

<b>Gericht:</b>	BVerfG 1. Senat	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsname:</b>	Arbeitnehmerweiterbildung	<b>Normen:</b>	Art 3 Abs 1 GG, Art 12 Abs 1 S 2 GG, Art 14 Abs 1 GG, Art 70 GG, Art 72 Abs 1 GG, Art 74 Nr 12 GG, § 1 Abs 1 BiUrlG HE 1984, § 2 Abs 1 BiUrlG HE 1984, § 3 Abs 1 BiUrlG HE 1984, § 5 Abs 1 S 1 BiUrlG HE 1984, § 5 Abs 1 S 2 BiUrlG HE 1984, § 5 Abs 2 S 1 BiUrlG HE, § 7 ArbWeitBiG NW, § 1 ArbWeitBiG NW, § 3 Abs 1 ArbWeitBiG NW, § 3 Abs 2 ArbWeitBiG NW, § 5 Abs 1 ArbWeitBiG NW, § 5 Abs 2 S 1 ArbWeitBiG NW, § 1 Abs 3 BBiG, § 1 Abs 4 BBiG, § 46 BBiG, § 47 BBiG, § 616 Abs 1 BGB Diese Entscheidung hat Gesetzeskraft.
<b>Entscheidungsdatum:</b>	15.12.1987	<b>Zitiervorschlag:</b>	BVerfG, Beschluss vom 15. Dezember 1987 – 1 BvR 563/85 –, BVerfGE 77, 308-340
<b>Aktenzeichen:</b>	1 BvR 563/85, 1 BvR 582/85, 1 BvR 974/86, 1 BvL 3/86		
<b>Dokumenttyp:</b>	Beschluss		

**(Zur Verfassungsmäßigkeit der Gesetze über bezahlten Bildungsurlaub in Hessen und NRW - Zuständigkeit des Landesgesetzgebers, Vereinbarkeit mit GG Art 12 und Art 3)**

### Leitsatz

1. Die Länder sind kraft konkurrierender Gesetzgebungskompetenz befugt, arbeitsrechtliche Regelungen zur Arbeitnehmerweiterbildung zu treffen (Art 70, Art 72 Abs 1, Art 74 Nr 12 GG). Das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung ist vom Bundesgesetzgeber nicht abschließend geregelt.
2. Die Bestimmungen im Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub und im nordrhein-westfälischen Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung (Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz), die den Arbeitnehmern bezahlten Bildungsurlaub einräumen, sind mit dem Grundgesetz vereinbar.
3. § 3 Abs 1 BiUrlG HE ist mit Art 12 Abs 1 S 2 GG insoweit unvereinbar, als er Entgeltfortzahlungspflichten den Arbeitgebern für den Zusatzurlaub pädagogischer Mitarbeiter auferlegt, ohne Ausgleichsmöglichkeiten vorzusehen.

### Orientierungssatz

1. Die dem Arbeitgeber in Hessen und NRW auferlegten Pflichten zur Freistellung und Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmer, die an Bildungsveranstaltungen teilnehmen, sind durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt und verhältnismäßig (GG Art 12 Abs 1). Sollten die vom Landesgesetzgeber vertretbar angenommenen Kostenbelastungen von den später tatsächlich eintretenden erheblich abweichen, könnte allerdings eine Verpflichtung des Landesgesetzgebers zu gesetzgeberischen Korrekturen bestehen; denn der Grundrechtsschutz aus GG Art 12 Abs 1 schließt die Abwehr etwa übermäßig belastender und nicht zumutbarer gesetzlicher Auflagen mit ein.

2. Die angegriffenen Vorschriften über die Freistellung bildungswilliger Arbeitnehmer und die Entgeltfortzahlung bei Bildungsurlaub verstoßen weder wegen ihrer Beschränkung auf Arbeitnehmer noch wegen der möglicherweise unterschiedlichen Belastung einzelner Unternehmen gegen GG Art 3 Abs 1. Die den Arbeitgebern auferlegten Bildungsurlaubslasten stellen keine Sonderabgaben dar.

### **Fundstellen**

BVerfGE 77, 308-340 (Leitsatz und Gründe)  
BGBl I 1988, 508-508  
DB 1988, 709-711 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
AP Nr 62 zu Art 12 GG  
DB 1988, Beilage 14  
DB 1988, 1  
MDR 1988, 551-552 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
ZfSH/SGB 1988, 250-252 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
NJW 1988, 1899-1902 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
ArbuR 1988, 387-388 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
SAE 1989, 33-40 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
EzB EWbG Nordrhein-Westfalen § 7 Nr 30 (Leitsatz 1-3 und Gründe)  
EzB 1989 § 7 AWbG Nr 30 (Leitsatz und Gründe)  
WM 1988, 676-681  
NZA 1988, 355 (Leitsatz 1-3 und Gründe)

### **weitere Fundstellen**

RdJB 1988, 238 (red. Leitsatz 1-3)  
DVBl 1988, 855-855 (Leitsatz 1-3)  
RdJB 1989, 219-225 (Kurzwiedergabe)  
EzB BBiG § 47 Nr 10 (Leitsatz 1)  
EzB Bildungsurlaubsgesetz Hessen § 1 Nr 2 (Leitsatz 1)  
EzB Bildungsurlaubsgesetz Hessen § 3 Nr 1 (Leitsatz 1)  
EzB AWbG Nordrhein-Westfalen § 1 Nr 18 (Leitsatz 1)  
EzB AWbG Nordrhein-Westfalen § 5 Nr 6 (Leitsatz 1)  
EzB BBiG § 47 Nr 17 (Leitsatz)  
EzB AWbG § 1 (Leitsatz)  
EzB HBUG § 9 Nr 2 (Leitsatz 1)  
EzB BBiG § 46 Abs 1 Allgemeines Nr 3 (Leitsatz)  
EzB GG Art 3 Allgemeines Nr 58 (Leitsatz 1-3)  
EzB GG Art 12 Nr 43 (Leitsatz 1-3)  
EzB AWbG NRW § 8 Nr 3 (Leitsatz 1-3)  
EzB GG Art 19 Nr 11 (red. Leitsatz)  
EzB BBiG § 1 Abs 3 Nr 5 (Leitsatz)  
EzB BBiG § 1 Abs 4 Nr 11 (Leitsatz)  
EzB HBUG § 5 Nr 3 (Leitsatz)  
EzB GG Art 14 Nr 7 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 1 Nr 3 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 2 Nr 2 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 3 Nr 1 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 5 Nr 3 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG §§ 9 ff Nr 2 (Leitsatz)  
EzB-VjA BBiG § 1 Abs 3 Nr 5 (Leitsatz)  
EzB-VjA BBiG § 1 Abs 4 Nr 11 (Leitsatz)  
EzB-VjA BBiG § 47 Nr 16 (Leitsatz 1-3)  
EzB-VjA GG Art 74 Nr 8 (Leitsatz)  
EzB-VjA GG Art 2 Nr 22 (Leitsatz)  
EzB-VjA GG Art 3 Allgemeines Nr 60 (Leitsatz)  
EzB-VjA GG Art 12 Nr 43 (Leitsatz)  
EzB-VjA GG Art 14 Nr 11 (Leitsatz)  
EzB-VjA GG Art 19 Nr 11 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 1 Nr 3 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 2 Nr 2 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG § 3 Nr 1 (Leitsatz)

EzB-VjA HBUG § 5 Nr 3 (Leitsatz)  
EzB-VjA HBUG §§ 9 ff Nr 2 (Leitsatz)  
EzB-VjA AWbG NRW § 1 Nr 18 (Leitsatz)  
EzB-VjA AWbG NRW § 5 Nr 8 (Leitsatz)  
EzB-VjA AWbG NRW § 7 Nr 26 (Leitsatz)  
EzB-VjA AWbG NRW § 8 Nr 3 (Leitsatz)  
EzB-VjA AWbG NRW § 9 Nr 8 (Leitsatz)  
EzB-VjA GG Art 72 Nr 7 (Leitsatz)  
EzB BBiG § 54 Allgemeines Nr 3 (Leitsatz)  
EzB AWbG § 9 Nr 4 (Leitsatz)  
EzB GG Art 3 Nr 16 (Leitsatz)

## **Verfahrensgang**

vorgehend ArbG Marburg, 4. Juni 1986, Az: 1 Ca 70/86  
vorgehend ArbG Iserlohn 4. Kammer, 21. November 1985, Az: 4 Ca 1909/85

## **Tenor**

- I. 1. § 3 Absatz 1 des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 16. Oktober 1984 (Gesetz- und Verordnungsbl. I S. 261) ist insoweit mit Artikel 12 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes unvereinbar, als er den Arbeitgebern Entgeltfortzahlungspflichten für den Zusatzurlaub pädagogischer Mitarbeiter auferlegt, ohne Ausgleichsmöglichkeiten vorzusehen.
  2. Im übrigen wird die Verfassungsbeschwerde im Verfahren 1 BvR 582/85 zurückgewiesen.
  3. Die Verfassungsbeschwerde im Verfahren 1 BvR 974/86 wird zurückgewiesen.
  4. Das Land Hessen hat den Beschwerdeführern im Verfassungsbeschwerde- Verfahren 1 BvR 582/85 ein Zehntel der notwendigen Auslagen zu erstatten.
- II. 1. § 1 und § 7 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) - des Landes Nordrhein- Westfalen vom 16. November 1984 (Gesetz- und Verordnungsbl. S. 678) sind mit dem Grundgesetz vereinbar.
  2. Die Verfassungsbeschwerde im Verfahren 1 BvR 563/85 wird zurückgewiesen.

