

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 1 BiUrlG ND, § 2 BiUrlG ND, § 5 BiUrlG ND, § 11 BiUrlG ND, § 1 ErwBiFöG ND, Art 12 Abs 1 GG

- 1. Hat ein Arbeitgeber eine begehrte Freistellung zu Unrecht verweigert, steht einem Arbeitnehmer kein ersatzweise zu gewährender Erholungsurlaub zu, sondern ein Schadensersatzanspruch auf nachträgliche bezahlte Freistellung für Bildungszwecke aus Verzug.**
- 2. Veranstaltungen dienen der beruflichen Weiterbildung, wenn sie Kenntnisse für den ausgeübten Beruf vermitteln oder jedenfalls Kenntnisse vermitteln, die im erlernten oder ausgeübten Beruf verwendet werden können.**
- 3. Sprachkurse dienen der allgemeinen Weiterbildung eines Arbeitnehmers.**
- 4. Die im NBildUG geregelte Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitnehmer auch zur allgemeinen Weiterbildung bezahlt freizustellen, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.**

BAG, Urteil vom 15.03.2005 Az.: 9 AZR 104/04

Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. Januar 2004 - 13 Sa 1042/03 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Bildungsurlaub. Der Kläger ist seit 1979 als Verkäufer bei der Beklagten in C beschäftigt. Das monatliche Bruttoentgelt ist mit 2.606,15 Euro vereinbart. Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Textileinzelhandelsunternehmen. Im Jahr 2002 nahm der Kläger keinen Bildungsurlaub in Anspruch. Mit Schreiben vom 29. Januar 2003 beantragte er, ihm Bildungsurlaub für die Teilnahme an den Sprachkursen Schwedisch II und Schwedisch III in der Zeit vom 3. bis 7. März 2003 und vom 12. bis 16. Mai 2003 zu gewähren. Die Sprachkurse sind vom Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung e.V. als Bildungsveranstaltungen nach § 10 Abs. 1 NBildUG anerkannt. Die Beklagte lehnte den Antrag schriftlich unter dem 7. Februar 2003 mit der Begründung ab, bei den Veranstaltungen handele es sich weder um politische Bildung noch um berufsbezogene Weiterbildung. Der Kläger nahm an den Sprachkursen teil; hierfür gewährte die Beklagte ihm Urlaub.

2

Mit seiner im März 2003 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte hätte ihm Bildungsurlaub gewähren müssen. Die Sprachkurse hätten seiner beruflichen, jedenfalls seiner allgemeinen Weiterbildung gedient.

3

Der Kläger hat sinngemäß zuletzt beantragt

4

festzustellen, dass er einen Freistellungsanspruch gegen die Beklagte hatte, um an den Kursen "Schwedisch II" in der Zeit vom 3. März 2003 bis zum 7. März 2003 und "Schwedisch III" in der Zeit vom 12. Mai 2003 bis zum 16. Mai 2003 teilnehmen zu können.

5

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

6

Sie hat eine Freistellungspflicht verneint, weil jede Bildungsveranstaltung Kenntnisse vermitteln müsste, die für den Arbeitgeber mit - wenn auch geringen - greifbaren Vorteilen verbunden sei. Fehlten solche Vorteile, greife das NBildUG mit den dort bestimmten Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten unzulässig in die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsausübungsfreiheit des Arbeitgebers ein.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; dabei hat es im Tenor ausgesprochen, dass der Freistellungsanspruch nach den Vorschriften des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes besteht. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Dagegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision, mit der sie die Abweisung der Klage erstrebt.

Entscheidungsgründe:

8

Die Revision ist unbegründet.

9

I. Die Klage ist zulässig.

10

1. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit der Klage will der Kläger festgestellt wissen, dass die Beklagte verpflichtet war, ihn für die im Klageantrag genannten Zeiträume nach Maßgabe des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes (NBildUG) bezahlt freizustellen. Das ergibt sich unmissverständlich aus der Klagebegründung. Die Beklagte und die Vorinstanzen haben den Antrag nicht anders verstanden; das Arbeitsgericht hat entsprechend tenoriert.

