

B I L D U N G S U R L A U B

F Ü R

A R B E I T N E H M E R

Ein Weg zur  
Verwirklichung des Grundrechts auf Bildung?

Herta Däubler-Gmelin

Gschwend / Tübingen

Die vorliegende Arbeit wurde vom Promotionsausschuss Dr. jur. der  
Universität Bremen als Dissertation angenommen.

Erstgutachter: Prof. Dr.J. Meyer

Zweitgutachter: Prof.Dr. L.Dietze

Promotionscolloquium: 12.2.1975

Note: magna cum laude

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	S. 1
1.1.	Die bildungspolitische Diskussion der vergangenen Jahre	S. 1
1.2.	Die Bedeutung von Bildung	S. 4
1.2.1.	Der traditionelle Bildungsbegriff	S. 4
1.2.2.	Elemente des aktuellen Bildungs- begriffs	S. 7
1.2.2.1.	Technokratische Elemente des Bildungsbegriffs	S. 8
1.2.2.2.	Elemente eines emanzipatorischen Bildungsbegriffes	S. 10
1.3.	Bildungsurlaub	S. 12
1.3.1.	Argumente gegen die Einführung von Bildungsurlaub	S. 12
1.3.1.1.	Fehlende Notwendigkeit von von Bildungsurlaub	S. 13
1.3.1.2.	Sinnlosigkeit von Bildungsurlaub	S. 14
1.3.1.3.	Die Schädlichkeit von Bildungsurlaub	S. 15
1.3.1.4.	Mangelnde Realisierbarkeit von Bildungsurlaub	S. 15
1.3.1.5.	Weitere Argumente	S. 16
1.3.2.	Argumente für die Einführung von Bildungsurlaub	S. 17
1.3.3.	Gang der Arbeit	S. 18
Anmerkungen zu Kapitel I		S. 23 ff.
2.	Überblick über den status quo	S. 54
2.1.	Bundeseinheitlich geltende Vor- schriften, die Regelungen zum Bildungsurlaub enthalten	S. 54

## II

2.1.1.	Bundesurlaubsgesetz	S. 54
2.1.2.	Arbeitsförderungsgesetz	S. 54
2.1.3.	Berufsausbildungsförderungs- gesetz und Berufsbildungsgesetz	S. 55
2.1.4.	Betriebsverfassungsgesetz	S. 57
2.1.5.	Die Sonderurlaubsverordnung für Beamte, Richter und Soldaten	S. 58
2.2.	Regelungen, die auf Landesebene Bestimmungen über Bildungsurlaub enthalten	S. 61
2.2.1.	Regelungen in Bereich des öffentlichen Dienstes	S. 61
2.2.2.	Sonderregelungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern	S. 62
2.2.2.1.	Jugendpflege	S. 62
2.2.2.2.	Junge Arbeitnehmer	S. 62
2.2.3.	Das Bildungsurlaubsgesetz der Freien und Hansestadt Hamburg	S. 63
2.3.	Tarifverträge über Bildungsurlaub	S. 64
2.3.1.	Rechtsanspruch	S. 65
2.3.2.	Fortzahlung der Bezüge	S. 66
2.3.3.	Dauer des Bildungsurlaubs	S. 67
2.3.4.	Der Kreis der Anspruchs- berechtigten	S. 67
2.3.5.	Inhalt der Bildungsveranstaltungen	S. 68
2.3.6.	Träger der Bildungsveranstaltungen	S. 69
2.3.7.	Weitere Bestimmungen	S. 70
2.3.8.	Zusammenfassung	S. 70
2.4.	Ausländische Regelungen	S. 72
2.4.1.	Europäische Gemeinschaft	S. 72

### III

2.4.2.	Beschlüsse internationaler Organisationen	S. 72
2.4.3.	Regelungen in europäischen Nachbarstaaten	S. 73
2.4.3.1.	Frankreich	S. 73
2.4.3.1.1.	Lohnfortzahlung	S. 75
2.4.3.1.2.	Staatliche Anerkennung der Bildungsveranstaltung	S. 75
2.4.1.3.3.	Zeitpunkt der Inanspruchnahme	S. 76
2.4.3.1.4.	Gewerkschaftliche Funktionsträger	S. 77
2.4.3.1.5.	Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren	S. 77
2.4.3.1.6.	Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	S. 77
2.4.3.1.7.	Gesetz vom 16.7.1971	S. 78
2.4.3.1.8.	Praxis	S. 79
2.4.3.2.	Italien	S. 79
2.4.3.2.1.	Gesetzentwurf von 1958	S. 79
2.4.3.2.2.	Gesetzentwurf von 1964	S. 80
2.4.3.2.3.	Tarifverträge	S. 80
2.4.3.3.	Belgien	S. 81
2.4.3.3.1.	Gesetz vom 20.7.1964	S. 82
2.4.3.3.2.	Sonderregelungen für Jugendliche bis 26 Jahren	S. 82
2.4.3.3.3.	Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	S. 83
2.4.3.3.4.	Reformvorschläge	S. 83
2.4.3.4.	Luxemburg	S. 84
2.4.3.4.1.	Allgemeine Reformvorschläge	S. 84

#### IV

2.4.3.4.2.	Gewerkschaftsvertreter	S. 85
2.2.4.3.5.	Niederlande	S. 85
2.4.3.5.1.	Gesetzliche Regelung	S. 85
2.4.3.5.2.	Tarifliche Regelung	S. 86
2.4.3.6.	Skandinavische Staaten	S. 86
2.4.3.6.1.	Gesetzliche Regelung	S. 86
2.4.3.6.2.	Tarifliche Regelung	S. 87
2.4.3.7.	Großbritannien	S. 87
2.4.3.7.1.	Allgemeine Fortbildungsmöglichkeiten	S. 87
2.4.3.7.2.	Kollektivvereinbarungen	S. 88
2.4.3.7.3.	Öffentlicher Dienst	S. 88
2.4.3.3.	Zusammenfassung	S. 89
2.4.4.	Weiterer Überblick	S. 89
2.4.4.1.	Österreich und Schweiz	S. 90
2.4.4.1.1.	Österreich	S. 90
2.4.4.1.2.	Schweiz	S. 90
2.4.4.2.	USA	S. 91
2.4.4.3.	Sozialistische Staaten	S. 92
2.4.4.3.1.	UdSSR	S. 92
2.4.4.3.2.	DDR	S. 94
Anmerkungen	zu Kapitel II	S. 93 ff.

3.	Grundrechtliche Absicherung des Anspruchs auf Bildungsurlaub?	S. 141
3.1.	Einführung	S. 141
3.2.	Das Recht auf Bildung außerhalb des Grundgesetzes	S. 142
3.2.1.	Historische Entwicklung, Landes- verfassungen	S. 143
3.2.2.	Internationale Verträge	S. 145
3.2.2.1.	UN-Menschenrechtsdeklaration	S. 145
3.2.2.2.	Internationaler Pakt über bürger- liche und kulturelle Rechte	S. 146
3.2.2.3.	Europäische Menschenrechtskonvention	S. 147
3.2.2.4.	Europäische Sozialcharta	S. 147
3.3.	Das Recht auf Bildung im Grundgesetz	S. 148
3.3.1.	Diskussionsstand	S. 148
3.3.1.1.	Art. 6 GG (Elterliches Erziehungsrecht)	S. 151
3.3.1.2.	Art. 7 GG (Schulwesen)	S. 156
3.3.1.3.	Art. 12 GG (berufsbezogene Bildung)	S. 160
3.3.1.4.	Art. 2 GG (nicht-berufsbezogene Bildung)	S. 164
3.3.1.5.	Zusammenfassung und weitere Fragestellungen	S. 171
3.3.2.	Die generelle Problematik von Leistungsgrundrechten	S. 174
3.3.2.1.	Das der Arbeit zugrunde gelegte Verfassungsverständnis	S. 175
3.3.2.2.	Die Notwendigkeit von Leistungs- rechten zur Grundrechtsrealisierung	S. 178

## VI

3.3.2.3.	Einwände	S. 185
3.3.2.3.1	Wortlaut der Grundrechte	S. 185
3.3.2.3.2.	Entstehungsgeschichte des Grundgesetzes	S. 186
3.3.2.3.3.	Überspielung des Sozialstaatsprinzips?	S. 189
3.3.2.3.4.	Mangelnde Bestimmtheit sozialer Grundrechte?	S. 192
3.3.3.	Leistungsansprüche gegen den Staat, insbesondere aufgrund der Art. 2 und 12 GG	S. 194
3.3.3.1.	Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit des Parlaments?	S. 195
3.3.3.2.	Rechtfertigung eines Leistungsanspruchs aus Art. 2 Abs. 1 GG auf nicht-berufsbezogene Bildung	S. 200
3.3.3.3.	Freier Zugang, Schaffung von Ausbildungskapazitäten	S. 203
3.3.4.	Leistungsansprüche gegen Dritte?	S. 204
3.3.4.1.	Grundsätzliche Erwägungen - Adressatenkreis und Begrenzung durch Grundrechte Dritter	S. 205
3.3.4.2.	Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung von der Arbeit	S. 210
3.3.4.2.1.	Verfügung des Arbeitgebers über die Arbeitszeit; keine Ausweichmöglichkeiten des Arbeitnehmers	S. 211
3.3.4.2.2.	Abwägung gegenüber Arbeitgebergrundrechten	S. 216
3.3.4.2.3.	Umfang des Anspruchs	S. 218
3.3.4.3.	Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung und Kostenübernahme	S. 220



## VII

3.4.	Einpassung der Arbeitnehmeransprüche in das System des Individualarbeitsrechts	S. 223
Anmerkungen zu Kapitel III		S. 229ff.
4.	Die durch den Bildungsurlaub aufgeworfenen Einzelfragen - Übersicht	S. 260
4.1.	Die Gesetzgebungskompetenz	S. 264
4.1.1.	Umfang der Bundeszuständigkeit	S. 264
4.1.2.	Umfang der Landeszuständigkeit	S. 270
4.1.2.1.	Erweiterung von Betriebsratsbefugnissen durch Landesgesetz?	S. 275
4.1.2.2.	Örtlicher und personeller Geltungsbereich des Landesrechts	S. 276
4.2.	Grundrechte als Schranken der der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers	S. 279
4.2.1.	Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 14 GG	S. 279
4.2.2.	Bindung an den Gleichheitssatz bei der Bestimmung des begünstigten Personenkreises	S. 282
4.2.2.1.	Einbeziehung von Selbständigen und Hausfrauen im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG?	S. 283
4.2.2.2.	Notwendigkeit einer Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen?	S. 285
4.2.2.3.	Notwendige Einbeziehung Auszubildender?	S. 288
4.2.2.4.	Differenzierung innerhalb der Arbeitnehmer?	S. 289

## VIII

4.2.2.4.1.	Allgemein	S. 290
4.2.2.4.2.	Schlechterstellung ausländischer Arbeitnehmer?	S. 291
4.2.3.	Wahrung von Arbeitnehmergrundrechten	S. 298
4.2.3.1.	Beeinträchtigung der Rechte des Bildungsunwilligen?	S. 298
4.2.3.2.	Gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung?	S. 300
4.3.	Inhaltliche Probleme der Bildungsveranstaltungen	S. 303
4.3.1.	Positive und negative Aussagen des Grundgesetzes und der Länderverfassungen	S. 305
4.3.2.	Das Anerkennungsverfahren	S. 309
4.3.2.1.	Grundsätzliche Zulässigkeit	S. 310
4.3.2.2.	Kriterien für die "Eignung"	S. 311
4.3.2.3.	Träger der Bildungsveranstaltungen	S. 312
4.3.3.	Mitbestimmung im Weiterbildungsprozeß	S. 314
4.3.3.1.	Das geltende Recht	S. 314
4.3.3.2.	Verbesserung über Gesetzesänderungen oder Anerkennungsvoraussetzungen	S. 316
4.4.	Probleme der praktischen Durchführung	S. 319
4.4.1.	Auswahl der Teilnehmer, insbesondere in Knappheitssituationen	S. 319
4.4.1.1.	Reduzierung des Kreises der Anspruchsberechtigten durch den Gesetzgeber?	S. 320
4.4.1.2.	Überbetriebliche Verteilung der knappen Weiterbildungsplätze	S. 321

4.4.1.3.	Bewältigung kollidierender Urlaubswünsche im betrieblichen Bereich	S. 323
4.4.1.3.1.	Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG und § 98 Abs. 3	S. 324
4.4.1.3.2.	Inhaltliche Kriterien für die Entscheidung durch Arbeitgeber Und Betriebsrat	S. 326
4.4.1.3.2.1.	Dringende betriebliche Belange	S. 328
4.4.1.3.2.2.	Soziale Gesichtspunkte	S. 330
4.4.2.	Die nähere Ausgestaltung des Anspruchs auf Bildungsurlaubs	S. 332
4.4.2.1.	Unterhaltsbeihilfe oder Lohn- fortzahlung	S. 332
4.4.2.2.	Voraussetzungen der Geltend- machung des Anspruchs	S. 334
4.4.2.3.	Sicherung der Zweckerreichung	S. 335
4.4.2.4.	Sicherung des Anspruchs	S. 336
4.4.3.	Ersatz der Teilnahmekosten durch den Arbeitgeber?	S. 338
4.5.	Die tarifliche Regelung des Bildungsurlaubs	S. 339
4.5.1.	Fehlende Kompetenz der Tarif- parteien	S. 339
4.5.1.1.	Rechtsgrundlage und allgemeine Grenzen der Tarifautonomie	S. 340
4.5.1.2.	Zulässigkeit der tariflichen Normierung von der Freistellung, Lohnfortzahlung und Kostenüber- nahme durch den Arbeitgeber	S. 343

4.5.1.3.	Zulässigkeit der Regelung sonstiger Fragen	S. 352
4.5.2.1.1.	Der personelle Geltungsbereich von Bildungsurlaubstarifen	S. 353
4.5.3.	Tarifliche Regelung des Freistellungsanspruch	S. 357
4.5.3.1.	Die Einzelheiten des Anspruchs	S. 357
4.5.3.2.	Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats?	S. 357
4.5.4.	Finanzierung des Bildungsurlaubs durch einen als Gemeinsame Einrichtung organisierten Fonds?	S. 360
4.5.4.1.	Begriff und Anwendungsbereich der Gemeinsamen Einrichtungen	S. 362
4.5.4.2.	Gestaltungsmöglichkeiten	S. 363
4.5.4.3.	Grundrechtsschutz von Beteiligten	S. 364
4.5.4.4.	Einbeziehung von Nichtorganisierten?	S. 365
4.5.5.	Bestimmung des Trägers und der Bildungsinhalte	S. 367
4.5.5.1.	Freie Auswahl oder Gründung des Trägers	S. 367
4.5.5.2.1.	Fortbildung durch Gemeinsame Einrichtungen; Zusammensetzung ihrer Organe	S. 368
4.5.5.3.	Auswahlverfahren und Inhalte	S. 371
4.5.5.4.	Mitbestimmung	S. 372
4.5.6.	Das Verhältnis zwischen tariflichen und gesetzlichen Bildungsurlaubsregelungen	S. 372
4.5.6.1.	Zum Verhältnis von Tarifvertrag und Gesetz im Allgemeinen	S. 373
4.5.6.2.	Einzelfragen	S. 375

4.5.6.2.1.	Günstigerer Tarifvertrag folgt auf auf Gesetz	S. 375
4.5.6.2.2.	Ungünstigerer Tarifvertrag folgt auf Gesetz	S. 377
4.5.6.2.3.	Gesetz folgt auf ungünstigeren Tarifvertrag	S. 377
4.5.6.2.4.	Gesetz folgt auf günstigeren Tarifvertrag	S. 378
4.6.	Einräumung von Bildungsurlaub durch andere rechtliche Mittel	S. 379
4.6.1.	Betriebsvereinbarung	S. 379
4.6.1.1.	Der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG	S. 380
4.6.1.2.	Erzwingbarkeit?	S. 381
4.6.2.	Vertragliche Vereinbarung, ins- besondere allgemeine Arbeits- bedingungen	S. 382
Anmerkungen zu Kapitel IV		S.384ff

Literaturverzeichnis



1. Einführung.

1.1. Die bildungspolitische Diskussion der vergangenen Jahre.

Die Einführung von Bildungsurlaub als Möglichkeit für Arbeitnehmer, zu mehr Wissen und Einfluß zu kommen, wird erst seit wenigen Jahren ernsthaft erörtert. Zwar spielen Bildungsfragen bereits seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland eine Rolle, doch wurde diese Diskussion mit sehr unterschiedlicher Stoßrichtung und Intensität geführt. Nur bei den unmittelbar nach dem zweiten Weltkrieg unternommenen Versuchen, ein demokratisch konzipiertes Bildungssystem aufzubauen, standen Grundsatzfragen im Vordergrund<sup>1.)</sup>.

Bereits zu Beginn der 50er Jahre verflachte die Bildungsdiskussion weitgehend: Organisatorische Schwierigkeiten wie unterschiedliche Berechtigungsnachweise, Fächerfolge und Schulbeginnstermine traten unter dem Schlagwort des "Schulchaos" in das Bewußtsein der Bevölkerung<sup>2.)</sup>.

Die bereits 1948/49 begonnene Arbeit der "Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder" zeitigte keine großen Auswirkungen, da ihre Beschlüsse die Kompetenzen von Bund und Ländern in keiner Weise antasteten<sup>3.)</sup>.

Auch die Tätigkeit des 1953 berufenen Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen <sup>4.)</sup> fand keine tiefe Resonanz in der Öffentlichkeit <sup>5.)</sup>. Ausgaben für Bildung hielten mit den Ausgaben oder Steigerungsraten anderer Bereiche nicht Schritt <sup>6.)</sup>. Erst gegen Ende der Rekonstruktionsperiode <sup>7.)</sup>, also zu Beginn der 60er Jahre, flammte die Diskussion um bildungspolitische Inhalte und Organisationsformen heftig auf <sup>8.)</sup>. Insbesondere das von Georg Picht geprägte Schlagwort von der "Bildungskatastrophe", dem "Bildungsnotstand" und die aus internationalen Vergleichen unübersehbar folgende bildungspolitische Entwicklungsbedürftigkeit der Bundesrepublik Deutschland <sup>9.)</sup> gingen seit dieser Zeit in das öffentliche Bewußtsein ebenso ein wie in die Diskussionen der Bevölkerung.

Die auf diese Zeit folgenden Erörterungen und Aktivitäten <sup>10.)</sup> bezogen sich in erster Linie auf den Bereich der höheren Schul- und Hochschulausbildung und deren Organisation <sup>11.)</sup>. Die Sektoren der beruflichen Ausbildung und der Weiterbildung blieben zunächst ausgespart <sup>12.)</sup>. Bezeichnete der damalige Bundeskanzler Erhard das Berufsausbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland noch 1963 als vorbildlich <sup>13.)</sup>, so wird mittlerweile auch auf diesem Gebiet die Notwendigkeit



einschneidender Reformen weitgehend anerkannt <sup>14.)</sup>.  
Erste Schritte zur Verbesserung der beruflichen Bildung  
sind unternommen <sup>15.)</sup>.

Der sogenannte quartäre Bildungsbereich der Erwachsenen-  
oder Weiterbildung <sup>16.)</sup>, dem die Forderung nach Bil-  
dungsurlaub systematisch zugeordnet werden muß <sup>17.)</sup>,  
stand noch länger im Schatten der allgemeinen Aufmerk-  
samkeit <sup>18.)</sup>. Erst in den letzten Jahren häuften sich  
die Stimmen auf supranationaler <sup>19.)</sup> und nationaler  
Ebene, die auf die Bedeutung dieses Bereiches hinweisen.  
In Stellungnahmen des Bundes <sup>20.)</sup>, der Länder <sup>21.)</sup>,  
von Bund-Länder-Kommissionen <sup>22.)</sup>, Gewerkschaften <sup>23.)</sup>  
und Arbeitgeberverbänden <sup>24.)</sup>, sowie in der bildungs-  
wissenschaftlichen Literatur der vergangenen Jahre <sup>25.)</sup>  
wird immer lauter die Wichtigkeit der Weiterbildung als  
Mittel der Kompensation <sup>26.)</sup> oder auch der Verstärkung  
der Mobilität von Arbeitnehmern <sup>27.)</sup> betont und die  
Unabdingbarkeit des Prinzips lebenslangen Lernens unter-  
strichen <sup>28.)</sup>.

Obwohl Einrichtungen der Weiterbildung, wie etwa die  
Volkshochschulen, die entsprechenden gewerkschaftlichen  
und konfessionellen Einrichtungen einen zumindest hohen  
Grad der Bekanntheit in der Bevölkerung aufweisen können  
<sup>29.)</sup>, hat das erst in den unmittelbar vergangenen Jahren

zu einer kritischen Beschäftigung mit ihrer Funktion, ihrer Struktur und ihrem Bildungsangebot geführt<sup>30.)</sup>. Auch staatliche Regelungen, die durch entsprechende finanzielle Forderung derartige Vorhaben stärker als bisher unterstützen, finden sich bis heute höchstens ansatzweise in ausreichendem Maße<sup>31.)</sup>. Bedingt durch verschiedene, sich gegenseitig verstärkende Ursachen<sup>32.)</sup>, rückt jedoch gerade dieser Bereich der Bildungspolitik immer stärker in das Bewußtsein und Interesse der Öffentlichkeit<sup>33.)</sup>; zugleich beginnt er sich aus seiner traditionellen, unorganisierten und unverbindlichen Randfunktion zu lösen<sup>34.)</sup>.

## 1.2. Die Bedeutung von Bildung.

Die auf allen Bereichen der Bildungspolitik zunehmenden Aktivitäten lassen sich mit der Funktion erklären, die der Bildung heute zukommt.