## **Gründe**

- A.
  1. Gegenstand der Verfahren ist die Frage, ob die nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) und nach dem Hessischen Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) den Arbeitgebern auferlegte Verpflichtung, ihre Arbeitnehmer auf Antrag für Zwecke der Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeitspflicht freizustellen, mit dem Grundgesetz vereinbar ist.
    - I.
      2. 1. Seit Mitte der sechziger Jahre erheben insbesondere die Gewerkschaften die Forderung, den Arbeitnehmern zusätzlich zu dem Erholungsurlaub einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub einzuräumen. Damit soll den ständig neuen Anforderungen besser begegnet werden, die der technische Fortschritt und die wirtschaftliche Entwicklung an die Mobilität aller Erwerbstätigen stellen. Die Notwendigkeit einer beruflichen und staatsbürgerlich-politischen Bildung der Arbeitnehmer wird auch von der Bundesregierung seit ihrem Bericht über den Bildungsurlaub 1967 hervorgehoben (BTDrucks. V/2345; vgl. ferner BTDrucks. 10/6085, S. 17; Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Materialien Nr. 21, Bildungsurlaub, 1971, S. 10 ff.; Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Thesen zur Weiterbildung in "Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft", 1985, Band 8, S. 10).
      3. Eine ausdrückliche bundesgesetzliche Regelung zum Bildungsurlaub von Arbeitnehmern blieb gleichwohl aus; die Bundesrepublik ratifizierte jedoch 1976 das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den bezahlten Bildungsurlaub (BGBl. II S. 1526; BT-

Drucks. 7/4766). Die das Übereinkommen ratifizierenden Mitgliedstaaten haben danach eine Politik festzulegen und durchzuführen, die nötigenfalls schrittweise die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub fördert.

4      Unterdessen haben mehrere Bundesländer Bildungsurlaubsgesetze für Arbeitnehmer erlassen. Neben den hier zu prüfenden Bildungsurlaubsgesetzen der Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen haben Berlin (Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16. Juli 1970, GVBl. S. 1140, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1976, GVBl. S. 2820), Bremen (Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974, GBl. S. 348, geändert durch Gesetz vom 21. Mai 1985, GBl. S. 97), Hamburg (Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974, GVBl. I S. 6) und Niedersachsen (Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vom 5. Juni 1974, GVBl. S. 321, geändert durch Gesetz vom 23. Juli 1984, GVBl. S. 179) entsprechende Gesetze erlassen. Alle Ländergesetze sehen die bezahlte Freistellung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vor. Vergleichbare Gesetzesinitiativen zu Bildungsurlaubsgesetzen fanden in den Bundesländern Baden-Württemberg (LTDrucks. 8/737), Rheinland-Pfalz (LTDrucks. 9/ 379), Saarland (LTDrucks. 7/1922), Schleswig-Holstein (LTDrucks. 9/514) und Bayern (LTDrucks. 9/9344 und 10/7001) keine parlamentarischen Mehrheiten.

5      2. a) Das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (HBUG) vom 16. Oktober 1984 (GVBl. I S. 261) ist am 1. Januar 1985 in Kraft getreten (§ 11 HBUG). Es löste das bis dahin geltende Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 24. Juni 1974 (GVBl. I S. 300) ab. Die hier maßgeblichen Vorschriften lauten:

#### § 1

6      Grundsätze

7      (1) Jeder in Hessen beschäftigte Arbeitnehmer und jeder in Hessen zu seiner Berufsausbildung Beschäftigte hat gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub...

(2) Bildungsurlaub dient der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung. Bildungsurlaub für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte dient allein der politischen Bildung.

(3) Politische Bildung soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, seinen eigenen Standort in Betrieb und Gesellschaft sowie gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und ihn befähigen, staatsbürgerliche Rechte und Aufgaben wahrzunehmen.

(4) Berufliche Weiterbildung soll dem Arbeitnehmer ermöglichen, seine berufliche Qualifikation zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern, und ihm zugleich die Kenntnis gesellschaftlicher Zusammenhänge vermitteln, damit er seinen Standort in Betrieb und Gesellschaft erkennt.

#### § 2

8      Dauer des Bildungsurlaubs und Verhältnis zu sonstigen Freistellungen

9      (1) Der Bildungsurlaub beträgt jährlich fünf Arbeitstage. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so beträgt er sechs Arbeitstage.

(2) ...

(3) ...

### § 3

#### 10 Zusatzurlaub für pädagogische Mitarbeiter

- 11 (1) Für die pädagogische Mitwirkung in nach § 9 dieses Gesetzes anerkannten Bildungsveranstaltungen haben Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzlich jährlich fünf Arbeitstage bezahlten Bildungsurlaub. § 2 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (2) ...

### § 5

#### 12 Zeitpunkt und Übertragung des Bildungsurlaubs

- 13 (1) Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage des Bildungsurlaubs sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, in der Regel vier Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen. Der Bildungsurlaub kann unbeschadet des Abs. 2 nur dann nicht in der vom Arbeitnehmer vorgesehenen Zeit genommen werden, wenn dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen...
- (2) Der Arbeitgeber kann die Freistellung ablehnen, sobald im laufenden Kalenderjahr mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer des Betriebes an nach § 9 dieses Gesetzes anerkannten Bildungsveranstaltungen teilgenommen haben...
- (3) bis (5) ...

- 14 Das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub regelt in den übrigen Bestimmungen das Verhältnis zu sonstigen Freistellungen für Bildungszwecke (§ 2 Abs. 2 und 3, § 3 Abs. 2 HBUG), die Wartezeit (§ 4 HBUG), die Übertragung des Bildungsurlaubs und die Unzulässigkeit seiner Abgeltung (§ 5 Abs. 4 und 5 HBUG), das Verbot der Erwerbstätigkeit während des Bildungsurlaubs (§ 7 HBUG), die freie Auswahl der Bildungsurlaubsveranstaltung, das Verbot der Benachteiligung von Arbeitnehmern und die Berechnung des Bildungsurlaubsentgelts (§ 8 HBUG), die Anerkennung von Trägern und Bildungsveranstaltungen (§ 9 HBUG) und die Unabhängigkeit der Bestimmungen (§ 10 HBUG).

- 15 b) Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) ist vom Landtag des Landes Nordrhein-Westfalen am 24. Oktober 1984 verabschiedet worden (GVBl. S. 678) und am 1. Januar 1985 in Kraft getreten (§ 11 AWbG). Die für das Verfahren einschlägigen Vorschriften lauten:

### § 1

#### 16 Grundsätze

- 17 (1) Arbeitnehmerweiterbildung erfolgt über die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung in anerkannten Bildungsveranstaltungen bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts.
- (2) Arbeitnehmerweiterbildung dient der beruflichen und der politischen Weiterbildung sowie deren Verbindung. Sie schließt Lehrveranstaltungen ein, die auf die Stellung des Arbeitnehmers in Staat, Gesellschaft, Familie oder Beruf bezogen sind.

## § 2

18 Anspruchsberechtigte

19 Anspruchsberechtigt nach diesem Gesetz sind Arbeiter und Angestellte, ...

## § 3

20 Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung

21 (1) Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Arbeitnehmerweiterbildung von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengefaßt werden.

(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend.

(3) bis (6) ...

## § 5

22 Verfahren

23 (1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme und den Zeitraum der Arbeitnehmerweiterbildung so frühzeitig wie möglich, mindestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung, schriftlich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerweiterbildung zu dem vom Arbeitnehmer mitgeteilten Zeitpunkt nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen ...

(3) ...

(4) ...

(5) Für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann durch Tarifvertrag vereinbart werden, die Freistellungsverpflichtung gemeinsam zu erfüllen und einen finanziellen oder personellen Ausgleich vorzunehmen.

(6) Kommt ein Tarifvertrag im Sinne von Absatz 5 nicht zustande, können sich die beteiligten Arbeitgeber auf eine solche Regelung einigen.

## § 7

24 Fortzahlung des Arbeitsentgeltes

25 Für die Zeit der Arbeitnehmerweiterbildung hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt entsprechend den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen vom 2. August 1951 (BGBl. I

S. 479) in der jeweils geltenden Fassung fortzuzahlen. Günstigere vertragliche Regelungen bleiben unberührt.

26 Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz sieht ferner Regelungen zur Arbeitsunfähigkeit während des Bildungsurlaubs, zum Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses und zur befristeten Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs vor (§ 3 Abs. 3 bis 6 AWbG). Es bestimmt das Verhältnis der Arbeitnehmerweiterbildung zu anderen Freistellungen für Bildungsveranstaltungen (§ 4 AWbG) und regelt das Verfahren zur Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs (§ 5 Abs. 3 und 4 AWbG). Außerdem legt das Gesetz Verbote für eine Erwerbstätigkeit während des Bildungsurlaubs (§ 6 AWbG) und für eine Benachteiligung von bildungswilligen Arbeitnehmern (§ 8 AWbG) fest. Schließlich ist die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen (§ 9 AWbG), die Berichtspflicht der Landesregierung und die Auskunftspflicht der Träger von Bildungsveranstaltungen gegenüber dem zuständigen Minister geregelt (§ 10 AWbG).

II.

