

Aktenzeichen: 8 AZR 356/87
Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 3. August 1989
- 8 AZR 356/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. November 1986
Wuppertal - 7 Ca 2842/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. März 1987
Düsseldorf - 4 (14) Sa 13/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Ertscheidungsstichwort:

Arbeitnehmerweiterbildung - Lohnfortzahlungspflicht

Gesetz: AWbG § 7, § 9 Satz 1 Buchst. a und d, §§ 1, 2, § 5 Abs. 1
bis 4, § 10 Abs. 2; § 11; WbG § 1, § 2 Abs. 4, § 4 Abs. 3,
§ 23 Abs. 2; BVerfGG § 31 Abs. 2; VwVfG § 44 Abs. 1; BetrVG
§ 37 Abs. 7

Leitsätze:

K e i n e



8 AZR 356/87

4 (14) Sa 13/87 Düsseldorf

Verkündet am
3. August 1989

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. August 1989 durch den Richter Prof. Dr. Leinemann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Peifer und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Pradel und Schömburg für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. März 1987 - 4 (14) Sa 13/87 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 11. November 1986 - 7 Ca 2842/86 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit 1983 bei der Beklagten als Staplerfahrer beschäftigt. Er ist gewerkschaftlicher Vertrauensmann im Betrieb der Beklagten.

Vom 15. bis zum 27. Juni 1986 hat er an dem Seminar "Funktionsträger III" teilgenommen, das von der IG Metall in deren Bildungszentrum in S veranstaltet worden ist. Das Bildungszentrum ist eine anerkannte Bildungseinrichtung im Sinne des Weiterbildungsgesetzes. Der Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen hat das Seminar am 16. Dezember 1985 als Bildungsveranstaltung nach § 9 d AWbG genehmigt.

Die Beklagte hat den Kläger von der Arbeit freigestellt, sich aber geweigert, Lohnfortzahlung für fünf Arbeitstage in unstreitiger Höhe von 614,80 DM (brutto) zu gewähren.

Der Kläger hat mit seiner am 18. September 1986 zugestellten Klage beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger



- 3 -

614,80 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagzustellung zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Deshalb war das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Zeit vom 19. bis zum 31. Januar 1986. Das Seminar, an dem er teilgenommen hat, war keine Arbeitnehmerweiterbildung im Sinne des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes.

I. Nach § 7 AWbG hat der Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitnehmerweiterbildung das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Diese Bestimmung ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Dies hat das Bundesverfassungsgericht durch Beschluß vom 15. Dezember 1987 (BVerfGE 77, 308 ff. = AP Nr. 62 zu Art. 12 GG) entschieden. Die Entscheidung hat Gesetzeskraft (§ 31 Abs. 2 BVerfGG).

II. Arbeitnehmerweiterbildung erfolgt in anerkannten Bildungsveranstaltungen (§ 1 Abs. 1, § 5 Abs. 3 AWbG). Das Seminar, das der Kläger besucht hat, war keine anerkannte Bildungsveranstaltung.



III. Bildungsveranstaltungen gelten als anerkannt, wenn sie § 1 Abs. 2 AWbG entsprechen und von Volkshochschulen, von anerkannten Einrichtungen der Weiterbildung in anderer Trägerschaft oder von anderen Einrichtungen auf Antrag und nach Genehmigung durch den zuständigen Minister gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt werden (§ 9 Satz 1 Buchst. a und d AWbG).

1. Es kann offenbleiben, ob die Veranstaltung vom Bildungszentrum S der Gewerkschaft IG Metall oder von einer anderen Organisationseinheit dieser Gewerkschaft durchgeführt worden ist (zum Begriff "durchgeführt werden" i. S. des § 9 Satz 1 AWbG: vgl. Urteile des Senats vom 23. Februar 1989 - 8 AZR 185/86, 133/87 und 185/88 - zur Veröffentlichung bestimmt).

Im ersten Fall erfüllte das Seminar die Voraussetzungen des § 9 Satz 1 Buchst. a AWbG, denn das Bildungszentrum Sprockhövel ist durch Bescheid des Ministers für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 19. Dezember 1977 als Einrichtung der Weiterbildung in anderer Trägerschaft anerkannt worden.