### 1.2.1. Der traditionelle Bildungsbegriff.

Stellenwert und Bedeutung von Bildung haben sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt. Die Auswirkungen dieses Wandels, sowohl seine Umsetzung in Einrichtungen, Rechtsvorschriften und Haushaltspläne von Bund, Ländern und Gemeinden, als auch die Konsequenz einer stärkeren

finanziellen Belastung der Bürger oder von Gruppen der Bevölkerung lassen sich zwar mehr und mehr überschauen, sind jedoch noch lange nicht bewältigt: So werden die Ausläufer des herkömmlichen Bildungsbegriffes auch heute noch von bestimmten Bevölkerungsgruppen hartnäckig verteidigt <sup>35.)</sup>. Dieser Bildungsbegriff knüpft an die Traditionen des deutschen Bildungsidealismus an, der sich zunächst durch seine aufklärerischen Züge auszeichnete: Als Reaktion auf die ständische Einbindung des Menschen, in Verbindung mit der Idee der Menschenrechte und in Verbindung mit dem beginnenden System des Privatkapitalismus und seiner Konkurrenzsituation, wurde er getragen und formuliert durch die herrschende Schicht des Bürgertums. Das führte zunächst zu einer Betonung individualisierender Züge, zur Hochschätzung der individuellen Existenz, der Würde und der autonomen Verantwortlichkeit und der Freiheit des einzelnen <sup>36.)</sup>. Dieser aufklärerische Ansatz wurde jedoch - bedingt durch dieselben ökonomischen und sozialen Einflüsse <sup>37.)</sup> - sehr bald überlagert durch antiaufklärerische, "romantische" Tendenzen <sup>38.)</sup>: "Der Zug zur Innerlichkeit und zur Abwendung von der äußerlichen Welt, die schrittweise Umdeutung und sich daran anschließende Abwertung der kognitiven Seiten am Individuum, die zunehmend ästhetische Stilisierung der als Kunstwerk

konzipierten, harmonisch allseitig entfalteteten Persönlichkeit, die schrittweise Verlagerung des Schwergewichts in der Persönlichkeitsdeutung auf die subjektive Erlebnistiefe und den Traum von ihrer souveränen Allmacht über die als Stoff gegebene äußere Welt und schließlich ... die mythologisierende Umdeutung der gesellschaftlichen Wirklichkeit als Volkskollektiv oder organisch gewachsenes Gebilde bis zur offenen Rechtfertigung der ständischen Ordnung und der Restauration<sup>39.)</sup> - diese Einzelzüge prägten ebenfalls den herkömmlichen Bildungsbegriff<sup>40.)</sup>.

Seine Auswirkungen sind heute in Restbeständen nicht nur in der Selbsteinschätzung der "Gebildeten"<sup>41.)</sup> und in deren gesellschaftlichen Funktionen zu spüren<sup>42.)</sup>; sie werden vielmehr weithin sichtbar und erfahrbar in den Organisationsformen, den Umständen und Erwartungshaltungen, die an den Erwerb von Bildung geknüpft wurden und heute noch werden: Das beginnt mit der Bindung von staatlicher Förderung an das Element der "Begabung" als einer "natürlichen" Anlage<sup>43.)</sup> und setzt sich fort im herkömmlichen Schulsystem, das immer noch gekennzeichnet ist durch die Trennung zwischen (höherer) Allgemeinbildung, die in Gymnasien und Universitäten erworben wird, und der "Ausbildung" der für die Welt der Berufsarbeit minderer Art bestimmten Masse der Bevölkerung in

Volks- und Hauptschulen sowie betrieblicher Lehre <sup>44.)</sup>. Als Auswirkungen dieses traditionellen Bildungsbegriffes erweisen sich weiter die Undurchlässigkeit <sup>45.)</sup> des bestehenden Schulsystems, seine Einbahnstraßen zu qualifizierten Bildungsgängen, die mit schichtenspezifisch unterschiedlich überwindbaren Hindernissen gepflastert sind <sup>46.)</sup> und die unverbindliche und elitäre Funktion, die der Aus- und Fortbildung Erwachsener in diesem Zusammenhang eingeräumt wird <sup>47.)</sup>. In die gleiche Richtung weisen die Elemente, die unser Gesamtbildungssystem auch heute noch weitgehend beherrschen: Die Betonung der Bildungswilligkeit des einzelnen und seiner Fähigkeit, die Initiative zu ergreifen <sup>48.)</sup> ebenso wie die Betonung der Forderung, daß der Betroffene und seine Familie bereit sein müsse, Opfer zu bringen <sup>49.)</sup> und Einschränkungen der persönlichen Bewegungsfreiheit auf sich zu nehmen <sup>50.)</sup>.

#### 1.2.2. Elemente des aktuellen Bildungsbegriffs.

Seit einigen Jahren hat sich nun die Überzeugung durchgesetzt, daß mehr Menschen als bisher im Wege der Erstausbildung mehr Kenntnisse und Wissen erwerben und dann die Möglichkeit erhalten müssen, ihr Wissen auf der Grundlage ihrer Erstausbildung organisiert aufzufrischen, anzupassen und auszubauen <sup>51.)</sup>.

Die Erwägungen, die dieser Einstellung zugrunde liegen, sind jedoch ebenso verschieden wie diejenigen, auf denen die Einschätzung der Funktion von Bildung in unserer Gesellschaftsordnung beruht: Das zeigt sich nicht zuletzt in den Vorschlägen darüber, welche Kenntnisse und Fähigkeiten vorrangig vermittelt werden müßten.

#### 1.2.2.1. Technokratische Elemente des Bildungsbegriffs.

Eine Gruppe von Autoren beurteilt diese Problematik vornehmlich unter dem Gesichtspunkt ihrer Auswirkung auf den wirtschaftlichen Nutzen, auf die vorhersehbare Vermehrung wirtschaftlichen Wachstums im Rahmen der gegebenen gesellschaftlichen Strukturen <sup>52.)</sup>.

Sie betonen, Industrie, Wirtschaft und volkswirtschaftliches Wachstum würden heute immer stärker durch technisch-wissenschaftliche Erkenntnisse geprägt <sup>53.)</sup>, die an das (Fach)-Wissen jedes in diesem Bereich Tätigen höhere Anforderungen stelle <sup>54.)</sup>; dem könne sich auch der einzelne Arbeitnehmer nicht entziehen, wenn er an seinem Arbeitsplatz bestehen wolle <sup>55.)</sup>: Nur eine qualifizierte Erstausbildung und mehr (Fach)-Wissen könnten auch für die nicht nur von der Industrie und Wirtschaft geforderte Mobilität der Arbeitnehmer sorgen <sup>56.)</sup>; nur sie befände über Verdienst und berufliche

Aufstiegsmöglichkeit und damit über die soziale Stellung jedes einzelnen Bürgers <sup>57.)</sup>.

Von diesem Ansatz her steht konsequenterweise die Forderung nach Vermittlung und Erwerb von Tatsachewissen und technischen Fertigkeiten im Vordergrund. Diese Fakten werden auf die bestehenden betrieblichen und gesellschaftspolitischen Vorgegebenheiten und Erfordernisse bezogen und als "praxisorientiert" oder "berufsbezogen" eingestuft <sup>58.)</sup> und gegenüber "staatsbürgerlicher" oder gar "allgemeiner" Bildung scharf abgesetzt <sup>59.)</sup>. Ziel von Aus- und Weiterbildung ist hier weniger die Schulung der Lernfähigkeit des einzelnen Bürgers, seiner Kritikfähigkeit und gesellschaftlichen Aktivität <sup>60.)</sup>; Bildung steht vielmehr unter dem Anreiz des materiellen und beruflichen Aufstieges als Belohnung für einzelne. Eine Förderung durch staatliche oder gesellschaftliche Organisationen wird ebenso wie die Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten abhängig gemacht von bereits erbrachten spezifisch aufstiegsbezogenen "Leistungs"- und Qualifikationsnachweisen <sup>61.)</sup> in Schule, Betrieb oder anderen gesellschaftlich "anerkannten" Einrichtungen <sup>62.)</sup>.

1.2.2.2. Elemente eines emanzipatorischen Bildungsbegriffs.

Steht Bildung zum Zweck der Emanzipation, die eine immer größere Anzahl von Menschen in die Lage versetzt, verändernd in die Gestaltung ihrer Umwelt und ihrer Zukunft einzugreifen, bei diesem eher technokratisch ausgerichteten Ansatz nicht im Vordergrund <sup>63.)</sup>, so stellen andere Autoren ihre Frage nach Funktion, Inhalt und Vermittlung von Bildung ganz unter dieses Ziel <sup>64.)</sup>. Ohne die Querverbindungen zur wissenschaftlich-technischen Entwicklung zu vernachlässigen <sup>65.)</sup>, versuchen sie zunächst die Anforderungen zu ermitteln, die das Grundgesetz unserer Gesellschaftsordnung im Hinblick auf Stellung, Rechte und Pflichten des einzelnen Bürgers vorgibt. Sie betonen unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit das Recht und die Pflicht jedes einzelnen zu Teilhabe, Mitbestimmung und Selbstbestimmung <sup>66.)</sup> und - als Folge daraus - die Notwendigkeit des Abbaus von Herrschaft über Personen, die nicht durch die Betroffenen selbst legitimiert ist <sup>67.)</sup>. Um dies zu realisieren, braucht der einzelne mehr Wissen, mehr Kenntnisse und mehr Fertigkeiten <sup>68.)</sup>.

Vor diesem Hintergrund läßt sich die Forderung nach Wissensvermittlung nicht in berufsbezogenes Fach- und instrumentales staatsbürgerliches Wissen auf der einen



und allgemeine Bildung auf der anderen Seite trennen<sup>69.)</sup>. Soll Bildung den in Betrieb und Verwaltung Tätigen in den Stand versetzen, dort ebenso mitzubestimmen und Veränderungen herbeizuführen wie im politischen Bereich<sup>70.)</sup>, so ist vielmehr ein umfassender, zugleich auch tätigkeitsbezogener Bildungsbegriff erforderlich<sup>71.)</sup>.

Außerdem tritt die Bedeutung individueller Qualifikationsnachweise hinter der des Ausgleichs von Chancengleichheit zurück<sup>72.)</sup>, da weniger die Schaffung von Aufstiegsanreizen für einige wenige, sondern die Schaffung realer Teilhabemöglichkeiten für viele und des Anreizes zum Weiterlernen, sei es im Wege der Erstvermittlung oder im größtenteils kompensatorisch konzipierten Weiterbildungsbereich<sup>73.)</sup> als Ziel angestrebt wird.

Schließlich ist noch eine weitere Besonderheit dieses Bildungsbegriffs hervorzuheben: Die Betonung des gestalterischen Elementes in der Ausbildung, der Entwicklung von schöpferischen Qualitäten des einzelnen Menschen als Ziel der Bildung<sup>74.)</sup>. Auch dieses Element des Bildungsbegriffs wird aus dem "Menschenbild" des Grundgesetzes und dem dort niedergelegten obersten Wert unserer Verfassung gefolgert: Aus der Würde des einzelnen

Menschen, dem als dynamisches Korrelat die Entfaltungsmöglichkeit der Persönlichkeit, beigegeben ist <sup>75.)</sup>. Hand in Hand mit diesem Bildungsbegriff gehen Vorschläge für andere Formen der Vermittlung von Wissen und andere Wege der Aufbringung der hierfür notwendigen finanziellen Mittel <sup>76.)</sup>.

### 1.3. Bildungsurlaub.

Die Forderung nach Bildungsurlaub <sup>77.)</sup> - also nach einem Rechtsanspruch auf wiederkehrende Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Teilnahme an Veranstaltungen der organisierten Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer <sup>78.)</sup> - steht unmittelbar im Widerstreit dieser Interessen. Zumeist <sup>79.)</sup> auf die Einbeziehung abhängig Arbeitender begrenzt, lassen sich Forderungen und Stellungnahmen zur Frage der Einführung und zu den Umständen seiner Ausgestaltung unmittelbar mit der einen wie mit der anderen Grundhaltung zu Funktion und Stellenwert von Bildung heute verbinden <sup>80.)</sup>.

#### 1.3.1. Argumente gegen die Einführung von Bildungsurlaub.

Dabei fällt auf, daß gerade die Autoren, die Probleme der Erhöhung des Bildungsniveaus mehr unter dem Gesichtspunkt des Nutzens für die bestehenden wirt-

schaftlichen Verhältnisse betrachten, das Mittel des Bildungsurlaubs zunächst vollständig ablehnten. Die Ablehnung, die in den letzten Jahren vereinzelt zugunsten einer mehr differenzierenden Haltung zu den Einzelheiten des Bildungsurlaubs gewichen ist <sup>81.)</sup>, gründet sich im wesentlichen auf vier Argumentationszusammenhänge:

#### 1.3.1.1. Fehlende Notwendigkeit von Bildungsurlaub.

Der erste lautet, ein besonderer Bildungsurlaub für Arbeitnehmer sei nicht notwendig <sup>82.)</sup>, weil mittlerweile bereits genügend Arten der Förderungsmöglichkeiten für bildungswillige und -fähige Erwachsene existierten und zwar vom Staat angebotene ebenso wie solche, die von der Wirtschaft, den Gewerkschaften oder sonstigen anerkannten Trägern der Erwachsenenbildung durchgeführt würden <sup>83.)</sup>. Gerade der Arbeitgeber tue im übrigen alles, um im jeweiligen Einzelfall eine sinnvolle und mögliche Förderung seiner Mitarbeiter zu garantieren <sup>84.)</sup>.

Im übrigen bestehe das Hauptproblem in den kommenden Jahren nicht etwa darin, daß der einzelne Arbeitnehmer zu wenig Zeit zum Weiterlernen habe. Schon heute schiebe sich das Problem einer sinnvollen Freizeitgestaltung

immer mehr in den Vordergrund <sup>85.)</sup>. Der einzelne bildungswillige und bildungsfähige Arbeitnehmer benötige deshalb für seine Fortbildung nicht noch zusätzliche Teile der sowieso immer kürzer werdenden Arbeitszeit <sup>86.)</sup>.

#### 1.3.1.2. Sinnlosigkeit von Bildungsurlaub.

Das zweite Argument enthält die Feststellung, die Einführung eines Bildungsurlaubsanspruches sei sinnlos, da er nicht geeignet sei, die Bildungssituation des einzelnen Arbeitnehmers zu verbessern <sup>87.)</sup>. Dazu eigne sich ein im Wege des Gießkannenprinzips ohne Berücksichtigung von Bildungswilligkeit und Bildungsfähigkeit des Einzelnen verteilter Anspruch nicht <sup>88.)</sup>; dadurch werde vielmehr lediglich der Leistungswille des Einzelnen herabgedrückt und der Trend zum Anspruchsdenken <sup>89.)</sup> und zur Mittelmäßigkeit gefördert <sup>90.)</sup>, denn Bildung könne man eben nicht "eintrichtern" <sup>91.)</sup>.

Schließlich könne man allein aufgrund einer einmal im Jahre erfolgenden Beschäftigung mit Bildungssachverhalten gar nichts erreichen, da eine wirksame Weiterbildung Kontinuität verlange <sup>92.)</sup>.

1.3.1.3. Die Schädlichkeit von Bildungsurlaub.

Die dritte Argumentationsreihe behauptet, daß die Einführung von Bildungsurlaub schädlich sei: Sie schade dem Arbeitgeber, weil ihm völlig sinnlose, untragbare und unzumutbare Kosten aufgebürdet würden<sup>93.)</sup>; die Wirtschaft werde aufgrund der ausfallenden Arbeitszeit und den zusätzlich anfallenden Kosten ihre Wettbewerbsfähigkeit national und international verlieren<sup>94.)</sup> und überdies bestehe durch bestimmte Veranstaltungen, die der wirksamen Kontrolle von Staat und Gesellschaft entzogen seien, die Gefahr eines "Wiederaufwärmens alter Klassenkampfparolen", zumindest aber der einseitigen Indoktrination der Arbeitnehmer<sup>95.)</sup>. Da der Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub gleichzeitig für den einzelnen Arbeitnehmer einen Zwang zur Beteiligung bedeute<sup>96.)</sup>, sei seine Einführung schließlich auch im Hinblick auf die Arbeitnehmer von Schaden.

1.3.1.4. Mangelnde Realisierbarkeit von Bildungsurlaub.

Die letzte Hauptargumentation befaßt sich mit der Realisierbarkeit der Einführung von Bildungsurlaub: Im Hinblick auf die zusätzlichen Kosten für den Staat und die sonstigen Träger<sup>97.)</sup> sei an seine Einführung ernsthaft genauso wenig zu denken, wie unter Berück-

sichtigung der fehlenden baulichen und institutionellen Voraussetzungen <sup>98.)</sup> und der nicht vorhandenen Ausbilder und Dozenten <sup>99.)</sup>.

#### 1.3.1.5. Weitere Argumente.

Hinter diesen Einwänden, die auf eine vollständige Ablehnung der Einführung eines Bildungsurlaubsanspruches hinzielen, zeichnet sich in den vergangenen Jahren eine zweite, etwas differenziertere Argumentationskette ab, deren Hauptangriffspunkt weniger die Einführung von Bildungsurlaub selbst bildet, die sich vielmehr mit Einzelfragen seiner Ausgestaltung befaßt <sup>100.)</sup>: Hier werden die eigenen grundsätzlichen Forderungen in Hinblick auf Art, Inhalt und Ziel der Bildungsvermittlung in die Detaildiskussion eingebracht, um die Integration eigener Zielsetzungen und Interessen in den Bildungsurlaub zu ermöglichen <sup>101.)</sup>: Man fordert die Ausdehnung des Teilnehmerkreises über den Bereich der abhängig Arbeitenden hinaus <sup>102.)</sup>, betont, der einzelne Arbeitnehmer müsse auf jeden Fall individuelle Vorleistungen erbringen, die seine Bildungswilligkeit und Bildungsfähigkeit erweisen könnten <sup>103.)</sup>; man stellt das zeitliche Minimum einer sinnvollen Bildungsveranstaltung in Frage <sup>104.)</sup> und erklärt im Hinblick auf Finanzierung und Kostentragung, daß Bildungs-

angelegenheiten Sache der Allgemeinheit seien <sup>105.)</sup>. Im Hinblick auf die Festlegung des Inhalts der Bildungsveranstaltungen <sup>106.)</sup>, auf die Frage ihrer Trägerschaft <sup>107.)</sup> und auf das Anerkennungsverfahren <sup>108.)</sup> fordert man stärkere Kontroll- und Einflußmöglichkeiten.

### 1.3.2. Argumente für die Einführung von Bildungsurlaub.

Dem steht die Auffassung gegenüber, daß Bildungsurlaub gerade für abhängig Arbeitende <sup>109.)</sup> ein notwendiges und geeignetes Mittel sei, um auf dem Weg zu mehr Teilhabe, Mitbestimmung und Selbstbestimmung einen Schritt weiterzukommen <sup>110.)</sup>. Dabei müsse, gerade um der Selektion besonders anpassungsfähiger Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber vorzubeugen, jedem Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf diesen Bildungsurlaub eingeräumt werden <sup>111.)</sup>. Zur Begründung der grundsätzlichen Beschränkung des Kreises der Anspruchsberechtigten wird darauf hingewiesen, daß gerade abhängig Arbeitende im Unterschied zu Selbständigen und Hausfrauen ohne einen Freistellungsanspruch nicht über ihre Zeit verfügen könnten <sup>112.)</sup>. Dies gelte umso mehr, als die freie Zeit des Arbeitnehmers am Feierabend oder am Wochenende weder zeitlich ausreiche,

um organisiert Fortbildung betreiben zu können <sup>113.)</sup>, noch dafür zur Verfügung stehe, da sie zur Regeneration nach der immer angespannter und anspruchsvoller werdenden Arbeitszeit benötigt werde <sup>114.)</sup>.

Schließlich seien die Aufnahme- und Lernfähigkeit des einzelnen am Feierabend gerade aufgrund der Beanspruchung und der zunehmend nervlichen Anspannung während der Arbeitszeit begrenzt; auch das Wochenende stehe aus diesem Grund für Veranstaltungen einer kontinuierlichen Weiterbildung nur teilweise zur Verfügung <sup>115.)</sup>. Da der Jahresurlaub Erholungszwecken vorbehalten und dafür auch erforderlich sei, werde eine zusammenhängende Zeit von zwei Wochen für die Bildung auf jeden Fall benötigt <sup>116.)</sup>; zwar sei diese Dauer keineswegs optimal; doch sei die Einführung auch einer zu kurzen zusammenhängenden Bildungszeit trotzdem sinnvoll, weil ihr zunächst mindestens Anreizfunktion zum Weiterlernen zukomme. Für Arbeitnehmer deren Bildungswilligkeit in aller Regel während der Erstausbildung nicht geweckt worden sei <sup>117.)</sup>, stelle bereits dies einen beachtlichen Erfolg dar, ohne daß Bildungsurlaub als Ersatz für die Notwendigkeit eines lebenslangen Lernprozesses angesehen werden könne <sup>118.)</sup>. Schließlich lasse sich die Einführung von Bildungsurlaub auch ver-



wirklichen, weil sie sich aus Kapazitäts-, Kosten- und Personalgründen <sup>119.)</sup> sowieso stufenweise vollziehen müßte. Damit aber kämen weder auf die Allgemeinheit <sup>120.)</sup> noch auf die Arbeitgeber <sup>121.)</sup> unzumutbare Belastungen zu, zumal unter den gegebenen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Verhältnissen die Vorteile aus der höheren Qualifikation des Arbeitnehmers vordringlich auch dem Arbeitgeber zugute kämen <sup>122.)</sup>.

Als Konsequenz der unterschiedlichen Ausgangslage unterscheiden sich auch die Forderungen dieser Autoren im Hinblick auf Dauer <sup>123.)</sup>, Trägerschaft und inhaltliche Festlegung der Bildungsveranstaltungen <sup>124.)</sup>, der Finanzierungsvorschläge <sup>125.)</sup> und der denkbaren Auswahlkriterien für den Teilnehmerkreis <sup>126.)</sup> beträchtlich.

#### 1.3.2. Gang der Arbeit.

Es kann und soll nicht Aufgabe der vorliegenden Arbeit sein, die genannten sowie alle weiteren rechts- und gesellschaftspolitischen Aspekte aufzuarbeiten. Vielmehr hat sie sich zum Ziel gesetzt, die juristischen, insbesondere arbeits- und verfassungsrechtlichen Probleme zu untersuchen, die bei der Einführung von Bildungsurlaub

für alle Arbeitnehmer auftauchen werden. Dies erscheint nicht nur wegen der wachsenden Bedeutung des untersuchten Phänomens als solchem, sondern gerade auch deshalb geboten, weil trotz einer Flut von Veröffentlichungen zum Bildungsurlaub kaum einschlägige rechtswissenschaftliche Untersuchungen vorhanden sind. Die nachfolgenden Ausführungen sehen daher ihre Hauptaufgabe darin, die vorhandene Lücke zu schließen und dem Gesetzgeber, dem Richter sowie den Tarifparteien Argumentationsmaterial zu liefern, das bei einer sachgerechten Lösung der auftauchenden Fragen von Nutzen sein soll.