- 27 1. Die Verfassungsbeschwerde 1 BvR 582/85 ist von zwei Arbeitgebervereinigungen und einer größeren Zahl von Unternehmen aus Hessen unmittelbar gegen das Hessische Bildungsurlaubsgesetz erhoben worden. Die Beschwerdeführer beantragen festzustellen, daß die einen Anspruch auf Arbeitnehmerbildungsurlaub und auf Fortzahlung des Lohnes begründenden Vorschriften der §§ 1, 2, 3 und 5 HBUG sie in ihren Grundrechten verletzen. Das Gesetz sei daher für nichtig zu erklären.
- 28 Art. 12 und Art. 14 GG seien bereits dadurch verletzt, daß die gesetzlichen Regelungen unter Verstoß gegen die grundgesetzliche Kompetenzordnung (Art. 70, 72, 74 Nr. 12 GG) erlassen worden seien. Eine Gesamtbetrachtung aller bundesgesetzlichen Freistellungsvorschriften ergebe, daß dieser Bereich abschließend normiert sei und keine Regelungslücke lasse, die der Landesgesetzgeber habe ausfüllen dürfen.
- 29 Die Beschwerdeführer tragen vor, als Arbeitgeber selbst, gegenwärtig und unmittelbar durch das Gesetz auch materiell-rechtlich in ihren Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG betroffen zu sein. Die Freistellungsverpflichtung der Arbeitgeber überschreite wegen ihrer Eingriffsintensität den Rahmen der verfassungsrechtlich zulässigen Berufsausübungsregelung nach Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG. Sie sei bei durchschnittlich 150 arbeitsfreien Tagen im Jahr, die von Arbeitnehmern zu Weiterbildungszwecken genutzt werden könnten, nicht erforderlich. Ungeachtet der Begrenzung von Freistellungsverpflichtungen nach § 5 Abs. 2 HBUG führe die Arbeitsbefreiung zu unzumutbaren Einschränkungen der personellen Dispositionsmöglichkeiten in den Unternehmen, insbesondere zu organisatorischen Schwierigkeiten in Kleinbetrieben. In diesem Zusammenhang dürfe man nicht auf die bisherige geringe Inanspruchnahme der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten abstellen, sondern auf die Belastung durch die vom Gesetz angestrebte Ausweitung der Arbeitnehmerweiterbildung.
- 30 Die Belastung der Arbeitgeber mit Entgeltfortzahlungspflichten sei ebenfalls nicht erforderlich. Die damit bezweckte Anreizwirkung zur Weiterbildung trete auch dann ein, wenn anstelle der Arbeitgeber der Staat oder andere öffentliche Träger für diese Lasten aufzukommen hätten. Die Lohnfortzahlungsverpflichtung würde den Arbeitgebern in Hessen bei voller Ausnutzung der gesetzlichen Freistellung rund 2,2 Milliarden DM jährlich an zusätzlichen Kosten aufbürden. Die Beschwerdeführer selbst hätten auf der Grundlage voller Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten durch die Arbeitnehmer mit jährlichen Belastungen zwischen 4000 DM und 4,8 Millionen DM zu rechnen. Unzumutbar seien insbesondere die Kostenlasten für die politische Weiterbildung. Es sei im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung ferner zu berücksichtigen, daß das legislative Vorhaben durch das Herausgreifen der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Ausklammerung anderer gesellschaftlicher Gruppen (beispielsweise Hausfrauen, Rentner, Arbeitslose, Freiberufler) und durch die Ausweitung der Weiterbildung über die fachlich orientierte berufliche zur politischen Bildung hin an Gewicht und Bedeutung verliere.
- 31 Die Sonderbelastung der Arbeitgeber mit der Freistellung und der Entgeltfortzahlung ihrer Arbeitnehmer zu Weiterbildungszwecken sei ferner mit dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) nicht vereinbar. Entgeltfortzahlung sei zwar keine Sonderabgabe im rechtstechnischen Sinne; es könne aber bei materieller Betrachtung keinen Unterschied machen, ob der Arbeitgeber die

Weiterbildung in Form einer Abgabe oder durch Belastung mit der Entgeltfortzahlung finanziere. Die Arbeitgeber stünden dem mit dem Gesetz verfolgten Zweck nicht evident näher als jede andere gesellschaftliche Gruppe oder die Allgemeinheit. Die verfassungsrechtlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Sonderabgabe seien mithin nicht erfüllt. Soweit das Bundesverfassungsgericht die Künstlersozialabgabe nicht an den Voraussetzungen für Sonderabgaben gemessen habe, sei dies aus den Besonderheiten der Sozialversicherung zu erklären.

- 32 2. Die Beschwerdeführerin des Verfahrens 1 BvR 974/86, ein Unternehmen der Eisenindustrie, wendet sich gegen eine arbeitsgerichtliche Entscheidung, die sie zur Lohnfortzahlung in Höhe von 644 DM brutto an den Kläger des Ausgangsverfahrens verurteilt hat. Mittelbar richtet sich die Verfassungsbeschwerde gegen die einschlägigen Vorschriften des Hessischen Bildungsurlaubsgesetzes. Der Kläger nahm an einem nach dem Gesetz anerkannten Weiterbildungsseminar der Industriegewerkschaft Metall ("Funktionsträger I") teil. Die Beschwerdeführerin sieht sich durch die Verpflichtungen, die ihr das Gesetz auferlegt, in ihren Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 GG verletzt. Zur Begründung verweist sie auf die beigefügte Beschwerdeschrift im Verfassungsbeschwerde-Verfahren 1 BvR 582/85 (oben A II 1).
- III.
- 33 1. Die Verfassungsbeschwerde 1 BvR 563/85 haben zwei Arbeitgebervereinigungen und fünf Unternehmen aus Nordrhein- Westfalen unmittelbar gegen das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz erhoben. Die Beschwerdeführer beantragen festzustellen, daß die Vorschriften, die Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit und auf Fortzahlung des Lohnes begründen (§§ 1, 2, 3, 5 und 7 AWbG), sie in ihren Grundrechten aus Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG verletzen. Das Gesetz sei deshalb für nichtig zu erklären.
- 34 Die Freistellung zu Weiterbildungszwecken sei als Einschränkung der Berufsausübung der Arbeitgeber (Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG) weder erforderlich noch zumutbar. Der Gesetzgeber habe die Schwierigkeiten für Kleinbetriebe zwar gesehen (§ 5 Abs. 5 und 6 AWbG), jedoch nur unzureichende oder unpraktikable Regelungen zur Abwendung besonderer betrieblicher Belastungen getroffen. So könne der Weiterbildungsurlaub aus zwingenden betrieblichen Gründen nur einmal abgelehnt werden, da das Gesetz nur die einmalige Übertragung des Bildungsurlaubs zulasse. Auch die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung für die Dauer der Weiterbildung sei weder erforderlich noch zumutbar. Bei den Beschwerdeführern würden pro Arbeitnehmer und Tag der Weiterbildung etwa 172 bis 238 DM als Kosten anfallen. Bei voller Ausnutzung der gesetzlichen Weiterbildungsansprüche müßten die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen mit einer jährlichen Gesamtbelastung in Höhe von 5 Milliarden DM rechnen. Angesichts des gesetzgeberischen Ziels, eine möglichst hohe Teilnehmerquote an Weiterbildungsveranstaltungen zu erreichen, dürfe für die verfassungsrechtliche Prüfung nicht auf die niedrigen Erfahrungswerte in der Vergangenheit zurückgegriffen werden.
- 35 Im übrigen tragen die Beschwerdeführer weitgehend inhaltsgleich die Begründung aus dem Verfassungsbeschwerde-Verfahren 1 BvR 582/85 vor (oben A II 1).
- 36 2. Im Verfahren 1 BvL 3/86 hat das Arbeitsgericht dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob § 7 des Gesetzes zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung - Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) - vom 6. November 1984 verfassungsmäßig ist. Im Ausgangsverfahren streiten die Parteien über einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 1296,80 DM brutto für die Zeit der Teilnahme des klagenden Arbeitnehmers an einer zweiwöchigen Arbeitnehmerweiterbildung der Industriegewerkschaft Metall ("Funktionsträger II"). Der Arbeitgeber gewährte dem Arbeitnehmer die Freistellung für die in der Zeit vom 28. Juli bis 9. August 1985 stattfindende Veranstaltung, verweigerte jedoch die Entgeltfortzahlung.
- 37 Das vorliegende Gericht hält sich nicht für befugt zu prüfen, ob es sich hier um eine nach § 9 Buchst. d AWbG zu Recht anerkannte Bildungsveranstaltung handelte. Es hält die Entgeltfortzahlungsverpflichtung aus § 7 AWbG für unvereinbar mit Art. 12 Abs. 1 GG. Die Belastung der Arbeitgeber mit der Entgeltfortzahlungspflicht beruhe zwar auf sachgerechten und vernünftigen Erwägungen des Gemeinwohls, verletze hingegen das Übermaßverbot. Die Verpflichtung, das Entgelt während des Urlaubs fortzuzahlen, sei geeignet, aber wegen einer möglichen Entgeltfortzahlung aus öffentlichen Mitteln nicht erforderlich, um das Anliegen des Gesetzgebers zu verwirklichen. Die Arbeitgeber seien bereits ohne die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung



an den Kosten der Arbeitnehmerweiterbildung beteiligt. Sie hätten Aufwendungen für die durch Freistellung zu Weiterbildungszwecken ausfallenden Arbeitskräfte über eine Erhöhung der Personalreserve und vermehrte Überstunden zu erbringen.

