs und der Schweiz, in Südengland sowie einigen grenznahen Regionen Frankreichs und Polens. Für die politische Bildung sind wohl insbesondere die Grenzregionen mit den Ostmitteleuropa-Staaten interessant, für die Anbieter von Sprachkursen eher die möglichen britischen und französischen Standorte.

Es war viel vom Programm und seiner Angemessenheit die Rede. Dennoch will ich nicht den Eindruck erwecken, das veröffentlichte Programm müsse sklavisch und buchstabengetreu durchgesetzt werden. Auch in Bildungsurlaubs-Veranstaltungen haben die Durchführenden die Chance auf pädagogische Flexibilität – auf Diskussionen, die länger dauern, darauf Themenfacetten hinzufügen oder wegzulassen. Da können schwierige Abwägungen nötig sein - entscheidend ist das „Gesamtgepräge“ der Veranstaltung, deren Grundthema und Grundcharakter als den Zielen des AWbG förderlich erkennbar bleiben muss.

C. wie „cool bleiben!“

Zum Schluss noch eine Bemerkung zu unserm Agieren im Arbeits- und Konfliktfeld „Bildungsurlaub“. Unabhängig davon wie „antikapitalistisch“ oder „prokapitalistisch“ die Anbieter gesinnt sind, scheint es mir selbstverständlich, dass unsere primären Partner die Teilnehmenden bleiben. Das sollte uns aber nicht hindern, auch gegenüber den Arbeitgebern gelassen, selbstbewusst und transparent aufzutreten. Wir können unsere hochwertigen Programme und deren Ziele im Zweifelsfall besser erläutern als die Teilnehmer/innen – also müssen wir das auch tun. Wir haben da nichts zu verstecken – im Gegenteil. Und auch wenn wir am Bildungsziel autonomer Subjekte, die über ihre Bildungsprioritäten selbst entscheiden, festhalten, ist es nicht verwerflich, in solchen Erläuterungen darauf hinzuweisen, dass gebildete und selbstbewusste Arbeitnehmer/innen auf Dauer meistens auch für den Betrieb nicht schädlich sind.