Entsprechend dem augenblicklichen Entwicklungsstand der rechtlichen Regelungen wird dieser Zweck freilich nicht allein durch rechtsdogmatische Erörterungen erreicht werden können; notwendig sind vielmehr auch gesetzgebungs- und rechtspolitische Erwägungen, wenngleich sie nicht den Schwerpunkt der Arbeit darstellen sollen.

Das Abstellen auf die der Praxis entnommene Erscheinung "Bildungsurlaub" bringt es mit sich, daß die zu behandelnden Rechtsfragen nicht einer einzigen Teildisziplin der Rechtswissenschaft zugeordnet werden können. Eine wichtige Rolle wird das Verfassungsrecht, insbesondere sein auf den Tatbestand der abhängigen Arbeit bezogener Teil spielen; daneben werden aber auch Probleme des einfach-gesetzlichen Arbeitsrechts, des Berufsbildungs-

rechts und anderer Rechtsgebiete zu erörtern sein. Dies mag - zusammen mit der des öfteren auftauchenden Notwendigkeit, in "leere", bislang unregelte Räume vorzustoßen - bisweilen eine gewisse Heterogenität der Problemstellung zur Folge haben; als Nachteil sollte dies jedoch nicht qualifiziert werden, da eine solche Heterogenität der Praxis und nicht mangelndem Systematisierungsinteresse zu verdanken ist: Wenn die erstrebte Argumentationshilfe tatsächlich geleistet werden soll, sind die sich aller Voraussicht nach ergebenden praktischen Fragen ohne Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu bestimmten Normenkomplexen in den Mittelpunkt zu stellen.

Die folgenden Ausführungen gliedern sich in drei Teile: In einem ersten Abschnitt soll zunächst ein Überblick über die vorhandenen, bisweilen ziemlich schwer zugänglichen gesetzlichen und tariflichen Regelungen zum Bildungsurlaub gegeben werden, um so den status quo der Rechtsentwicklung einigermaßen vollständig darzustellen. Dem folgt eine Übersicht über die Rechtslage in Ländern mit vergleichbarem technischen und ökonomischen Entwicklungsstand, was Rückschlüsse auf die voraussichtliche Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland erlaubt und überdies zahlreiches An-

schauungsmaterial für die praktische Handhabung bietet. Der dann folgende zweite Abschnitt wird der verfassungsrechtlichen Frage gewidmet sein, ob das Grundgesetz eine (stillschweigende) Aussage zur Existenz eines Grundrechts auf Bildung und der sich für Arbeitnehmer daraus ergebenden Konsequenzen trifft. Neben möglichen Ansprüchen einzelner soll dabei gleichzeitig geklärt werden, wie weit der Gesetzgeber zum Handeln aufgerufen oder in seinen Entscheidungen völlig frei ist. Der dritte und letzte Abschnitt wird den zahlreichen Einzelfragen gewidmet sein, die die Einführung des Bildungsurlaubs mit sich bringt. Unter anderem wird dabei zu prüfen sein, ob der Bundes- oder der Landesgesetzgeber die einschlägige Kompetenz besitzt, welcher Spielraum den Tarifparteien offensteht und welche Bildungsinhalte vorgesehen werden können.

Anmerkungen zu Kapitel 1: Einführung

1. Dichgans, Unbehagen, S. 130; Ellwein, Argument 1964, 209; Fleischmann u.a., Materialien, S. 114; Friedl, Demokratisierung, S. 29 ff.; s. insbesondere die typ. Auseinandersetzung zwischen dem Kultusminister Bäumler des damaligen Landes Württemberg-Baden und dem weniger auf Neuorientierung bedachten bayr. Kultusminister Hundhammer auf der Erziehungskonferenz im Februar 1948 in Stuttgart-Hohenheim in: Dokumente zur demokratischen Schulreform in Deutschland 1945-1949, S. 89.
2. zu den Vereinheitlichungsbemühungen s. das Abkommen der Ministerpräsidenten der Länder v. 17.2.1955 - Düsseldorfer Abkommen - in: Kulturpolitik der Länder, 1961-1962, 227; zum Schlagwort vom "Deutschen Schulchaos" Fleischmann u.a., Materialien, S. 130; Heckel, Schulrecht, S. 23 ff., der diesen Aspekt sehr stark betont; ders. Schulverwaltung, S. 124 Anm. 1.
3. vgl. Geschäftsordnung der Kultusministerkonferenz vom 19.11.1955 in: Kulturpolitik der Länder, 1961-1962, S. 232 ff.; vgl. auch Abelein, Kulturpolitik, S. 16; Fleischmann, Materialien, S. 131; Heckel, Schulrecht, S. 16 ff.; zur Kulturhoheit s. BVerfGE 6,309 "Konkordatsurteil"; 12,205 "Fernsehurteil".
4. 1953 vom Bundespräsidenten berufen aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Bundesinnenministerium und den Kultusministerien der Länder; Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses, S. 965; Heckel, Schulrecht, s. 35.

5. Fleischmann u.a., Materialien, S. 132; Heckel, Schulrecht, S. 35.
6. Palm, Kaufkraft, S. 70 ff., S. 100 ff.; zu der Steigerung der Bildungsausgaben seit 1969: 3,8% des Brutto-sozialprodukts, 1973: 5,2% des Bruttosozialprodukts s. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, "Nachrichten", 13/73 v. 19.7.1973.
7. Altvater, Problem, S. 172 A ff.; Fleischmann u.a., Materialien, S. 134.
8. vgl. u.a. Dahrendorf, Bildung ist Bürgerrecht, 1965; Edding, Ökonomie des Bildungswesens, 1963; Picht, Die deutsche Bildungskatastrophe, 1964; Empfehlungen des Ettlinger Kreises zur Finanzierung der Bildungsausgaben, 1968; Kulturpolitik der Länder, 1961-1962.
9. Für die jüngere Vergangenheit s. OECD-Bericht 1971, Dokument ED (71) 19 v. 4.11.1971 "OECD-Länderexamen der Bildungspolitik und Bildungsplanung in der BRD", S. 2 ff.
10. vgl. Einführung des Art. 91b in das Grundgesetz durch das 21. Änderungsgesetz zum Grundgesetz vom 12.5.1969 - BGBI I, 359 -; vgl. dazu auch Kölble DÖV 1972, 702 Fn. 15 und die dortige Zusammenstellung der auf dieser Grundlage bisher zwischen Bund und Ländern abgeschlossenen Abkommen.
11. vgl. typ. dafür die Aufsätze von Picht, aaO.

12. zum Ganzen s. Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Bonn 1969; Richter, Verantwortung, S. 13 ff.; Semmler, Berufsausbildung S.50 ff.:
13. BAnz Nr. 197 v. 19.10.1963, S. 5; dieser Standpunkt wird heute - in Grenzen - nur noch von Teilen der Wirtschaft geteilt vgl. etwa, Stellungnahme des Handwerks zur Diskussion über die Reform der beruflichen Bildung, S. 1 ff.
14. s. u.a. die Regierungserklärung vom 28.10.1969, Bulletin Nr. 132 vom 29.10.1969, S. 1126; Regierungserklärung vom 18.1.1973, Bulletin Nr. 6 vom 19.1.1973, S. 45 ff.; Sitzungsprotokoll des Deutschen Bundestages V/318 3 C ff.; Protokoll Nr. 40, 41 und 42 bzw. 26, 27 und 28 der öffentlichen Informationssitzungen des Ausschusses für Arbeit (19. Ausschuß) und des Ausschusses für Familien- und Jugendfragen (10. Ausschuß) des Deutschen Bundestages; vgl. auch Grundsätze und Forderungen des DGB zur beruflichen Bildung, herausgegeben vom Bundesvorstand des DGB, 1965; DGB Forderungen zur beruflichen Bildung, herausgegeben vom Bundesvorstand des DGB, 1972; s. auch Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates 1967-1969, 106 ff.; Fleischmann u.a., Materialien, S. 153 ff.; Rose in: Bildung und Politik 1973, S. 31 ff.
14. Berufsbildungsgesetz (BerBiG) vom 14.8.1969, BGBI I S. 1112; vgl. neuestens auch "Grundsätze zur Neuordnung zur beruflichen Bildung (Markierungspunkte)" der Bundesregierung vom 15.11.1973 und die "Richtlinien zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten"

Bundesregierung vom 19.9.1973, die von einer zur Verfügung gestellten Förderungssumme des Bundes von 180 Millionen DM in den Jahren 1974-1976 ausgehen (S.1).

16. Strukturplan, S. 197: "Weiterbildung wird als ... Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten Bildungsphase bestimmt; Bildungsbericht '70, S. 112 ff.; Erwachsenenbildung, S. 14.
17. Erwachsenenbildung, S. 77 Jahrow: in Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1970, 24; Schleicher GMH, 1967, 279; Strukturplan, S. 198.
18. zu Geschichte und Entwicklung s. u.a. Coester, Perspektiven, S. 87; Friedl, Demokratisierung S. 315; Jagenlauf, Hessische Blätter für Volksbildung 1971, 13 ff.; zur Situation nach 1945 s. Meissner, Bildung, S.169 ff.
19. vgl. neuestens den Bericht des Internationalen Arbeitsamtes über die 8. Tagung 1973, IAK, 58. Tagung 1973, Bericht VI (1) und (2) zum Thema "Der bezahlte Bildungsurlaub"; vgl. auch den Text des Übereinkommens und der Empfehlung, die der 59. Tagung der IAK 1974 als 4. Tagesordnungspunkt zur Beschlußfassung vorliegen soll, vgl. IAK, 59. Tagung 1974, Bericht IV (1), S. 37 ff, 41 ff.
20. Bildungsbericht '70, S. 112: "Ausbau der Weiterbildung... gesellschaftspolitische Aufgabe von hoher Priorität"; vgl. auch BMBW, Pressedienst von 6.6.1973 S. 1; aao. vom 28.6.1973 S. 1 f.
21. vgl. das niedersächsische "Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung" vom 13.1.1970 (GVBl S. 7); vgl. Gesetzentwurf der Fraktion der CDU im Landtag NRW, 7.



Wahlperiode Dr. 7/492 vom 17.2.1971; vgl. auch den Gesetzentwurf der SPD-Fraktion im Landtag NRW zu einem ersten Gesetz für Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande NRW (1. Weiterbildungsgesetz) in der bisher letzten Fassung vom 20.11.1972; vgl. schließlich große Anfrage (Nr. 15) der Fraktion der SPD im Landtag NRW vom 12.2.1973, Dr. 7/2430; vgl. auch den Entwurf der Fraktion der FDP im bayr. Landtag vom 17.10.1972 Dr. 7/3180, abgedruckt in: das Forum 1972, S. 41 ff.; Entwurf der CSU Fraktion im bayr. Landtag für ein Erwachsenenbildungsgesetz vom 11.1.1973 Dr. 7/3553, abgedruckt in: das Forum 1973, S. 3 ff.; Entwurf der Gesetzeskommission der SPD im bayr. Landtag, September 1972, abgedruckt in: das Forum 1972, S. 46 f.; zum Ganzen s. Baudrexel, das Forum 1973, S. 11 ff.

22. Bildungsgesamtplan vom 20.12.1973, BT-Dr. 7/1474, S.36 ff.; Erklärung der Kultusministerkonferenz zur Koordinierung von Förderungsmaßnahmen im Bereich der Weiterbildung vom 4.3.1971 in: Kulturpolitik der Länder 1971/1972, S. 208; 2. Empfehlung der KNK für Erwachsenenbildung vom 4.3.1971, in: Hess. Blätter für Volksbildung 1971 S. 119 ff.
23. vgl. DGB, Bildungspolitische Vorstellungen des DGB, März 1972; DAG, Bildung und Beruf, Rahmenplan der DAG zur Bildungspolitik S. 24 ff.; vgl. auch Schleicher GMH 1967, 278 ff.
24. Juraschek, " RdJB 1969, 17; Keerl, Wirtschaft, S. 32 ff. A.
25. u.a. vgl. Deutscher Bildungsrat, Empfehlung der Bildungskommission vom 13.2.1970. Zur Entwicklung der Erwachse-

nenbildung seit 1964 - ein Bericht für die KMK v.  
19.12.1969; Jahrow, Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1970 ,24;  
Wehle, Bildungsplanung, S. 33.

26. Keerl, Wirtschaft, s. 33.
27. Knoll, Bildungsurlaub, S. 3 f, m.w.N.
28. vgl. Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971,  
1973 f.; Wörmann in: Bildungsurlaub konkret, S. 10.
29. Feig, Motivationsstrukturen, S. 152 ff., 154;  
Strzelewicz u.a. Bildung, S. 595 ff.
30. Feig aaO, S. 150 ff.; Knoll, Bildungsurlaub, S. 5 m.w.N.;  
ders. in Knoll- Siebert, Erwachsenenbildung S.113 ff.;  
Strzelewicz, aaO, S. 597 stellt noch für 1966 fest, daß  
ein Ansteigen des kritischen Interesses sich "offenkundig  
nicht auf Frage: der Erwachsehenbildung" erstrecke.
31. Knoll, Bildungsurlaub, S. 5; ders. In: Knoll-Siebert,  
Erwachsenenbildung, S. 101 ff., 114; dabei ist einsichtig,  
daß die Anforderungen das Maß des auch in Zukunft Möglichen  
bei weitem übersteigen.
32. Feig, aaO, S. 150 ff.; Knoll, Bildungsurlaub, S. 6 f,  
zu denen Schulmisere, Numerus Clausus und die Schwierigkei-  
ten des zweiten Bildungsweges das ihre beitragen.
33. Feig, aaO, S. 157.
34. s. dazu insbesondere die auf organisatorische Straffung  
und Festigung des Erwachsenen-Bildungswesens und seine  
Eingliederung in das allgemeine Schulwesen hinaus-  
laufenden Vorschläge des Strukturplans, S. 198 ff.; vgl.

vgl. auch Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung  
1971, 174.

35. exemplarisch s. Th. Nipperdey, Gutachten S.38 ff.,  
erstattet zu den hess. Rahmenrichtlinien als Gutachten  
für den hess. Elternverein e.V.; zu dessen Zusammensetzung  
und Förderern s. Der Spiegel 57/1973, S. 48 f.
36. Heldmann, Grenzen, S. 351 ff., 355 ff.; Spranger, Berufs-  
bildung, S. 27 ff.; Strzelewicz, Bildung, S. 8 ff.
37. Strzelewicz, Bildung, S. 12 ff.; Weber, Nationalstaat,  
S. 1; ders. Wahlrecht, S. 233.
38. Baethge, Ausbildung, S. 92 ff.; Schelsky, Einsamkeit,  
S. 86 ff.
39. Strzelewicz, Bildung, S. 12, 19 ff.
40. Baethge, Ausbildung, S. 100 ff; Feidel-Mertz, Ideologie,  
S. 15 ff.; Heldmann in: Grenzen, S. 353: Esoterik und  
Ästhetik; Strzelewicz, Bildung, S. 26.
41. vgl. Weil, aaO, S. 9: "Bildung schafft nämlich jenseits  
ihrer individual-ethischen Bedeutung auch eine soziale  
Differenzierung. Die "Gebildeten" als Gruppe glauben  
sich aus der auf Machtverhältnissen beruhenden politisch  
gesellschaftlichen Rangordnung herausgehoben und einge-  
gliedert in eine andere mit der politischen konkurrie-  
renden geistig-sozialen Rangordnung. An ihrer Spitze  
stehen die Gebildeten selbst als Elite. Bildung wird  
erstrebt, weil vollzogene Bildung die Zugehörigkeit zu  
einer durch die "Gebildeten" konstituierten Elite  
gewährt"; Strzelewicz, Bildung, S. 31.

42. Strzelewicz, *Bildung*, S. 18: "... Diese ins Geistige verschobene und zunehmend apolitische Haltung bedeutet ... Unterwerfung unter gegebene obrigkeitsstaatliche oder ständische Machtordnungen, Aufgabe der Demokratisierungstendenz und Assimilation ständischer oder quasiständischer Einschläge in der elitären Absonderung gegen unten".
43. vgl. zur Problematisierung dieser Zusammenhänge Roth (Herausgeber), *Begabung*, S. 26 f.; s. auch insbes. die Beiträge von Mühle, *Definitions- und Methodenprobleme*, S. 69 ff., S. 93 ff.
44. Jagenlauf, *Hess. Blätter für Volksbildung* 1971, 24; Kuhlmann, *Lernen*, S. 12 f.; Schlieper u.a. *Handwörterbuch* S. 114; Schwarzlose, *Bildung*, S. 241 f. formuliert, die Trennung von "Bildung und Ausbildung, Allgemeinbildung und Berufsbildung" beruhe auf der traditionell ideologisch fixierten Polarität von Arbeiter und Bürger, von Arbeits- und Bildungswelt, die den Menschen dort als "Funktionsträger der Wirtschaft" und hier als „der Humanität erschlossene Individualität" klassifiziere und deshalb für den offiziellen Anspruch des heutigen Staats- und Demokratieverständnisses nicht mehr geeignet sei.
45. Fend, *Konformität*, S. 14; Hess, *Übertritt*, S. 85 ff.; Huch, *Einübung*, S. 96; Mollenhauer, *Sozialisation*, S. 294.
46. Baethge, *Ausbildung*, S. 114; s. dazu die polemischen Ausführungen von Schlaffke, *Berufliche Bildung*, S. 68; DGB, *Arbeitnehmerinnen* 1972, S. 9; Hess, *Übertritt*, S. 85 ff.; Huch, *Einübung*, S. 96, 113 ff.; Huisken, *Klassenlage*, S. 405, 412; Maeder, *Neue Sammlung* 1965,

S. 86 f.; Matthöfer, Beitrag, S. 37 f., 41 f; Masuch, polit. Ökonomie, S. 18; Oehler, Chancengleichheit, S. 335 ff.; Schneider, soziale Bedingtheit, S. 48 ff., 98 ff.; Strzelewicz, Bildung, S. 604; ders., Erwachsenenbildung, S. 40; Wehle, Bildungsplanung, S. 31 f.

47. vgl. Friedl, Demokratisierung, S. 146 ff.; Heckel, Schulrecht, S. 132 ff.; Picht, Erwachsenenbildung, S. 193 ff.: "Da unser überliefertes Bildungssystem die Grundlage für ein an Bildungsprivilegien gebundenes Herrschaftssystem ist, so ist nicht weniger evident, mit welchen Widerständen man zu rechnen hat, wenn man an dieser etablierten Ordnung etwas ändern will. Eine moderne Erwachsenenbildung würde nicht nur den überkommenen Bildungsvorstellungen widersprechen, sie würde auch jene Privilegien und Monopole erschüttern, die auf das bisherige System der Bildungspatente gegründet sind. Das ist die wichtigste Ursache dafür, daß man in Deutschland die Erwachsenenbildung teils vernachlässigt, teils in die ungefährlichen Regionen privater Freizeitgestaltung abdrängt... die wohlmeinende Absicht, dem Bildungsbedürfnis (unterer und aufstrebender Schichten) Rechnung zu tragen, in Verbindung mit dem Bestreben, keine neuen Berechtigungen zu schaffen, hatte zur Folge, daß bis zum heutigen Tage die Einrichtungen der Erwachsenenbildung in der Regel keine Prüfungen abnehmen und keine Zertifikate ausstellen dürfen. So ist die privilegierte Schicht dagegen gesichert, daß auf dem Wege über die Erwachsenenbildung konkurrierende Kräfte die bestehenden Bildungsmonopole gefährden könnten. Es entstand eine Form der Erwachsenenbildung, die zwar private Bildungsbedürfnisse befriedigen konnte, aber für den sozialen Aufstieg weithin nutzlos war. Indem die Volkshochschulen und Volksbüchereien zwar Bildung

aber nicht Ausbildung vermitteln, verleihen sie Zugang zu jenen höheren Weihen, die früher als das Vorrecht gebildeter Stände gegolten hatten, ohne das soziale Gefüge zu gefährden. Sie dienen zudem den Interessen der herrschenden Schicht, indem sie eine Ideologie verbreiten, die das System der Bildungsmonopole gegen jede Konkurrenz von außen wirksam abschirmt".

48. bejahend vgl. BDA, Erklärung 1966, S. 1; Eichler, Hearing S.11; Franke, Industriekurier vom 20.1.1968; Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 168; Kübler, Hearing S. 13; Schoeck, Industriekurier vom 20.1.1968: Bildung als Frage des "persönlichen Stils", unter falscher Würdigung der Ergebnisse von Strzelewicz, aaO; kritisch: Engelen-Kefer, WSI-Mitteilungen 1972, 308; Tietgens, Zukunftsperspektiven, S. 115; Strzelewicz, Bildung, S. 8 ff., der auf die hohe Korrelation zwischen Qualifikation der Erstausbildung und Bildungswilligkeit hinweist; vgl. dazu auch Arbeitsförderungsbericht 1973, S. 21 Ziff. 34; DGB, Arbeitnehmerinnen 1972, 10; Krüger, Gegenwartskunde, 1972, 438 f.; Maeder, neue Sammlung 1965, 84 ff.
49. vgl. BVerwGE 32,20 "unter großen Opfern"; OVG Bremen NJW 1970, 295; vgl. auch BDA, Erklärung 1366, aaO; Eichler, Hearing S. 6 ff.; Eichwede, Hearing S. 11 ff.; Franke, Industriekurier vom 20.1.1968; Freundl, Personal 1968, 242; Kübler, Hearing S. 13 ff.; Schneider, Handelsblatt vom 11.12.1966; a.A. Kiessling, IUS 1971, 289.
50. vgl. die bei Fn. 49 angeführten Autoren; typ. Dazu Tietgens, Zukunftsperspektiven, S. 115; Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1371, 156 : "Opferbereitschaft ist Selektionsprinzip, Ausweis für Qualifikationen, die

in dieser Gesellschaft Anerkennung und Lohn versprechen".