Im zweiten Fall erfüllte es die Voraussetzungen des § 9 Satz 1 Buchst. d AWbG, denn es ist auf Antrag der Gewerkschaft IG Metall durch den Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen mit Bescheid vom 16. Dezember 1985 genehmigt worden. Der Bescheid leidet nicht an dem im arbeitsgerichtlichen Verfahren allein erheblichen Mangel der Nichtigkeit. Diese kommt nur in Betracht, wenn ein Verwaltungsakt von einem besonders schwerwiegenden Fehler betroffen und dies bei verständiger Würdigung aller in Be-



tracht kommenden Umstände offenkundig ist (§ 44 Abs. 1 VwVfG). Das wird nur bei offensichtlichem Fehlen jeder Rechtsgrundlage anzunehmen sein (vgl. Kopp, VwVfG, 4. Aufl., § 44 Anm. 25). Davon kann hier aber keine Rede sein.

2. Das Seminar, an dem der Kläger teilgenommen hat, wurde aber nicht gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt (§ 9 Satz 1 AWbG). Es war nicht im Sinne des § 2 Abs. 4 des Ersten Gesetzes zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen (Weiterbildungsgesetz - WbG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Mai 1982 (GV NW 1982 S. 275) "für jedermann" zugänglich. Auf den in der Schulungsveranstaltung vermittelten Inhalt kommt es für die Entscheidung daher nicht an.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das vom Kläger besuchte Funktionsträger-Seminar habe den Voraussetzungen nach § 2 Abs. 4 WbG entsprochen, weil mit der Anerkennung nach § 23 WbG die Träger der Weiterbildungseinrichtung verpflichtet seien, die Veranstaltungen für jedermann zugänglich zu gestalten. Wolle ein Arbeitgeber dartun, daß im konkreten Einzelfall die Allgemein zugänglichkeit zu verneinen wäre, müsse er diese Vermutung entkräften. Dazu reiche das bloße Bestreiten ebenso wenig wie der Hinweis auf einen eingeschränkten Teilnehmerkreis. Vielmehr müsse der Arbeitgeber konkret darlegen, daß Bewerber abgewiesen wurden. Daran fehle es hier.

b) Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß mit der Anerkennung einer



Bildungsstätte nach § 23 WbG jedenfalls zunächst nur verbunden ist, daß sie Förderungsmittel vom Land Nordrhein-Westfalen erhält. Damit ist nichts darüber ausgesagt, ob Veranstaltungen von ihr tatsächlich den Merkmalen in § 2 Abs. 4 WbG entsprechen. Ebenso ist mit der Genehmigung einer Veranstaltung i. S. von § 1 AWbG nicht ausgesprochen, daß sie gemäß den Bestimmungen des WbG durchgeführt wird. Damit scheidet aus, für die Beurteilung dieser Frage von einer Vermutung auszugehen, wie sie das Landesarbeitsgericht für seine Auffassung zugrunde gelegt hat. Besteht eine solche Vermutung nicht, bedarf es damit bei Bestreiten des Arbeitgebers im Prozeß eines Vortrags des Arbeitnehmers, aus dem zu schließen ist, daß die Veranstaltung den Merkmalen nach § 9 Satz 1 AWbG in Verb. mit § 2 Abs. 4 WbG entsprochen hat. Die Beklagte hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bereits vor dem Arbeitsgericht eingehend dargelegt, daß zu der Veranstaltung lediglich Gewerkschaftsmitglieder angesprochen und für die Teilnahme durch die IG Metall "geworben" worden seien; für diesen Vortrag ist überdies Beweis angeboten worden. Unter diesen Umständen hätte es dem Kläger oblegen, dem durch Vortrag von Tatsachen entgegenzutreten. Dies hat der Kläger nicht getan, sondern mit Rechtsausführungen zur Prüfungskompetenz der Arbeitsgerichte geantwortet. Der Kläger ist damit seiner Erklärungspflicht i. S. von § 138 Abs. 2 ZPO nicht nachgekommen. Er hat solche Erklärungen auch später nicht nachgeholt. Daher ist nach § 138 Abs. 3 ZPO davon auszugehen, daß der Vortrag der Beklagten zwischen den Parteien nicht streitig ist.



Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts muß somit nach seinen Feststellungen davon ausgegangen werden, daß die Veranstaltung, an der der Kläger teilgenommen hat, nicht für jedermann, sondern nur für Gewerkschaftsmitglieder zugänglich war.

Zu Unrecht meint das Landesarbeitsgericht auch, die Zugänglichkeit für jedermann sei bei Veranstaltungen, die eine nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannte Einrichtung der Weiterbildung durchführe, zu vermuten und erst dann zu verneinen, wenn Bewerber abgewiesen würden. Für beides finden sich im Gesetz keine Anhaltspunkte. Eine Bildungsveranstaltung, die nach ihrer Bekanntgabe und ihren für die Teilnehmer bestimmten vorbereitenden Unterlagen nur für einen gruppenmäßig abgegrenzten Teil des in § 2 AWbG als anspruchsberechtigt bezeichneten Personenkreises bestimmt ist, erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 9 Satz 1 AWbG in Verbindung mit § 2 Abs. 4 WbG.

