

Rechtsgeschichte der Bildungsfreistellung

(Erweitertes) Impulsreferat des vorsitzenden Richters am Bundesarbeitsgericht in Erfurt, Franz-Josef Düwell, anlässlich der Fachtagung "Neue Herausforderungen an die Weiterbildung" vom 30. August 2001 im VHS-Zentrum Saarbrücken

1. Gesetzliche Rechtsgrundlagen

Im Übereinkommen Nr.140 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Bildungsurlaub vom 24.6.1974 hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich zur Einführung bezahlten Bildungsurlaubs zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung verpflichtet. Der Bund hat bisher zur Umsetzung dieser Verpflichtung keine Initiative ergriffen. Mit Rücksicht auf die Untätigkeit des Bundes haben inzwischen zwölf Bundesländer von ihrer konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz nach Art. 70, 72 Abs. 1, 74 Nr. 12 GG Gebrauch gemacht und Landesgesetze über den Bildungsurlaub erlassen.

Den Anfang haben die Stadtstaaten - teilweise bereits vor dem Übereinkommen der IAO - gemacht:

- Berlin mit dem Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli (GVBl. S. 1140), abgelöst durch das Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 (GVBl. 2209),
- Hamburg mit dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974 (GVBl. S.6), geändert durch Gesetz vom 16. April 1991 (GVBl. S. 113),
- Bremen mit dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974 (GVBl. S. 348), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 22. Dezember 1998 (GVBl. S. 351).

Dann folgten die Flächenstaaten:

- Niedersachsen mit dem 1975 in Kraft getretenen Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz, Neufassung vom 25. Januar 1991 (GVBl. S. 29), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1999 (GVBl. S. 430),

- Hessen mit dem Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 16. Oktober 1984 (GVBl. S. 261), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 1997 (GVBl. S. 449),
- Nordrhein-Westfalen mit dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung – Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) - vom 6. November 1984 (GVBl. S.678), geändert durch Gesetz vom 28. März 2000 (GVBl. S. 361).

Nachdem die Gesetze in Hessen und NRW verabschiedet wurden, kam es zu erbitterten Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften einerseits und den Arbeitgeberverbänden andererseits. Diese Auseinandersetzungen fanden auch in dem arbeitsrechtlichen Schrifttum ihren Niederschlag. Die jeweiligen Lager mobilisierten ihre Autoren und verteilten Gutachteraufträge.

Zwei Arbeitgebervereinigungen und fünf Unternehmen aus Nordrhein- Westfalen haben unmittelbar gegen das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Verfassungsbeschwerde (1 BvR 974/86) erhoben. Ihr Ziel war die Feststellung, dass die Vorschriften über Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit und auf Fortzahlung des Lohnes (§§ 1, 2, 3, 5 und 7 AWbG) nichtig seien, weil sie durch diese in ihren Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG verletzt würden. Ebenso haben zwei Arbeitgebervereinigungen und eine größere Zahl von Unternehmen aus Hessen unmittelbar gegen das Hessische Bildungsurlaubsgesetz (HBUG) Verfassungsbeschwerde (1 BvR 582/85) erhoben. Das Bundesverfassungsgericht hat die formelle und materielle Vereinbarkeit AWbG und der entsprechenden Bestimmungen des HBUG mit dem Grundgesetz festgestellt. Dazu hat es ausgeführt, das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung sei bundesrechtlich nicht abschließend geregelt, so dass die Gesetzgebungskompetenz der Länder sich aus Art. 72 Abs. 1 GG ergebe. Die den Arbeitgebern auferlegten Freistellungs- und Fortzahlungspflichten seien durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt. Die Verantwortungsbeziehung der Arbeitgeber rechtfertige zwar bei politischer und beruflicher Weiterbildung die Belastung mit den Kosten der Freistellung. Dem einzelnen Arbeitgeber sei es aber unzumutbar, zusätzlich auch noch die Entgeltfortzahlung für den Sonderurlaub zu tragen, der zur Ausbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern von Bildungsveranstaltungen diene. Insoweit bestehe keine hinreichende Verantwortungsbeziehung. Die Ausbildung ihrer Mitarbeiter sei in erster Linie Aufgabe der Weiterbildungsträger.

Daher hat das BVerfG § 3 HBUG für unvereinbar mit Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG erklärt.