51. vgl. u.a. Krockow, Bildungspolitik, S. 58 ff.; Zacher, Sozialpolitik, S. 17; vgl. auch BDA, Erklärung 1966, S.1; vgl. auch DGB, Bildungspolitische Vorstellungen 1972, S. 1.
52. Arlt, Erwachsenenbildung, S. 38 ff., 43 ff.; BDA, Erklärung 1966 aaO; Franke, Industriekurier vom 20.1.1968; Freundl, Personal 1968, 142 ff.; Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 32 ff.; Knoll, Bildungsurlaub 1971, 162, 165; Lausmann, Diskussionen 7/1972, 27: "Im Mittelpunkt der Vorstellungen und Überlegungen der Wirtschaft steht eine Nutzerwartung von Bildung." Schlawffke, Berufliche Bildung 1972, 60 ff., 70 ff.; Schneider, Handelsblatt vom 11.12.1966; Zacher, Sozialpolitik S. 17; Zekorn, Bildungsurlaub, S. 67; interessant auch Krüger, 46. DJT, S. 49: "Aber da die Wirtschaft heute mehr denn je auf einen kräftigen und leistungsfähigen Staat angewiesen ist, tut sie gut daran, ihrerseits dafür zu sorgen, daß dieser Produktionsfaktor ebenso effektiv bleibt wie alle anderen. Die maßvolle und zumutbare Finanzierung von staatsbürgerlicher Erziehung sollte daher nicht anders als eine Art von Versicherungsprämie gesehen werden, kraft deren Einrichtung man sich sichert, daß der Staat zur Stelle sein werde, wenn man ihn brauche".
53. Zur Frage des Zusammenhanges zwischen technischem Fortschritt und höheren Bildungsanforderungen s. Friedmann, Grenzen der Arbeitsteilung, S. 6 ff., 172 ff.; Edding, Ökonomie des Bildungswesens, insbes. S. 71 ff., 87 ff.; Janossy, Das Ende des Wirtschaftswachstums, S. 207 ff., 219 ff.; zum Ganzen s. Altvater, Krise S. 58 f. und

- Ronge-Schmieg, Restriktionen politischer Planung, 1973.
54. Böhle-Altman, Arbeit, S. 98 ff., insbes. S. 111 ff.; Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 32; Keerl, Berufliche Bildung, S. 34.
55. Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 162.
56. Mobilität i.S. von Anpassungsfähigkeit in die Vorgegebenheiten der Wirtschaft in qualifikatorischer, räumlicher und zeitlicher Hinsicht vgl. Abelein, Kulturpolitik, S. 44; Brinkmann ZgStW 1967, 133 ff.; Freundl, Personal 1968, 143; Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 32 ff.; Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 162; Knoll, Bildungsurlaub, S. 3 ff.; Weber, RWS 1964, 33 ff., 39; vgl. auch Regierungserklärung vom 28.10.1969, Bulletin Nr. 132 vom 29.10.1969, S. 1126; zu Mobilität i.S. "soziale Mobilität" vgl. Weingart, WWI-Mitteilungen 1969, 275 ff.
57. v. Campenhausen, Erziehungsauftrag, S. 11; Daheim, Beruf, S. 283 f.; Dahrendorf, Bürgerrecht, S. 1; Freundl, Personal 1968, 142; Jaeggi, Macht, S.157 zur Ideologie des Aufstiegs durch Wissen und Kenntnisse; Jensen, Bildungsplanung, S. 114 "Der Organisationsgrad eines sozialen Systems soll nur mit Hilfe von Bildungs- und Ausbildungsprozessen gesteuert werden. Zu diesem Zweck wurde Bildung als ein im System zirkulierendes Interaktionsmedium (ähnlich wie Geld, Macht oder Einfluß) definiert ..."; Stein, Recht, S. 5 schreibt dem Volksschulabsolventen völlig zu Recht die unterste Stufe der Leiter der Prestige- und Geldberufe zu; vgl. auch Gelpi, b:e 1973, 42.



58. vgl. Fn. 44.

59. BDA Erklärung 1966 aa0; Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 32: Staatsbürgerliche Bildung in diesem Sinne soll "komplizierte politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge und Veränderungen... einsichtig und verständlich..." machen, "... die Ziele und Vorstellungen der gesellschaftlichen Kräfte bewußtmachen und zu verantwortlichem politischen Handeln führen..."; Abelein, DÖV 1967, 375 zum geforderten Mindestgehalt: er rechnet zum "elementaren Inhalt der Bildung", der "für die Bedürfnisse des beginnenden 20. Jahrhunderts in Staat und Gesellschaft genügt habe, "das Lesen und Schreiben". Heute rechnet er zum "unabweichbaren Inhalt die Kenntnis einer Fremdsprache, die Grundelemente der Naturwissenschaften und die elementaren Zusammenhänge des wirtschaftlichen, politischen und sozialen Lebens".

60. Gelpi, b:e 1973, 42; Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 165; Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 155 ff., 159.

61. Gelpi, b:e 1973, 42.

62. BDA Erklärung 1966 aa0; Eichler, Hearing S. 6; Eichwede. Hearing S. 11; Kubier, Hearing S. 13; Kühn vor dem Landesparteitag der SPD in Essen am 6.1.1973, zit. nach: Beiträge und Analysen 1973, 93; Stoltenberg, Rede vor dem Jahreskongress des Philologenverbandes Schleswig-Holstein in Kiel am 6.12.1972, zit. nach: Beiträge und Analysen 1973, 94; Weick, Hess. Blätter für Volks-

bildung 1971, 160, der statt dieser individuellen Vorleistungen "die Gemeinsamkeit der Erfahrung, die Identität der Interessen und die Fähigkeit zu solidarischem Handeln als "soziale Vorleistung" in einem kollektiven Lernprozeß Gingebracht" sehen will.

63. Jacobi, Führen, S. 51 ff.; Lausmann, Diskussionen 7/1972 27: "Im Mittelpunkt der Vorstellungen und Überlegungen der Wirtschaft steht eine ökonomische Nutzererwartung von Bildung"; Stein, Handelsblatt vom 20.1.1971; vgl. auch Heckel, Schulrecht, S. 235, der in Bezug auf politische Bildung erklärt, daß diese "mit der Einübung von Spielregeln, Umgangsformen und sozialen Tugenden (wie Höflichkeit, Verträglichkeit, Rücksichtnahme, Hilfsbereitschaft, Gerechtigkeit)" beginne.
64. Häufig liegt diesem Ansatz die Erwägung zugrunde, daß die während des 19. Jahrhunderts mit Hilfe der Bildung errichteten Schranken dazu führten, daß "Bürgertum und Arbeiterschaft nicht nur in getrennten Bereichen lebten, sondern daß sie auch einen unterschiedlichen Bildungsanspruch hatten und daß hierfür nicht die Unterschiedlichkeit der Fähigkeit und des Leistungswillens maßgebend war, sondern die Klassengebundenheit des einzelnen" - Heldmann, Grenzen, S. 353, und daß diese Schranken auch heute noch nicht beseitigt sind; weiter die Erwägung, daß trotz Reformen und Ausgleichsbemühungen der Grundwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit weiterbesteht, aus dem neben der Verfügungsgewalt über Produktionsmittel auch Herrschaftsbefugnisse über Menschen abgeleitet werden; zwar binde das Grundgesetz das Eigentum an die Sozialpflichtigkeit und schaffe andererseits Verfahren und Legitimationsstrukturen für

politische Herrschaft, die nicht im Eigentum gründeten. Mit dieser Feststellung allein sei jedoch noch nicht alles erreicht.

65. Apel, Hearing, S. 31; DGB, Erklärung zum Bildungsurlaub 1966, 1. Absatz; Hirsch, Fortschritt, S. 188 f.; Jagenlauf, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, S. 19, S. 21: "Technik ist nicht nur ideologiefreie, wertneutrale Umsetzung und Anwendung naturwissenschaftlicher Erkenntnisse, vielmehr kann Technik beschrieben werden als ein Instrument zur Verwirklichung politischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Ziele... "Wissenschaftlich technischer Fortschritt(ist)in vielfältiger Weise durch gesellschaftliche und politische Vorentscheidungen tendenziell determiniert..."; Krüger, Gegenwartskund 197S, 434 m.w.N.; Matthöfer, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 163; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 737; Schleicher, GMH 1967 S. 283 f.; ders. Hearing S. 20 ff.; zum Zusammenhang zwischen fehlender oder falscher Berufsausbildung und Arbeitslosigkeit, zu zwangsläufiger Umstrukturierung des Arbeitsmarktes s. Semmler, Berufsbildung S. 52.ff.; zu einem von dem Grundwiderspruch zwischen Arbeit und Kapital völlig losgelösten Technikbegriff, s. statt vieler Schliepen u.a. Berufspädagogik S. 116 ff., insbes. S. 125; Strzelewicz, Bildung, S. 6; Weingart, WWI-Mitteilungen, 1969 S. 276 Bit deutlicher Abgrenzung der gesamtgesellschaftlichen zum einseitigen Interesse der Wirtschaft.
66. Agnoli, Transformation, S. 13; Fabricius, Verwaltungsakademie, S. 33; Häberle, Grundrechte, S. 49: "Demokratieprobleme sind heute letztlich (Aus-) Bildungsprobleme"; Jagenlauf, Hess. Blätter für Volksbildung 1971 S. 19;

- Krombach u.a., KJ 1970, 159 f; Matthöfer, Beitrag, S. 6, 13 ff.; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 738; Strukturplan, S. 199; Weingart, WWI-Mitteilungen 1969, S. 277.
67. Däubler, Streik, S. 208; ders. Grundrecht, S. 155 f.; v. Heutig, Spielraum, S. 150; ders. Systemzwang, S. 96; Heymann-Stein, AÖR 97, 231; Hoffmann, KJ 1970, 56 f.; Jagenlauf, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 20; Matthöfer, Beitrag, S. 57; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 22; vgl. auch Tietgens, Volkshochschule im Westen, 6 ff., 8; auf der anderen Seite s. Schelsky, Mensch, S. 453, der feststellt, in der modernen Gesellschaft träte an die Stelle der "Macht von Personen über Personen", "Sachgesetzmäßigkeiten der wissenschaftlich-technischen Zivilisation."; vgl. auch Schlaffke, Berufliche Bildung S. 64 f.; Wesemann, Gefahren S. 91 f.
68. Baethge, Ausbildung, S. 88; Däubler, Schulung, S. 29 f., der den Grundsatz der "intellektuellen Waffengleichheit" herausarbeitet; Häberle, Grundrechte, S. 30 f., der ausführt, Bildung sei neben der Arbeitskraft die "Substanz von Freiheit und Eigentum"; v. Heutig, Spielraum, S. 13, der herausstellt, man solle "sich nicht durch eine noble Verfassung über den Verlust der Selbstbestimmung täuschen..." lassen; Jagenlauf, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 20; Masuch, politische Ökonomie, S. 28; Matthöfer, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 165; ders., WDA vom 1.5.1971; Tacke, Industriekurier vom 20.1.1968; Tietgens, aaO, S. 6 ff.; Wimmer, RdJB 1970, 66: "Entscheidende Existenzfrage des Bürgers".
69. v. Heutig, Systemzwang, S. 95 ff.; ders., öffentliche Meinung S. 74 f.; Jagenlauf, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 20, 24: "Der traditionellen Bildungsarbeit

in Schule und Erwachsenenbildung ist anzulasten, daß sie durch die Verkürzung historisch gesellschaftlicher Dimensionen und Ausklammerung interdisziplinärer Aspekte den Bereichen der Politik, der Ökonomie und der Technik eine Autonomie zugewiesen haben, die ihnen nicht zukommt. Die Relativierung der Autonomieansprüche jeder genannten Bereiche, d.h. die Entlarvung vorgegebener Sachzwänge als systembedingte Zwänge muß das Ziel emanzipatorischer Bildungsarbeit sein"; s. auch S. 25: "Berufsbezogene Bildung "ist" wissenschaftliche Allgemeinbildung"; Lemke, Gewerkschaftliche Beiträge, 13/1968; Matthöfer, Beitrag, S. 63; Heissner, Volkshochschule im Westen 1970, 246; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 733; Schleicher, GMH 1967, 283; Strzelewicz, Volkshochschule im Westen 1973, 10; Tietgens, Zukunftsperspektiven, S. 116 ff.

70. Matthöfer, Beitrag; S. 6; Meissner, Volkshochschule im Westen 1973, S.5; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 738; Tietgens, Zukunftsperspektiven, S. 116 f.; Strzelewicz, Volkshochschule im Westen 1973, 10; Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971. 160.
71. vgl. die in Fn. 69 genannten Autoren.
72. Semmler, Berufsbildung, S. 62; Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 160.
73. Keilhacker, Erziehung, S. .107; Lemke, Gewerkschaftliche Beiträge, 13/1968; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 737; Schleicher, GMH 1967, 280.
74. Dt. Bildungsrat, Materialien zum Bildungsurlaub, zit. in b:e 1973, S. 17; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 738.

75. Matthöfer, Beitrag., S. 57.
76. Bildungsurlaub konkret, S. 36 ff.; Heimann - Müller in Siebert, Bildungsurlaub, S. 164 ff.; Jagenlauf, in Siebert, Bildungsurlaub, S. 140 ff.; Jung, Hess. Blätter für Volksbildung 1971 S. 189 ff.; Matthöfer, Beitrag, S. 10, 50; Niggemann, Publik 3/1970, 15; vgl. auch, Die Kritische Akademie, S. 23 ff; Echo, S. 9 ff.
77. Übersichten neueren Datums über die Entstehung und die Entwicklung der Forderungen sowie über die Pläne und Entwürfe von Fraktionen, Parlamenten und Regierungsorganen findet sich etwa in Dt. Bundestag, Bericht der Bundesregierung zum Bildungsurlaub (Bildungsurlaubsbericht) vom 1.12.1967, Dr. V/2345; Dt. Bundestag, Bildungsurlaub, Materialien S. 1-30; Heimann, in Siebert Bildungsurlaub, S. 28 ff.; Knoll, Bildungsurlaub S. 3 ff.; Nierhaus, Bildungsurlaub S. 25 ff., 65 ff., 98 ff. (Anhang) Schleicher, Testfall Bildungsurlaub, S. 5 ff.; für den Bereich der Mitglieder des Europarates s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 1 ff.
78. vgl. Bildungsurlaub konkret, S. 2 ff.; Freundl, Personal 1968, S. 142; IAA-Bericht IV (1) 1974, S. 39; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 11 m.w.N.; Schleicher, Testfall Bildungsurlaub, S. 11; Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 175; ders., Erwachsenenbildung, S. 77 ff.; Überlegungen zu Organisationsmodellen s. Gerl in Siebert, Bildungsurlaub, S. 78 ff.; IAA, Bericht, aaO, S. 39; Heimann, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 199, V - VII; Jung, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 189 ff.; Jahrow, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 245 f.; Tietgens, Zukunftsperspektiven, S. 116 ff.; ders.,

Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 177 ff.; Weick,  
Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 112 ff.

79. BDA, Erklärung, aaO; DGB, Erklärung, aaO; Gerl in Siebert, Bildungsurlaub, S. 151 ff.; ders. in Siebert, Bildungsurlaub, 179 ff.; Kirchenleitung der ev. Kirche Westfalens s. Wegener, WdA vom 7.5.1971 (Hausfrauen, Selbständige, junge Mütter); Kischke, FR 17.4.1971 (junge Mütter); Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 169 (Hausfrauen, freiberuflich Tätige); Linke, Informationen für die Frau 9/1972, 7 ff.; Meissner, Volkshochschule im Westen 1970, 246 (Hausfrauen).
80. Heimann in: Siebert, Bildungsurlaub, S. 33 ff.; Wörmann in: Bildungsurlaub konkret, S. 2 f.
81. Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 32 ff.; Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 162; vgl. die Nachweise in Fn. 84 ff.
82. Eichler, Hearing ,S. 6 ; kritisch dazu Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 156.
83. Riek, Christ und Welt vom 28.6.1968; vgl. Arlt, Erwachsenenbildung, S. 45 f.; Coester, Perspektiven, S. 87 f.
84. BDA, Erklärung, aaO; vgl. auch Wirtschaft und Berufserziehung 1967, 37; Juraschek, aaC, S. 17:  
ca. 900 000 Arbeitnehmer pro Jahr durchlaufen die Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten in Industrie, Handel, Handwerk und Landwirtschaft, der Fachverbände der Wirtschaft, der sozialpolitischen Verbände und der Industrie und Handelskammern.

85. BDA, Grundsätzliche Überlegungen zum Freizeitproblem, s. 13.
86. BDA, Erklärung, aaO, wonach eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit unzumutbar sei; vgl. auch Eichler, Hearing, S. 6; Schoeck, Industriekurier vom 20.1.1968 S. 12; s. dazu Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 17: "Äußerungen durch nichts belegt und deshalb polemisch"; Stein, Handelsblatt 13/1971 S. 31: Bildungsurlaub "geschicktes System zu Verdoppelung des jetzigen bezahlten Urlaubs" vgl. dagegen Rohde, Sozialplanung S. 28.
87. Balke, Präs. der BDA, am 8.11.1966, zit. nach Schleicher GMH 1967, 283, s. auch Fn. 7; BDA, Erklärung, in Wirtschaft und Berufserziehung 1967, 37; Eichler, Hearing, S. 6 ff.
88. Eichler, Hearing, S. 6; Freundl, Personal 1968, 144.
89. Balke, Präs. des BDA, am 8.11.1966, zit. bei Schleicher GMH 1967, 283, s. auch Fn. 7; Halbach in: Stimme der Arbeit, S. 3-6; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 17, der feststellt, es handle sich dabei um "mehr die Emotion als die Vernunft tangierende Vorstellungen".
90. Balke, aaO.
91. Balke, aaO.
92. Balke, aaO; Eichler, Hearing, S. 6 ff.
93. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 125 spricht davon, daß die Lohn- und Gehaltssumme um fast 2 ½% erhöht würde; s. auch Bildungsurlaubsbericht S. 22;



Freundl, Personal 1968, 144 spricht von zwischen 7 und 10 Milliarden DM; Schneider, Handelsblatt vom 11./12. Nov. 1968.

94. Eichler, Hearing, S. 6, 8.
95. Schneider, Handelsblatt vom 11./12.11.1968; vgl. dazu Schleicher, GMH 1967, 286 f.
96. Freundl, Personal S. 142; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 18; Stein, Handelsblatt Nr. 13/1971, S. 21: "Zwang, Routine oder Manipulation".
97. Bildungsurlaubsbericht, S. 22; Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 164, 169, spricht von 66 bis 1000 DM pro Teilnehmer und Seminarregie; von 70 bis 90 Tausend DM pro Seminarplatz an einmaligen Einrichtungskosten; vgl. Schneider, Handelsblatt vom 11./12.11.1968.
98. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 124 spricht von ca. 80 000 vorhandenen Plätzen; vgl. BDA, Erklärung, aaO; Meenzen, Industriekurier 18/1965, S. 153; Schneider Handelsblatt vom 11./12.11.1968.
99. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, S. 124.
100. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 123 ff.; Knapp, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 162 ff.; Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 33; Krokow, Bildungspolitik, S. 66; s. dazu auch Heimann in: Siebert, Bildungsurlaub, S. 29; Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 158.

101. Wörmann in: Bildungsurlaub konkret, S. 3.
102. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 123;  
Eichler, in: Die Welt vom 29.4.1966; Hüller, Arbeitgeber 1962, 618 ff; vgl. auch Fn. 79.
105. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 124;  
Freundl, Personal 1968, 144.
104. Eichler, Hearing, S. 6 ff.
105. Balke.aaO; Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 124: "ständige Gemeinschaftsaufgabe dieser Gesellschaft"; S. 125: "steuerliche Erleichterungen... für diejenigen, die in freien Berufen, den Bildungswillen und die Bildungsfähigkeit unter Beweis stellen und sich selbst einen solchen Bildungsurlaub nehmen"; Freundl, Personal, 1968, 144 spricht davon, die Kosten für den Produktionsausfall den Arbeitgebern aufzuerlegen, die Kosten für die Unterbringung und die Verpflegung durch die Teilnehmer aufzubringen, während der Kostenaufwand für die pädagogischen Einrichtungen und Betreuung auf die öffentliche Hand falle; Härzschel, Beruf, Jugend, Gesellschaft 1970, S. 33 spricht davon, daß "dem lohnintensiven Handwerksbetrieb ein gewisser Prozentsatz erstattet werden solle, wobei die Möglichkeit bestehe, über die bestehenden Ausgleichskassen einen Ausgleich herbeizuführen".
106. Becker, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 125: Beschränkung auf "berufsbezogene" Fortbildung; anderer Ansicht Matthöfer, Beitrag, S. 25: "Die Vertreter des gegenwärtigen Herrschaftssystems... sehen den idealen

Arbeitnehmer so: höchst fähig als Spezialist am Arbeitsplatz, höchst unfähig in der Erkenntnis im Betrieb. Er soll auf seinem Gebiet nach Möglichkeit mehr wissen als die Betriebsleitung und doch gleichzeitig gehorsamer Befehlsempfänger sein und bleiben", s. S. 60; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 22.

107. dabei wird das Interesse deutlich, die Bildungseinrichtungen der Wirtschaft mit denen anderer Träger der Erwachsenenbildung gleichzustellen, s. Wörmann in: Bildungsurlaub konkret, S. 3.
108. Härzschel, Jugend, Beruf, Gesellschaft 1970, 33, der ausführt, es müsse "sorgfältig darüber gewacht werden, daß die Veranstaltungen hinsichtlich ihrer Einrichtung, ihrer Lehrkräfte und Bildungsziele eine sachgemäße Bildung gewährleisten".
109. Matthöfer, Beitrag, S. 24, 25, der bemerkt, daß die Schädlichkeitsargumente auch hinsichtlich des Arbeitgebers nur unter Behauptung einer grundgesetzwidrigen Verfügungsposition für bestimmte Gruppen verständlich werden; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 22; Schleicher, GHH 1967, 278 ff., erklärt, da die Wahlfreiheit beim Arbeitnehmer liege, sei das "Zwangs-" Argument abwegig; zum Zusammenhang zwischen Freiwilligkeit und Motivation, s. auch Tietgens, Zukunftsperspektiven, S. 115; Weingart WWI-Mitteilungen 1969, S. 275 ff.
110. DGB, Grundsätze BU 1966, aaO; s. auch Matthöfer, Beitrag, S. 7: "...Bildungsurlaub ist eine grundsätzliche Forderung, die sich aus dem Sozialstaatsgedanken des Grundgesetzes herleitet..."; zu § 37 BetrVG s.

