

Aktenzeichen: 9 AZR 648/90
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 09. Februar 1993
- 9 AZR 648/90 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 09. November 1989
- 4 Ca 213/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 24. September 1990
- 11 Sa 1543/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Bildungsurlaub nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz

Gesetz:

HBUG § 1 Abs. 1 - 3, § 2 Abs. 1, § 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9
Abs. 7 i. V. mit § 9 Abs. 3 und Abs. 4

Leitsätze:

1. Mit der Anerkennung einer Bildungsveranstaltung nach § 9 Abs. 7 HBUG durch das Hessische Sozialministerium wird für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer als Teilnehmer einer Bildungsveranstaltung nicht verbindlich darüber entschieden, daß die Voraussetzungen des § 1 HBUG über die politische Bildung und berufliche Weiterbildung gegeben sind. Die Anerkennung der Bildungsveranstaltung ist nur eine Voraussetzung für den Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub neben anderen Merkmalen. In einem gerichtlichen Verfahren kann überprüft werden, ob eine thematisch umstrittene Bildungsveranstaltung inhaltlich den gesetzlichen Leitvorgaben entspricht (im Anschluß an BVerfG Beschluß vom 15. Dezember 1987, BVerfGE 77, 308 = AP Nr. 62 zu Art. 12 GG).
2. Die Überprüfung obliegt den Gerichten für Arbeitssachen. Sie ist auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren über die Lohnfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers möglich.
3. Eine Bildungsveranstaltung mit dem Thema "Die Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft I" entspricht den Anforderungen in § 1 Abs. 3 HBUG zur politischen Bildung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 648/90

11 Sa 1543/89 Frankfurt/Main

Verkündet am
9. Februar 1993

Klapp,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der münd-
lichen Verhandlung vom 9. Februar 1993 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Müller-Glöße sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Söller für
Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt/M. vom
24. September 1990 - 11 Sa 1543/89 - wird zurück-
gewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Bildungsurlaubsanspruch
nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz (HBUG).

Der Kläger ist bei der Beklagten seit mehr als sechs Monaten
beschäftigt. Am 12. Januar 1989 teilte er der Beklagten schrift-
lich mit, er beabsichtige, in der Zeit vom 12. - 17. Februar 1989
an einem Seminar der IG Metall mit dem Titel "Der Arbeitnehmer in
Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft I" teilzunehmen und hierfür
seinen Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Die IG Metall ist am 30. Januar 1975 vom Hessischen Sozial-
ministerium als Träger für die Durchführung von Bildungsveran-
staltungen anerkannt worden (AZ.: StS - I - A 4 4022-4). Das Se-
minar ist ebenfalls vom Hessischen Sozialministerium am



25. November 1988 anerkannt worden (AZ.: - I a
- 8 a - 55 n - 8145 - 707/88 -). Die Einladung dazu ist mit folgenden Worten überschrieben:

"Aufklärung über die Arbeitnehmerrechte, verstärkte Schulung unserer Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugendvertreter - das ist unser Programm.

Die Krise fordert unseren Kolleginnen und Kollegen ein Höchstmaß an Wissen und Wachsamkeit ab. Die Bildungsarbeit der IG Metall schafft die Waffengleichheit, sichert den Erfahrungsaustausch, macht klar, worum es geht.

Hans P
Vorstandsmitglied."

Der Themenplan zur Einladung hat folgenden Inhalt:

"Lernziel

Angestrebt wird die Vermittlung von Grundkenntnissen der sozialen und ökonomischen Zusammenhänge in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Informationen über die Aufgaben des Betriebsrates.

Teilnehmer

An diesem Seminar sollen gewerkschaftliche Vertrauensleute, Mitglieder von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Mitglieder von Wirtschaftsausschüssen und andere Arbeitnehmer teilnehmen, die außer einem Seminar "Gewerkschaften in der Bundesrepublik" kein anderes gewerkschaftliches Seminar besucht haben.