IV.

- 38 Zu den Verfassungsbeschwerde-Verfahren gegen das Hessische Bildungsurlaubsgesetz hat sich der Hessische Ministerpräsident, zu den Verfassungsbeschwerden gegen das nordrhein-westfälische Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz und zum Aussetzungs- und Vorlagebeschluß des Arbeitsgerichts haben sich der Landtag und die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen geäußert. Ferner haben der Bundesverband der Deutschen Industrie gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Deutsche Angestellten- Gewerkschaft Stellung genommen.
- 39 Das Bundesarbeitsgericht hat in den Verfahren 1 BvR 974/86 und 1 BvL 3/86 von einer Stellungnahme abgesehen; in den Verfahren 1 BvR 563/85 und 1 BvR 582/85 hat es Zweifel an der Auffassung der Beschwerdeführer geltend gemacht, daß eine Regelungskompetenz der Länder für den Bildungsurlaub nicht mehr bestehe. In den Verfahren 1 BvR 974/86 und 1 BvL 3/86 haben sich ferner die Kläger der Ausgangsverfahren geäußert.
- 40 1. Hessisches Bildungsurlaubsgesetz:
- 41 a) Der Ministerpräsident des Landes Hessen hält das Gesetz für verfassungsgemäß. Der Landesgesetzgeber sei nach Art. 74 Nr. 12 GG befugt, den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer arbeitsrechtlich zu regeln. Der Bundesgesetzgeber habe von seinem konkurrierenden Gesetzgebungsrecht im Arbeitsrecht insoweit noch keinen Gebrauch gemacht. Die bestehenden bundesrechtlichen Freistellungs Vorschriften räumten lediglich einzelnen Personengruppen aus besonderem Anlaß und zu besonderen Zwecken Arbeitsbefreiungen ein, die mit dem Bildungsurlaub keine Berührungspunkte hätten. Die Staatspraxis gehe seit mehr als 15 Jahren von einer Regelungszuständigkeit der Länder aus.
- 42 Soweit die Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsbestimmungen des Gesetzes mittelbar die Berufsausübung der Beschwerdeführer regelten, seien sie durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt. Der Wohlstand eines Volkes und das Wachstum seiner Wirtschaft hingen im wesentlichen vom Stand der beruflichen und der staatsbürgerlich-politischen Bildung ab.
- 43 Freistellungs- und Lohnfortzahlungsverpflichtung seien erforderliche Mittel zur Erreichung des Gesetzeszwecks. Die Sicherung eines sinnvollen Lernprozesses setze voraus, daß die "richtige Zeit" dafür gefunden werde. Die Arbeitnehmer könnten für die angestrebte Weiterbildung nicht auf ihre Freizeit verwiesen werden. Wenn die Aufbringung von Mitteln zur Finanzierung einer dem Gemeinwohl dienenden Aufgabe erforderlich sei, müßten die damit zusammenhängenden Kosten nicht ausschließlich vom Staat getragen werden. Eine Heranziehung der Arbeitgeber zur Übernahme eines Teils der Kosten sei wegen der arbeitsrechtlichen Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer naheliegend.
- 44 Es stehe nicht zu erwarten, daß sich die niedrige Teilnahmequote (1983 in Hessen 3,3 vom Hundert) in Zukunft erheblich erhöhen werde. Im übrigen habe der Gesetzgeber durch die Regelungen in § 4, § 5 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Abs. 2 Satz 1 HBUG dafür Sorge getragen, daß kein Arbeitgeber durch Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsverpflichtungen unzumutbar belastet werde.
- 45 Die politische Weiterbildung sei zumindest mittelbar berufsbezogen. Die von ihr verfolgten Ziele der Persönlichkeitsstabilisierung, der Befähigung zur verantwortlichen Teilnahme und Teilhabe in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat und der Stärkung kritischer Urteilsfähigkeit wirkten sich positiv auf die Arbeitssituation im Betrieb aus.
- 46 Auch der Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) sei durch das Gesetz gewahrt. Für eine entsprechende Anwendung der zu den Sonderabgaben entwickelten verfassungsrechtlichen Grundsätze fehle es auch bei materieller Betrachtung an vergleichbaren Sachverhalten.
- 47 Es liege schließlich kein Verstoß gegen das Grundrecht der Beschwerdeführer aus Art. 14 Abs. 1 GG vor, denn dieses schütze nicht vor der Auferlegung von Geldleistungspflichten.

- 48 b) Im Verfassungsbeschwerde-Verfahren 1 BvR 974/86 hält der Kläger des Ausgangsverfahrens die gegen das Urteil des Arbeitsgerichts gerichtete Verfassungsbeschwerde für unzulässig, da mangels Identität der Beschwerdeführer die Formerfordernisse für eine fristgerechte Begründung nicht durch die Bezugnahme auf die Beschwerdeschrift im Verfahren 1 BvR 582/85 gewahrt werden könnten.
- 49 Jedenfalls sei die Verfassungsbeschwerde unbegründet. Die Kritik der Beschwerdeführer an den Inhalten einzelner Bildungsveranstaltungen richte sich weniger gegen das Gesetz als gegen seine Durchführung im Zusammenhang mit dem Anerkennungsverfahren; sie sei deshalb für die verfassungsrechtliche Prüfung unerheblich. Die zusätzlichen finanziellen Belastungen durch das Gesetz seien für die Arbeitgeber schon deshalb zumutbar, weil in anderen Bundesländern noch höhere Entgeltfortzahlungskosten für die Arbeitgeber infolge einer größeren Zahl gesetzlicher Feiertage anfielen.
- 50 2. Nordrhein-westfälisches Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz:
- 51 a) Die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen hat zur Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes vorgetragen, daß die Bedeutung der Weiterbildung von Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig von allen maßgeblichen gesellschaftlichen Gruppen anerkannt sei. Der Wert der Arbeitnehmerweiterbildung für das Unternehmen werde auch betriebswirtschaftlich nicht mehr bezweifelt.
- 52 Der Bundesgesetzgeber habe den Bereich der Arbeitnehmerweiterbildung nicht abschließend geregelt. Die Bundesregierung sehe gegenwärtig selbst keine Veranlassung, von ihrer Kompetenz für eine einheitliche bundesgesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs Gebrauch zu machen, da sie tarifvertragliche Regelungen zur Teilnahme an einer Weiterbildung für flexibler und situationsnäher halte als generelle Bestimmungen in Bildungsurlaubsgesetzen.
- 53 Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz regle den privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Die dem Arbeitnehmer durch Wochenende und Urlaub zustehende Freizeit habe primär der Regeneration und dem familiären Leben zu dienen. Der Gesetzgeber habe deshalb - im Rahmen der ihm obliegenden Einschätzungsprärogative - die Möglichkeit der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten während der Arbeitszeit und die Entgeltfortzahlung in dem zeitlich engen Rahmen des Gesetzes für erforderlich halten dürfen.
- 54 Die Freistellungsverpflichtung sei für den Arbeitgeber keine unzumutbare Einschränkung seiner personellen Dispositionsmöglichkeiten. Diese seien durch eine Vielzahl beschränkender gesetzlicher Regelungen zugunsten der Arbeitgeber gewahrt. Nach den Erfahrungen anderer Bundesländer habe der Gesetzgeber in einer vertretbaren Prognose von einer zwei- bis dreiprozentigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Bildungsmöglichkeiten ausgehen und eine gegenwärtige Belastung der Arbeitgeber von 100 Millionen DM jährlich unterstellen können. Der Landesregierung sei an einer maßvollen Steigerung des Interesses an der Arbeitnehmerweiterbildung gelegen, allerdings im Rahmen der betrieblichen und öffentlichen Möglichkeiten. Die Annahme der Beschwerdeführer, alle anspruchsberechtigten Arbeitnehmer würden sich an der Arbeitnehmerweiterbildung beteiligen, sei dagegen unreal.
- 55 Die Auswahl der Arbeitnehmer als begünstigte Gruppe sei gerechtfertigt, weil diese aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit an der Wahrnehmung von Weiterbildung erheblich gehindert sei. Gegen Art. 3 Abs. 1 GG werde nicht verstoßen. Der zulässigerweise gesetzlich festgelegte Mindestinhalt privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse lasse sich nicht mit den Voraussetzungen einer öffentlichen Abgabepflicht vergleichen.
- 56 Art. 14 GG schütze nicht gegen die Auferlegung von Geldleistungspflichten und gewähre keinen isolierten Erwerbsschutz. Regelungen, die nicht in die Substanz des Betriebes eingriffen, sondern lediglich Auflagen für die Ausübung des Gewerbes machten, seien ähnlich wie Vorschriften, welche die Nutzung von Eigentum beträfen, nur als Bestimmung von Inhalt und Grenzen des Eigentums (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG) zu werten.
- 57 b) Der Landtag von Nordrhein-Westfalen hält die Verfassungsbeschwerden gegen das Gesetz aus den von der Landesregierung vorgetragene Erwägungen ebenfalls nicht für begründet. Es sei bewußt davon abgesehen worden, die Kosten der Arbeitnehmerweiterbildung durch eine öf-

fentliche Abgabe zu finanzieren. Deshalb seien die Grundsätze des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit von Sonderabgaben hier nicht anwendbar.