Däubler, Schulung, S. 38 ff.; Matthöfer, Beitrag, S. 67; Neumann in: Bildungsurlaub konkret, S. 37; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 16: "wesentliches Instrument, die vorhandenen Bildungsdefizite zum Teil wenigstens auszugleichen und künftig die Bildungsprozesse systematisch in Gang zu halten"; S. 17: "bezahlter Bildungsurlaub (ist) Teil der erforderlichen Bildungshilfen, die die geistige und materielle Eigenleistung der Arbeitnehmer ergänzen und fördern müssen"; Schleicher, Testfall Bildungsurlaub, S. 12 f.; Siebert, Aspekte, S. 17; ders., Bildungsurlaub, S. 172; Strzelewicz, Bedeutung, S. 11; Strukturplan, S. 204 ff.; Wegener, WdA 1971, S. 13.

111. vgl. dazu Freundl, Personal 1968, 142; Neumann in: Bildungsurlaub konkret, S. 158; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 18, S. 44 über Frankreich: "Bildungsurlaub von seiner Zielsetzung her weniger am sozialen Aufstieg des einzelnen zu orientieren, sondern vielmehr an einer Vermittlung von Kenntnissen, die den Arbeitnehmer befähigen sollen, wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge besser verstehen und kritisch reflektieren zu können; Strukturplan, S. 204 ff.; vgl. auch IAA Bericht IV (1) S. 39 ff, 41.
112. vgl. Matthöfer, Beitrag, S. 24; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 90; Weingart, WWI-Mitteilungen 1969, S. 276; a.A. Neumann in: Bildungsurlaub konkret, S. 40 f.
113. für organisierte Weiterbildung ist ein Mindestblock an Zeit pädagogisch sinnvoll und notwendig, DGB-Grundsätze BU 1966, aa0., Ziff. 3; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 83; Schleicher, GMH 1967, S. 285; ders., Testfall Bildungsurlaub, S. 23 ff.; Strukturplan, S.

- S.204 ff.; zur Berechnung der freien Zeit vgl. Külpmüller, Verwendungsmöglichkeiten, S. 4, 22 f.: zur effektiven Arbeitszeit vgl. Meinert, Entwicklung, S. 48 f. Im Jahre 1972 betrug die effektive wöchentliche Arbeitszeit in der Industrie 43,6 Stunden; vgl. Statistisches Bundesamt 1973 S. 478.
114. zu dem Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung und zusätzlicher Arbeitszeitsteigerung vgl. Külpmüller, Verwendungsmöglichkeiten, S. 92; Schleicher, GMH 1967, S. 285.
115. Boehle-Altman, Arbeit, S. 119 ff.; Habermas, Soziologische Notizen, S. 219 ff.; vgl. Heimann, Kontroversen, S. 31 f., 36 f. m.w.N.; Matthöfer, Beitrag, S. 67; Schleicher, GMH 1967, S. 285; Strukturplan, S. 204 ff.;
116. DGB, Grundsätze, aaO; Heimann, Kontroversen, S. 37; Strzelewicz, Bedeutung, S. 8; Weingart, WWI-Mitteilungen 1969, S. 276.
117. vgl. Arbeitsförderungsbericht, S. 26, Rn. 56, 2. Absatz, wo ausdrücklich darauf hingewiesen und bestätigt wird, daß auch die Auswirkungen des AFG in dieser Hinsicht zu spüren seien; DVV, Erklärung des Vorstandes vom 7.12.1970, Punkt 4; Siebert, Aspekte, S. 15; Strzelewicz, Bedeutung, S. 8; Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 176; ders., Erwachsenenbildung, S. 37 ff.; ders., Zukunftsperspektiven, S. 115.
118. vgl. Siebert, Aspekte, S. 23.

119. Bildungsrat, Materialien zum Bildungsurlaub, 1973 zit. nach b:e 1973, 18; Matthöfer, GMS 1972, 125, der berichtet, im Jahre 1971 hätte von einer Kapazität an Ausbildungsplätzen in Heimschulen von ca. 16 900 pro Tag ausgegangen werden können; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 78 ff.; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 738; Schleicher, GMH 1967, 289 führt Kapazitäts- und Kostengründe an; Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971) 176; ders.. Zukunftsperspektiven, S. 116.
  
120. vgl. Bund-Länder-Kommission, aa0., S. 128 ff., die für sämtliche Weiterbildungskosten (Sach-, Personal-, Projektkosten) für das Jahr 1985 in Preisen von 1971 von etwa 12 Millionen DM ausgeht; s. auch Bund-Länder-Kommission, 4. revidierter Entwurf, aa0., S. 134 ff.; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 75; Schleicher, GMH 1967, 282, der auf die Aufwendungen des Staates zur Einrichtung und Unterhaltung der Bildungsstätten hinweist, an deren Finanzierung der Arbeitnehmer über die Steuern und die Kursgebühren beteiligt sei; vgl. auch ders., Hess. Blätter für Volksbildung 1971, S.170.
  
121. Bildungsrät, Materialien zum Bildungsurlaub, 1973 zit. nach b:e 1973, 18, wo von Größenordnungen von 0,8% im Jahr 1972 bis ca. 2% im Jahr 1973 der Brutto-Lohn- und Gehaltssumme ausgegangen wird; Freundl, Personal 1968, S. 144 spricht davon, die Arbeitgeber rechneten mit 300 bis 400 Millionen pro Jahr an Kosten; Heimann, Kontroversen, S. 34 ff.; Matthöfer, Beitrag S. 69, der im Hinblick auf den Entwurf der Bundestagsfraktion der SPD von 1968 (BT-Dr. V/2682), der etwa 8% der Arbeitnehmer jährlich einen Anspruch auf Bildungsurlaub eingeräumt hätte (§ 3 des GE) feststellt, "die den Unternehmen dadurch entstehende wirtschaftliche Belastung hätte

etwa der eines bezahlten Feiertages entsprochen"; ders. in WDA vom 12.7.1968: 0,4% der jährlichen Brutto-Lohn- und -Gehaltssumme, d.h. im Jahr 1968 ca. 900 Millionen; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 78; Schleicher, GMH 1967, 284 erklärt, bei realistischer Betrachtungsweise und der Zugrundelegung von ca. 16 000 Plätzen pro Tag sei eine Mehrbelastung der Arbeitgeber von ca. 150 Millionen im Jahr, also etwa 0,007% der Brutto-Lohn- und-Gehaltssumme von 1965 anzunehmen; vgl. auch Weingart, WWI-Mitteilungen 1969, S. 276, der auf die Möglichkeit der 30-60%igen steuerlichen Absetzbarkeit auf Seiten der Arbeitgeber ebenso hinweist wie auf deren Produktionsgewinn durch Weiterbildung; zu den Kosten des im Januar 1974 verabschiedeten hamburgischen Landesgesetzes über Bildungsurlaub vgl. Hartmann MdBü, Fraktionsvorsitzender der SPD-Fraktion in der Hamburger Bürgerschaft im SPD-Pressedienst vom 29.1.1974 S. 5 f., der von 0,1% der Brutto-Lohn- und Gehaltssumme der Freien und Hansestadt Hamburg, also etwa von 13 Millionen DM ausgeht.

122. Bildungsurlaubsbericht, S. 35; Apel, Hearing, S. 31; Franke, Industriekurier vom 20.1.1968; Heimann, Kontroversen, S. 37; Keerl, Berufliche Bildung S. 34 f.; Matthöfer, Beitrag, S. 70: "Gewinn, der sich aus der gesteigerten Fähigkeit ergibt, selbständig weiter zu lernen"; Schleicher, GMH 1967, 284; Weingart, WWI-Mitteilungen 1969, 276; grundsätzlich zur Quantifizierbarkeit von Wachstumseffekten durch Bildungsaufwendungen s. Denison, Messung, S. 268: "Unter der Voraussetzung, daß Männer unter 25 Jahren repräsentativ sind, schätze ich ceteris paribus, daß die Erwerbsbevölkerung von 1950 - wenn sie so gut ausgebildet gewesen wäre, wie die des Jahres 1960 - 9,6% mehr zur Produktion

hätte beitragen können, als sie es tatsächlich tat. Da zu dieser Zeit der Anteil des Faktors Arbeit am Volkseinkommen etwa 75% betrug, wäre das Volkseinkommen ungefähr um 7,2% größer gewesen"; Freundl, Bildungsplanung, S. 162, 164; Habermas, Theorie und Praxis, S. 196, (Metaproduktion als Wertquelle.); Wehle Bildungsplanung, S. 34 ff.; kritisch dazu Altvater, Produktivkraft Wissenschaft, S. 349 ff.; vgl. auch Hinrichsen-Köhler, Bürgerliche Theorien, S. 11-51 insbes. S. 14 ff.; Janossy, Ende, S. 121 ff.; Krüger, Gegenwartskunde 1972, 492 ff.; Masuch, polit. Ökonomie S. 83 ff., 115 ff.; Reiser, Übersicht, S. 2-10.

123. DGB, Erklärung, aaO, Ziff. 1; Heimann, Kontroversen, S. 32 f.; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, S. 738; Schleicher, GMH 1967, S. 285; Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 174; ders.. Zukunftsperspektiven S. 116.
  
124. Bildungsrat, Materialienband zum Bildungsurlaub, zit. nach b:e 1973, 17; DGB, Erklärung, aaO, S. 12; DVV, Erklärung des Vorstandes zum Bildungsurlaub vom 7.12.1970, Punkt 2; Heimann, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 198, III und IV; Neumann, in: Bildungsurlaub konkret, S. 36 f. betont von kirchlicher Seite, daß Bildungsurlaub nicht dazu da sein dürfe "Aus- bzw. Fortbildungskurse wie z.B. Refa-Kurse zu betreiben. Das könne dazu führen, daß bisher schon von den Arbeitgebern bezahlte Bildung auf Konto des Bildungsurlaubsanspruchs betrieben werden. Tendenzen im Sinne des AFG, Funktionen der Berufsbildung zu Funktionen des Bildungsurlaubs zu machen, sollten nicht weiter verstärkt werden." Matthöfer, Beitrag, S. 27; ders., Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 180 wendet sich gegen



die "scheinbar plausible Kompromißformel" der Festlegung von beruflicher Fortbildung und politischer Bildung in den Gesetzentwürfen und sonstigen Vorschlägen zum Bildungsurlaub mit der Begründung, beruflich bzw. politisch sei keine inhaltliche Kategorie, sondern eine solche der Motivation bzw. der Funktion. Eine Ausklammerung von einem zur personalen Bildung wichtigen Bereich müsse die Folge dieses Kompromisses sein (S. 181); Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 159 erklärt, der "Bildungsurlaub hätte Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht nur zur quantitativen Erhaltung der sozialen Stellung, sondern auch zu ihrer qualitativen Veränderung beitragen"; Weingart, WWI-Mitteilungen 1969 S. 276 ff.: Nicht berufliche Bildung, sondern "soziale Mobilität"; Gerl, Bemerkungen, S. 79 ff.; Heimann, Kontroversen, S. 23 ff.; Müller, Lernziele, S. 65 ff.; zur Frage eines Anerkennungsverfahrens s. Matthöfer, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 170, der für ein Anerkennungsverfahren eintritt. Er erklärt... "Veranstaltungen sollen förderungswürdig sein, wenn sie nach Träger, Dauer, zeitlicher Aufteilung, fachlicher Gestaltung des Lehrplans, der Lehrmethode sowie Vorbildung, pädagogischer und fachlicher Erfahrung des Leiters und der Lehrkräfte eine erfolgreiche Teilnahme gewährleisten"; Recktenwald, Problem, S. 48 ff.; Schleicher, GMH 1967; 278 erklärt zur Frage der Trägerschaft: "Jeder Träger der Erwachsenenbildung (habe) das Recht, die Anerkennung und Forderung durch die Gesellschaft zu beanspruchen"; Siebert, Aspekte, S. 9 ff.; Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 182 erklärt, das Veranstaltungsmodell müsse Gegenstand des Anerkennungsverfahrens sein. Er betont die Wichtigkeit von Rahmenrichtlinien für Veranstaltungspläne

(182/183) ohne "Einschränkung der Lehrfreiheit..., da der Spielraum der Durchführung und der Wertentscheidung für die Mitarbeiter bei der Lernorganisation erhalten bleibt".

125. Matthöfer, Beitrag, S. 70 ff.: Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber; die Arbeitnehmer sind über die Beiträge an ihre Organisation an "Bau, Ausstattung und Unterhaltung der Bildungsstätten, Gehälter der Lehrkräfte und des Hilfspersonals, Lehr- und Lernmittel, Reisekosten" beteiligt. Schleicher, GMH 1967, 278 f.; Weingart, WWI-Mitteilungen 1969; 276; zur Finanzierung der beruflichen Fortbildung Erwachsener s. Semmler, Berufsbildung, S. 62: "Gemeinschaftsaufgabe"; vgl. auch Erwachsenenbildung, S. 101 ff.
  
126. Bildungsrat, Materialienband zum Bildungsurlaub, zit. nach b:e 1973; S. 17; betont die Auswahl nach bildungspolitischer Bedarfsdringlichkeit zum Barrierenabbau; Heimann, Hess. Blätter für Volksbildung 1971; 199 betont, daß keine individuellen Vorleistungen erfolgen sollen, vielmehr sei die Auswahl nach Los zu treffen; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 738: "Beschränkung darf nicht im Prinzipiellen liegen"; Sozialbericht 1970, 21: "Nach bildungspolitischer Dringlichkeit"; Tietgens, Hess. Blätter für Volksbildung 1971; 179; 180, spricht sich gegen eine Altersabgrenzung zugunsten Jugendlicher oder der Heranwachsenden aber für individuelle Vorleistungen aus, wenn er erklärt, daß "Abgrenzungsmaßstäbe von der Eigenart der Lernprozesse und von der Bildungswirkung als Orientierungsdatum abgeleitet werden. Es gilt, strukturierende Kriterien zu finden, die eine unmittelbare Bildungsrelevanz haben. Es bietet sich dann an, den Bildungsurlaub an ein

Kontinuum des Lernens zu binden. Das bedeutet, für den Bildungsurlaub eine Vorbereitung auf freiwilliger Basis in der Freizeit zu verlangen"; vgl. Weick, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 160, der erklärt, statt individueller Vorleistungen, die den individuellen Anpassungsprozeß förderten und zum individuellen Aufstieg anreizen, sollten "die Gemeinsamkeit der Erfahrung, die Identität der Interessen und die Fähigkeit zu solidarischem Handeln als "soziale Vorleistung" in einen kollektiven Lernprozeß eingebracht werden" können"; Wörmann, in: Bildungsurlaub konkret, S. 5; zur Bindung des Auswahlvorganges an das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vgl. Entwurf der SPD-Bundestagsfraktion BT-Dr. V/2682; vgl. auch Matthöfer, Beitrag, S. 69; Raffert, Neue Gesellschaft 1970, 738; scharf dagegen ("Einschaltung... persönlicher Beziehungen") s. Lachmann, Akademischer Dienst, vom 11.3.1971.

2. Überblick über den status quo.

2.1. Bundeseinheitlich geltende Vorschriften, die Regelungen zum Bildungsurlaub enthalten.

Eine bundeseinheitliche Regelung, nach der jeder einzelne Arbeitnehmer einen Bildungsurlaub beanspruchen kann, gibt es bisher nicht 1.).

2.1.1. Bundesurlaubsgesetz ( BUrlG).

Das Bundesurlaubsgesetz 2.) enthält nur Regelungen über den Erholungsurlaub der Arbeitnehmer 3.).

2.1.2. Arbeitsförderungsgesetz (AFG).

Zwar decken sich die Beweggründe, die zur Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes 4.) geführt haben 5.) teilweise mit denen, die auch der Forderung nach Bildungsurlaub zugrunde liegen 6.). Dennoch überschneiden sich beide Bereiche nicht, da die regelmäßig einmalige Förderung der Teilnahme von Arbeitnehmern an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz 7.) ein bestehendes Arbeitsverhältnis nicht voraussetzt, das in der Regel auch nicht besteht 8.); ein Freistellungsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers

gegen "seinen" Arbeitgeber ist auch in dem vom Arbeitsförderungsgesetz eng umgrenzten Bereich der Förderung der Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen im Gegensatz zu einem seiner Vorläufer, dem Entwurf eines Arbeitsmarktanpassungsgesetzes 9.), nicht mehr enthalten. Ausschließlicher Adressat des Anspruchs auf Förderung einer Maßnahme in diesem Bereich ist immer die Bundesanstalt für Arbeit 10.); der Anspruch des einzelnen geht auf Zuschüsse bzw. Darlehen 11.) zum Zwecke der Unterhaltssicherung 12.) und auf Aufwendungsersatz 13.).

2.1.3. Bundesausbildungsförderungsgesetz (BafÖG),  
Berufsbildungsgesetz (BerBiG).

Auch die im BafÖG 14.) und im BerBiG 1969 15.) geregelten Fragen überschneiden sich nicht mit dem Bereich, den gesetzliche Regelungen zur Einführung eines Bildungsurlaubs abdecken müßten: Zwar enthält § 1 BafÖG den Grundsatz, der Einzelne habe einen Rechtsanspruch auf Förderung 16.), der sich - in Ausnahmefällen allerdings nur - auch auf Weiterbildungsveranstaltungen bezieht 17.). Ein bestehendes Arbeitsverhältnis wird jedoch regelmäßig nicht vorausgesetzt 18.); Freistellungsansprüche gegen den Arbeitgeber werden damit ebenso wenig geregelt wie im AFG. Vielmehr ist

das zuständige Amt für Ausbildungsförderung 19.) Adressat des Anspruchs auf individuelle Unterhaltssicherung 20.) und Aufwendungsersatz 21.).

Enthält § 7 BerBiG den Anspruch des Auszubildenden, von seinem Arbeitgeber zur Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen beurlaubt zu werden 22.), so ergeben sich trotz dieser Regelung eines Freistellungsanspruchs keine Überschneidungen mit Regelungen eines Bildungsurlaubsgesetzes: Das Berufsbildungsgesetz trifft Regelungen lediglich für ein Vertragsverhältnis mit arbeitsrechtlichen, daneben aber ebenso starken ausbildungsrechtlichen Elementen 23.) und bezieht sich regelmäßig auf den Bereich der beruflichen Erstausbildung 24.). Eine Anwendung der dort niedergelegten Vorschriften auf den "normalen" Arbeitsvertrag eines abhängig Tätigen verbietet sich somit schon aus diesem Grunde.

Der sechste Abschnitt des Berufsbildungsgesetzes enthält zwar Regelungen zum Bereich der beruflichen Fortbildung 25.) und der beruflichen Umschulung 26.) nicht ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der individuellen Förderung; doch werden dort in Rahmenbestimmungen lediglich Grundzüge der Verfahrens unter anderem zur Bildung von Prüfungsausschüssen, dem Erlaß von

Prüfungsordnungen, der Durchführung von Prüfungen bei der beruflichen Fortbildung und im Falle der beruflichen Umschulung normiert; Rechtsansprüche auf Freistellung von der Arbeit bestehen für diesen Bereich nicht.

2.1.4. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Ein Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen findet sich für eine Gruppe von Arbeitnehmern im Betriebsverfassungsgesetz von 1972: Nach langen Vorarbeiten und Auseinandersetzungen<sup>27.)</sup> wurde in § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG<sup>28.)</sup> ein Freistellungsanspruch „für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“<sup>29.)</sup> geschaffen. Dieser Freistellungsanspruch besteht für Betriebsratsmitglieder<sup>30.)</sup>, Jugendvertreter<sup>31.)</sup> und andere gewählte Funktionsträger<sup>32.)</sup>. Einmal - gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG regelmäßig für drei Wochen je Amtszeit<sup>33.)</sup> - für als geeignet anerkannte<sup>34.)</sup> Veranstaltungen; zum anderen steht er dem oben aufgeführten Personenkreis gemäß § 37 Abs. 6 zusätzlich<sup>35.)</sup> für Bildungsveranstaltungen zu, "soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrates erforderlich sind" <sup>36.)</sup>.

Tragweite und Bedeutung dieser Bestimmung, Personenkreis 37.), zulässiger Inhalt der Veranstaltungen 38.) und insbesondere die entscheidende Frage nach dem Ausmaß der Kostentragung durch den Arbeitgeber 39.), sind seit dem Tage des Inkrafttretens dieser Bestimmung heftig umstritten 40.). Zwar können diese Bestimmungen nur für den aufgezählten Personenkreis Anwendung finden; im Hinblick auf die Einführung eines gesetzlichen Freistellungsanspruchs für alle Arbeitnehmer sind sie trotzdem von großer Bedeutung, lassen sich doch die aus den betriebsinternen Organisationsvorschriften des § 37 Abs. 6 (41.) und aus den Bestimmungen über das Anerkennungsverfahren in § 37 Abs. 7 BetrVG (42.) gewonnenen Erfahrungen für allgemein gesetzliche Regelungen eines Bildungsurlaubs nutzbar machen.

2.1.5. Die Sonderurlaubsverordnung für Beamte, Richter und Soldaten.

Neben diesen Bestimmungen sehen eine ganze Reihe von bundeseinheitlichen Regelungen die Gewährung von Bildungsurlaub - allerdings ebenfalls nur für eine bestimmte Personengruppe - vor: Erfaßt werden ausschließlich Angehörige des öffentlichen Dienstes, d.h. Beamte und Richter des Bundes 43.), Soldaten 44.), aber auch Angestellte und Arbeiter im Bundesdienst<sup>45.)</sup>.



Allen diesen Vorschriften ist gemeinsam, daß sie dem einzelnen Bediensteten einen Anspruch auf Bildungsurlaub nicht einräumen. Vielmehr stellen sie die Gewährung von Bildungsurlaub, der als Teil des Sonderurlaubs gilt <sup>46.</sup>), in das Ermessen des jeweiligen Dienstherrn.