Der Arbeitnehmer
in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft (die Stellung der abhängig Beschäftigten im Betrieb):

Aufbau, Funktion, Ziele und Struktur von Betrieb und Unternehmungen. Der Betrieb im Spannungsfeld sozialer Interessen. Der Betriebsrat als Träger der Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Die Situation der Arbeitnehmer in Betrieb und Gesellschaft. Die Stellung der Angestellten im Betrieb, Gruppen und Gruppeninteressen. Soziale und wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer.



Die Stellung des Betriebsrates im System der Rechtsordnung. Verhalten bei der Zusammenarbeit, Strategie und Taktik. Informationsaustausch und Kommunikation des Betriebsrates mit der Belegschaft und anderen Stellen.

Die Arbeitsstellung der Funktionsträger
Die Arbeitsstellung der Funktionsträger im Betrieb (die Vertretung der abhängig Beschäftigten im Betrieb durch Vertrauenskörper, Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung):

Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Schwerbehinderte, Sicherheitsbeauftragte usw. .

Die Stellung der Gewerkschaft im Betrieb nach dem Betriebsverfassungsgesetz und der bisherigen Rechtssprechung.

Zusammenfassung

Kurze Zusammenfassung des gesamten Seminarinhaltes, Entwicklung von Perspektiven für die weitere Arbeit, Abschlußgespräch, Abschlußkritik."

Unter dem 2. Februar 1989 antwortete die Beklagte schriftlich, unter Bezugnahme auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Kassel - 6 Ca 55/88 - werde der Kläger für die Zeit vom 12. - 17. Februar 1989 freigestellt. Eine Vergütung werde er in dieser Zeit jedoch nicht erhalten. Eine Entscheidung darüber könne erst nach endgültigem Abschluß des gerichtsanhängigen Verfahrens Mitte März getroffen werden.

Nach dem Besuch des Seminars hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 596,80 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 1. März 1989 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiter ihr erstinstanzliches Ziel der Klageabweisung. Sie rügt die Verletzung der Bestimmungen des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 16. Oktober 1984 (HBUG). Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Lohnzahlung in unstreitiger Höhe von 596,80 DM brutto für die Dauer der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung der IG Metall im Februar 1989 nach § 1 Abs. 1 - 3, § 2 Abs. 1, § 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 7 i. V. mit § 9 Abs. 3, 4 und 6 HBUG.

A. Nach § 1 Abs. 1 HBUG hat jeder in Hessen beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf Bildungsurlaub, der nach § 2 Abs. 1 HBUG jährlich fünf Tage beträgt.

I. Der Kläger hat für das Jahr 1989 diesen Anspruch auf Bildungsurlaub erworben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat länger als sechs Monate bestanden, sodaß die Wartezeit gem. § 4 HBUG erfüllt war.

II. Der Kläger hat seiner Mitteilungspflicht nach § 5 Abs. 1 Satz 1 HBUG genügt. Die Beklagte hat ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 5 Abs. 1 Satz 2 oder nach § 5 Abs. 2 Satz 1 HBUG



nicht geltend gemacht, sondern den Kläger von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt und nur die Bezahlung für den Freistellungszeitraum abgelehnt.

III. Der Anspruch des Klägers folgt nicht bereits aus der Freistellung.

1. Das Hessische Bildungsurlaubsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen, wie die §§ 2 Abs. 2 und Abs. 3, 3 Abs. 2, 5 Abs. 2 und Abs. 4 HBUG durch die Verwendung des Wortes "Freistellung" verdeutlichen. Der Bildungsurlaubsanspruch ist somit ein gesetzlich bedingter Freistellungsanspruch und entspricht soweit dem Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BAGE 39, 53 = AP Nr. 4 zu § 7 BUrlG Übertragung; BAGE 59, 154, 161 = AP Nr. 23 zu § 11 BUrlG). Hat der Arbeitgeber als Schuldner des Freistellungsanspruchs einen vom Arbeitnehmer geltend gemachten Anspruch erfüllt, folgt daraus unmittelbar die nach dem Gesetz vorgeschriebene weitere Pflicht, die Vergütung für die ausgefallene Arbeit in dieser Zeit zu bezahlen. Denn der Arbeitgeber kann nach dem HBUG die Freistellung für Bildungsurlaub nicht unter Vorbehalt gewähren, um sie nach Klärung weiterer Sach- und Rechtsfragen als unbezahlten Sonderurlaub zu bezeichnen oder auf den Erholungsurlaubsanspruch des Arbeitnehmers anzurechnen (vgl. zur Gewährung von tariflichem bezahltem Sonderurlaub unter Vorbehalt Senatsurteil vom 1. Oktober 1991 - 9 AZR 290/90 - EzA § 10 BUrlG n. F. Nr. 2). Es ist daher dem Arbeitgeber nach dem Hessischen Bildungsurlaubsgesetz nicht möglich, dem Arbeitnehmer Bildungsurlaub zwar zu gewähren, die Zahlung der Vergütung aber abzulehnen.