11

2. Für den so verstandenen Feststellungsantrag besteht das erforderliche besondere Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Die im Klageantrag genannten Zeiträume sind zwar bereits verstrichen; aus der Klage ergeben sich aber Rechtsfolgen für die Gegenwart oder Zukunft (vgl. zu dieser Anforderung BAG 9. Juli 2003 - 5 AZR 595/02 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 158 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 3). Hat die Beklagte die begehrte Freistellung zu Unrecht verweigert, steht dem Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zwar kein ersatzweise zu gewährender Erholungsurlaub zu. Diesen Urlaub hat die Beklagte auf den vom Kläger vorsorglich gestellten Urlaubsantrag hin erteilt, so dass der Anspruch auf Grund Erfüllung als

erloschen gilt (§ 362 BGB). Dem Kläger steht aber ein Schadensersatzanspruch auf nachträgliche bezahlte Freistellung für Bildungszwecke aus Verzug zu, nachdem der Anspruch auf Bildungsurlaub auf Grund seiner zeitlichen Befristung untergegangen ist, der des Jahres 2002 am 31. Dezember 2003 und der des Jahres 2003 am 31. Dezember 2004 (vgl. BAG 24. August 1993 - 9 AZR 473/90 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 11 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 18; Senat 16. März 1999 - 9 AZR 428/98 - AP BUrIG § 7 Übertragung Nr. 25 = EzA BUrIG § 7 Nr. 107) .

12

II. Die Klage ist begründet.

13

Die Beklagte war verpflichtet, den Kläger für die Dauer der Sprachkurse von seiner Arbeitspflicht freizustellen. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus den Bestimmungen des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes. Die Sprachkurse dienen seiner allgemeinen Weiterbildung. Die landesgesetzliche Regelung ist anzuwenden; sie verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer für Maßnahmen, die dessen allgemeiner Weiterbildung dienen, bezahlt von seiner Arbeitspflicht freizustellen, ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

14

1. Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus § 2 iVm. § 5 NBildUG. Nach diesen Vorschriften hat ein Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von fünf Tagen je Kalenderjahr zur Teilnahme an anerkannten Bildungsmaßnahmen.

15

a) Die persönlichen Voraussetzungen des Freistellungsanspruchs sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erfüllt. Der Kläger ist Arbeitnehmer (§ 2 Abs. 2 NBildUG); das Arbeitsverhältnis bestand zur Zeit der Antragsstellung mehr als sechs Monate (§ 2 Abs. 3 NBildUG). Die Dauer der Freistellung beträgt in jedem Kalenderjahr fünf Arbeitstage (§ 2 Abs. 4 NBildUG); ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Kalenderjahres kann im laufenden Kalenderjahr geltend gemacht werden (§ 2 Abs. 6 NBildUG). Der Kläger hat die Freistellung mit seinem Schreiben vom 29. Januar 2003 rechtzeitig, nämlich mindestens vier Wochen vor dem Beginn der Sprachkurse am 3. März und 12. Mai 2003, verlangt (§ 8 Abs. 1

NBildUG).

16

b) Festgestellt ist außerdem, dass die Sprachkurse als Bildungsveranstaltung iSv. § 1 NBildUG von der vom Landesministerium bestimmten Stelle anerkannt (§ 10 Abs. 1 Satz 2 NBildUG) waren. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Anerkennung der nach dem Landesrecht zuständigen Stelle die Gerichte für Arbeitssachen nicht bindet. Diese haben selbstständig zu prüfen, ob die Bildungsveranstaltung den gesetzlichen Vorgaben entspricht (vgl. BAG 3. August 1989 - 8 AZR 249/87 - BAGE 62, 280; 9. Juni 1998 - 9 AZR 466/97 - AP BildungsurlaubsG Rheinl.-Pfalz § 3 Nr. 1 = EzA BildFG-Rheinland-Pfalz § 7 Nr. 1) .

17

c) Inhaltlich entsprachen die Sprachkurse den Anforderungen, die an eine Bildungsveranstaltung iSv. § 1 NBildUG gestellt werden.