- 58 c) Der Kläger des Ausgangsverfahrens, Welches zum Normenkontrollverfahren 1 BvL 3/86 geführt hat, verweist auf die im Verfahren 1 BvR 563/85 abgegebene Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (A IV 3 b).
- 59 Die Auffassung des Gerichts, der vom Gesetzgeber verfolgte Zweck wäre in gleicher Weise über eine Entgeltfortzahlung aus Landesmitteln erreichbar, beruhe auf einem Verständnis der "Erforderlichkeit", welches von vornherein im Sinne einer "Kostenminimierung" für den Unternehmer vorgeprägt sei und davon ausgehe, daß bei gemeinwohlorientierten Maßnahmen ausschließlich der Staatshaushalt finanziell belastet werden dürfe. Damit werde der Rahmen des gesetzgeberischen Gestaltungsermessens verkannt.
- 60 Die Kostenbelastung der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen mit einem Lohnfortzahlungsanspruch für grundsätzlich fünf Arbeitstage pro Jahr sei zumutbar. Pauschale Hinweise des vorliegenden Gerichts auf nicht bezifferte "hohe Kostenbelastungen" der Arbeitgeber reichten zu einer verfassungsrechtlichen Prüfung nicht aus.
- 61 3. Stellungnahmen zu beiden Gesetzen
- 62 a) In der Sache teilen die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Bundesverband der Deutschen Industrie den Standpunkt der Verfassungsbeschwerden und des Vorlagebeschlusses. Sie halten mit im wesentlichen gleicher Begründung wie in den Verfassungsbeschwerden eine Verletzung der Grundrechte der Arbeitgeber aus Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG für gegeben.
- 63 b) Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat in den Verfahren 1 BvR 563/85 und 1 BvR 582/85 gegen die Zulässigkeit der unmittelbar gegen die Gesetze gerichteten Verfassungsbeschwerden eingewandt, eine aktuelle Belastung der Beschwerdeführer durch die Gesetze sei nicht erkennbar, denn keiner von ihnen habe geltend gemacht, daß Arbeitnehmer seines Unternehmens eine Freistellung oder eine Fortzahlung der Bezüge zu Maßnahmen der Arbeitnehmerweiterbildung bereits beantragt hätten. Es bestünden deshalb erhebliche Bedenken zur gegenwärtigen Betroffenheit der Beschwerdeführer (§ 90 Abs. 1 BVerfGG).
- 64 Den Ländern stehe die Gesetzgebungskompetenz zur Regelung der Materie "Arbeitnehmerweiterbildung" zu. Der Bund habe es inzwischen ausdrücklich abgelehnt, der Verpflichtung aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 140 nachzukommen und die gesetzlichen Voraussetzungen für einen bezahlten Bildungsurlaub zu schaffen.
- 65 Alle arbeitsrechtlichen Regelungen, welche die Arbeitgeber in ihrem Verhältnis zu den Arbeitnehmern betreffen, unterfielen nicht dem Schutz des Art. 12 Abs. 1 GG, sondern dem Eigentumschutz des Art. 14 Abs. 1 GG. Selbst wenn die Betätigung als Arbeitgeber durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt sei, scheide die Verletzung dieses Grundrechts aus, denn die möglicherweise "am Rande" liegende Einschränkung der Unternehmertätigkeit sei durch sachgerechte und vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls gerechtfertigt und verletze auch nicht das Übermaßverbot.
- 66 Zulässige Berufsausübungsregelungen nach Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG seien im Regelfall auch zulässige Eigentumsinhaltsschranken (Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG). Die Bildungsurlaubsgesetze in Nordrhein-Westfalen und Hessen griffen nicht in die Eigentumssubstanz der Arbeitgeber ein, sondern berührten allenfalls geringfügig deren künftige Gewinnchancen. Immer dann, wenn es sich um solches Eigentum handele, dessen Verwertung den Einsatz abhängiger Arbeit voraussetze, seien in Anbetracht der verfassungsgerichtlich praktizierten Abstufung und im Hinblick auf das Sozialstaatsprinzip weitgehende Beschränkungen des Eigentums jedenfalls dann möglich, wenn dies im Interesse des arbeitenden Menschen liege.
- 67 Die Bildungsurlaubsgesetze seien auch mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Sonderabgabe sei weder direkt noch indirekt anwendbar. Die Finanzierung des Bildungsurlaubs über Entgeltfortzahlung seitens der Arbeitgeber sei schon begrifflich keine "Sonderabgabe" im Rechtssinne.

- 68 Es sei keine für den Arbeitgeber unzumutbare Belastung, wenn Weiterbildungsveranstaltungen unter anderem über die Bedeutung und Stellung der Gewerkschaften im demokratischen Rechtssystem und über kollektive Handlungsmöglichkeiten stattfänden.
- 69 c) Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft geht ebenfalls von der Verfassungsmäßigkeit der beiden Landesgesetze aus. Sie ist der Auffassung, daß ein Beitrag der Arbeitgeber dazu, die Herausforderungen der dritten industriellen Revolution zu bewältigen, erforderlich und zumutbar sei. Die Arbeitgeber hätten in der Vergangenheit die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs in Hessen hingenommen; die Belastung sei deshalb offenbar nicht unzumutbar. Die von den Arbeitgebern für akzeptabel angesehene "streng fachlich orientierte berufliche Weiterbildung" sei ohne soziale Bezüge nicht möglich und unterstelle einen Arbeitsbegriff, der allen sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen widerspreche. Abstrakte Arbeit gebe es nicht; Arbeit sei immer ein Teilbereich des gesellschaftlichen Lebens.
- B.
- 70 Die Verfassungsbeschwerden und die Vorlage des Arbeitsgerichts sind zulässig.
- I.
- 71 Die form- und fristgerecht eingelegten, unmittelbar gegen die Landesgesetze gerichteten Verfassungsbeschwerden 1 BvR 563/85 und 1 BvR 582/85 sind zulässig; die Beschwerdeführer sind durch die beanstandeten Normen, die ihnen als Arbeitgeber die Pflicht zur Freistellung und Entgeltfortzahlung ihrer Arbeitnehmer zu Bildungsurlaubszwecken aufgeben, selbst, gegenwärtig und unmittelbar in ihren Grundrechten betroffen (vgl. BVerfGE 60, 360 (370); 72, 39 (43)).
- 72 1. Die in beiden Gesetzen angeordneten Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsverpflichtungen verändern Rechtspositionen zum Nachteil der Beschwerdeführer. Daraus folgt deren Selbstbetroffenheit.
- 73 2. Die Beschwerdeführer sind durch die gesetzlichen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsbestimmungen unmittelbar betroffen, denn grundsätzlich genügt nach beiden Gesetzen ein Antrag des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers auf Gewährung von Bildungsurlaub, um die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts auszulösen (vgl. § 10 HBUG, § 8 Abs. 1 AWbG). Eines weiteren besonderen Vollziehungsaktes bedarf es dazu nicht (vgl. BVerfGE 72, 39 (43) m.w.N.).
- 74 3. Die Beschwerdeführer haben bereits jetzt organisatorische und finanzielle Vorkehrungen zu treffen und die zu erwartenden Freistellungs- und Entgeltfortzahlungskosten in ihre betriebswirtschaftliche Kalkulation einzustellen (vgl. BVerfGE 45, 104 (118 f.); 60, 360 (372); BVerfG, Beschluß vom 8. April 1987 - 2 BvR 909/82 u. a. -, Umdruck S. 58 f.). Sie sind nicht nur virtuell, sondern gegenwärtig durch die beanstandeten gesetzlichen Bestimmungen betroffen. Zwar haben sie nicht geltend gemacht, Arbeitnehmer ihrer Unternehmen hätten bereits Bildungsurlaub beansprucht. Aufgrund der gesetzgeberischen Prognosen ist jedoch mit der Inanspruchnahme der Beschwerdeführer zu rechnen.
- II.
- 75 Auch die Verfassungsbeschwerde 1 BvR 974/86, die sich gegen eine arbeitsgerichtliche Entscheidung richtet, ist zulässig. Zu ihrer form- und fristgerechten Begründung genügte es, daß die Beschwerdeführerin binnen Monatsfrist auf die von einem anderen Beschwerdeführer eingelegte Verfassungsbeschwerde Bezug nahm und dessen Beschwerdeschrift beifügte (vgl. BVerfGE 67, 213 (222)).
- III.
- 76 Die Vorlage im Verfahren der konkreten Normenkontrolle 1 BvL 3/86 ist zulässig, denn der Ausgang des Verfahrens hängt von der Gültigkeit der zur Prüfung gestellten Rechtsnormen des nordrheinwestfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes ab (vgl. BVerfGE 65, 160 (168); 67, 26 (33 f.)).