2. So verhält es sich im Streitfall nicht. Die Beklagte hat den Freistellungsanspruch des Klägers nicht erfüllt. Sie hat dem Kläger keinen Bildungsurlaub unter Vorbehalt gewährt, sondern ihm schriftlich am 2. Februar 1989 unbezahlten Sonderurlaub mit dem Zusatz angeboten, die ausgefallene Freizeit ggf. später nach Klärung der Rechtslage durch die Gerichte unter Verrechnung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs zu vergüten. Dieses Angebot hat der Kläger durch konkludentes Handeln (Teilnahme an der Veranstaltung der IG Metall ohne abweichende Erklärung) angenommen. Eine solche Vereinbarung ist rechtlich möglich. Sie erhält den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit, den Streit über die Qualität einer Bildungsveranstaltung nachträglich zu führen. Der Arbeitgeber wird nicht gezwungen, die Freistellung abzulehnen. Der Arbeitnehmer muß sie nicht im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes zu erreichen suchen.

B. Der Kläger hat an einer nach § 9 HBUG anerkannten Bildungsveranstaltung teilgenommen und damit seinen Anspruch auf Bildungsurlaub nach § 5 Abs. 3 Satz 1 HBUG verwirklicht. Die Beklagte hat für diese Zeit die Vergütung des Klägers fortzuzahlen, § 1 Abs. 1 HBUG.

I. Diese Beurteilung folgt allerdings nicht bereits aus der Anerkennung des Seminars durch das Hessische Sozialministerium am 25. November 1988. Die Anerkennung nach § 9 Abs. 7 HBUG hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die Bedeutung, verbindlich festzulegen, daß die Voraussetzungen des § 1 HBUG gegeben seien. Vielmehr kommt der Anerkennung lediglich die



Funktion zu, diejenigen Bildungsveranstaltungen von vornherein auszuschließen, die zwar den gesetzlichen Vorgaben des § 1 HBUG entsprechen und für die deshalb ein Anspruch bestehen könnte, die aber z. B. mangels Anerkennungsantrag noch nicht anerkannt sind oder mit der Absicht der Gewinnerzielung betrieben werden und deshalb nicht anerkannt werden können (§ 9 Abs. 7 i. V. mit § 9 Abs. 6 HBUG). Die Anerkennung der Bildungsveranstaltung ist neben der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 - Abs. 4 HBUG lediglich eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung für den Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub. Deshalb schließt die ministerielle Anerkennung der einzelnen Veranstaltungen deren inhaltliche Überprüfung durch die Gerichte für Arbeitssachen nicht aus. Die Tatbestandswirkung des Verwaltungsakts "Anerkennung" zwingt die Gerichte für Arbeitssachen nur dazu, den Verwaltungsakt als solchen und seinen Inhalt als gegeben hinzunehmen (vgl. zum Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen Urteil des BAG vom 3. August 1989 - 8 AZR 335/87 - EzA § 7 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen Nr. 4). Die Tatbestandswirkung umfaßt nicht zugleich die Beurteilung, daß die Veranstaltung mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmt. Das ergibt die Auslegung des Gesetzes.