Diese Entscheidung des BVerfG hat der weiteren Gesetzgebung Auftrieb gegeben. Folgende Länder sind tätig geworden:

- Saarland: Gesetz Nr. 1260 Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SWBG) vom 17. Januar 1990, Bekanntmachung der Neufassung vom 15. September 1994 (ABl. S. 1359),
- Schleswig-Holstein: Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz (BFQG) für das Land Schleswig-Holstein vom 7. Juni 1990 (GVBl. S. 364), zuletzt geändert durch Verordnung vom 24. Oktober 1996 (GVBl. S. 655),
- Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz-BFG) vom 30. März 1993 (GVBl. S. 157), geändert durch Gesetz vom 17. November 1995 (GVBl. S. 454).

Nach der Herstellung der Deutschen Einheit kamen hinzu:

- Brandenburg: Gesetz zur Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (BbgWBG) vom 15. Dezember 1993 (GVBl. S. 498),
- Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998 (GVBl. S. 929),
- Mecklenburg-Vorpommern: Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Bildungsfreistellungsgesetz-BfG M-V) vom 7. Mai 2001 (GVOBl. M-V S. 112).

Da noch Baden- Württemberg und die Freistaaten Bayern, Sachsen und Thüringen fehlen, ist die Bundesrepublik Deutschland ihrer völkerrechtlichen Verpflichtung aus dem Übereinkommen Nr. 140 bisher nicht im ausreichenden Umfang nachgekommen. Die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens ist bisher nicht beantragt worden.

2. Der Streit um Detailfragen

Die verfassungsrechtliche Klärung der Zulässigkeit der Belastung der Arbeitgeber mit den Freistellungskosten hat zu keiner Befriedung geführt. In der JURIS-Datenbank sind fast 300 veröffentlichte arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu Fragen des Bildungsurlaubs gespeichert. Davon betreffen 208 das Bildungsurlaubsgesetz eines Landes: das nordrhein-westfälische AWbG. Das zeigt, in NRW ist besonders verbissen um die Kostentragungspflicht der Arbeitgeber vor Gericht gestritten worden. Noch deutlicher sind die Zahlen aus dem dritten Rechtszug. Insgesamt hat das BAG 74 Entscheidungen zu den Bildungsurlaubsgesetzen aller Bundesländer veröffentlicht. Davon entfielen allein auf das nordrhein-westfälische AWbG: 65. Dieses Missverhältnis elf Länder 9 Verfahren ein Land 65 Verfahren lässt auf schwer überbrückbare Meinungsverschiedenheiten der Sozialpartner in NRW schließen.

Anders ist die Lage im Saarland. Das BAG brauchte bisher noch nicht über die Auslegung oder Anwendung des SWBG zu entscheiden. Offenbar sind die saarländischen Sozialpartner bereit, das Gesetz so wie es ist zu akzeptieren. Das Gesetz muss auch so gut gemacht sein, dass keine gravierenden Auslegungsprobleme auftreten, die eine gerichtliche Klärung erfordern. Denn in der JURIS-Datenbank ist überhaupt keine Entscheidung der unteren Instanzen zum SWBG gespeichert.

3 . Die von der Rechtsprechung entschiedenen Probleme

Die starke Inanspruchnahme der Gerichte für Arbeitssachen hat zu einer weitgehenden höchstrichterlichen Klärung aller Rechtsfragen des AWbG geführt. Das hat die Regierung des Landes NRW im März 2000 zum Anlass eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes genommen. Sie konnte auf diesem Wege die Ergebnisse der Rechtsprechung abschöpfen, um die bestehenden legislativen Unzulänglichkeiten zu beseitigen und eine weniger konfliktbeladene Inanspruchnahme des Gesetzes zu ermöglichen.