Die zur Ermessensbindung erlassenen Bestimmungen regeln die Voraussetzungen und Zwecke dieser Art von Sonderurlaub <sup>47.</sup>). Danach kann Bildungsurlaub gewährt werden für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen; zur Ablegung von Prüfungen (Klausurarbeiten und mündlichen Prüfungen) nach einer Aus- bzw. Fortbildung im obigen Sinn und bei Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien; für die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen und für die Teilnahme an Lehrgängen, die der Ausbildung zum Jugendgruppenleiter dienen <sup>48.</sup>). Für eine Ausbildung als Schwesternhelferin <sup>49.</sup>) und für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen im Rahmen des Zivilschutzes <sup>50.</sup>) soll Sonderurlaub gewährt werden. Schließlich kann der Dienstherr auch Urlaub für eine fremdsprachliche Aus- und Fortbildung im Ausland gewähren <sup>51.</sup>). Die Erteilung von Dienstbefreiung zu Bildungszwecken muß in jedem Fall erforderlich sein

und ist je nach der Art des Urlaubs zeitlich begrenzt. Regelmäßig<sup>52.)</sup> gilt, daß die Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung pro Einzelfall drei Werktage im Urlaubsjahr, höchstens aber sechs Werktage nicht überschreiten darf<sup>53.)</sup>.

Während der Zeit dieser auf den Erholungsurlaub nicht anrechenbaren Dienstbefreiung<sup>54.)</sup> werden die laufenden Bezüge fortgezahlt<sup>55.)</sup>. Die Durchführung der wissenschaftlichen Tagungen sowie der beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen muß grundsätzlich durch staatliche oder kommunale Stellen<sup>56.)</sup> bzw. durch Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien<sup>57.)</sup> erfolgen: Dabei kommen als Träger der staatspolitischen Veranstaltungen im Sinne von § 7 SoUrlVO<sup>58.)</sup> der Bund, die Länder, bundesunmittelbare oder landesunmittelbare Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, sowie die Einrichtungen für politische Bildung in den einzelnen Bundesländern in Betracht<sup>59.)</sup>; staatsbürgerlich-politische Bildungsveranstaltungen anderer Träger müssen besonders anerkannt werden, um förderungswürdig zu sein<sup>60.)</sup> und damit einer Teilnahme durch öffentlich Bedienstete im Rahmen dieser Sonderurlaubsmöglichkeiten offenzustehen. Das Anerkennungsverfahren wird je nach der Thematik der Veranstaltung vom Bundesministerium für

innerdeutsche Angelegenheiten, dem Bundesministerium für Familie, Jugend und Gesundheit oder im Auftrage des Bundesministers des Innern von der Bundeszentrale für politische Bildung vorgenommen <sup>61.</sup>). Hat die Bildungsveranstaltung das Ziel, Jugendleiter auszubilden, so ist die Durchführung der Veranstaltung an die Jugendwohlfahrtsbehörde oder amtlich anerkannte Träger der freien Jugendhilfe gebunden <sup>62.</sup>).

2.2. Regelungen, die auf Landesebene Bestimmungen über Bildungsurlaub enthalten.

2.2.1. Regelungen im Bereich des öffentlichen Dienstes.

Für den öffentlichen Dienst der Länder bestehen zu- meist vergleichbare Regelungen wie im öffentlichen Dienst des Bundes. Gelten diese Bestimmungen grundsätz- lich für Beamte<sup>63.</sup>), so sind sie - wenigstens teilweise - durch ministerielle Anordnung <sup>64.</sup>) auf alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des je- weiligen Landes ausgedehnt worden. Im Bereich der Kommunen schließlich bestehen vergleichbare Rege- lungen <sup>65.</sup>).

2.2.2. Sonderregelungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern.

In einzelnen Bundesländern schließlich ist für einige weitere Gruppen von Arbeitnehmern die Möglichkeit der Freistellung zu Bildungszwecken geschaffen worden.

2.2.2.1. Jugendpflege.

Dies gilt einmal für den Personenkreis, der in der Jugendpflege und der Jugendwohlfahrt ehrenamtlich tätig ist <sup>66.</sup>). Dieser Personenkreis kann aufgrund besonderer Bestimmungen, die nahezu in jedem Bundesland bestehen <sup>67.</sup>), zum Besuch von Aus- und Fortbildungslehrgängen sowie für Schulungsveranstaltungen der anerkannten Jugendverbände für die Dauer von höchstens 12 Arbeitstagen pro Kalenderjahr zumeist unbezahlten Urlaub erhalten <sup>68.</sup>).

2.2.2.2. Junge Arbeitnehmer.

Bildungsurlaubsregelungen für Jugendliche und heranwachsende Arbeitnehmer bestehen bisher lediglich in Berlin. Während in anderen Bundesländern vergleichbare Gesetze erst vorbereitet werden <sup>69.</sup>), gibt das Berliner Landesgesetz zur Forderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen <sup>70.</sup>) allen unter 21 Jahre

alten Arbeitnehmern 71.) einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung. Dieser Freistellungsanspruch besteht für höchstens 10 volle Arbeitstage im Jahr 72.) zur Teilnahme an Veranstaltungen der staatsbürgerlich-politischen und beruflichen 73.) wie auch zur kompensatorisch-komplementären allgemeinen Bildungsvermittlung 74.). Der Kreis der möglichen Träger für Bildungsveranstaltungen dieser Art ist festgelegt 75.); zwar muß jede Bildungsveranstaltung selbst als förderungswürdig anerkannt werden, doch gilt eine Reihe von Einrichtungen oder Institutionen als grundsätzlich anerkannt; die Förderungswürdigkeit ihrer Veranstaltungen, die üblicherweise in einem formalisierten Verfahren geprüft und festgestellt werden muß 76.), braucht nicht gesondert nachgewiesen und anerkannt zu sein 77.).

### 2.2.3. Das Bildungsurlaubsgesetz der Freien und Hansestadt Hamburg.

Als bisher einziges Bundesland hat die Freie und Hansestadt Hamburg am 21. Januar 1974 ein Bildungsurlaubsgesetz verabschiedet 78.). Durch dieses Landesgesetz erhält jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg hat 79.), einen Anspruch darauf,

alle zwei Kalenderjahre für höchstens 10 Arbeitstage 80.) freigestellt zu werden, um an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen. Während dieser Freistellung muß der Verdienst vom Arbeitgeber fortgezahlt werden<sup>81.)</sup>. Die Träger der Bildungsveranstaltungen, die Themen der politischen wie der beruflichen Bildung aufgreifen können 82.), müssen vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg in einem besonderen Verfahren anerkannt werden 83.). Bei Berücksichtigung der baulichen und personellen Kapazitäten in Hamburg wird für die kommenden Jahre zunächst mit einer Ausnutzung dieser Möglichkeit durch etwa 40.000 Arbeitnehmer gerechnet 84.). Die Kosten für Lohnfortzahlung, Produktionsausfall und sonstige Belastungen für die betroffenen Arbeitgeber sollen sich nach Schätzung der SPD-Fraktion der Bürgerschaft des Landes Hamburg bei 100%iger, also vollständiger Inanspruchnahme auf etwa 13 Mio DM pro Jahr belaufen 85.).

### 2.3. Tarifverträge über Bildungsurlaub.

Durch Tarifvertrag ist eine ganze Reihe von Arbeitnehmern bereits heute in Regelungen über Bildungsurlaub einbezogen. Hier eine genaue Übersicht zu geben, ist sowohl im Hinblick auf die Zahl der Tarifverträge wie auch der betroffenen Arbeitnehmer unter jeweils geltenden inhaltlichen Bestimmungen unmöglich 86.).

Als gesichert läßt sich zunächst nur festhalten, daß von dem Mittel des Tarifvertrages Gebrauch gemacht wird, um Bildungsurlaubsregelungen einzuführen und zwar in einem solchen Ausmaße, daß bisher zahlenmäßig mehr Arbeitnehmer auf diesem Wege als durch gesetzliche Regelungen einen Anspruch auf Bildungsurlaub erhalten haben 87.); zum anderen läßt sich mit Sicherheit feststellen, daß die Zahl der Tarifverträge, die Bildungsurlaubsanspruchsregelungen enthalten, in jüngster Zeit wieder ständig ansteigt 88.).

Schließlich, und das soll im folgenden näher dargestellt werden, läßt sich mit Sicherheit sagen, daß der Bogen der getroffenen Regelungen zu einzelnen Punkten sehr weit gespannt ist 89.):

#### 2.3.1. Rechtsanspruch.

Das wird sichtbar bereits bei der Frage der Gewährung eines Rechtsanspruches. Während ihn die meisten einschlägigen Tarifverträge ausdrücklich einräumen 90.), enthalten andere tarifliche Regelungen - etwa der Bundesmanteltarif für den Güter- und Möbelfernverkehr vom 16. Dezember 1963 - eine in jeder Hinsicht stark eingeschränkte Regelung 91.).

### 2.3.2. Fortzahlung der Bezüge.

Auch bei der Frage der Fortzahlung des Verdienstes und der Erstattung von Aufwendungen finden sich Regelungen von unterschiedlicher Reichweite: Die meisten einschlägigen Tarifbestimmungen enthalten bisher keine Vorschrift, wonach der regelmäßige Verdienst fortgezahlt werden muß. Eine Reihe von Tarifverträgen legt wenigstens die Weiterzahlung der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung fest <sup>92.</sup>). In einer Variante dieser Regelung aus dem Bereich der chemischen Industrie trägt der Arbeitgeber im Endeffekt auch diese Kosten nicht. Er schießt zunächst den Verdienst des betreffenden Arbeitnehmers lediglich vor: "Zur Vermeidung von sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen" wird dem Arbeitnehmer der "ausfallende Verdienst" fortgezahlt. Gleichzeitig entsteht dem Arbeitgeber gegen die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik ein Erstattungsanspruch in Höhe dieser Zahlung einschließlich der vom Arbeitgeber hierauf zu leistenden Beiträge und Abgaben. Die Verdienstfortzahlung erfolgt nur dann, wenn die Gewerkschaft diesen Anspruch vor der Freistellung des Arbeitnehmers schriftlich auf einem zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Formblatt anerkennt <sup>93.</sup>). Erwähnenswert ist auch die Regelung im einschlägigen Tarifvertrag des Zweiten



Deutschen Fernsehens, die dem einbezogenen Arbeitnehmer während des Bildungsurlaubs etwa dreiviertel seiner "nachgewiesenen notwendigen Kosten" erstattet 94.) und damit einen begrenzten Aufwendungsersatz normiert.

### 2.3.3. Dauer des Bildungsurlaubs.

Stärker noch als in der Frage des Anspruchscharakters und der Fortzahlung der Bezüge variieren die Regelungen über die Dauer des Bildungsurlaubs: Sie reichen von der Gewährung einer "angemessenen" bzw. "erforderlichen" 95.) Freistellung über einen Tag, zwei Wochen bis zu sechs Wochen 96.). Die überwiegende Zahl der Tarifverträge begrenzt die Freistellungs-dauer jedoch auf zwei Wochen im Kalenderjahr 97.).

### 2.3.4. Der Kreis der Anspruchsberechtigten.

Die weitestgehenden Unterschiede weisen die Regelungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten bzw. der betroffenen Arbeitnehmer auf. In diesem Bereich finden sich Einschränkungen auf den Kreis der gewerblichen Arbeiter ebenso wie solche auf Angestellte, auf Jugendliche oder Jugendliche und Heranwachsende 98.). Die Beschränkung auf Angehörige des Betriebsrates 99.),

auf Inhaber von anderen betrieblichen oder gewerkschaftlichen Wahlämtern 100.) ist ebenso zu finden, wie die auf Stamarbeiter mit mehrjähriger Betriebszugehörigkeit 101.). In den Tarifregelungen, die im Grundsatz jedem einzelnen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bildungsurlaub zugestehen, sind häufig andere Eingrenzungen zu beobachten: Zumeist wird eine jährliche Höchstquote festgelegt, über die hinaus ein Bildungsurlaubsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers im laufenden Kalenderjahr nicht realisiert werden kann. Eine solche prozentuale 102.) oder in absoluten Zahlen 103.) festgelegte Quotierung bezieht sich zumeist auf den betroffenen Einzelbetrieb 104.), zuweilen jedoch auch auf das gesamte bezogene Tarifgebiet 105.). In den meisten Fällen, in denen prozentuale, absolute oder relative Beschränkungen dieser Art vorgesehen sind, knüpfen die Bestimmungen für die Auswahl der Teilnehmer an die Entscheidung des Betriebsrates an 106.).

#### 2.3.5. Inhalte der Bildungsveranstaltungen.

Die Inhalte der Bildungsveranstaltungen, für die der Freistellungsanspruch besteht, sind häufig auf das herkömmliche Begriffspaar berufliche Ausbildung und politisch-staatsbürgerliche Bildung bezogen 107.);

häufig wird nur berufliche Aus- und Fortbildung erwähnt 108.).

Bemerkenswert ist jedoch, daß eine ganze Anzahl von Tarifverträgen keine inhaltliche Festlegung aufweist - während andere den Inhalt der Bildungsveranstaltung ganz eng auf Zwecke zuschneiden, die „im Interesse der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers liegen“ 109.) oder, "die gemeinsamen Aufgaben im Einzelhandel dienen" 110.). Hier findet sich ein vorgeschriebenes Ausmaß an Gemeinsamkeit, das einerseits die Gefahr des Rückzugs auf den kleinsten gemeinsamen Nenner enthält, auf der anderen Seite aber eine Möglichkeit andeutet: die der gemeinsamen Trägerschaft von Einrichtungen zur Durchführung von Bildungsurlaub innerhalb einer Branche.

#### 2.3.6. Träger der Bildungsveranstaltungen.

Die meisten Tarifverträge, die Bildungsurlaubsregelungen enthalten, schreiben weder einen bestimmten Träger noch ein besonderes Anerkennungsverfahren für Bildungsveranstaltungen vor, zu deren Besuch die Freistellungsmöglichkeit gegeben ist. In einzelnen Tarifverträgen jedoch werden bestimmte Träger aufgezählt. Es handelt sich dabei zunächst um alle diejenigen

juristischen Personen und Einrichtungen, die sich in den bereits angeführten Bundes- oder Landesgesetzen bzw. den Gesetzentwürfen finden: Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und der öffentlichen Hand 111.). Eine Reihe von Tarifverträgen bindet weitergehend den Freistellungsanspruch ausdrücklich daran, daß Träger der besuchten Veranstaltung die Tarifparteien selbst oder von ihr geschaffene Einrichtungen sind 112.).

#### 2.3.7. Weitere Bestimmungen.

Bestimmungen über Wartezeiten 113.), das Verbot der Anrechnung auf den Erholungsurlaub 114.), die Unverfallbarkeit und Anrechenbarkeit bei Wechsel des Arbeitsplatzes 115.) finden sich in einzelnen Tarifverträgen ebenso wie Bestimmungen über die innerbetriebliche Organisation der zeitlichen Erteilung von Bildungsurlaub im Betrieb oder die Unabdingbarkeit der Zustimmung des Arbeitgebers in jedem einzelnen Fall 116.).

#### 2.3.8. Zusammenfassung.

Insgesamt läßt sich feststellen, daß mit Hilfe des Tarifvertrags in jedem einzelnen Punkt der Ausgestaltung des Anspruches auf Freistellung, der Freistellungsdauer und des Freistellungs Zwecks, der Trägerschaft und Organisation der Bildungsveranstaltung sowie in

weiteren Detailpunkten verschiedene Lösungen vereinbart worden sind. Die Möglichkeit, in verschieden großem Rahmen unter Berücksichtigung regionaler und branchenmäßiger Unterschiede Regelungen zu treffen, wird - soweit ersichtlich - weitgehend genutzt. Zieht man jedoch in Betracht, daß die Gesamtzahl der in abhängiger Arbeit Beschäftigten sich in der Bundesrepublik auf etwa 22,5 Mio Arbeitnehmer beläuft <sup>117.)</sup>, so zeigt sich, daß in der Bundesrepublik Deutschland bisher nur eine relativ geringe Zahl von Arbeitnehmern in den Genuß von tariflich vereinbartem Bildungsurlaub gelangt. Der Optimismus, der sich im Anschluß an die ersten größeren, im Jahre 1968 erkämpften Tarifvertragsregelungen <sup>118.)</sup> einstellte, scheint somit auch heute noch nicht voll gerechtfertigt zu sein - trotz der gerade in jüngster Zeit wieder ansteigenden Zahl von Tarifabschlüssen mit Bildungsurlaubsregelungen <sup>119.)</sup>. Dies um so weniger, als zwar die bestehenden tariflichen Bestimmungen über Bildungsurlaub auch umfassendere Teile einzelner Industriebereiche abdecken, aber die für einen "Durchbruch" tariflicher Bildungsurlaubsbestimmungen unabdingbare Erfüllung der Grundsatzvereinbarung noch aussteht, die von der Industriegewerkschaft Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall über die Einführung von Bildungsurlaub für alle Beschäftigten in der Metallindustrie abgeschlossen wurde <sup>120.)</sup>.

2.4. Ausländische Regelungen.

2.4.1. Europäische Gemeinschaft.

Soll die Europäische Gemeinschaft nicht lediglich zu einer Wirtschaft- und Finanzunion, sondern zu einem Raum einheitlicher und verbesserter sozialer Bedingungen für den einzelnen Arbeitnehmer werden 121.), so wird sich dies auch auf den Bereich seiner Bildungs- und Fortbildungschancen auswirken müssen. Sucht man jedoch nach Bestimmungen, die für den Gesamtbereich der Europäischen Gemeinschaft gelten und Bildungsurlaubsregelungen enthalten, so finden sich bisher weder Vorschriften, aus denen der einzelne Arbeitnehmer Rechtsansprüche auf Bildungsurlaub ableiten könnte, noch verbindliche Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten, durch innerstaatliche Normen entsprechende Regelungen einzuführen.

2.4.2. Beschlüsse internationaler Organisationen.

In den über die Europäische Gemeinschaft hinausreichenden internationalen Organisationen ist die Lage nicht grundsätzlich verschieden: Erklärungen, Forderungen, Resolutionen, Empfehlungen und Vorschläge bestehen seit einigen Jahren in großer Anzahl 122.);

zu bindenden Verpflichtungen oder Ansprüchen hat dies indessen noch nicht geführt 123.).

#### 2.4.3. Regelungen in europäischen Nachbarstaaten.

Einzelne Staaten, auch Mitglieder der Europäischen Gemeinschaft, kennen bereits seit Jahren Bildungsurlaubsregelungen im Bereich ihrer nationalen Rechtsordnung 124.).

Obwohl die entsprechenden Vorschriften in die jeweiligen nationalen Rechtsordnungen eingepaßt sind und damit grundsätzliche Unterschiede zur deutschen Regelung aufweisen müssen 125.), soll hier ein kurzer Überblick versucht werden 126.).

##### 2.4.3.1. Frankreich.

Frankreich kennt neben zahlreichen Möglichkeiten der individuellen beruflichen Förderung und Fortbildung von Arbeitern und Angestellten auch die Einrichtung des Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer. Bereits im Jahre 1957 wurden hierfür die gesetzlichen Grundlagen geschaffen 127.), wobei ausdrücklich festgelegt wurde, lichen Vorschriften durch Kollektivvereinbarungen auf inner- oder überbetrieblicher Ebene erweitert werden können. Das Gesetz von 1957 sieht

Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer vor. Die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, des Schiffs- und Luftverkehrs und der Landwirtschaft sind ebenso einbezogen wie die Lehrlinge. Der durch diese gesetzliche Vorschrift garantierte Bildungsurlaub kann jedoch nicht in jedem Kalenderjahr von jedem Arbeitnehmer realisiert werden. Vielmehr wurde durch den ministeriellen Erlaß vom 30.9.1957 <sup>128.)</sup> ein von der Arbeitnehmerzahl des jeweiligen Betriebes abhängiger Schlüssel eingeführt: In Betrieben mit einem bis 20 Arbeitnehmern kann grundsätzlich nur ein Arbeitnehmer pro Kalenderjahr seinen Anspruch verwirklichen <sup>129.)</sup>. Der Bildungsurlaub soll ganz allgemein der Fortbildung des Arbeitnehmers bzw. seiner Ausbildung dienen; er kann höchstens 12 Werk-tage pro Kalenderjahr betragen <sup>130.)</sup> und kann auf einmal oder in zwei Teilen genommen werden.

Während der Freistellungszeit braucht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seinen Verdienst nicht fortzuzahlen, <sup>131.)</sup> doch wirkt sich dies auf den Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub, auf seine Rechte aus der Sozialversicherung und auf diejenigen Rechte, die von der Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb oder der Beschäftigungszeit überhaupt anhängen, nicht nachteilig aus <sup>132.)</sup>.



2.4.3.1.1. Nach Inkrafttreten des Gesetzes übernahmen in erster Linie die Gewerkschaften die Erstattung des Verdienstausfalles, den ihre Mitglieder während der Zeit des Bildungsurlaubs erlitten. Da ihre Unterstützungsfonds jedoch nicht ausreichten, um die gesetzlich mögliche und bildungspolitisch notwendige Anzahl von Arbeitnehmern fortzubilden und somit die Möglichkeiten des Gesetzes von 1957 zunächst nicht voll genutzt werden konnten, griffen die Arbeitnehmer und ihre Vertreter dort, wo die Möglichkeit der Lohnfortzahlung durch Betriebsvereinbarung nicht bestand, auf die Sozialfonds zurück <sup>133.</sup>). Dieses Verfahren, den Lohnausfall bei der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub aus Mitteln des einzelnen Unternehmens zu erstatten, stieß auf den heftigen Widerstand der Unternehmer. Sowohl der französische Arbeitsminister wie auch nach einigen Vorprozessen vor anderen Gerichten mit unterschiedlichem Ergebnis im Jahre 1964 die Vereinigten Kammern des Kassationshofes sprachen sich jedoch für die Zulässigkeit dieses Verfahrens aus <sup>134.</sup>), das in der folgenden Zeit zu immer größerer Bedeutung gelangte.

2.4.3.1.2. Veranstaltungen, die während des Bildungsurlaubs besucht werden können, dürfen nur von Gewerkschaften oder anderen ausschließlich auf Arbeiterfortbildung

spezialisierten Studieneinrichtungen durchgeführt werden. Diese Einrichtungen werden jährlich "akkreditiert". Dem dafür zuständigen Ausschuss gehören der Arbeits- und Sozialminister, je ein Vertreter des Erziehungs- und des Landwirtschaftsministeriums und je zwei Vertreter der größten nationalen Gewerkschaften an. Die Liste der zugelassenen Einrichtungen wird jährlich veröffentlicht 135.).