1. Der Wortlaut von § 5 Abs. 3 Satz 1 HBUG ist nicht eindeutig. Er läßt sowohl die Interpretation als zusätzliches Tatbestandsmerkmal als auch die Auslegung zu, mit der Anerkennung werde verbindlich festgelegt, es handele sich um eine Bildungsveranstaltung mit einem der gesetzlich geforderten Inhalte.



2. Die frühere Fassung des HBUG vom 24. Juni 1974 (GVBl Hessen I 1974, 300) sah nur die Anerkennung des Trägers der Bildungsveranstaltung vor, nicht auch die der einzelnen Bildungsveranstaltungen. Mit der neuen Regelung über die Anerkennung der einzelnen Bildungsveranstaltungen könnte zwar im Gesetzgebungsverfahren beabsichtigt gewesen sein, einen gerichtlich auszutragenden Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Inhalte der Bildungsveranstaltungen dadurch auszuschließen, daß der zuständige Minister die Übereinstimmung des Seminarinhalts mit dem Gesetz abschließend bewertet. Abgesehen davon, daß dieser Wille des Gesetzgebers im maßgebenden Wortlaut des Gesetzes nicht hinreichend zum Ausdruck gekommen ist, bestehen insoweit aber auch verfassungsrechtliche Bedenken, weil die mit der Pflicht, die Bildungsurlaubsansprüche jeweils zu erfüllen, auch kostenmäßig belasteten Arbeitgeber weder einzeln noch durch ihre Verbände hinlänglich am Verfahren über die Anerkennung der Bildungsveranstaltungen beteiligt sind.

3. Der Anerkennung einer einzelnen Bildungsveranstaltung kann nach § 9 Abs. 7 HBUG unter Berücksichtigung verfassungsrechtlicher Anforderungen keine weitere Bedeutung als der eines zusätzlichen Tatbestandsmerkmals zukommen, weil andernfalls § 5 Abs. 3 und § 9 Abs. 7 HBUG nicht mit Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG i. V. mit Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG zu vereinbaren wären.

a) Nach Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG steht demjenigen, der durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt ist, der Rechtsweg offen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Be-



schluß vom 15. Dezember 1987 (BVerfGE 77, 308 - AP Nr. 62 zu Art. 12 GG - EzA § 7 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen Nr. 1) bei der Prüfung, ob (auch) die Bestimmungen des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub mit dem Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit vereinbar sind, ohne nähere Begründung angenommen, daß es "den Fachgerichten auch obliege, bei thematisch umstrittenen Bildungsveranstaltungen zu erkennen, ob diese inhaltlich den gesetzlichen Zielvorgaben (berufliche und politische Weiterbildung) entsprechen." Das Bundesverfassungsgericht geht davon aus, daß Arbeitgeber die ministerielle Entscheidung nicht ohne Rechtsschutzmöglichkeit hinzunehmen haben, sondern ihnen Gelegenheit zu geben ist, diese in einem rechtsstaatlich ausgeformten Verfahren überprüfen zu lassen. Eine Auslegung der gesetzlichen Regelung, die jegliche Rechtsschutzmöglichkeit verneint und damit dem Arbeitgeber auch für inhaltlich ungeeignete und damit zu Unrecht anerkannte Bildungsveranstaltungen eine Pflicht zur Gewährung von Bildungsurlaub und Fortzahlung der Vergütung auferlegt, würde den Arbeitgeber in seinem Grundrecht nach Art. 12 Abs. 1 GG verletzen, weil damit eine nicht mehr zumutbare Belastung des Arbeitgebers verbunden wäre.

b) Die Überprüfung, ob eine thematisch umstrittene Bildungsveranstaltung inhaltlich den gesetzlichen Zielvorgaben entspricht (BVerfG, aaO, zu II 2 b der Gründe), obliegt den Gerichten für Arbeitssachen. Sie ist auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren über die Lohnfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers möglich. Die Verwaltungsgerichte sind für die Überprüfung nicht zuständig.