18

aa) Bildungsurlaub dient nach dieser Vorschrift der Erwachsenenbildung im Sinne des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes (NEBG). Die Erwachsenenbildung umfasst als ein eigenständiger, gleichberechtigter Teil des Bildungswesens die allgemeine, politische, kulturelle und berufliche Bildung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 NEBG).

19

bb) Das Landesarbeitsgericht hat einen beruflichen oder politischen Bezug der Sprachkurse verneint.

20

(1) Veranstaltungen dienen der beruflichen Weiterbildung, wenn sie Kenntnisse für den ausgeübten Beruf vermitteln oder jedenfalls Kenntnisse vermitteln, die im erlernten oder ausgeübten Beruf verwendet werden können (BAG 18. Mai 1999 - 9 AZR 381/98 - BAGE 91, 336) . Für die Ausübung seines Berufs als Verkäufer in einem Textilhaus benötigt der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Kenntnisse der schwedischen Sprache.

21

(2) Sprachkurse dienen regelmäßig auch nicht der politischen Weiterbildung. Landeskundliche Themen oder Organisationsstrukturen eines Landes sind regelmäßig nur Übungsfelder zur Sprachvermittlung (BAG 24. August 1993 - 9 AZR 473/90 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 11 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 18; 17. November 1998 - 9 AZR 503/97 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 26 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 29) .

22

cc) Die Sprachkurse dienen der allgemeinen Weiterbildung des Klägers. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

23

(1) Weder das NBildUG noch das NEBG definieren den Begriff "allgemeine Bildung". Auszugehen ist daher vom üblichen Sprachgebrauch. Das Erlernen einer Fremdsprache gehört zum anerkannten Bildungsgut. Das zeigt sich bereits in der schulischen Ausbildung, zu der je nach Schultyp der Unterricht in einer oder mehreren Fremdsprachen gehört. Über die Pflichtfächer hinaus unterbreiten die Schulen häufig weitere Fremdsprachenangebote. In der Erwachsenenbildung nimmt die Vermittlung von Sprachkenntnissen breiten Raum ein. Diese Praxis entspricht der in § 1 Abs. 1 Satz 2 NEBG umschriebenen Aufgabe der Erwachsenenbildung, die durch die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Beendigung einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase gekennzeichnet ist.

24

(2) Entgegen der Auffassung der Beklagten führt der Negativkatalog des § 11 Abs. 2 NBildUG zu keiner einschränkenden Auslegung. Allgemeine Bildung erfordert nicht, dass die Bildungsmaßnahme für den konkret betroffenen Arbeitgeber einen - wenn auch nur gering einzuschätzenden - Vorteil mit sich bringt.

25

Das Verständnis der Beklagten widerspricht schon der Systematik des Gesetzes. Der Verweis in § 1 NBildUG auf die Erwachsenenbildung und die danach möglichen Inhalte einer Bildungsveranstaltung ist umfassend. Alle danach in Betracht kommenden Bildungsmaßnahmen können Maßnahmen der Arbeitnehmerweiterbildung sein. Erst der Negativkatalog des § 11 Abs. 2 NBildUG schränkt die Bandbreite der anererkennungsfähigen und damit zulässigen Veranstaltungen ein. Wird die Bildungsveranstaltung vom Negativkatalog nicht erfasst, hat es damit sein Bewenden.

26

Der Inhalt von § 11 Abs. 2 NBildUG bestätigt diese Auslegung. Die Vorschrift bezieht sich auf alle zulässigen Felder der Erwachsenenbildung, also nicht nur auf die hier streitige allgemeine Weiterbildung, sondern gleichermaßen auf politische, berufliche und kulturelle Bildungsveranstaltungen.