- 77 1. Das vorlegende Gericht hat die Entscheidungserheblichkeit in dem erforderlichen Umfang dargelegt. Es hat mit vertretbaren Erwägungen und mit hinreichender Deutlichkeit aufgezeigt, daß die Entscheidung über den Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers im Ausgangsverfahren von der Gültigkeit des § 7 Satz 1 AWbG abhängt. Diese Vorschrift konkretisiert den in § 1 Abs. 1 AWbG festgelegten Grundsatz des bezahlten Bildungsurlaubs. Die rechtliche Beurteilung des vorlegenden Gerichts ist nicht offensichtlich unhaltbar (vgl. BVerfGE 62, 223 (229) m.w.N.; 72, 51 (60)).
- 78 Das gilt auch für seine Ansicht, daß es nicht nachzuprüfen habe, ob es sich hier um eine nach § 9 Buchst. d AWbG zu Recht anerkannte Bildungsveranstaltung handele. Im Unterschied zu den als anerkannt geltenden Bildungsveranstaltungen nach § 9 Buchst. a bis c AWbG sieht § 9 Buchst. d AWbG ein förmliches Anerkennungsverfahren vor. Wenn das vorlegende Arbeitsgericht insoweit eine auf den Inhalt der Bildungsveranstaltung bezogene Inzidentkontrolle ablehnt, weil es den Rechtsstreit nur mit Bindungswirkung zwischen den beteiligten Parteien des Ausgangsverfahrens entscheiden könne, so ist dem verfassungsrechtlich nicht entgegenzutreten. Die zur verfassungsrechtlichen Prüfung gestellten Fragen nötigen nicht zu einer Entscheidung darüber, auf welchem Rechtsweg die Arbeitgeber effektiven Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 GG) erlangen können, wenn sie sich gegen die Anerkennung einer Bildungsveranstaltung nach § 9 Buchst. d AWbG wenden wollen.
- 79 2. Das vorlegende Gericht hat die für die Prüfung der Verfassungsmäßigkeit einer Norm notwendigen Umstände ausreichend aufgeklärt (vgl. BVerfGE 18, 186 (192); 70, 219 (228 f.)). Es erachtet die Entgeltfortzahlungspflicht für den Bildungsurlaub nicht für erforderlich. Von seinem Rechtsstandpunkt aus war es deshalb nicht gehalten, nähere Feststellungen zur Kostenlast der Arbeitgeber zu treffen. Die Zulässigkeit einer Vorlage kann nicht davon abhängen, ob die zugrunde gelegte materielle verfassungsrechtliche Beurteilung des vorlegenden Gerichts zutreffend ist oder nicht.
- C.
- 80 Die Länder haben die Gesetzgebungskompetenz, die Arbeitnehmerweiterbildung zu regeln. Die zur Prüfung gestellten gesetzlichen Vorschriften in Hessen und Nordrhein-Westfalen über die Freistellung der Arbeitnehmer und die Entgeltfortzahlung bei Inanspruchnahme von Bildungsurlaub sind auch in der Sache im wesentlichen verfassungsgemäß. Verfassungswidrig ist jedoch § 3 Abs. 1 HBUG soweit er den Arbeitgebern Entgeltfortzahlungspflichten für den Zusatzurlaub pädagogischer Mitarbeiter auferlegt, ohne Ausgleichsmöglichkeiten vorzusehen.
- I.
- 81 Die Kompetenz der Länder, die Arbeitnehmerweiterbildung gesetzlich zu regeln, ergibt sich aus Art. 70, Art. 72 Abs. 1 und Art. 74 Nr. 12 GG. Das Hessische Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub und das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz sind danach formell verfassungsgemäß zustande gekommen.
- 82 1. Zur Abgrenzung der Gesetzgebungsbefugnis kommt es auf den Gegenstand des Gesetzes und nicht auf dessen Anknüpfungspunkt an (BVerfGE 68, 319 (327 f.)). Die angegriffenen Gesetze gestalten in den zur Prüfung gestellten Normen wechselseitige Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Dies sind Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, und zwar unabhängig davon, ob die bezahlte Freistellung der beruflichen oder der politischen Weiterbildung dient. Der Sachzusammenhang mit dem Arbeitsrecht geht nicht dadurch verloren, daß die beanstandeten Vorschriften neben einem Interessenausgleich am Arbeitsplatz auch private Belange des Arbeitnehmers mitberücksichtigen.
- 83 2. Das Arbeitsrecht ist Gegenstand konkurrierender Gesetzgebung (Art. 74 Nr. 12 GG). Solange und soweit der Bund auf diesem Gebiet von seinem Gesetzgebungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat, besitzen die Länder die Gesetzgebungszuständigkeit (Art. 72 Abs. 1 GG). Das bürgerlich-rechtliche Kodifikationsprinzip steht einer landesgesetzlichen Regelung nicht entgegen, denn das Arbeitsrecht hat sich zu einem selbständigen Rechtsgebiet entwickelt (BVerfGE 7, 342 (348)).
- 84 a) Das Recht der Arbeitnehmerweiterbildung ist bundesrechtlich nicht abschließend geregelt. Soweit Teilbereiche bundesgesetzlich normiert sind, handelt es sich nicht um abschließende Re-

gelingen. Die bestehenden bundesrechtlichen Vorschriften zur Freistellung und Entgeltfortzahlung (Übersicht bei Nuissl/Sutter, Rechtliche und politische Aspekte des Bildungsurlaubs, 1984, S. 7 ff.) richten sich an andere Adressaten oder haben andere Regelungsgegenstände als den allgemeinen Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer zum Inhalt. Die in § 1 Abs. 3 und 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beschriebene berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung sind in §§ 46, 47 BBiG nicht abschließend arbeitsrechtlich geregelt. Dort wird nur ein vornehmlich auf die Prüfungsanforderungen und das Prüfungsverfahren zugeschnittener berufsordnender Regelungsrahmen festgelegt. Berufsbildung und Bildungsurlaub für Arbeitnehmer sind jeweils eigenständige Regelungsmaterien. Die Arbeitnehmerweiterbildung ist im Unterschied zur Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht primär beruflich orientiert (vgl. Kemp, Stichwort "Weiterbildung", in: Schlüsselwörter zur Berufsbildung, 1977, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, S. 391). Die überbetrieblich ausgerichtete Arbeitnehmerweiterbildung strebt die Verklammerung von beruflicher und politischer Weiterbildung an. Sie dient in erster Linie der Persönlichkeitsentwicklung des Arbeitnehmers und weniger dem Erlernen konkret berufsbezogener Fertigkeiten und Kenntnisse. Auch der Bundesgesetzgeber ist augenscheinlich von der Eigenständigkeit der Arbeitnehmerweiterbildung ausgegangen, als er sieben Jahre nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes das ILO-Übereinkommen Nr. 140 ratifizierte und dabei die Einführung von bezahltem Bildungsurlaub erwog (Denkschrift, BTDrucks. 7/4766, S. 11 f.; Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BTDrucks. 7/5355, S. 3).

- 85 § 616 Abs. 1 BGB ist kein abschließender Auffangtatbestand für alle nicht spezialgesetzlich geregelten Fälle der bezahlten Arbeitnehmerfreistellung. Die Norm regelt nur die Vergütungspflicht für vorübergehende Dienstverhinderungen. Damit ist nicht die vom Arbeitnehmer gezielt beanspruchte Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung berührt, sondern allein der Fall gesetzlich geklärt, wie zu verfahren ist, wenn der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden in die Lage gerät, nicht arbeiten zu können.
- 86 b) Der Bund hat in der Vergangenheit nicht mit Sperrwirkung gegenüber den Ländern von seinem Gesetzgebungsrecht zur Arbeitnehmerweiterbildung Gebrauch gemacht. Ein "Gebrauchmachen" im Sinne des Art. 72 Abs. 1 GG liegt weder in dem von der CDU-Fraktion 1973 vorgelegten Gesetzentwurf zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (BTDrucks. 7/615) noch in dem von der SPD-Fraktion 1966 eingebrachten Entwurf eines Arbeitsmarkt-Anpassungsgesetzes (BTDrucks. V/887), denn beide Gesetzesvorhaben sind nicht zu einem förmlichen Abschluß gekommen.
- 87 c) Die Staatspraxis bestätigt das Fehlen einer abschließenden bundesgesetzlichen Regelung. Sie ist für die Auslegung der Art. 70 ff. GG von besonderem Gewicht. Sie zeigt, ob und wie der historische Gesetzgeber eine Kompetenz genutzt hat und inwieweit sich dadurch unter dem übergeordneten Gesichtspunkt der Kontinuität der Kompetenzordnung eine Bestandsgarantie herausgebildet hat (BVerfGE 61, 49 (175 f.); 68, 319 (328)). Bislang sind alle Bundesländer von ihrer Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Arbeitnehmerweiterbildung ausgegangen. Neben den bestehenden ländergesetzlichen Regelungen gab es auch in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und im Saarland Gesetzentwürfe zur Arbeitnehmerweiterbildung (oben A I 1). Auf Bundesebene ist die konkurrierende Gesetzgebungskompetenz der Länder auf diesem Gebiet bislang nicht ernsthaft in Frage gestellt worden. Aus Anlaß der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 140 haben sich die beteiligten Ausschüsse des Bundestages (BTDrucks. 7/5355), die Bundesregierung und der Bundesrat vielmehr übereinstimmend dahin geäußert, daß die bestehenden bundesrechtlichen Bildungsurlaubsregelungen und die auf Länderebene verabschiedeten Bildungsurlaubsgesetze sowie diesbezügliche tarifvertragliche Vereinbarungen den Anforderungen und Zielen des Übereinkommens entsprechen (Denkschrift und Anlage 2, BTDrucks. 7/4766, S. 11, 15 f.). Diesen Standpunkt hat die Bundesregierung auf eine Große Anfrage von Abgeordneten der SPD-Fraktion (BTDrucks. 10/5545, S. 6) am 30. September 1986 erneut bekräftigt und die Auffassung vertreten, daß einem bundeseinheitlichen Gesetz flexiblere und praxisgerechtere Regelungen "auf Länderebene" oder im Rahmen von Tarifverträgen vorzuziehen seien (BTDrucks. 10/6085, S. 17).