Das Bundesverfassungsgericht hat zwar nicht ausgeführt, welches Fachgericht für die Gewährung des dem Arbeitgeber zuzubilligenden Rechtsschutzes in welchem Verfahren zuständig ist. Die Kompetenz der Gerichte für Arbeitssachen folgt aber aus der Ausgestaltung des Anerkennungsverfahrens.

aa) Im Verwaltungsverfahren der ministeriellen Anerkennung ist der einzelne Arbeitgeber, ein Zusammenschluß von Arbeitgebern oder eine Spitzenorganisation der Arbeitgeber nicht beteiligt. Das Landeskuratorium für Jugendbildung und das Landeskuratorium für Erwachsenenbildung, in denen die hessischen Arbeitgeber über das Bildungswerk der hessischen Wirtschaft vertreten sind, werden lediglich vor der Anerkennung der Eignung von Trägern nach § 9 Abs. 1 - Abs. 6 HBUG angehört, § 9 Abs. 2 Satz 1 HBUG. Bei der Anerkennung einzelner Bildungsveranstaltungen fehlt sogar diese Form der Mitwirkung. Die Landeskuratoren erhalten insoweit lediglich eine Aufstellung über die anerkannten Bildungsveranstaltungen und einen Erfahrungsbericht, § 9 Abs. 10 Satz 2 HBUG. Mangels Beteiligung berührt der Schlußentscheid des Ministers, die Anerkennung nach § 9 Abs. 7 HBUG, keine im Verfahren begründete Rechtsposition der Arbeitgeber. Eine Klagebefugnis i. S. des § 42 Abs. 2 VwGO kann ihnen deshalb nicht zukommen.

bb) Die das Verfahren abschließende Anerkennung ist ein den Antrag stellenden Träger begünstigender Verwaltungsakt. Er allein ist dessen Adressat. Dementsprechend werden privatrechtliche Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien durch die Anerkennung einer Bildungsveranstaltung nicht unmittelbar betroffen. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Freistellung und Fortzahlung der



Vergütung für die Dauer der Bildungsveranstaltung ist nicht Regelungsgegenstand des Verwaltungsaktes. Die Belastung des Arbeitgebers tritt erst ein, wenn ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Bildungsurlaub geltend macht. Insofern liegt lediglich eine mittelbare Belastung der einzelnen Arbeitgeber vor, die für sich genommen noch keine Klagebefugnis i. S. des § 42 Abs. 2 VwGO begründet.

cc) Der einzelne Arbeitgeber könnte allenfalls eine Klagebefugnis zur Anfechtung des Anerkennungsbescheides haben, wenn die Bestimmungen über das Anerkennungsverfahren auch bezweckten, die Interessen der hessischen Arbeitgeber zu schützen, nur für Bildungsveranstaltungen in Anspruch genommen zu werden, die den gesetzlichen Voraussetzungen entsprechen. Dann gewährte § 9 Abs. 7 i. V. mit § 9 Abs. 3 und Abs. 4 HBUG ein subjektives öffentliches Recht der Arbeitgeber auf gesetzestreue Entscheidung, bei dessen Verletzung der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 VwGO eröffnet wäre. Der Senat kann den Vorschriften des HBUG über die Anerkennung von einzelnen Bildungsveranstaltungen einen derartigen Inhalt nicht entnehmen. Der Wille des Landesgesetzgebers, den Arbeitgeber vor unzutreffenden Anerkennungen im Einzelfall durch die Einräumung einer Klagebefugnis vor den Verwaltungsgerichten wegen Verletzung eines subjektiven öffentlichen Rechts zu schützen, ist weder aus dem Wortlaut noch aus dem Gesamtzusammenhang des Gesetzes erkennbar. Vielmehr folgt aus der fehlenden vorherigen Beteiligung irgendeiner Arbeitgeberorganisation, daß die Vorschriften lediglich Wirkungen für und gegen den antragstellenden Träger der geplanten Bildungsveranstaltung entfalten sollen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



II. Der damit aus verfassungsrechtlichen Gründen gebotenen Überprüfung der anerkannten Bildungsveranstaltung mit den Inhalten des Gesetzes im Rahmen der jeweils erhobenen arbeitsrechtlichen Klage ergibt im Streitfall, daß der Kläger eine Veranstaltung besucht hat, die der politischen Bildung dient, § 1 Abs. 2 und Abs. 3 HBUG.