27

Anderes ergibt sich entgegen der Meinung der Beklagten auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum "Vorteil für den Arbeitgeber". Sie betrifft die Anforderungen, die an eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung nach nordrhein-westfälischem, hessischem und Hamburger Landesrecht (vgl. Senat 15. Juni 1993 - 9 AZR 261/90 - BAGE 73, 225; 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 26; 17. Februar 1998 - 9 AZR 100/97 - AP BildungsurlaubsG Hamburg § 1 Nr. 1 = EzA BildUG-Hamburg § 1 Nr. 1; 18. Mai 1999 - 9 AZR 381/98 - BAGE 91, 336) zu stellen sind. Diese Landesrechte sehen für allgemeine Bildungsmaßnahmen keine bezahlte Freistellung vor. Die von der Rechtsprechung des Senats aufgestellte Voraussetzung war für die Abgrenzung zwischen zulässiger beruflicher Bildung und unzulässiger allgemeiner Bildung erforderlich. Folgerichtig hat der Senat dieses Merkmal daher ausdrücklich nicht auf die politische Arbeitnehmerweiterbildung erstreckt (Senat 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - BAGE 72, 200; 24. August 1993 - 9 AZR 240/90 - BAGE 74, 99), so dass politische Weiterbildung mit keinem messbaren Nutzen für den in Anspruch genommenen Arbeitgeber verbunden zu sein braucht (Senat 24. August 1993 - 9 AZR 473/90 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 11 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 18). Für Maßnahmen der allgemeinen Bildung gilt nichts anderes. Geht es - wie hier - nicht um berufliche Weiterbildung, kommt es auf einen Vorteil des im Einzelfall zur Freistellung und Entgeltfortzahlung verpflichteten Arbeitgebers nicht an. Dass ein Sprachkurs beruflich verwertet und deshalb als berufliche Bildungsveranstaltung geeignet sein kann, schließt nicht aus, Sprachkurse auch zum Gegenstand allgemeiner Weiterbildung zu machen.

28

d) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die allgemeinen Anforderungen an die Durchführung einer Bildungsmaßnahme nach § 11 Abs. 1 NBildUG erfüllt. Der Unterricht bezog sich auf Textanalyse und Wortschatzarbeit, kommunikative Übungen, Grammatik. Vermittelt wurden damit Kenntnisse, die ausschließlich der Sprachvermittlung und damit der allgemeinen Weiterbildung der Teilnehmer dienen. Insoweit erhebt die Beklagte keine Einwände.

29

2. Die im NBildUG geregelte Verpflichtung der Arbeitgeber, Arbeitnehmer auch zur allgemeinen Weiterbildung bezahlt freizustellen, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht. Der Senat hat keine Zweifel an der Vereinbarkeit des Landesgesetzes mit dem Grundgesetz (insoweit schon LAG Niedersachsen 18. Dezember 1981 - 3 Sa 104/81 -). Es bedarf daher keiner Aussetzung des Verfahrens nach Art. 100 Abs. 1 GG.

30

a) Die Verpflichtung greift zwar in die in Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsausübungsfreiheit der Arbeitgeber ein, wonach alle Deutschen das Recht haben, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Diese Beeinträchtigung ist jedoch durch Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt.

31

b) Das Landesgesetz ist kompetenzgemäß erlassen worden. Der Bund hat auf dem zur konkurrierenden Gesetzgebung gehörigen Gebiet des Arbeitsrechts (Art. 74 Nr. 12 GG) von seiner Gesetzgebungsbefugnis nicht abschließend mit Sperrwirkung

gegenüber den Ländern Gebrauch gemacht. Die Länder sind daher befugt, den Bildungsurlaub von Arbeitnehmern gesetzlich zu regeln (BVerfG 15. Dezember 1987 - 1 BvR 563/85 ua. - BVerfGE 77, 308).

32

c) Art. 12 Abs. 1 GG ist eine besondere Ausprägung des umfassenderen, in Art. 2 Abs. 1 GG verbürgten Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. Er schützt die freie berufliche Betätigung und gewährleistet dem Einzelnen das Recht, jede Tätigkeit, für die er sich geeignet glaubt, zur Grundlage seiner Lebensführung zu machen. Von diesem Schutzbereich her ist zu beurteilen, ob eine gesetzliche Vorschrift die besondere Freiheitsverwirkung dieses Grundrechts berührt und daher an ihm zu messen ist. In aller Regel kommt Art. 12 Abs. 1 GG als Maßstabnorm nur für solche Bestimmungen in Betracht, die sich gerade auf die berufliche Betätigung beziehen und diese unmittelbar zum Gegenstand haben. Dieser unmittelbare Bezug zu der beruflichen Betätigung besteht namentlich bei solchen Vorschriften, die in Form von Zulassungsvoraussetzungen die Ausübung eines Berufs bei ihrem Beginn oder bei ihrer Beendigung regeln oder die als sogenannte reine Ausübungsregelungen die Art und Weise bestimmen, wie die Berufsangehörigen ihre Berufstätigkeit im Einzelnen zu gestalten haben (BVerfG 30. Oktober 1961 - 1 BvR 833/59 - BVerfGE 13, 181) .