(1) Freistellungserklärung als Voraussetzung für Entgeltfortzahlung

Nach dem in NRW geltenden AWbG haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für politische und berufliche Weiterbildung. Der Arbeitgeber hat nach § 7 AWbG für die Dauer der Arbeitnehmerweiterbildung das Entgelt weiter zu zahlen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zu § 5 AWbG a. F. entstand der Anspruch nur, sofern der Arbeitgeber die Freistellung von der Arbeitspflicht zur Erfüllung des Weiterbildungsanspruchs nach dem AWbG erklärt hatte; eine angebotene unbezahlte Freistellung genügte nicht. Der Neunte Senat geht davon aus, dass nach dem BUrlG kein Recht zur Selbstbeurlaubung besteht. Diesen Grundsatz legt er auch den Bildungsurlaubsgesetzen der Länder zugrunde, sofern dort nicht ausdrücklich eine abweichende Regelung getroffen wird. Damit wird ein Arbeitgeber zu einer sorgfältigen Prüfung vor dem Besuch der Veranstaltung angehalten. Denn immer dann, wenn er die Freistellung erklärt hat, muss er (der Arbeitgeber) auch die rechtliche Folge tragen und das Entgelt fortzahlen, ohne dem auf die Freistellung vertrauenden Arbeitnehmer nachträglich Einwände entgegen halten zu können. Das hat wohl auch für die nach § 27 SWBG vom Arbeitnehmer beantragte und vom Arbeitgeber gewährte Freistellung zu gelten. Bei Zweifeln an der Geeignetheit der Veranstaltung können die Parteien vereinbaren, zunächst Sonderurlaub zu gewähren und bei gerichtlicher Feststellung der Anerkennungsvoraussetzungen nach §9 AWbG das Arbeitsentgelt nachzuzahlen. Dann wird eine rechtsgeschäftliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung unter der Bedingung begründet, dass die zu besuchende Bildungsveranstaltung den Zwecken der beruflichen oder politischen Weiterbildung dient und entsprechend den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt wird. Damit hat der Senat einen gangbaren Weg zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung gewiesen.

(2) Rechtzeitige Mitteilung der Inanspruchnahme

Ein Arbeitnehmer hatte nach § 5 Abs.1 AWbG a. F. so frühzeitig wie möglich, spätestens vier Wochen vor dem Beginn der Veranstaltung dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme schriftlich mitteilen. Ein frühzeitiger Zeitpunkt soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, die Abwesenheit des Arbeitnehmers einzuplanen und dem Arbeitnehmer spätestens drei Wochen vor der Veranstaltung eine begründe-

te Ablehnung zuzuleiten (§ 5 Abs. 3 AWbG). Eine derartig abgestimmte Regelung bewirkt nach Auffassung des Senats, dass die Einhaltung der Mitteilungspflicht als Anspruchsvoraussetzung anzusehen ist. Geht die schriftliche Mitteilung dem Arbeitgeber später als vier Wochen vor der Veranstaltung zu, ist der Arbeitgeber auch dann nicht zur Freistellung verpflichtet, wenn im Übrigen die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Das wird auch für Nichteinhaltung der in § 27 SWBG geregelten Sechs-Wochen-Frist gelten müssen.

Haben allerdings die Parteien trotz der Fristüberschreitung eine Vereinbarung über den Besuch der Bildungsveranstaltung mit dem Inhalt geschlossen, dass das Entgelt fortgezahlt werden soll, sofern die Veranstaltung der politischen oder beruflichen Arbeitnehmerweiterbildung dient, dann ist regelmäßig die Nichteinhaltung der Mitteilungsfrist ohne Bedeutung. Denn nach dem typischen Inhalt einer derartigen Vereinbarung soll ausschließlich erheblich sein, ob die Bildungsveranstaltung den Zwecken des § 1 Abs. 2 dient und entsprechend den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes durchgeführt wird (§ 9 Satz 1 AWbG).

(3) Zugänglichkeit von Bildungsveranstaltungen

Voraussetzung für eine Freistellungsverpflichtung des Arbeitgebers war nach § 9 Satz 1 AWbG a. F. u.a., dass die Veranstaltungen nach den Bestimmungen des Weiterbildungsgesetzes (WbG) durchgeführt werden. Danach müssen die nach dem WbG subventionierten Veranstaltungen für „jedermann zugänglich“ sein. Eine vergleichbare Bestimmung ist in § 6 Abs. 1 Nr. 4 SWBG getroffen. Bei Veranstaltungen, die von staatlich anerkannten, Weiterbildungseinrichtungen in gewerkschaftlicher Trägerschaft durchgeführt wurden, sahen Arbeitgeber diesen Grundsatz verletzt, wenn den Gewerkschaftsmitgliedern die Tagungsbeiträge für Übernachtung und Verpflegung erstattet wurden, weil dann eine Kostenbarriere für Nichtmitglieder errichtet werde. Sie sahen sich deshalb berechtigt, die Freistellung der "begünstigten" Gewerkschaftsmitglieder zu verweigern. Der Neunte Senat sah das anders. Die Erhebung einer Kostenbeteiligung von Nichtmitgliedern kann nicht beanstandet werden. Nach dem AWbG ist kein Träger zur kostenlosen Gewährung von Leistungen verpflichtet. Werden Selbstkosten für Übernachtung und Verpflegung von Nichtmitgliedern einer Gewerkschaft erhoben, ist das kein beachtliches Zugangshindernis. Mit Rücksicht auf die von Mitgliedern zu erbrin-

genden satzungsmäßigen Beiträge darf vom Träger der Einrichtung differenziert werden.