1. Nach § 1 Abs. 3 HBUG soll politische Bildung den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, seinen eigenen Standort im Betrieb und Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und ihn befähigen, staatsbürgerliche Rechte und Aufgaben wahrzunehmen. Bei der Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe und der Subsumtion des Inhalts der jeweiligen Veranstaltung bedarf es neben der Berücksichtigung von Wortlaut und Zweck des Gesetzes der Beachtung der vom Bundesverfassungsgericht im Beschluß vom 15. Dezember 1987 (BVerfG, aaO) herausgestellten verfassungsrechtlichen Prüfungsmerkmale. Danach sind die den Arbeitgebern in Hessen auferlegten Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten für Arbeitnehmer, die an Bildungsveranstaltungen teilnehmen, durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt. Unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels wird lebenslanges Lernen zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse. Dem einzelnen hilft die Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu bewältigen. Es liegt im Gemeinwohl, neben dem erforderlichen Sachwissen für die Berufsausübung auch das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in einem demokratischen Ge-



meinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern. Bei der Auferlegung der Lasten durfte der Gesetzgeber auch berücksichtigen, daß die Weiterbildung der Arbeitnehmer nicht nur diesen, sondern ebenso der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zugute kommt. Weiterhin durfte er in Erwägung ziehen, daß der Arbeitgeber zur Wertschöpfung und zur Erreichung des Unternehmenszweckes regelmäßig der Mitwirkung seiner Arbeitnehmer bedarf (BVerfG Beschluß vom 15. Dezember 1987, aaO). Zum hessischen Gesetz über bezahlten Sonderurlaub für Mitarbeiter in der Jugendarbeit hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG Beschluß vom 11. Februar 1992 - 1 BvR 890/84 - DB 1992, 841) in Übereinstimmung damit ausgeführt, es sei aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht zu beanstanden, daß den Arbeitgebern gewisse finanzielle Belastungen und formelle Entgeltfortzahlungspflichten auferlegt würden, weil es nicht an jeglicher Verantwortungsbeziehung des Arbeitgebers zu dem Zweck der Regelung fehle. Lediglich die Belastung des einzelnen Arbeitgebers mit den vollen Lohnkosten sei nicht verfassungsgemäß, weil die Vorteile der Mitarbeit zu wenig greifbar seien, als daß dem Arbeitgeber die volle Entgeltfortzahlung zugemutet werden könne.

2. Unter Berücksichtigung dieser Auffassung setzt eine Veranstaltung zur politischen Bildung den Arbeitnehmer in die Lage, seinen eigenen Standort in Betrieb und Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen, und befähigt ihn, staatsbürgerliche Rechte und Aufgaben wahrzunehmen, wenn sie nicht nur sein Verständnis für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge verbessert, sondern wenn die vermittelten Kenntnisse und Befähigungen für den Arbeitgeber ein auch nur gering ein-