33

Regelungen der Berufsausübungen sind statthaft und bleiben im Rahmen des dem Gesetzgeber durch Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG eingeräumten Regelungsauftrages, wenn sie durch hinreichende Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt werden, wenn die gewählten Mittel zur Erreichung des verfolgten Zwecks geeignet und auch erforderlich sind und wenn bei einer Gesamtabwägung zwischen der Schwere des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe die Grenze der Zumutbarkeit noch gewahrt wird. Das Grundgesetz lässt dem Gesetzgeber im Zusammenhang mit Berufsausübungsregelungen ein erhebliches Maß an Freiheit (vgl. BVerfG 11. Juni 1958 - 1 BvR 596/56 - BVerfGE 7, 377) . Es räumt dem Gesetzgeber bei der Festlegung der zu verfolgenden berufs-, arbeits- oder sozialpolitischen Ziele eine ebenso weite Gestaltungsfreiheit wie bei der Bestimmung wirtschaftspolitischer Ziele ein. Der Gesetzgeber darf dabei Gesichtspunkte der Zweckmäßigkeit in den Vordergrund stellen. Seine Gestaltungsfreiheit ist noch weiter, wenn - wie hier - die beanstandete Regelung keinen unmittelbar berufsregelnden Charakter hat (vgl. BVerfG 26. Mai 1981 - 1 BvL 56/78 ua. - BVerfGE 57, 139) .

34

d) Auf dieser Grundlage hat das Bundesverfassungsgericht die den Arbeitgebern in Hessen und Nordrhein-Westfalen gesetzlich auferlegten Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten für Arbeitnehmer, die an politischen oder beruflichen Bildungsveranstaltungen teilnehmen, als verfassungsgemäß beurteilt (15. Dezember 1987 - 1 BvR 563/85 ua. - BVerfGE 77, 308). Für die im Land Niedersachsen geltenden Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten bei allgemeiner Weiterbildung gilt nichts anderes. Der durch das NBildUG bewirkte Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit der Arbeitgeber ist durch Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt.

35

aa) Das Bundesverfassungsgericht hat das Gemeinwohlinteresse an der Förderung der Arbeitnehmerweiterbildung ua. damit begründet, lebenslanges Lernen werde unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels zur Voraussetzung individueller Selbstbehauptung und gesellschaftlicher Anpassungsfähigkeit im Wechsel der Verhältnisse. Dem Einzelnen helfe die Weiterbildung, die Folgen des Wandels beruflich und sozial besser zu

bewältigen. Wirtschaft und Gesellschaft erhalte sie die erforderliche Flexibilität, sich auf veränderte Lagen einzustellen. Da bei Arbeitnehmern die Bereitschaft zur Weiterbildung schon wegen der begrenzten Verfügung über ihre Zeit und des meist engeren finanziellen Rahmens nicht durchweg vorausgesetzt werden könne, liege es im Interesse des Allgemeinwohls, die Bildungsbereitschaft dieser Gruppe zu verbessern. Der technische und soziale Wandel bleibe in seinen Auswirkungen nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt. Er ergreife vielmehr auch Familie, Gesellschaft und Politik und führe zu vielfältigen Verflechtungen zwischen diesen Bereichen. Daraus ergäben sich zwangsläufig Verbindungen zwischen beruflicher, politischer und allgemeiner Bildung, die der Gesetzgeber bei der Verfolgung seines Ziels berücksichtigen dürfe.