(4) Inhaltliche Überprüfung des Programms von Weiterbildungsveranstaltungen

Die Anerkennung einer Bildungsveranstaltung durch die zuständige Landesbehörde (im Saarland: § 7 SWBG) begründet nach der Rechtsprechung des BAG keine tatsächliche Vermutung dafür, dass die Bildungsmaßnahme den im Landesgesetz genannten Zwecken der Weiterbildung dient. Diese Weichenstellung hat der Senat frühzeitig vorgenommen. Danach macht die Anerkennung nicht die inhaltliche Überprüfung entbehrlich. Die behördliche Anerkennung der Bildungsveranstaltung ist nur eine zusätzliche Voraussetzung für den Anspruch auf Gewährung von Bildungsurlaub neben anderen Merkmalen. Denn es muss aus verfassungsrechtlichen Gründen in einem gerichtlichen Verfahren vom Arbeitgeber überprüft werden können, ob eine thematisch umstrittene Bildungsveranstaltung inhaltlich den gesetzlichen Leitvorgaben entspricht. 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.

Diese inhaltliche Überprüfung obliegt den Gerichten für Arbeitssachen als zuständigen Fachgerichten. Sie ist auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren über die Lohnfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers möglich. Die Kompetenz der Gerichte für Arbeitssachen folgt aus der Ausgestaltung des Anerkennungsverfahrens, nach dem der einzelne Arbeitgeber, ein Zusammenschluss von Arbeitgebern oder eine Spitzenorganisation der Arbeitgeber nicht beteiligt ist. Die mangelnde Beteiligung verhindert eine Klagebefugnis des Arbeitgebers nach § 42 Abs. 2 VwGO. Die das Verfahren abschließende Anerkennung ist ein den Antrag stellenden Träger begünstigender Verwaltungsakt. Er allein ist dessen Adressat. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Freistellung und Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Bildungsveranstaltung ist nicht Regelungsgegenstand des Verwal-

tungsaktes. 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.

Gewährte im Übrigen ein Landesgesetzgeber den Arbeitgebern ein subjektives öffentliches Recht auf gesetzestreue Anerkennungsentscheidung, wäre der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 VwGO eröffnet. Das würde allerdings zu einem Chaos führen, denn mit seinem Widerspruch oder seiner Anfechtungsklage blockierte der Arbeitgeber die Durchführung der umstrittenen Veranstaltung bis zur endgültigen gerichtlichen Klärung.

(5) Eignung als politische Weiterbildung

Ob eine Veranstaltung der politischen Arbeitnehmerweiterbildung „dient“ (§ 1 Abs. 2 Satz 2 AWbG, vergleichbar § 2 Abs.4 SWBG), ergibt sich nach der Senatsrechtsprechung aus dem didaktischen Konzept des Veranstalters sowie der zeitlichen und sachlichen Ausrichtung der einzelnen Lerneinheiten. Diese müssen uneingeschränkt den gebotenen systematischen Lernprozess erkennen lassen, mit dem die Urteils- und Handlungsfähigkeit der Teilnehmer gefördert werden soll. Das Tatbestandsmerkmal „dient der politischen Weiterbildung“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Da bei der Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe den Tatsacheninstanzen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Beurteilungsspielraum zukommt, unterliegt die Anwendung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs in der Revisionsinstanz nur einer eingeschränkten Überprüfung. Es kann nur geprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Tatumstände berücksichtigt hat. In den vom Senat entschiedenen Fall hat die Revision mit Erfolg Beurteilungsfehler gerügt. Weder habe das Landesarbeitsgericht festgestellt, welches didaktische Konzept der Planung und der Durchführung der Bildungsmaßnahme zugrunde lag, noch im Einzelnen begründet, warum die zeitliche und sachliche Ausrichtung der einzelnen Lerneinheiten nicht auf das Ziel der politischen Weiterbildung, Mitsprache zu verbessern und Mitverantwortung zu er-

höhen, ausgerichtet sei. Pauschale Werturteile, ein Programm enthalte „allenfalls periphere politische Gesichtspunkte" und die Annahme eines einheitlichen didaktischen Konzepts sei „zu hoch angesiedelt" sowie die Erwägung, die derzeitige wirtschaftliche Situation lasse die Inanspruchnahme von Arbeitnehmerweiterbildung durch Angestellte des öffentlichen Dienstes als unverständlich erscheinen, ersetzen keine sachgerechte Beurteilung.