zuschätzendes Mindestmaß von greifbaren Vorteilen mit sich bringen. Das bedeutet einerseits nicht, daß nur solche politischen Themen zur politischen Bildung i. S. des Gesetzes gehören, die im Unternehmen unmittelbar verwertbar sind. Es genügt die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten in allgemeiner staatsbürgerlicher Hinsicht, die den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, auch betriebsspolitische Entscheidungen nach ihrem Inhalt und ihrer Bedeutung besser beurteilen und bewerten, sie als zutreffend oder vertretbar erkennen oder allein oder im Rahmen von Interessenvertretungen Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge einbringen zu können. Andererseits scheiden damit Veranstaltungen aus, die nicht diesem Ziel der politischen Bildung dienen, sondern vorrangig wegen ihres hohen Freizeitwerts besucht werden und in denen die politische Bildungsarbeit zeitlich und/oder inhaltlich nur nebenher betrieben wird. Ferner scheiden Bildungsveranstaltungen aus, die zwar auch der Verbesserung von Beurteilungs- und Bewertungsmöglichkeiten bei betriebsspolitischen Entscheidungen dienen, in erster Linie aber die Schulung von Betriebsratsmitgliedern und/oder Gewerkschaftsfunktionären beabsichtigen. In diesem Zusammenhang kann von Bedeutung sein, ob sich die Einladung für das Seminar an alle Interessierten richtet, obwohl das Hessische Bildungsurlaubsgesetz anders als das Nordrhein-Westfälische Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (i. V. mit dem Weiterbildungsgesetz) nicht Allgemeinzugänglichkeit verlangt. Denn jedenfalls in diesen Fällen ist die Belastung des Arbeitgebers mit Freistellungs- und Lohnfortzahlungspflichten aus seiner Verantwortungsbeziehung zu seinem Arbeitnehmer aufgrund des mit ihm bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht mehr legitimiert. Die Vorteile der Weiterbildung kommen dann dem Arbeitgeber nicht mehr in dem Mindestmaß zugute,



das eine solche Belastung rechtfertigen könnte, sondern fast ausschließlich oder ganz dem einzelnen Arbeitnehmer und/oder seiner Berufsorganisation. Dann sind die Belastungen auch von ihm oder seiner Organisation zu tragen.

3. Das vom Kläger besuchte Seminar der IG Metall erfüllt die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 HBUG. Das einwöchige Einführungsseminar mit dem Titel "Der Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft I" informierte über den Bestand der verschiedenen Institutionen in Unternehmen und Betrieb, vermittelte Kenntnisse über deren Strukturen und Aufgaben und die Grundzüge der betrieblich-politischen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern, ihrer verschiedenen Interessenvertretungen und dem Unternehmen. Der Arbeitnehmer erfuhr damit zugleich Grundzüge über den Aufbau demokratisch legitimierter Vertretungen. Damit war für den Seminarteilnehmer ein Erkenntnisprozeß verbunden, der nicht nur seinem Verständnis über seinen eigenen Standort im Betrieb dient. Die Verbesserung des Wissensstandes kommt stets auch mittelbar dem Arbeitgeber zugute, der mit besser informierten Arbeitern neue Ziele in wirtschaftlicher und betrieblich-sozialer Hinsicht verwirklichen kann als mit gleichgültigen, an der Innovation desinteressierten Mitarbeitern, auch wenn es vordergründig so scheint, als sei der weniger gebildete, uninformierte Arbeitnehmer bequemer und damit leichter zu führen.

Das erworbene Wissen befähigt den Arbeitnehmer auch besser als ohne die vermittelten Kenntnisse, zukünftig ein Amt in einer Interessenvertretung zu übernehmen. Auch das ist ein staatsbür-



gerliches Recht und eine staatsbürgerliche Aufgabe i. S. des § 1 Nr. 3 HBUG.

Dem steht nicht entgegen, daß nach dem Themenplan auch die Stellung der Gewerkschaften und ihrer Funktionsträger im Betrieb behandelt wurde. Den Gewerkschaften sind durch das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich bestimmte Aufgaben zugewiesen worden. Ein Seminar, das die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb zum Gegenstand hat, darf auch Stellung und Funktion der Gewerkschaften im Betrieb erörtern, soweit damit die betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften, nicht ihre allgemeinen Koalitionsaufgaben angesprochen werden. Letzteres hat die Beklagte nicht gerügt.

Der Einleitung und dem Themenplan ist nicht zu entnehmen, daß der Teilnehmerkreis auf gewerkschaftliche Funktionsträger beschränkt war. Vielmehr stand danach die Teilnahme auch nichtorganisierten Teilnehmern frei. Das entspricht den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die die Revision mit einer Rüge nicht angegriffen hat. Aus dem kämpferischen Motto der Einleitung kann das Gegenteil nicht geschlossen werden.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Leinemann

Dr. Müller-Glöge

Dörner

Schmidt

Söller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)