2.4.3.1.3. Die Realisierung des Bildungsurlaubsanspruches wird auf den Erholungsurlaub nicht angerechnet; sie muß dem Arbeitgeber 30 Tage vor Antritt angezeigt werden. Dieser kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat den zeitlichen Beginn verschieben, wenn der betreffende Arbeitnehmer gerade zu dieser Zeit im Betrieb unabkömmlich ist. Die Verschiebung muß dem Arbeitnehmer innerhalb einer Woche mitsamt Begründung bekanntgemacht werden; er kann, wenn er nicht mit der Maßnahme oder der Begründung einverstanden ist, den "inspecteur de travail" anrufen, da diesem als Aufsichtsführendem über die Gewährung von Bildungsurlaub auch die Funktion eines Schlichters zukommt. Über die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung muß der Arbeitnehmer schließlich eine Bescheinigung des Institutes vorlegen, das die Bildungsveranstaltung trägt 136.).

2.4.3.1.4.Über diese Regelungen hinaus sieht das Gesetz vom 28.12.1959 Bildungsurlaub für Arbeitnehmer vor, die gewerkschaftliche Funktionen der verschiedensten Art übernehmen sollen 137.). Seine Dauer richtet sich nach der der Schulungskurse. Während der Freistellung wird der Verdienst nicht vom Arbeitgeber fortgezahlt, sondern in Form von Stipendien und Zuschüssen von den veranstaltenden Institutionen übernommen.

2.4.3.1.5.Das Gesetz vom 29.12.1961 schließlich 138.) gibt Jugendlichen zwischen 18 und 25 Jahren (älteren nur ausnahmsweise in Einzelfällen) den Anspruch, zu Zwecken des Sports und der Jugendarbeit 6 Werkstage im Jahr unbezahlten Bildungsurlaub zu erhalten. Dieser Anspruch kann jedoch nur alternativ zu den aufgrund des Gesetzes vom 23.7.1957 bestehenden Bildungsansprüchen realisiert werden. Seine Voraussetzungen und Auswirkungen gleichen den des allgemeinen Bildungsurlaubs, doch werden zusätzliche Stipendien des Jugend- und Erziehungsministerium zur Verfügung gestellt 139.).

2.4.3.1.6.Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf den Gesetzen vom 23.7.1957 und vom 28.12.1959 aufbauen, sehen in Teilbereichen der Wirtschaft günstigere Regelungen hauptsächlich im Hinblick auf die Erstattung

des Lohnausfalls und die Zahl der teilnahmeberechtigten Arbeiter pro Betrieb und Jahr vor 140.): So sieht eine convention nationale über die berufliche Fortbildung 141.) für jeden Arbeitnehmer nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit eine Freistellungsmöglichkeit von bis zu einem Jahr 142.) oder anstelle dieses Freistellungsanspruches, für den der Verdienst nur teilweise fortgezahlt wird 143.), die Freistellung während 1 200 bezahlten Arbeitsstunden für Zwecke der berufsbegleitenden beruflichen Weiterbildung in kleinen Einheiten vor 144.).

2.4.3.1.7. Ergänzt werden diese Regelungen nunmehr durch das Gesetz vom 16.7.1971 145.), das für alle Arbeitnehmer 146.) regelmäßig Bildungsurlaub zum Zweck der beruflichen Weiterbildung einräumt 147.). Wird der Anspruch grundsätzlich allen Arbeitnehmern zugesprochen, so bleibt doch die Zahl der Inanspruchnehmenden auf 2 % aller Arbeitnehmer eines Betriebes begrenzt 148.). Die Freistellung zu diesem Zweck kann höchstens 1 200 Stunden bis ein Jahr dauern 149.), wobei die Festlegung von Dauer, Fortzahlung der Bezüge und weitere Einzelheiten Kollektivvereinbarungen überlassen bleibt 150.). Zur Finanzierung der gesamten mit diesen Vorhaben verbundenen Kosten wird ein Finanzierungsfonds gebildet, der grundsätzlich Arbeitgebern,

Arbeitnehmern und durchführenden Institutionen 151.)  
Finanzmittel zur Verfügung stellt. In diesen Fonds  
zahlen Arbeitgeber mit mehr als 10 Beschäftigten einen  
progressiv ansteigenden Beitrag als Abgabe ein, der  
auf der Grundlage der Lohnsumme ermittelt wird 152.).

2.4.3.1.8. Soweit ersichtlich, wird von den zahlreichen besuchenden Möglichkeiten des Bildungsurlaubs in weitem Umfang Gebrauch gemacht 153.).

#### 2.4.3.2. Italien.

Zwei italienische Gesetzentwürfe, die Bildungsurlaubsregelungen enthalten, wurden bisher nicht verabschiedet.

2.4.3.2.1. Das gilt einmal für den Entwurf der Democrazia Cristiana aus dem Jahr 1958, der den Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft einen Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung für die Dauer von 12 Werktagen pro Kalenderjahr zum Besuch von Internatskursen und Studiengängen im Rahmen der sozialen, gewerkschaftlichen und beruflichen Ausbildung sowie der Erwachsenenbildung einräumen wollte 154.).

Die Durchführung dieser Veranstaltungen sollte in den Händen der Arbeitnehmerorganisationen mit nationaler Bedeutung oder der vom italienischen Arbeitsministerium zu lizenzierenden Institutionen liegen <sup>155.)</sup>. Zur Beschränkung der Inanspruchnahme war eine von der Art des Betriebes abhängige Quote vorgesehen, die alle zwei Jahre vom Arbeitsministerium neu festgesetzt werden sollte.

2.4.3.2.2. Nachdem dieser Gesetzentwurf gescheitert war, wurde 1964 ein zweiter Vorstoß unternommen <sup>156.)</sup>, der ebenso wie der ursprüngliche Gesetzentwurf für alle Arbeitnehmer einen zwölf-tägigen unbezahlten Freistellungsanspruch für Zwecke der sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Ausbildung sowie der Weiterbildung vorsah. Auch dieses Gesetzesvorhaben wurde nicht verwirklicht. Ein Grund dafür könnte neben den inhaltlichen Meinungsunterschieden <sup>157.)</sup> auch die in Italien weit verbreitete Ansicht sein, die Einführung von Bildungsurlaub falle zunächst in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien und solle von diesen, nicht aber vom Gesetzgeber, geregelt werden <sup>158.)</sup>:

2.4.3.2.3. Im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Fortbildung existieren eine große Zahl von Tarifverträgen und

Betriebsvereinbarungen., die teilweise nur einzelnen Gruppen, oftmals jedoch allen Arbeitnehmern eines Tarifgebietes einen Anspruch auf Bildungsurlaub einräumen. Ein Teil dieser tariflichen Regelungen ordnet die Fortzahlung der Bezüge an <sup>159.)</sup>, teilweise wird der Anspruch auch auf Veranstaltungen der allgemeinen Fortbildung ausgedehnt <sup>160.)</sup>. Besonderer bezahlter Bildungsurlaub für Zwecke der staatsbürgerlichen, politischen und gewerkschaftlichen Bildung wird neben der beruflichen Fortbildung in den Tarifverträgen, soweit ersichtlich, nicht erwähnt; es finden sich jedoch Regelungen, die bezahlte und unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten von unbestimmter, "kurzer" Zeit für "gerechtfertigte" Zwecke vorsehen. Ein Anspruch auf diese Freistellung existiert jedoch nicht <sup>161.)</sup>. Ein erster Schritt zu weitergehenden Regelungen könnte lediglich in der Vereinbarung zwischen der Metallarbeitergewerkschaft und der Metallindustrie aus dem Jahr 1972 gesehen werden, die für alle Beschäftigten in diesem Bereich den Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub vorsieht <sup>162.)</sup>.

- 2.4.3.3. Belgien kennt Regelungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung für erwachsene Arbeitnehmer <sup>163.)</sup> ebenso

wie Sonderregelungen zur Vertiefung der beruflichen Ausbildung Jugendlicher <sup>164.)</sup>:

2.4.3.3.1. Die Förderungsmöglichkeiten nach dem Gesetz vom 20.7.1964 sind gebunden an die vorhergehende Absolvierung eines Kurses mit mindestens 140 Unterrichtsstunden, der von staatlichen oder privaten Trägern am Wochenende bzw. am Feierabend durchgeführt wird und wirtschaftliche Kenntnisse auf bestimmten Gebieten vermitteln soll <sup>165.)</sup>. Interessant ist dabei, daß dieses Gesetz ausdrücklich die Möglichkeit vorsieht, auf tariflicher bzw. betrieblicher Grundlage Vereinbarungen über weitergehende Beihilfen und Freistellungen zu treffen. Eine allgemeine auch teilweise Freistellung sieht das Gesetz selbst nicht vor <sup>166.)</sup>.

2.4.3.3.2. Ebenso wie von diesem Gesetz wird auch von dem Gesetz vom 1.7.1963 reger Gebrauch gemacht <sup>167.)</sup>: Die in diesem Gesetz für Jugendliche bis zu 26 Jahren vorgesehenen Kurse müssen von bestimmten, staatlich anerkannten Jugendorganisationen oder von einer bestimmten repräsentativen Arbeitnehmerorganisation durchgeführt werden <sup>168.)</sup> und sollen Kenntnisse über die soziale Gesetzgebung im weitesten Sinne unter Einschluß des Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrechts sowie Kenntnisse über soziale, wirtschaftliche und staatsbürger-



liche Beziehungen und Kenntnisse über die allgemeine Bildung (Kultur, Moral, Familie, Mensch, Gemeinschaft) vermitteln. Bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen <sup>169.)</sup> werden die Teilnehmer eines Kurses von der Arbeit freigestellt <sup>170.)</sup>. Sie erhalten jedoch keine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber <sup>171.)</sup>, sondern staatliche Beihilfen.

2.4.3.3.3. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten zahlreiche unterschiedliche Regelungen über Bildungsfreistellungen, die neben Bestimmungen über vorzeitigen Arbeitsschluß als Form der Freistellung auch tagelange Freistellungen von der Arbeit zu Bildungszwecken vorsehen. Zum Teil ist die Erstattung der Teilnahmegebühren oder die Zahlung von Beihilfen für Ausbildungs- und Fortbildungszwecke durch den Arbeitgeber festgelegt. Regelungen über volle Verdienstfortzahlung finden sich hingegen nur vereinzelt <sup>172.)</sup>.

2.4.3.3.4. Seit 1967 wird in Belgien ein Gesetzentwurf diskutiert der ein System des Studienkredits für Arbeitnehmer einführen soll, die regelmäßig an Abend-, bzw. Wochenendkursen zur Fortbildung teilnehmen. Diese Arbeitnehmer sollen einen Freistellungsanspruch bis zu einem Drittel der Stundenzahl erhalten, die sie tatsächlich für den Besuch des Kurses aufwenden. Für

diese Zeit soll der Arbeitgeber den üblichen Arbeitsverdienst weiterzahlen. Er erhält jedoch Teile dieser Kosten aus einem eigens hierfür zu bildenden Fonds, der zur Hälfte aus Beiträgen der Arbeitgeber in Höhe von 0,25% der Lohn- und Gehaltssumme der beschäftigten Arbeitnehmer, zur anderen Hälfte durch Subventionen des Staates in gleicher Höhe gespeist wird <sup>173.)</sup>.

#### 2.4.3.4. Luxemburg.

2.4.3.4.1. Bereits 1960 lag dem luxemburgischen Parlament ein Gesetzentwurf vor, der für Arbeitnehmer unter 30 Jahre eine Freistellungsmöglichkeit für zwölf Tage im Jahr vorsah <sup>174.)</sup>. Nachdem dieser nicht verabschiedet wurde, sah ein neuer, im Herbst 1968 eingebrachter, heute jedoch ebenfalls noch nicht endgültig verabschiedeter Gesetzentwurf <sup>175.)</sup> ebenfalls für junge Arbeitnehmer im Alter bis zu 30 Jahren im Bereich der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes eine Freistellungsmöglichkeit von höchstens zwölf Arbeitstagen im Kalenderjahr vor, die der fachlichen Erstausbildung und der Weiterbildung dienen sollen, und insgesamt dreimal im Abstand von mindestens zwei Jahren in Anspruch genommen werden kann. Während dieser Freistellung erhält der betreffende Arbeitnehmer des

des öffentlichen Dienstes sein volles Gehalt weiter; die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft erhalten von ihrem Arbeitgeber eine auf der Grundlage des täglichen Durchschnittslohnes bemessene Studienbeihilfe, die dem Arbeitgeber vom Staat erstattet wird <sup>176.)</sup>. Unter den entsprechenden Voraussetzungen sollen diese Regelungen auch für junge Selbständige Anwendung finden <sup>177.)</sup>.

2.4.3.4.2. Zur Fortbildung von Gewerkschaftsvertretern existieren in einigen Bereichen weitere Freistellungsregelungen <sup>178.)</sup>. Dabei wird die Dauer dieser Freistellungen für jede Gewerkschaft gesondert festgelegt <sup>179.)</sup>. Soweit ersichtlich, enthalten Kollektivvereinbarungen im Bereich der Privatwirtschaft lediglich Regelungen über unbezahlte Freistellungen zur beruflichen Fortbildung <sup>180.)</sup>.

#### 2.4.3.5. Niederlande.

2.4.3.5.1. Neben einer § 7 BerBiG entsprechenden Verpflichtung zur Freistellung jugendlicher Arbeitnehmer und Lehrlinge zum Zwecke des Schulbesuchs während eines Arbeitstages pro Woche, an dem der übliche Lohn bzw. Verdienst fortgezahlt wird <sup>181.)</sup>, bestehen in den Niederlanden spezielle Gesetze über regelmäßige Freistel-

lungen von der Arbeit zu Bildungszwecken auf gesetzlicher Ebene bisher nicht <sup>182.)</sup>.

2.4.3.5.2. Im Bereich der Kollektivvereinbarungen gibt es einige Regelungen, die einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern (Jugendliche, Gewerkschaftsmitglieder) die Möglichkeit zur beruflichen oder sonstigen von der Gewerkschaft durchgeführten Fortbildung teilweise unter Fortzahlung des vollen Verdienstes eröffnen <sup>183.)</sup>.

#### 2.4.3.6. Skandinavische Staaten.

2.4.3.6.1. In den skandinavischen Staaten Schweden, Norwegen und Dänemark bestehen zahlreiche Bildungs-, Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer in allen Bereichen der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes. In gesetzlichen Bestimmungen ist ein Rechtsanspruch auf jährlichen Bildungsurlaub jedoch nicht enthalten <sup>184.)</sup>. Von den Möglichkeiten, die das System der Folkehøjskol bietet, wo mit Tages- auch mit Langzeitkursen von drei bis zehn Monaten mit ausreichender finanzieller Unterstützung des einzelnen Arbeiterbildung betrieben wird, ist in den letzten Jahren in ganz erheblichem Umfang Gebrauch gemacht worden <sup>185.)</sup>.

2.4.3.6.2. Fortbildungsmöglichkeiten von Arbeitern sind auch in Kollektivvereinbarungen enthalten <sup>186.)</sup>. Dabei gilt der Grundsatz, daß die Gewerkschaften den Lohnausfall erstatten <sup>187.)</sup>, doch werden auch andere Wege der Finanzierung beschritten: So wurde beispielsweise im Bereich der dänischen Bekleidungsindustrie ein Erziehungsfonds geschaffen, an dem 850 Firmen beteiligt sind, die nach einer Vereinbarung von 1963 eine Øre pro geleistete Arbeitsstunde einbezahlen. Die Arbeitnehmer der betreffenden Firmen tragen ebenfalls eine halbe Øre pro Arbeitsstunde bei. Über die Verwendung der Mittel befindet eine gemischte Kommission <sup>188.)</sup>.

#### 2.4.3.7. Großbritannien.

2.4.3.7.1. Gesetzliche Regelungen, die allen Arbeitnehmern einen jährlich wiederkehrenden Bildungsurlaubsanspruch einräumen, bestehen in Großbritannien nicht: Es gibt jedoch eine ganze Reihe von Möglichkeiten für junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren, bei Lohnfortzahlung an Aus- und Weiterbildungskursen während der Arbeit teilzunehmen: Diese Regelungen können am ehesten mit denen über den Berufsschulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland verglichen werden <sup>189.)</sup>. Weiterbildungsmöglichkeiten und Weiterbildungsförderungen bestehen

auch für Erwachsene in zahlreichen Institutionen und Colleges <sup>190.)</sup>, in Tages- und Blockkursen von z.T. beträchtlicher Länge <sup>191.)</sup>; gesonderte gesetzliche Bestimmungen über Freistellungsansprüche zur in der Regel einmaligen Teilnahme an solchen Veranstaltungen sind jedoch nicht vorgesehen.

2.4.3.7.2. Diese vorhandenen individuellen Möglichkeiten werden ergänzt durch Kollektivvereinbarungen zwischen der TUC und der British Employers Confederation <sup>192.)</sup> hinsichtlich der Schulung von Gewerkschaftsvertretern. Den Unternehmern wird darin empfohlen, Gewerkschaftsfunktionären freie Tage ohne Lohneinbuße zur Verfügung zu stellen, damit diese an gewerkschaftlichen Schulungen teilnehmen können. Diese Empfehlung wird - soweit ersichtlich - auch im Wege der Einzelvereinbarung mit Großbetrieben verwirklicht; sie wird teilweise auch im Hinblick auf den betroffenen Personenkreis erweitert <sup>193.)</sup>. Einen Rechtsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf wiederkehrende Freistellungen gibt es indessen auch in diesem Bereich nicht <sup>194.)</sup>.

2.4.3.7.3. Im Bereich des öffentlichen Dienstes bestehen Sonderregelungen, die für Staatsbedienstete bezahlten Sonder-

urlaub u.a. zur Teilnahme an Wochenendlehrgängen bis zu einer Dauer von fünf Wochen im Urlaubsjahr vorsehen <sup>195.)</sup>.

#### 2.4.3.8. Zusammenfassung.

Wie vorauszusehen war, sind die Regelungen über Bildungsurlaub in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft sehr unterschiedlich. Berücksichtigt man die Entwicklung der letzten Jahre, so stellt man überall ein Ansteigen des Stellenwertes der organisierten Erwachsenenbildung, insbesondere der für Arbeitnehmer bestimmten, fest. Die Notwendigkeit, mit Hilfe von Bildungsurlaub die Ausbildung der erwachsenen Arbeitnehmer zu verbessern, wird überall anerkannt.

Frankreich nimmt hierbei eine Spitzenposition ein <sup>196.)</sup>. Wie in der BRD kommt meist dem Tarifvertrag größere Bedeutung zu als dem Gesetz. Inhaltlich findet sich häufig eine Privilegierung junger oder mit gewerkschaftlichen Funktionen betrauter Arbeitnehmer.

#### 2.4.4. Weiterer Überblick.

Bevor nun im einzelnen auf die verfassungsrechtlichen, gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten zur

Schaffung von Bildungsurlaub in der Bundesrepublik Deutschland eingegangen wird (wobei in Einzelheiten auch Regelungen der EG-Mitgliedstaaten zum Vergleich herangezogen werden), soll hier noch ein kurzer Blick nach Österreich, der Schweiz, nach den USA und schließlich in die UdSSR und die DDR unternommen werden. In allen diesen Ländern bestehen zumindest Bestrebungen, zur Verbesserung der Bildung der Arbeitnehmer Bildungsurlaub einzuführen.

#### 2.4.4.1. Österreich, Schweiz.

- 2.4.4.1.1. In Österreich und in der Schweiz gibt es keine gesetzlichen Regelungen über Freistellungen dieser Art <sup>197.)</sup>. Der sechste Bundeskongreß des Österreichischen Gewerkschaftsbundes hat jedoch im Jahre 1967 die Einführung eines obligatorischen gesetzlichen Bildungsurlaubs gefordert <sup>198.)</sup>. Tarifliche Regelungen bestehen kaum, doch scheinen hier gerade in letzter Zeit größere Anstrengungen unternommen zu werden <sup>199.)</sup>.
- 2.4.4.1.2. In der Schweiz existieren auf der Ebene von Betriebs- und Kollektivvereinbarungen Einrichtungen, die allgemeine und berufliche Fortbildungskurse für das mittlere und untere Management vorsehen <sup>200.)</sup>. Andere Insti-



tutionen führen Kurse für Arbeiter, besonders aber für Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsvertreter durch <sup>201.)</sup>, für die Stipendien und Beihilfen gewährt werden. In einer Kollektivvereinbarung schließlich ist für einen Teilbereich der Metallindustrie für Zwecke der gewerkschaftlichen Schulung bis zu zweimal zwei Tage für ein bis drei Arbeitnehmer bezahlte Freistellung von der Arbeit vorgesehen <sup>202.)</sup>. Freistellungsansprüche des einzelnen zur einmaligen Teilnahme an solchen Veranstaltungen existieren in aller Regel auch dann nicht, wenn es sich um berufsbezogene Veranstaltungen handelt. Die Teilnehmer werden vielmehr entweder auf eigenen Wunsch oder auf Anforderung der Gewerkschaft ohne Fortzahlung der Bezüge freigestellt <sup>203.)</sup>.

#### 2.4.4.2. USA.

Auch in den USA gibt es - z.T. aufgrund der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Einzelstaaten <sup>204.)</sup> - keine einheitliche gesetzliche Regelung über den Bildungsurlaub. In etwa 40% der Bundesstaaten existieren jedoch gesetzliche Regelungen für die Freistellung von Lehrern und Erziehern, in denen die Dauer die Häufigkeit, die sonstigen Bedingungen einschließlich der Frage der Gehaltsfortzahlung sehr unterschiedlich

geregelt sind <sup>205.)</sup>. Neben ebenso unterschiedlichen Tarifverträgen <sup>206.)</sup> soll jetzt der am 15. März 1973 verabschiedete Manpower Development And Training Act die wissenschaftlichen und empirischen Voraussetzungen zur Einführung eines „erweiterten Urlaubs für Bildungs- und Ausbildungszwecke“ <sup>207.)</sup> erbringen.

#### 2.4.4.2. Sozialistische Staaten.

Das Ausbildungs- und Fortbildungssystem der sozialistischen Staaten läßt sich mit dem unseren nur sehr schwer vergleichen: Erscheinungen wie schichtspezifische Benachteiligungen spielen eine sehr viel geringere oder gar keine Rolle; die Trennung von Allgemeinbildung und beruflicher Bildung ist ebenso beseitigt <sup>208.)</sup> wie die Erhebung besonderer Teilnahmegebühren <sup>209.)</sup>. In zunehmendem Maße werden stattdessen differenzierte Anreize geschaffen, um eine möglichst große Zahl von Jugendlichen und erwachsenen Bürgern zu einer Weiterqualifikation zu veranlassen <sup>210.)</sup>.