(6) Politische Weiterbildung im Ausland

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist der Begriff „politische Weiterbildung" nach den vom Bundesverfassungsgericht hervorgehobenen Zielen der Arbeitnehmerweiterbildung auszulegen. Sie bezweckt „das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit die in seinem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern". Dieses, der politischen Bildung vorgegebene Ziel sah der Senat in seinem Urteil vom 16. März 1999 bei einer Bildungsmaßnahme, die auf Kuba stattfand, nicht verwirklicht. Nach den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen fehlte dieser Weiterbildung der hinreichende Bezug auf das Gemeinwesen, in dem der weiterzubildende Arbeitnehmer lebt und an dessen Gestaltung er mitwirken kann. Das sind Gemeinden, Länder, Bund und die Europäische Union. Die Behandlung der politischen und sozialen Situation eines anderen Landes, auch der Kubanischen Republik, wird dadurch nicht ausgeschlossen. Denn auch durch den Vergleich unterschiedlicher Verhältnisse können nützliche Kenntnisse und Erfahrungen gewonnen werden. Es muss aber gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer durch die vergleichende Betrachtung Kenntnisse und Erfahrungen für eine bessere Mitsprache und Mitverantwortung in seinem Gemeinwesen gewinnen kann. Dazu ist erforderlich, dass in einer der Zielen des § 1 Abs. 2 AWbG entsprechenden Weiterbildungsveranstaltung ein hinreichender Bezug zu den gesellschaftlichen, sozialen oder politischen Verhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland hergestellt wird. Dabei kommt es nach der Auffassung des Senats nicht auf die „politische Nähe" des Landes oder auf das Ausmaß der wechselseitigen wirtschaftlichen Kontakte an. Die fehlende Verantwortungsbeziehung des Arbeitgebers hat der Senat zusammenfassend in einem Leitsatz seiner jüngsten Entscheidung zum Ausdruck gebracht:

Die Belastung der Arbeitgeber mit den Entgeltfortzahlungskosten für die politische Arbeitnehmerweiterbildung ist gerechtfertigt, soweit Bildungsveranstaltungen darauf abzielen, die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung der Arbeitnehmer in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern. Ein im Ausland veranstaltetes Seminar über die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eines ausländischen Staates kann nur dann dieses Ziel erreichen, wenn ihm ein organisierter Lernprozess zugrunde liegt, der einen hinreichenden Bezug zu den gesellschaftlichen, sozialen und politischen Verhältnissen der Bundesrepublik Deutschland hat.

Zwar kann ein Auslandsaufenthalt den Erfahrungsschatz erweitern und dazu beitragen, die eigene Lebenssituation im gesellschaftlich/politischen Raum zu reflektieren und zum Handeln anregen. Die Feststellung eines möglichen individuellen Bildungserlebnisses genügt aber nicht. Zu prüfen ist der organisierte Lernprozess. Auf eine systematische Überprüfung kann auch nicht in Zeiten der „Vernetztheit und Globalisierung“ verzichtet werden. Zwar trifft es zu, dass Wirtschaft und Politik nicht an den Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union halt machen. Insbesondere können durch die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland die sozialen Interessen der Arbeitnehmer in Deutschland betroffen sein. Dann muss aber diese Thematik einen angemessenen Niederschlag im Programm finden.

(7) Weiterbildung und Betriebsratsschulung

Erbittert wurde um die Frage gerungen, ob insbesondere von Gewerkschaften durchgeführte Bildungsveranstaltungen mit dem Thema "Die Arbeitnehmer in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft " den Anforderungen der politischen Bildung entsprechen. Damit ist das Problem angeschnitten, ob Schulungsveranstaltungen für Betriebsräte aus der politischen Weiterbildung auszuschließen sind. Der Senat hat entschieden, mit einer gesellschaftspolitischen Weiterbildung im Sinne von § 3 Abs. 3 BiFreistG RP können auch Kenntnisse vermittelt werden, die Inhalt von Betriebsräteschulungen nach § 37 Abs. 6 oder § 37 Abs. 7 BetrVG sind. Damit hat er seine Rechtsprechung zum HBUG bestätigt.