36

Diese Erwägungen des Bundesverfassungsgerichts beziehen sich zwar ausdrücklich nur auf die politische und berufliche Weiterbildung. Sie treffen aber für die allgemeine Weiterbildung in gleicher Weise zu. Die Förderung der allgemeinen Arbeitnehmerbildung kann danach zum Ziel gesetzgeberischer Maßnahmen gemacht werden. Sie dient der Persönlichkeitsbildung des Arbeitnehmers. Auch die Beklagte stellt nicht in Abrede, dass eine breit gefächerte Bildung im Allgemeinwohl liegt. Das von ihr angeführte Schrifttum sieht das im Ansatz nicht anders (Hopfner NZA 2001, 6 "In einem globalisierten Wirtschaftsraum ist Bildung das einzige Pfund, mit dem ein an Rohstoffen armes Land wie die Bundesrepublik Deutschland wuchern kann")

.

37

bb) Die in dem NBildUG vorgesehenen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten der Arbeitgeber sind geeignet, die Bereitschaft von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu erhöhen. Der Gesetzgeber konnte ohne weiteres davon ausgehen, dass die in Beruf und oft auch in Familie eingebundenen Arbeitnehmer auf Grund ihrer beschränkten Freizeit eher zur Wahrnehmung von Bildungsmaßnahmen bereit sind, wenn sie hierfür vom Arbeitgeber bezahlt freigestellt werden.

38

Diese Einschätzung hat sich entgegen der Beklagten nicht als falsch erwiesen. Hierzu beruft sie sich auf einen Teil des Schrifttums (Hopfner NZA 2001, 6). Dort wird ua. geltend gemacht, schon die Annahme, Weiterbildung und Freizeit schlossen sich aus, sei falsch. Diese Kritik wird nicht geteilt. Es geht nicht darum, dass der Gesetzgeber übersehen hätte, dass Erwerbstätige unter Verzicht auf andere Freizeitaktivitäten sich weiterbilden können und dies auch vielfältig tun. Gesetzgeberisches Ziel war, die Weiterbildung in einem zeitlich größerem Rahmen zu ermöglichen sowie den Arbeitnehmer finanziell zu entlasten und so zu einer verstärkten Inanspruchnahme der Weiterbildung zu motivieren.

39

Deshalb greift auch nicht die Überlegung, angesichts der durchschnittlich für Freizeit und Erholungsurlaub aufgewendeten Gelder sei die These vom begrenzten finanziellen Spielraum zweifelhaft. Gleiches gilt für die von der Beklagten vorgetragene Verringerung der tariflichen Wochenarbeitszeit im Einzelhandel auf 37,5 Stunden und die erhöhte Teilzeitquote. Das alles macht die grundsätzliche Geeignetheit bezahlter Arbeitnehmerweiterbildung nicht zweifelhaft. Die unter Hinweis auf Hopfner (aaO) geäußerten Bedenken der Beklagten gegen die Geeignetheit greifen nicht durch. Die geringe Zahl der bisher von Arbeitnehmern in Anspruch genommenen Bildungsmaßnahmen stellt die grundsätzliche Eignung bezahlter Freistellung nicht in Frage. Für die geringe Inanspruchnahme sind mannigfache Gründe denkbar. Einer der möglichen Gründe besteht darin, dass - wie auch in zahlreichen vom Senat entschiedenen Verfahren -, der Arbeitgeber eine

bezahlte Freistellung ablehnt, weil er auch Jahrzehnte nach Einführung der Arbeitnehmerweiterbildung die Freistellungspflicht noch immer verfassungsrechtlich als unzulässig ansieht.

40

cc) Der Gesetzgeber durfte auch von der Erforderlichkeit der Regelung ausgehen. Eine Beschränkung der Erwachsenenbildung auf die arbeitsfreien Zeiten des Feierabends oder des Wochenendes würde zwar das Grundrecht der Arbeitgeber aus Art. 12 Abs. 1 GG schonen, würde aber das Ziel, zum "lebenslangen Lernen" zu motivieren, aus dem Auge verlieren. Daran ändert (entgegen Hopfner aaO) die Formulierung des Bundesverfassungsgerichts nichts, "nach den bisherigen Erfahrungen wären nicht nur die Teilnehmerzahlen, sondern auch die Bildungserfolge geringer". Die Begründung des Bundesverfassungsgerichts bezieht sich auf die Alltagserfahrung, dass die bloße Freistellung während der Arbeitszeit ohne gleichzeitige Fortzahlung des Entgelts geringeren Effekt hätte als eine bezahlte Freistellung. Ob die Kosten der hiernach erforderlichen Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber zu tragen sind, ist keine Frage der Erforderlichkeit, sondern der Zumutbarkeit der gesetzlichen Regelung.