II.

- 88 Die verfassungsrechtliche Prüfung betrifft die Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsregelungen beider Gesetze. Maßstab der materiellen Prüfung ist vorrangig Art. 12 Abs. 1 GG. Dieses Grundrecht ist nicht verletzt.

- 89 1. Die Berufsausübung der Arbeitgeber in Hessen und Nordrhein- Westfalen ist mittelbar dadurch berührt, daß ihnen zusätzliche Freistellungs- und Kostenlasten aufgebürdet werden, welche die Verfügung über die Arbeitskraft ihrer Arbeitnehmer einschränken.
- 90 Regelungen der Berufsausübung 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 Zweckes 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 (BVerfGE 68, 155 (171); 71, 183 (197) jeweils m.w.N.; 72, 26, (31); st. Rspr.). Das Grundgesetz läßt dem Gesetzgeber im Zusammenhang mit Berufsausübungsregelungen ein erhebliches Maß an Freiheit (grundlegend BVerfGE 7, 377 (405 f.)) und räumt ihm bei der Festlegung der zu verfolgenden berufs-, arbeits- oder sozialpolitischen Ziele eine ebenso weite Gestaltungsfreiheit wie bei der Bestimmung wirtschaftspolitischer Ziele ein (vgl. BVerfGE 37, 1 (21); 39, 210 (225 f.); 46, 246 (257); 51, 193 (208)). Der Gesetzgeber darf dabei Gesichtspunkte der Zweckmäßigkeit in den Vordergrund stellen (BVerfGE 7, 377 (406)). Seine Gestaltungsfreiheit ist noch weiter, wenn - wie hier - die beanstandete Regelung keinen unmittelbar berufsregelnden Charakter hat (BVerfGE 46, 120 (145); vgl. auch BVerfGE 57, 139 (158 f.)).
- 91 2. a) Die den Arbeitgebern in Hessen und Nordrhein-Westfalen gesetzlich auferlegten Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten für Arbeitnehmer, die an Bildungsveranstaltungen teilnehmen, sind durch Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt.
- 92 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. Wirtschaft und Gesellschaft erhält 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 kann, liegt es im Interesse des Allgemeinwohls, die Bildungsbereitschaft dieser Gruppe zu verbessern. Unter dem Gesichtspunkt des Gemeinwohls begegnet es auch keinen Bedenken, daß Bildungsurlaub nicht nur für berufsbildende, sondern auch für politisch bildende Veranstaltungen vorgesehen ist. Der technische und soziale Wandel bleibt in seinen Auswirkungen nicht auf die Arbeits- und Berufssphäre beschränkt. Er ergreift vielmehr auch Familie, Gesellschaft und Politik und führt zu vielfältigen Verflechtungen zwischen diesen Bereichen. Daraus ergeben sich zwangsläufig Verbindungen zwischen beruflicher und politischer Bildung, die der Gesetzgeber bei der Verfolgung seines Ziels berücksichtigen durfte. Es liegt daher 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 Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern.
- 93 b) Die in beiden Gesetzen vorgesehenen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten der Arbeitgeber sind geeignet, die Bereitschaft von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu erhöhen. Sie erlauben ihnen die Weiterbildung ohne größere Einbußen an Freizeit und Arbeitslohn und räumen damit erhebliche Hindernisse für die Beteiligung an Bildungsprogrammen aus.
- 94 Die Freistellung der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts ist auch erforderlich, um ihre Bildungsbereitschaft zu erhöhen. Eine Verlegung der Bildungsveranstaltungen in die arbeitsfreien Zeiten des Feierabends oder des Wochenendes würde zwar das Grundrecht der Arbeitgeber aus Art. 12 Abs. 1 GG schonen, könnte aber weder quantitativ noch qualitativ die gleiche Wirkung erzielen. Nach den bisherigen Erfahrungen wären nicht nur die Teilnehmerzahlen, sondern auch die Bildungserfolge geringer. Diese hängen nämlich zu einem Gutteil von der Aufnahmefähigkeit der Teilnehmer und der zeitlichen Konzentration der Programme ab, die bei Wochenend- oder Feierabendveranstaltungen nicht in gleichem Maße gewährleistet wären. Von einer wesentlich geringeren Beteiligung müßte auch dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer für die Zeit des Bildungsurlaubs auf seinen Lohn zu verzichten hätte. Ob die Kosten der hiernach

erforderlichen Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber zu tragen sind, ist dagegen keine Frage der Erforderlichkeit, sondern der Zumutbarkeit der gesetzlichen Regelung.

- 95 Der Eingriff in die Freiheit der Berufsausübung der Arbeitgeber in Hessen und Nordrhein-Westfalen steht nicht außer Verhältnis zu dem vom Gesetzgeber verfolgten Zweck.
- 96 Nach den vertretbaren Annahmen der Landesgesetzgeber über die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs sind unzumutbare Kostenlasten für die Arbeitgeber nicht zu erwarten. Die Landesgesetzgeber können allerdings verpflichtet sein, bei einem unvorhergesehenen erheblichen Auseinanderklaffen zwischen den angenommenen und später tatsächlich eintretenden Kostenbelastungen auf Arbeitgeberseite gesetzgeberische Korrekturen anzubringen (BVerfGE 50, 290 (335); 65, 1 (55 f.) m. w. N.), denn der Grundrechtsschutz aus Art. 12 Abs. 1 GG schließt die Abwehr etwa übermäßig belastender und nicht zumutbarer gesetzlicher Auflagen mit ein (BVerfGE 22, 1 (20 f.); 37, 271 (289); st. Rspr.).
- 97 Bei der Auferlegung der Lasten durfte der Gesetzgeber auch berücksichtigen, daß die Weiterbildung der Arbeitnehmer nicht nur diesen, sondern ebenso der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zugutekommt. Weiterhin durfte er in Erwägung ziehen, daß der Arbeitgeber zur Wertschöpfung und zur Erreichung des Unternehmenszweckes regelmäßig der Mitwirkung seiner Arbeitnehmer bedarf (vgl. BVerfGE 50, 290 (349)). Er durfte ferner in Rechnung stellen, daß der Arbeitnehmer zur Existenzsicherung in der Regel seine volle Arbeitskraft einsetzen muß und daß dies infolge der zeitlichen Bindung seine persönlichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten im beruflichen und politischen Bereich als Bestandteil der Persönlichkeitsentfaltung beschneidet.
- 98 Die angegriffenen Gesetze enthalten zudem Einschränkungen, welche in ihrer Gesamtheit die Interessen der Arbeitgeber und ihrer Unternehmen angemessen berücksichtigen. Damit haben die Landesgesetzgeber den konkurrierenden Grundrechtspositionen der Arbeitsvertragspartner aus Art. 12 Abs. 1 GG ausgewogen Rechnung getragen. Die Landesgesetzgeber haben die Dauer des allgemeinen Bildungsurlaubs für Arbeitnehmer auf eine Arbeitswoche im Kalenderjahr begrenzt (§ 2 Abs. 1 HBUG, § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AWbG); sie sind an der unteren Grenze der Forderungen für eine sinnvolle, pädagogisch und organisatorisch erfolversprechende Ausrichtung von Bildungsurlaubsveranstaltungen geblieben (vgl. dazu Beer, Bildungsurlaub, Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Band 126, 1978, S. 134). Weiterhin ermöglichen es gesetzlich verankerte Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers (§ 5 Abs. 1 Satz 1 HBUG, § 5 Abs. 1 AWbG), daß der Arbeitgeber frühzeitig Vorkehrungen gegen Betriebsablaufstörungen trifft. Namentlich die in § 5 Abs. 1 Satz 2 HBUG, § 5 Abs. 2 Satz 1 AWbG aufgenommenen Leistungsverweigerungsrechte des Arbeitgebers setzen gewichtige Schranken für den Bildungsurlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Danach kann der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer beantragten Bildungsurlaub ablehnen, wenn dem dringende betriebliche Erfordernisse (HBUG) oder zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer (AWbG) entgegenstehen. § 5 Abs. 2 Satz 1 HBUG sieht überdies vor, daß der Arbeitgeber Freistellungen zur Arbeitnehmerweiterbildung nicht mehr vorzunehmen braucht, sobald im laufenden Kalenderjahr mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer des Betriebes an gesetzlich vorgesehenen Bildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Diese gesetzlichen Schranken gewährleisten bei verfassungskonformer Auslegung durch die Fachgerichte, daß die Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerweiterbildung nicht unverhältnismäßig belastet werden (vgl. ArbG Wetzlar, Urteil vom 18. Februar 1986, DB 1986, S. 1234). Den Fachgerichten obliegt es auch, bei thematisch umstrittenen Bildungsveranstaltungen zu erkennen, ob diese inhaltlich den gesetzlichen Zielvorgaben (berufliche und politische Weiterbildung) entsprechen. Der Umstand, daß es in diesem Bereich vereinzelt zu Rechtsmißbräuchen kommen kann, hat nicht ohne weiteres die Verfassungswidrigkeit der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zur Folge (vgl. BVerfGE 57, 70 (106); 70, 278 (288)).

III.