Das zu beurteilende Seminar informierte über den Bestand der verschiedenen Institutionen in Unternehmen und Betrieb, vermittelte Kenntnisse über deren Struk-

turen und Aufgaben und die Grundzüge der betrieblich-politischen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern, ihrer verschiedenen Interessenvertretungen und dem Unternehmen. 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, zukünftig ein Amt in einer Interessenvertretung zu übernehmen. Die Weiterbildung ist auch dieser staatsbürgerlichen Aufgabe verpflichtet. Unerheblich ist, dass nach dem Themenplan u.a. auch die Stellung der Gewerkschaften und ihrer Funktionsträger im Betrieb behandelt wird. Das begründet noch nicht die von Arbeitgeberverbänden vorgebrachte Besorgnis der „Gegnerfinanzierung“. Denn 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 aber ihre allgemeinen Koalitionsaufgaben angesprochen werden. Im Saarland ist besonders zu beachten, dass zwar nach § 33 Abs. 4 Nr. 7 SWBG Veranstaltungen ausgenommen sind, die „ausschließlich der Fortbildung betrieblicher Interessenvertretungen dienen“. Damit dürfte aber es nicht verwehrt sein, den Nachwuchs zu schulen, insbesondere auf die Übernahme von Ämtern und die Kandidatur bei Wahlen vorzubereiten.

(8) Inhaltliche Eignung zur beruflichen Weiterbildung

Die Rechtsprechung des Senats hat die Eignung einer Bildungsveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung nicht darauf beschränkt, dass sie Kenntnisse zum ausgeübten Beruf vermittelt. Die Weiterbildungsveranstaltung ist auch dann geeignet, wenn das erlernte Wissen im Beruf verwendet werden kann und für den Arbeitgeber von Vorteil ist.

Dabei genügt ein Vorteil im weitesten Sinne, wie z. B. der Erfahrungsgewinn im Umgang mit Menschen und der Erwerb von Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft. Deshalb werden die gesetzlichen Voraussetzungen auch dann erfüllt, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die zwar an sich dem Bereich der personenbezogenen Bildung i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 7 Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (WbG) zuzuordnen und daher an und für sich von der Arbeitnehmerweiterbildung ausgeschlossen sind. Kann der Arbeitnehmer aber die erworbenen Kenntnisse oder Fähigkeiten zu einem auch nur mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers in seinem Beruf verwenden, handelt es sich um berufliche Weiterbildung.

(9) Sprachkurse

Nach § 1 Abs. 3 des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes soll die berufliche Weiterbildung den Arbeitnehmern dazu verhelfen, ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern. Nach einem Urteil des Senats vom 17. Februar 1998 ist dieses Ziel bereits dann erfüllt, wenn im Unternehmen für den Arbeitnehmer Einsatzmöglichkeiten in Betracht kommen, bei denen sich diese vermittelten Sprachkenntnisse vorteilhaft auswirken können. Im Gegensatz dazu hat nach Auffassung des Senats die vor der Novellierung geltende Fassung des AWbG für Arbeitsverhältnisse in NRW strengere Maßstäbe angelegt. Denn für die Beurteilung der Berufsbezogenheit einer von einem Arbeitnehmer aus NRW besuchten Bildungsveranstaltung war nach § 1 Abs. 2 AWbG auf die absehbare gegenwärtige oder künftige Verwendbarkeit der vermittelten Kenntnisse abzustellen. Dabei hat der Senat auch Sachverhalte aus der Vergangenheit einbezogen, wenn aus ihnen Rückschlüsse für den künftigen Einsatz gezogen werden konnten. Es genügte, dass die Kenntnisse voraussichtlich im Betrieb verwendbar sind. In einem Fall war zu beurteilen, ob ein Sprachkurs Spanisch - Intensiv für eine Journalistin, die mit der Öffentlichkeitsarbeit eines städtischen Presse- und Informationsamtes in NRW betraut war, der beruflichen Weiterbildung diene. Zu berücksichtigen war, dass die Stadt regelmäßig, wenn auch in größeren Abständen, kulturelle Veranstaltungen durchführt, an der sich die Bevölkerung spanischer Herkunft beteiligt, oder die sich mit dem spanischen Sprachraum, insbesondere auch mit Lateinamerika, befassen. Der Senat hat nur deshalb die Berufsbezogenheit bejaht. Demgegenüber fördert das Hamburger

Bildungsurlaubsgesetz auch die Mobilität. Darauf, ob der Arbeitgeber den bildungswilligen Arbeitnehmer auf einer Stelle einsetzen will, auf der er die zu erwerbenden Fremdsprachenkenntnissen anwenden kann, kommt es dort nicht an. Es genügt, dass derartige Stellen für einen möglichen beruflichen Aufstieg zur Verfügung stehen.