41

dd) Der Eingriff des niedersächsischen Gesetzgebers in die Freiheit der Berufsausübung der Arbeitgeber steht nicht außer Verhältnis zu dem vom Gesetzgeber verfolgten Zweck.

42

Die Erweiterung der Allgemeinbildung der Beschäftigten steht nicht außerhalb der "Verantwortungsbeziehung" des Arbeitgebers. Sie kommt ihm zumindest mittelbar zu Gute. Der Erwerb von Wissen in einem organisierten Lernprozess fördert die geistige Beweglichkeit, erhält die Spannkraft und macht aufgeschlossen für Neuerungen. Auf eben solche Arbeitnehmer ist die Arbeitgeberseite angewiesen. Mit dem Bundesverfassungsgericht ist davon auszugehen, dass Weiterbildung insgesamt der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zugute kommt. Die Arbeitgeber sind zur Wertschöpfung und zur Erreichung des Unternehmenszwecks regelmäßig auf möglichst gut ausgebildete Arbeitnehmer angewiesen.

43

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum hessischen Gesetz

über bezahlten Sonderurlaub für Arbeitnehmer, die als Übungsleiter uä. ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätig sind, bedingt nichts anderes (BVerfG 11. Februar 1992 - 1 BvR 890/84 - ua. BVerfGE 85, 226; 15. Juli 1997 - 1 BvL 20/94 - ua. BVerfGE 96, 260). Das Bundesverfassungsgericht hat nicht die Belastungen mit der Freistellungspflicht, wohl aber die vollständige Überwälzung der Entgeltpflicht auf den Arbeitgeber als Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG beurteilt. Die alleinige finanzielle Belastung des betroffenen Arbeitgebers sei im Hinblick auf die im Allgemeinwohlinteresse liegende Förderung von Jugendarbeit nicht verhältnismäßig. Dieser Gesichtspunkt kommt hier nicht zum Tragen. Schutzziel des NBildUG ist nicht die Förderung einer öffentlichen Aufgabe wie der Jugendarbeit, sondern die Förderung der Allgemeinbildung der Arbeitnehmer.

44

Der Gesetzgeber hat die dadurch für die Arbeitgeber eintretenden Belastungen angemessen berücksichtigt. Durch den Negativkatalog des § 11 Abs. 2 NBildUG wird die Inanspruchnahme bezahlter Freistellung unter dem Aspekt der Allgemeinbildung auf Bildungsveranstaltungen begrenzt, für die nach der Einschätzung des Gesetzgebers eine hinreichende Verantwortungsbeziehung der Arbeitgeber besteht. Ausgeschlossen sind deshalb Veranstaltungen mit Freizeitwert und solche, die im

alleinigen oder überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers liegen. Im Einzelnen gehören dazu Veranstaltungen mit dem Zweck der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung, der Körper- oder Gesundheitspflege, der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung oder der Vermittlung entsprechender Kenntnisse oder Fertigkeiten (Nr. 4); dem Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten (Nr. 5). Die Konzentration auf Wissensvermittlung wird gewährleistet durch Nr. 7. Danach dürfen die Bildungsveranstaltungen grundsätzlich nicht als Studienreisen durchgeführt werden.

45

Dem Schutz des einzelnen Arbeitgebers vor einer übermäßigen Belastung dient § 3 Abs. 1 Satz 1 NBildUG. Danach kann die Gewährung von Bildungsurlaub abgelehnt werden, wenn die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsurlaub iSd. NBildUG genommen werden, das Zweieinhalbfache der Zahl der am 30. April eines Jahres anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erreicht hat.

46

III. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.