Zwar ist der Begriff "für jedermann zugänglich" aufgrund der Bezugnahme in § 9 Satz 1 AWbG enger auszulegen als im unmittelbaren Anwendungsbereich des § 2 Abs. 4 WbG. Eine Veranstaltung, die nur Gewerkschaftsmitgliedern zugänglich ist, ist jedoch nicht mehr für jedermann zugänglich.

Während das Weiterbildungsgesetz jedem Bürger im Land Nordrhein-Westfalen ein Recht auf Weiterbildung einräumt (vgl. § 1 WbG), sind nach § 2 AWbG anspruchsberechtigt nur Arbeitnehmer, wobei als Arbeitnehmer auch die in Heimarbeit Beschäftigten gelten sowie ihnen gleichgestellte und andere Personen, die wegen



ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Für jedermann zugänglich im Sinne des § 9 Satz 1 AWbG in Verbindung mit § 2 Abs. 4 AWbG ist somit eine Lehrveranstaltung schon dann, wenn sie mindestens dem in dieser Bestimmung genannten Personenkreis offensteht. Dies ist nicht der Fall, wenn sie sich nur an Gewerkschaftsmitglieder richtet.

3. Nicht gefolgt werden kann dem Kläger darin, wenn er in der Revisionsinstanz wiederholt, die Gerichte für Arbeitssachen seien nicht berechtigt zu prüfen, ob eine Bildungsveranstaltung nach den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt wird.

a) Die Tatbestandswirkung der Anerkennung des Bildungszentrums S zwingt die Gerichte für Arbeitssachen nur dazu, die Tatsache, daß dieser Verwaltungsakt erlassen wurde, und seinen Inhalt als gegeben hinzunehmen und in diesem Sinne den Verwaltungsakt zu beachten, selbst wenn er rechtswidrig sein sollte; es sei denn, er ist nichtig (vgl. Kopp, aaO, Vorbem. 26 zu § 35; Stelkens/Bonk/Leonhardt, Verwaltungsverfahrensgesetz, 2. Aufl., § 43 Rz 8 bis 10). Die Gerichte für Arbeitssachen haben somit aufgrund des nach § 23 Abs. 2 WbG erlassenen Anerkennungsbescheides vom 19. Dezember 1977 (vgl. oben III 1) davon auszugehen, daß das Bildungszentrum S eine anerkannte Einrichtung der Weiterbildung in anderer Trägerschaft im Sinne des § 9 Satz 1 Buchst. a AWbG ist. Dies wird jedoch von der Beklagten nicht in Abrede gestellt und unterliegt auch sonst keinem Zweifel.



Der Anerkennungsbescheid legt aber im Gegensatz zur Auffassung des Klägers nicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich fest, daß alle Veranstaltungen, die eine anerkannte Einrichtung der Weiterbildung in anderer Trägerschaft durchführt, anerkannte Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 9 AWbG sind. Dagegen spricht der Wortlaut des § 9 Satz 1 AWbG. Auch auf andere gesetzliche Bestimmungen läßt diese Auffassung sich nicht stützen.

Für den Genehmigungsbescheid nach § 9 Satz 1 Buchst. d AWbG gilt Entsprechendes. Auch er regelt nur, daß die durch ihn begünstigte Einrichtung, die nicht die (in § 23 Abs. 2 WbG geregelten) Voraussetzungen einer anerkannten Einrichtung nach § 9 Satz 1 Buchst. a AWbG erfüllt, ebenso wie diese Bildungsveranstaltungen durchführen darf, die nach Maßgabe der weiteren gesetzlichen Bestimmungen die Voraussetzungen für die unwiderlegliche Anerkennungsvermutung (§ 9 Satz 1 AWbG) erfüllen können. Unter welchen Voraussetzungen die Veranstaltungen einer solchen Einrichtung als anerkannt gelten, bestimmt sich aber, wie bei den Veranstaltungen der anerkannten Einrichtungen, nach § 9 Satz 1 AWbG. Sie müssen also § 1 Abs. 2 AWbG entsprechen und sie müssen gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt werden. Dem Gesetz ist nicht zu entnehmen, daß der Genehmigungsbescheid eine Regelung dergestalt trifft, daß diese Voraussetzungen gegeben oder zu vermuten sind.

Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 9 Satz 1 AWbG hat die unwiderlegliche Vermutung der Anerkennung einer Bildungsveran-



staltung drei Voraussetzungen: Nach § 9 Satz 1 Buchst. a AWbG muß die Veranstaltung von einer anerkannten Einrichtung der Weiterbildung durchgeführt werden, die Veranstaltung muß § 1 Abs. 2 AWbG entsprechen und gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt werden. Der Gesetzeswortlaut läßt keinen Zweifel daran, daß die zweite und die dritte Voraussetzung der Anerkennungsvermutung zu der ersten hinzutreten müssen und daß dies von den Gerichten für Arbeitssachen bei der Entscheidung über den Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 7, § 5 Abs. 3, § 1 Abs. 1, § 9 AWbG) zu prüfen ist (Friauf, DB-Beilage Nr. 2/89 S. 4 u. S. 7; Stege/Sowka, DB-Beilage 14/88 S. 12; Vossen, RdA 1988, 346, 347; Schlömp-Röder, AuR 1988, 373, 376 für die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 AWbG; BVerfGE 77, 308, 336 für die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 AWbG; a. A. Wahsner/Wichert, Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz von Nordrhein-Westfalen, Rechtsgutachten, Hamburg 1987, S. 60 u. S. 76; Kleveman, BB 1989, 209, 214; Schlömp-Röder, AuR 1988, 373, 378 für die Durchführung gemäß den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes).

b) Der Kläger meint, die Gerichte für Arbeitssachen seien u. a. durch die Tatbestandswirkung der Verwaltungsakte, durch die das Bildungszentrum S als Einrichtung der Weiterbildung in anderer Trägerschaft anerkannt (§ 23 Abs. 2 WbG) und die Veranstaltung genehmigt wurde (§ 9 Satz 1 Buchst. d AWbG), an dieser Nachprüfung gehindert. Dem ist nicht zu folgen.

c) Auch durch andere gesetzliche Bestimmungen ist das Prüfungsrecht der Gerichte für Arbeitssachen nicht eingeschränkt.



aa) Entgegen der Auffassung des Klägers läßt sich aus den Rechtsgrundsätzen über die Wirkung des behördlichen Anerkennungsbescheids nach § 37 Abs. 7 BetrVG nichts Gegenteiliges herleiten.

Die bindende Wirkung, die der nicht angefochtene Anerkennungsbescheid nach § 37 Abs. 7 BetrVG im Lohnfortzahlungsprozeß entfaltet (vgl. BAG Urteil vom 17. Dezember 1981 - 6 AZR 546/78 - AP Nr. 41 zu § 37 BetrVG 1972 mit insoweit zustimmender Anmerkung von Grunsky), betrifft nur den Gegenstand dieses Verwaltungsakts, also die Frage, ob die Veranstaltung für die Schulung von Betriebsratsmitgliedern geeignet ist. Entsprechend hat auch die bestandskräftig gewordene Anerkennung einer Einrichtung der Weiterbildung nur die Wirkung, daß im Lohnfortzahlungsprozeß nicht mehr geprüft werden darf, ob die Anerkennung zu Recht erfolgt ist, ob also die Einrichtung die Voraussetzungen des § 23 Abs. 2 Nr. 1 bis 10 WbG erfüllt. Für die weiteren Tatbestandsmerkmale des § 9 Satz 1 AWbG kommt dem Anerkennungsbescheid jedoch keine Bindungswirkung zu.

bb) Daraus, daß der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Arbeitnehmerweiterbildung und nach Teilnahme an ihr nicht die Voraussetzungen des § 9 AWbG nachweisen muß (§ 5 Abs. 1 und 4 AWbG), folgt nicht, daß der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung auch dann verpflichtet ist, wenn die Tatbestandsmerkmale des § 9 Satz 1 AWbG nicht erfüllt sind. § 5 Abs. 2 AWbG regelt nur die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber den ihm mitgeteilten Zeitpunkt der Arbeitnehmerweiterbildung ablehnen kann. Die Bestimmung sagt aber nichts aus über die Voraussetzungen des Lohnfortzah-



lungsanspruchs. Ebenso nicht § 10 Abs. 2 AWbG; die dort geregelte Berichtspflicht der Träger anerkannter Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 9 AWbG gegenüber dem zuständigen Minister erlaubt keinen Schluß auf den Umfang der gerichtlichen Prüfung im Lohnfortzahlungsverfahren. Dies folgt schon daraus, daß bei Verletzung der Anforderungen nach § 9 Satz 1 AWbG keine Rechtsfolgen vorgesehen sind.

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Wittek

Pradel

Schömburg