In einem weiteren Fall aus Hamburg hat der Senat mit Urteil vom 18. Mai 1999 eine Grenze für die vom Arbeitgeber zu tragende Belastung gezogen. Auch wenn das Hamburgische Bildungsurlaubsgesetz der Erhaltung, Verbesserung und Erweiterung der beruflichen Mobilität des Arbeitnehmers dient, so ist der Arbeitgeber nicht zur Freistellung für jede mobilitätsfördernde berufliche Weiterbildung verpflichtet. Der Mobilitätsbegriff des Hamburger Bildungsgesetzes ist auf das Unternehmen des Arbeitgebers und die dazugehörigen Konzernunternehmen begrenzt. Der Arbeitgeber muss nicht den Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten durch Freistellung und Entgeltfortzahlung fördern, sofern die Weiterbildung ausschließlich dazu dient, den Stellenwechsel zu einem anderen Arbeitgeber vorzubereiten. Nach der Auffassung des Senats ist zwar die Belastung der Gruppe der Arbeitgeber mit Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüchen im Interesse der Allgemeinheit gerechtfertigt, um die Folgen des technischen und sozialen Wandels durch berufliche Weiterbildung besser bewältigen zu können. Eine Verpflichtung des einzelnen Arbeitgebers, einem ausscheidenden Arbeitnehmer Zusatzqualifikationen zu verschaffen, die ausschließlich für andere Arbeitgeber nützlich sind, stünde außer Verhältnis zu dem vom Gesetz verfolgten Zweck. Das kann auch für die in § 2 Abs. 5 SWBG geregelte Förderung des „Übergangs in eine andere Tätigkeit“ gelten.

(10) Ausgleich für aufgewandte Freizeit?

Fällt eine Bildungsveranstaltung auf Tage ohne Arbeitspflicht, so besteht in der arbeitsrechtlichen Praxis nicht selten die Vorstellung, der Arbeitgeber sei zur Vergütung der aufgewandten Freizeit oder zu einem Freizeitausgleich verpflichtet. Eine entsprechende Forderung lag auch dem vom Senat am 21. September 1999 entschiedenen Fall aus Hessen zugrunde. Der Arbeitgeber hatte auf den Antrag für eine einwöchige Veranstaltung nur für die zwei Tage „Bildungsurlaub genehmigt“, an denen für den im Schichtbetrieb beschäftigten Kläger Arbeitspflicht be-

stand. Der Senat hat den Anspruch auf Ausgleich der Freizeit abgelehnt. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG ist ein Arbeitgeber nur verpflichtet, einen in Hessen beschäftigten Arbeitnehmer vor der Teilnahme an der nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG freizustellen, soweit eine Arbeitspflicht besteht. Ein Anspruch auf den Ausgleich von Freizeit ist im BildUrlG nicht vorgesehen. Ebenso fehlt eine Regelung, nach der für Bildung aufgewandte Freizeit vergütet werden soll. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG in Verbindung mit § 611 BGB wird das Entgelt nur für die infolge des Besuchs der Bildungsveranstaltung ausfallende Arbeit fortgezahlt. Ein Arbeitgeber ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zur Gewährung von Freischichten verpflichtet, in denen sich ein Schichtarbeiter weiterbildet. Auch ein Arbeitnehmer mit regelmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit hat keinen Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn sein Wunsch, an einer Bildungsveranstaltung teilzunehmen, mit arbeitsfreien Tagen zum Beispiel regionalen Feiertagen oder Betriebsurlaub zusammentrifft. Das hat der Senat bereits am 15. Juni 1993 zu § 1 Abs.1 AWbG entschieden. Soweit Arbeitnehmer in einem flexiblen Schichtsystem besondere Schwierigkeiten haben, die Bildungsangebote wahrzunehmen, ist es Aufgabe der Tarif- und Betriebsparteien zu prüfen, ob und wie bei der Gestaltung der Schichtpläne auf die Lage von Weiterbildungsveranstaltungen Rücksicht genommen werden soll.