- 99 Hingegen steht die in § 3 HBUG den Arbeitgebern ohne Ausgleichsmöglichkeit aufgebundene Entgeltfortzahlungspflicht für den Zusatzurlaub, den pädagogische Mitarbeiter an Bildungsveranstaltungen in Hessen beanspruchen können, nicht im Einklang mit Art. 12 Abs. 1 GG.
- 100 1. Sprechen für die Arbeitnehmerweiterbildung Gründe des Gemeinwohls und erweist sich die befristete, bezahlte Freistellung von Arbeitnehmern als geeignet und erforderlich zur Erreichung



der gesetzgeberischen Ziele, so erscheint es auch sachgerecht, dies auf die pädagogische Mitarbeit von Arbeitnehmern an Bildungsveranstaltungen zu erstrecken.

- 101 Das fehlende Wissen um die Verhältnisse am Arbeitsplatz und die Bildungsarbeit mit bildungsungewohnten Teilnehmern macht den begleitenden Einsatz von pädagogisch befähigten Arbeitnehmern sinnvoll. Diese können Erfahrungen vermitteln, die bei hauptberuflich tätigen pädagogischen Personal nicht in gleicher Weise vorauszusetzen sind. Das Ziel höherer Wirksamkeit von Veranstaltungen der Arbeitnehmerweiterbildung rechtfertigt es infolgedessen, pädagogisch befähigte Arbeitnehmer neben dem Lehrpersonal für Bildungsveranstaltungen vorzusehen.
- 102 Dabei begegnet es keinen grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Bedenken, wenn der Gesetzgeber berücksichtigt, daß die pädagogischen Mitarbeiter ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse nicht aufs Spiel setzen und zur Mitarbeit deshalb nur bereit sein werden, wenn sie insoweit arbeitsrechtlich abgesichert sind. Im Rahmen des gesetzgeberischen Plans erscheint es mithin folgerichtig, dem Arbeitgeber auch für die Dauer des Zusatzurlaubs der bei ihm beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter eine Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflicht aufzuerlegen.
- 103 2. Die Grenzen der Zumutbarkeit für eine zusätzliche Kostenbelastung der Arbeitgeber sind hier allerdings enger als bei den Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüchen für den allgemeinen Bildungsurlaub der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1 HBUG.
- 104 Das gesetzgeberische Grundanliegen ist die berufliche und politische Weiterbildung der Arbeitnehmer. Der Zusatzurlaub für pädagogisch befähigte Arbeitnehmer dient nur als Mittel zur Erreichung dieses Ziels. Gewinnung und Vergütung des Ausbildungspersonals obliegen der Sache nach in erster Linie den überbetrieblichen Bildungsträgern, die der Gesetzgeber mit der Durchführung der Arbeitnehmerweiterbildung betraut hat (§ 9 HBUG). Die Verantwortungsbeziehung des Arbeitgebers, die seine Belastung mit dem allgemeinen Bildungsurlaubsanspruch des weiterzubildenden Arbeitnehmers rechtfertigt, hat keine Bedeutung, wenn es nur darum geht, pädagogisch befähigte Mitarbeiter für Bildungsveranstaltungen zu gewinnen. Die insoweit zusätzlich anfallenden Kosten der Entgeltfortzahlung sind Teil des Gesamtaufwandes, der sich nicht einzelnen Arbeitsverhältnissen zuordnen läßt. Es ist daher verfassungsrechtlich geboten, Ausgleichsmöglichkeiten zu schaffen. Denkbar wäre etwa, diese Kosten auf alle Arbeitgeber anteilig umzulegen (Solidareinrichtung) oder ihre Erstattung durch eine öffentliche Kasse oder den Träger der Bildungsveranstaltung vorzusehen.
- 105 Der Gesetzgeber wird daher die Kostenverteilung für den Zusatzurlaub nach § 3 HBUG neu regeln müssen. Da ihm dazu mehrere Möglichkeiten zur Verfügung stehen, darf das Bundesverfassungsgericht der gesetzgeberischen Einschätzung und Gestaltung nicht vorgreifen (vgl. BVerfGE 28, 324 (362 f.); 52, 369 (379); 55, 100 (113)). Es hat sich darauf zu beschränken, insoweit § 3 HBUG mit Art. 12 Abs. 1 GG für unvereinbar zu erklären.

#### IV.

- 106 Die umstrittenen Regelungen der angegriffenen beiden Landesgesetze zur Freistellung der bildungswilligen Arbeitnehmer und zur Entgeltfortzahlung verstoßen nicht gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG). Die in diesem Zusammenhang den Arbeitgebern auferlegten Lasten lassen sich nicht an den Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Sonderabgabe messen. Die Schutzbereiche anderer Grundrechte sind nicht betroffen.
- 107 1. Der Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) läßt dem Gesetzgeber weitgehende Freiheit, Lebenssachverhalte und das Verhalten von Personen entsprechend dem Regelungszusammenhang verschieden zu behandeln (vgl. BVerfGE 60, 329 (346); 68, 237 (250)); es genügt den verfassungsrechtlichen Anforderungen des Gleichheitssatzes, wenn die vom Gesetzgeber gewählte Differenzierung auf sachgerechten Erwägungen beruht (BVerfGE 74, 182 (200) m.w.N.).
- 108 a) Diesem Gebot entspricht es, daß die Landesgesetzgeber nur Arbeitnehmer und nicht auch andere Personengruppen mit Ansprüchen auf Bildungsurlaub ausgestattet haben. Ziel der arbeitsrechtlichen Regelung ist es, arbeitnehmerspezifische Bildungshemmnisse zu überwinden.
- 109 b) Es verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz, daß die Beschwerdeführer von den hier in Rede stehenden Belastungen möglicherweise je nach Art und Größe ihrer Unternehmen verschieden betroffen werden. Bei der Ordnung von Massenerscheinungen, wie sich auch die Weiterbildung der Arbeitnehmer darstellt, sind typisierende Regelungen allgemein als notwendig anerkannt

und vom Bundesverfassungsgericht im Grundsatz ständig als verfassungsrechtlich unbedenklich behandelt worden (vgl. BVerfGE 17, 1 (23) m.w.N.; st. Rspr.). Härten in Einzelfällen sind dabei unvermeidlich und müssen hingenommen werden (vgl. BVerfGE 13, 21 (29); st. Rspr.). Außerdem hat der Gesetzgeber in den zur Prüfung stehenden Gesetzen gegen besondere Härten Vorsorge getroffen (C II 2 b).

- 110 c) Die den Arbeitgebern in Hessen und Nordrhein-Westfalen auferlegten Bildungsurlaubslasten sind auch bei materieller Betrachtung nicht mit einer Sonderabgabe (vgl. dazu BVerfGE 55, 274 (304 ff.); BVerfG, Beschluß vom 8. April 1987 - 2 BvR 909/82 u. a. -, Umdruck S. 61 f.) zu vergleichen.
- 111 Geldleistungspflichten gegenüber dem Staat werden nicht begründet; ein zweckgebundenes Sondervermögen wird nicht gebildet. Die auf Dauer angelegten gesetzlichen Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten bestehen nur im Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es geht nicht darum, Einnahmen für öffentliche Haushalte zu erzielen; die für eine Sonderabgabe typischen Zwecke des Ausgleichs oder der Verhaltenslenkung (vgl. BVerfGE 67, 256 (277)) sollen hier nicht erfüllt werden. Bei der gesetzlichen Gestaltung arbeitsvertraglicher Beziehungen können deshalb die abgabenrechtlichen Grundsätze nicht zum Tragen kommen (vgl. Ortmann, Der Personalrat 1985, S. 103 (104); Schlömp, NZA 1986, S. 814 (816) m.w.N.). Ein gesetzgeberischer Formenmißbrauch zur Umgehung der verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine Sonderabgabe ist nicht feststellbar.
- 112 2. Die von den Arbeitgebern zu erfüllenden Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten zum Bildungsurlaub der Arbeitnehmer berühren nicht die Schutzbereiche der Art. 2 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 GG.
- 113 a) Die speziellere Grundrechtsverbürgung aus Art. 12 Abs. 1 GG steht hier im Vordergrund. Eine wiederholte Prüfung unter denselben sachlichen Gesichtspunkten am verfassungsrechtlichen Maßstab des Art. 2 Abs. 1 GG (wirtschaftliche Handlungsfreiheit) scheidet mithin aus (vgl. BVerfGE 17, 232 (251); 19, 206 (225); 50, 290 (362) m.w.N.; 68, 193 (223 f.) m.w.N.).
- 114 b) Das Vermögen als solches wird vor der Auferlegung von Geldleistungspflichten durch Art. 14 Abs. 1 GG grundsätzlich nicht geschützt (BVerfGE 65, 196 (209); 70, 219 (230); st. Rspr.). Anhaltspunkte dafür, daß die gesetzlichen Geldleistungspflichten zur Arbeitnehmerweiterbildung die betroffenen Arbeitgeber übermäßig belasten und ihre Vermögensverhältnisse grundlegend beeinträchtigen (vgl. BVerfGE 68, 287 (310 f.) m.w.N.), liegen nicht vor.
- V.
- 115 Die Entscheidung über die teilweise Erstattung der notwendigen Auslagen der Beschwerdeführer im Verfassungsbeschwerde-Verfahren 1 BvR 582/85 beruht auf § 34 a Abs. 2 und 3 BVerfGG. Da diese Verfassungsbeschwerde im wesentlichen ohne Erfolg bleibt, ist es angemessen, nur eine geringfügige Auslagenerstattung anzuordnen.