4. Neue rechtspolitische Entwicklungen

(1) AWbG Novelle in NRW

Das Gesetz zur Änderung des AWbG vom 28. März 2000 hat bedeutsame inhaltliche Änderungen mit sich gebracht mit dem Ziel, künftig eine konfliktfreie Inanspruchnahme des Rechts auf Weiterbildung zu gewährleisten. Dazu gehören bessere Unterrichtung des Arbeitgebers über das Programm und eine Abkehr von der Erforderlichkeit der Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber in dem neu gefassten §5. Danach hat der Arbeitnehmer spätestens sechs Wochen vor der Veranstaltung dem Arbeitgeber seine gewünschte Bildungsveranstaltung durch Vorlage des Programms zu belegen. Zielgruppe, Lernziele, Lerninhalte sowie zeitlicher Ablauf müssen aus dem Programm hervorgehen. Verweigert der Arbeitgeber die Teilnahme, weil er Vorbehalte gegen das Programm der anerkannten Bildungsveranstaltung hat, so kann der Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 4 mitteilen, er

werde „gleichwohl“ teilnehmen. Erwirkt der Arbeitgeber keine entgegenstehende gerichtliche Entscheidung, hat der Arbeitnehmer das Recht, von der Arbeit fern zu bleiben und an der Veranstaltung teilzunehmen. Erweist sich in einem späteren Rechtsstreit die Weigerung des Arbeitgebers als unberechtigt, so hat er das Entgelt nach zu zahlen. Verschweigt sich der Arbeitgeber innerhalb der zweiwöchigen Erklärungsfrist (§ 5 Abs. 2 Satz 1) so gilt seine Zustimmung als erteilt (Satz 2). Die vom BAG entwickelte Hilfslösung „Sondervereinbarung“ ist jetzt entbehrlich.

Das Gesetz verhält sich kompensatorisch. Im Gegenzug zur Stärkung der Position der Arbeitnehmer in der Freistellungsfrage ist es an anderer Stelle auf das Interesse der Arbeitgeberseite nach einer wirtschaftlichen Entlastung eingegangen. So ist in § 4 Abs. 2 die Anrechnung von bis zu zwei Tagen betrieblicher Bildung auf den fünftägigen Arbeitnehmeranspruch eingeführt worden. In § 9 Abs. 2 und 3 sind Negativkataloge geschaffen worden, die Studien- und Bildungsreisen in touristisch reizvolle Gegenden, wie z.B. Sylt oder Costa Brava, ausschließen, weil sie außerhalb der Nachbarländer von NRW liegen.

Seit dem Inkrafttreten der Novelle ist kein neuer Fall an das BAG gelangt. Das kann dafür sprechen, dass die Sozialpartner jetzt ihren Frieden mit diesem Gesetz geschlossen haben.

(2) Tarifvertrag Südwestmetall zur Qualifizierung

Am 19. Juni 2001 hat sich die IG Metall in Baden-Württemberg mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall) auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt. Danach haben Beschäftigte einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Qualifizierungsbedarf. Dabei geht es um

- die Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet (Anpassungsqualifizierung),
- Qualifizierung für andere oder höherwertige Arbeitsaufgaben für zu besetzende Arbeitsplätze.

Wenn sich der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber einigt, wird die Qualifizierungsmaßnahme auf Kosten des Arbeitgebers durchgeführt. Wenn sich Beschäftigte/r und Vorgesetzte/r nicht einigen können, wird in Betrieben über 300 Beschäftigten versucht, eine Einigung in einer paritätischen Kommission (je drei Vertreter von Betriebsrat und Arbeitgeber) zu erzielen; in Betrieben bis 300 Beschäftigten erfolgt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Wenn es dann immer noch keine Einigung gibt, wird ein Vertreter der neuen "Agentur zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung" hinzugezogen. Der erhält Stimmrecht und gibt dann den Ausschlag. Für die betriebsnahe berufliche Weiterbildung ist das ein Modell, das eine sachnahe und schnelle Konfliktlösung garantiert, ohne dass ein stets mit Emotionen belastetes und zeitlich nur schwer überschaubares gerichtliches Verfahren eingeleitet werden muss.