##### 2.4.4.3.1. UdSSR.

Der bezahlte Bildungsurlaub ist in der Sowjetunion völlig in das weitgefaßte System der Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene eingeordnet <sup>211.)</sup>. Eine

regelmäßig wiederkehrende und bezahlte Freistellung von gleicher Dauer ist dabei zunächst unbekannt. Die Freistellung von Arbeitnehmern erfolgt vielmehr grundsätzlich unbegrenzt, aber zweckgebunden: Zur Absolvierung der höheren Allgemeinbildung oder einer beruflichen Fachschule in Abend-, Schicht- und Fernkursen<sup>212.)</sup> sind Freistellungen vorgesehen, damit die Eingangsexamen<sup>213.)</sup> und Abschlußexamen<sup>214.)</sup> abgelegt werden können; weitere Freistellungsmöglichkeiten gibt es für die Fernstudenten des 9. bis 11. Schuljahres. Sie umfassen einen Tag pro Woche und den Besuch von Blockveranstaltungen. Während der Zeit der Freistellungen werden die normalen Bezüge halbiert, sie dürfen jedoch den vorgeschriebenen Mindestlohn nicht unterschreiten<sup>215.)</sup>. Teilweise erheblich längere Bildungsfreistellungen sind vorgesehen für Teilnahme am Musikstudium, am Kunststudium oder am Theaterstudium. Innerhalb dieser Freistellungszeiten wird der Verdienst teilweise voll, zum Teil aber auch nur halb fortgezahlt<sup>216.)</sup>. Soweit die Aus- und Fortbildung nicht an allgemeinen staatlichen Schulen durchgeführt wird, findet sie größtenteils an werkseigenen Bildungsanstalten<sup>217.)</sup> oder in Bildungseinrichtungen statt, die unter Aufsicht der Gewerkschaften stehen und Abend- sowie Fernkurse veranstalten<sup>218.)</sup>. Die Finanzierung der Gesamtausgaben

erfolgt durch den Staat, doch werden die Betriebe in steigendem Maße unmittelbar daran beteiligt: Neben der Unterhaltung eigener Lehranstalten erfolgt dies durch die betrieblichen Sozial- und Kulturfonds. Im Jahre 1973. trugen sie so 27% der Gesamtausgaben und 69% der Kosten für Abend- und Fernkurse bzw. 78% für Kurse der spezialisierten höheren Aus- und Fortbildung der Abend- und Fernschüler <sup>219.)</sup>. Der Hauptteil dieser Kosten wurde im Rahmen der vollen und teilweisen Lohnfortzahlung und des Aufwendungsersatzes der Abend- und Fernstudenten ausgegeben <sup>220.)</sup>.

#### 2.4.4.3.2. DDR.

Auch in der DDR ist die Bildungsforderung der Werk-tätigen und damit der Bereich der Erwachsenenbildung und des Bildungsurlaubs Teil des gesamten Bildungssystems <sup>221.)</sup>, das sich insgesamt durch mehr und qualifiziertere Bildungsmöglichkeiten für eine große Zahl von Bürgern verschiedenster Altersstufen, verbunden mit ständigen Qualifikationsanreizen zum Weiterlernen, gerade auch für herkömmlicherweise bildungs-unwillige Personenkreise, auszeichnet <sup>222.)</sup>.

Ausdrückliche gesetzliche Bestimmungen über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer finden sich zunächst

in § 77 Abs. 2 des Gesetzbuches der Arbeit <sup>223.)</sup>, welcher die Vorschriften über Qualifikationsmaßnahmen für Werktätige ergänzt <sup>224.)</sup>. Gleichzeitig formen diese Vorschriften das Recht auf Berufausbildung und Qualifizierung aus, das in der Verfassung der DDR und in § 2 Abs. 2 GBA niedergelegt ist <sup>225.)</sup>.

Die Veranstaltungen der Fortbildung und Qualifizierung für die Bildungsfreistellungen erteilt werden können, sind nicht auf einen bestimmten inhaltlichen Bereich begrenzt <sup>226.)</sup>; sie sollen vielmehr generell dazu beitragen, daß auf allen Gebieten die "allseitige Entfaltung der schöpferischen Kräfte des Menschen", das "Wachsen sozialistischer Persönlichkeiten" erreicht wird <sup>227.)</sup>. Die Freistellungen erfolgen unter der Voraussetzung des § 77 Abs. 2 GBA zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen "vom Lernen am Arbeitsplatz über die Qualifizierung in den Bildungseinrichtungen der Betriebe und Kombinate bis zu den Weiterbildungsmaßnahmen der Fach- und Hochschulen, der Universitäten und Führungsakademien" <sup>228.)</sup>. Träger dieser Bildungsmaßnahmen sind die Schulen des allgemeinen Bildungssystems, die technischen Betriebs- schulen, die von sogenannten Betriebs- oder Dorfakademien koordinierten anderen betrieblichen Bildungs- Bildungseinrichtungen sowie die gesellschaftlichen Organi-

sationen, der FDGB oder die FDJ <sup>229.)</sup>. Teilnehmen an den Freistellungen kann jeder Werktätige, der im Rahmen des Qualifizierungsangebotes für den einzelnen Bürger <sup>230.)</sup> einen Qualifizierungsvertrag mit seinem Betrieb abgeschlossen hat <sup>231.)</sup>. Dieser Vertrag enthält zumindest das Qualifizierungsziel, die Pflichten des Werktätigen und die des Betriebes <sup>232.)</sup>. Während die Pflichten des Arbeitnehmers hauptsächlich auf das Erreichen des Qualifizierungszieles gerichtet sind, wobei die eigentliche Ausbildung, wo immer dies möglich ist, außerhalb der normalen Arbeitszeit erfolgen soll <sup>233.)</sup>, beziehen sich die Pflichten des Betriebes auf die Unterstützung des Werktätigen zum fristgemäßen Erreichen des Qualifikationszieles. Dabei können neben der gesetzlichen Freistellung von der Arbeit <sup>234.)</sup> weitere Freistellungen für Tage oder Stunden vereinbart werden <sup>235.)</sup>. In einer Reihe von Fällen, wo Bildungsanreize besonders notwendig sind, existieren zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten: Für Frauen sind diese besonders zahlreich und weitgehend, ebenso wie die sonstigen speziellen Maßnahmen zur Bildungsförderung dieses Personenkreises <sup>236.)</sup>. Während der Qualifikationsmaßnahme im Rahmen des Qualifizierungsvertrages entstehen dem Werktätigen selbst keine Unkosten; seine Aufwendungen werden ihm vom Betrieb erstattet <sup>237.)</sup>.

Wird er vom Betrieb freigestellt, so erhält er nach § 77 GrBA einen Durchschnittsverdienst bis zur Dauer von 14 Tagen fortgezahlt. Ist im Qualifikationsvertrag nichts Abweichendes vereinbart, so erhält er nach dieser Zeit nur den bloßen Tariflohn, also beispielsweise keine Prämien und Zuschläge <sup>238.)</sup>.

Die Überwachung der Einhaltung der dem Betrieb auferlegten Pflichten sowie der Pflichten und Rechte des einzelnen Arbeitnehmers im Rahmen seiner Qualifizierungsbemühungen obliegt den betrieblichen und überbetrieblichen Einrichtungen des FDGB und der FDJ <sup>239.)</sup>. Die Bedeutung dieser Weiterbildungsmaßnahmen schließlich läßt sich am Ausmaß der Teilnahme ablesen: Im Jahre 1969 beteiligten sich 1,14 Millionen Arbeitnehmer, darunter 370 000 Frauen <sup>240.)</sup>.

Anmerkungen zu Kapitel II: Überblick über den Status quo.

1. Die beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eingesetzte Kommission zu Fragen des Bildungsurlaubs hat noch kein zusammenfassendes Arbeitsergebnis vorgelegt; interessant ist jedoch die Beantwortung eines vom Internationalen Arbeitsamt zur Vorbereitung des 6. Tagesordnungspunktes (Bildungsurlaub) der 58. Tagung 1973 der Internationalen Arbeitskonferenz herausgegebenen Fragebogens durch die Bundesregierung, wo die schrittweise bundesgesetzliche Einführung der bezahlten Bildungsurlaubs für alle Arbeitnehmer als Teil eines Weiterbildungssystems ebenso betont wird wie seine Anreizfunktion der erhoffte Mobilitätsgewinn und das Ziel der Vermittlung von gesellschaftspolitisch relevanter Bildung, die unerlässliches Sachwissen wie auch das Verständnis für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge vermitteln soll; vgl. IAA, Bericht VI (2) S. 4/5.
2. vom 8.1.1963, BGBl I 2.
3. Abs. h.M.; vgl. u.a. Gamillscheg, Arbeitsrecht, Nr. 53a; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht I, S. 434; Söllner, Arbeitsrecht, S. 225; Stahlhacke, Kommentar, S. 19.
4. vom 25.6.1969, BGBl I, 582; vgl. dazu Krebs, RdA 1970, 33 ff.; eine Würdigung der Auswirkungen s. Arbeitsförderungsbericht, BT-Dr. 7/403.
5. vgl. § 1 AFG; s. dazu Arb. Förderungsbericht, BT-Dr. 7/403, S. 12, Bn. 2; Krebs, RdA 1970, 33, s. insbes. 2. Spalte a.E.; Schönefelder-Kranz-Wanka, AFG, Einführung S. XXXVII ff.



6. s. oben S.17 f.; zu dem Gesichtspunkt der Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage s. Stingl, Bedeutung, S. 103 ff.
7. alle Veranstaltungen, deren Teilnahme gefördert wird, müssen berufsbezogen ausgerichtet sein vgl. Schönefelder-Kranz-Wanka, AFG, Vorbemerkung vor § 33 Rn. 1 ff.; zu der Einführung eines Rechtsanspruches auf Zuschuß bzw. Darlehen zur Forderung der Teilnahme an Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen vgl. Schönefelder-Kranz-Wanka, AFG, § 40 Rn. 1 Arbeitsförderungsbericht, BT-Dr. 7/403, S. 20 Rn. 28.
8. vgl. aber § 44 Abs. 4 AFG.
9. Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Arbeitsmarktes an die Entwicklung von Wirtschaft und Technik (Arbeitsmarkt-AnpassungsG) der Abgeordneten Behrend, Folger, Junghans, Lange, Liehr und der Fraktion der SPD vgl. BT-Dr. V/887; § 50 des Entwurfs sieht die Freistellung von der Arbeit während des Beschäftigtenverhältnisses unter Fortzahlung des Lohnes bei gleichzeitiger Erstattung von 75% des Bruttoarbeitsentgelts an den Arbeitgeber vor; vgl. dazu auch Herbst in: Protokolle der öffentlichen Informationssitzungen des Ausschusses für Arbeit und des Ausschusses für Familien- und Jugendfragen am 21., 22 und 23.6.1967, Nr. 40, 41 und 42 des Ausschusses für Arbeit, 19. Ausschuß; Nr. 26, 27 und 28 des Ausschusses für Familien- und Jugendfragen - 10. Ausschuß -, S. 27.
10. vgl. § 40 Abs. 1, § 41 Abs. 1, § 47 Abs. 1 AFG.
11. vgl. § 44 Abs. 1, § 46, § 48 AFG.

12. § 44 Abs. 1-7 AFG sieht ein Unterhaltsgeld vor, das in seiner Gesamthöhe zwar an der Höhe des Verdienstes orientiert ist, diese aber nicht voll erreicht. Auch insoweit besteht ein Unterschied nicht nur im Rechtlichen, sondern auch in der tatsächlichen Durchführung.
13. vgl. § 45 AFG; interessant ist der Umfang, der die "notwendigen Kosten" umfaßt, "die durch die Fortbildungsmaßnahme unmittelbar entstehen, insbesondere Lehrgangskosten, Kosten für Lernmittel, Fahrtkosten, Kosten der Arbeitskleidung, der Kranken- und Unfallversicherung sowie Kosten der Unterkunft und Verpflegung, wenn die Teilnahme an einer Maßnahme auswärtige Unterbringung erfordert"; vgl. auch Schönefelder-Kranz-Wanka, AFG, § 45 Rn. 6 ff.; in diesem Zusammenhang vgl. auch die Streitigkeiten um die Erstattung der Aufwendung im Rahmen der Schulung der Betriebsräte nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG s. Däubler, Schulung, S. 81 ff.; zu den Erfahrungen im Einblick auf Lehrgangskosten vor und nach der Pauschalierungsanordnung der Bundesanstalt für Arbeit vom 1.1.1972 im Hinblick auf Lehrmittel, Arbeitskleidung und Fahrtkosten s. Arbeitsförderungsbericht, BT-Dr. 7/403, S. 33.
14. vom 26.8.1971, BGBI 1 1409.
15. vom 14.8.1969, BGBI I 1112.
16. vgl. § 1 BaföG.
17. vgl. § 7 Abs. 2 BaföG; dazu die Verwaltungsvorschriften bei Bachmann, BaföG, S. 32 f; vgl. dazu auch das Gesetz über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

an den Hochschulen -Graduiertenförderungsgesetz vom 29.9.1971 - BGBI 1 1465.

18. vgl. § 2 Abs. 4 und 5 BaföG; Verwaltungsvorschriften bei Bachmann, aaO, S. 14 f.
19. vgl. § 41 Abs. 1 BaföG; Bachmann, aaO, S. 143, der betont, daß die Entscheidungsbefugnis insoweit nicht mehr beim Förderungsausschuß der Hochschule liege, der gem. § 43 BaföG nur noch gutachtliche Funktionen ausübt.
20. vgl. § 11 Abs. 1 BaföG, s. auch Verwaltungsvorschrift bei Bachmann, aaO, S. 44.
21. vgl. § 11 Abs. 1 BaföG, Verwaltungsvorschriften bei Bachmann, aaO, S. 44; beide Ansprüche schlagen sich in den Pauschalsätzen nieder - § 12 ff. BaföG.
22. zur Dauer des Berufsschulbesuchs in den jeweiligen Ländern vgl. Bildungsbericht '70, S. 59; Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 16 ff.; zur Einführung des Berufsschulunterrichts und die damaligen Auseinandersetzungen vgl. Saul, Kampf, S. 106 ff., S. 112 ff.
23. zur Rechtsnatur des Lehrlingsvertrages vgl. in ständiger Rechtssprechung RAG ARS 4, 85; 5, 330; 10, 147; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht I, S. 83 m.w.N.; Nikisch, Arbeitsrecht I, S. 870 m.w.N.; Richter, Rechtssprechung, S. 488, 501; jetzt stellt §§ 3 ff., 19 BerBiG klar, daß das Berufsausbildungsverhältnis eine besondere Form des Arbeitsverhältnisses darstellt, vgl. auch Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 46.

24. vgl. die Abschnitte 1 - 5 des BerBiG; zu den weiterführenden Vorschriften vgl. Abschnitt 6 des BerBiG.
25. vgl. § 46 BerBiG; s. dazu Schieckel, BerBiG, § 46 Anm. 1 ff; Semmler, Berufsbildung, S. 59.
26. vgl. § 47 BerBiG; Schleckel!, BerBiG, § 47 Anm. 1 ff; s. Semmler, Berufsbildung, S. 36 ff.
27. Däubler, Schulung, S. 9 ff; vgl. Buschfort in der 105. Sitzung des Dt. Bundestages vom 10.11.1971 in: Zur Sache 1/72 S. 66.
28. vom 15.1.1972, BGBI 1 S. 13.
29. s. § 37 Abs. 6 S. 1 und Abs. 7 S. 1 BetrVG.
30. für die Einbeziehung auch der nicht nur ganz kurzfristig nachrückenden Ersatzleute s. Däubler, Schulung, s. 72 f.
31. § 65 Abs. 1 i.V.m. § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG; s. dazu Däubler, Schulung, S. 72 f; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Bn. 66.
31. z.B. Mitglieder des Wahlvorstandes, s. Däubler, Schulung S. 72 und des Wirtschaftsausschusses unter entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 6 BetrVG; s. Däubler, Schulung, S. 74 f.; zu den Rechten der Arbeitnehmervertreter, im Aufsichtsrat (§§ 76 BetrVG 1952 i.V.m. § 129 BetrVG 1972) und des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten (§ 13 Abs. 3 S. 3 SchwerbeschG) s. Däubler Schulung, S. 75 ff.

33. § 37 Abs. 7 S. 1 BetrVG, s. aber auch die Erhöhungsmöglichkeit nach § 37 Abs. 7 S. 2 BetrVG; s. dazu Brecht, BetrVG, § 37 Rn. 12; Däubler, Schulung, S. 57 ff.; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 69 m.w.N.; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 37 Rn. 27, 40; Fitting-Auffarth, BetrVG, § 37 Rn. 72; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 37 Rn. 21; Stege, Weinspach, BetrVG S. 163; Wiese in Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 37 En. 46, 51.
34. die Anerkennung erfolgt durch Verwaltungsakt der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände vgl. Däubler, Schulung, S. 66; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 80 ff. m.w.N.; Fitting-Auffarth, BetrVG, § 37 Anm. 62 ff.; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG, § 37 Anm. 25 ff.; Schwegler, BIfStSozArb 1972, 305 311 f.; Wiese in Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 37 Rn. 49 ff.
35. Däubler, Schulung, S. 43 f; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 78.
36. s. dazu Däubler, Schulung, S. 43 ff.; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 60 ff. (enger); Wiese in: Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 37 Rn. 41 ff.
37. vgl. Däubler, Schulung, S. 62 ff.; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 66 ff.; Wiese in: Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 37 Rn. 40.
38. vgl. Däubler, Schulung, S. 44 ff.; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 64 ff. (enger); Schwegler, BifStSozArb

- 1972, 305, 306; Wiese in: Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 37 En. 44.
39. Däubler, Schulung, S. 7S ff.; zu den Fragen des Aufwendungsersatzes im Falle des § 37 Abs. 6 s. S. 81 ff.; zu § 37 Abs. 7 S. 87 ff.; Dietz-Richardi, BetrVG, § 37 Rn. 77 (§ 37 Abs. 6 BetrVG), 102 f (§ 37 Abs. 7 BetrVG).
  40. Däubler, Schulung, S. 18 ff. m.w.N.
  41. vgl. Däubler, Schulung, S. 88 ff.; Dietz-Richardi, BetrVG Rn. 68 ff.; Wiese in: Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 37 Rn. 44.
  42. s. oben S. 103, Fn. 34.
  43. Verordnung über Sonderurlaub für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst vom 18.8.1965 (SoUrlVo), BGBI 1 S. 902.
  44. Verordnung über den Urlaub der Soldaten (SoldUrlVo) i.d.F. der Bekanntmachung vom 22.5.1967 BGBI 1 541; s. insbes. 2. Abschnitt §§ 5 - 99 SoldUrlVo.
  45. s. z.B. § 3 BAT für Angestellte im Bundesdienst; vgl. auch das Rundschreiben des Bundesministers des Inneren vom 27.8.1965 - II B 2 - 220 223/17 - II; GMBI 1965 S. 295; im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen werden die Regelungen der Sonderurlaubsverordnung mit kleinen Modifikationen auf Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge und Praktikanten im Öffentlichen Dienst ausgedehnt; entsprechende Verfügungen bestehen für den Bereich von Bundespost und Bundesbahn.

46. Bildungsurlaub ist Teil des Sonderurlaubs, das gilt auch für die arbeitsrechtliche Begriffsbildung allgemein, vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, § 8 Rn. 41; Großmann, AuR 1962, 329; ders., Sozialer Fortschritt 1964, 261; Petry, GMH 1960, 496; Stahlhacke, BUrlG, S. 35; etwas einschränkend Menten, Unbezahlter Sonderurlaub, S. 2; Schneider, Bildungsurlaub, S. 28.
47. im folgenden dargestellt an den Bestimmungen der Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst s. oben Fn. 43.
48. § 7 SoUrlVO.
49. § 4 SoUrlVO.
50. § 5a SoUrlVO.
51. § 10 SoUrlVO.
52. §§ 4, 5, 7 Ziff. 2 - 4 SoUrlVO.
53. In Ausnahmefällen kann die oberste Dienstbehörde in den Fällen des § 5 SoUrIVO auch eine beauftragte nachgeordnete Behörde, bis zu 12 Werktagen im Jahr Dienstbefreiung erteilen; vgl. auch § 8 SoUrlVO; zur Schwesternhelferin, § 4 SoUrIVO, kann nur einmal für eine Dauer von max. 28 Tagen freigestellt werden; zur Teilnahme an fremdsprachlichen Aus- und Fortbildungskursen, § 10 SoUrIVO, kann eine Freistellung höchstens alle 2 Jahre für eine Dauer von max. 3 Monaten bewilligt werden.
54. dies folgt aus § 8 S. 3 SoUrlVO.

55. § 7 SoUrIVO; s. auch § 8 Abs. 1 SoldUrlVO, wonach unbezahlter, unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 auch bezahlter Urlaub aus "wichtigen Gründen" erteilt werden kann.
56. § 7 Abs. 1 SoUrlVO.
57. § 7 Abs. 1 SoUrlVO.
58. Ziff. 2 der Richtlinien zur Durchführung des § 8 S. 1 Ziff. 3 der Sonderurlaubsverordnung vom 20.10.1965, GMB1 1965 S. 382.
59. vgl. § 7 Ziff. 3 SoUrlVO.
60. nach Ziff. 1 der Richtlinien für Durchführung des § 8 S. 1 Nr. 3 der Sonderurlaubsverordnung muß die Veranstaltung das Ziel verfolgen, "den Beamten in seiner Eigenschaft als Staatsbürger, die staatspolitischen Gegebenheiten seiner Umwelt und die Werte einer freiheitlichen demokratischen Staatsordnung verständlich zu machen, damit sein Verantwortungsbewußtsein und seine Fähigkeit, diesem Verständnis gemäß zu handeln, gestärkt werden".
61. s. Ziff. 3a der Richtlinien vom 20.10.1965.
62. s. § 9 Abs. 1 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt vom 11.8.1961 - BGB1 1 1205.
63. s. z.B. in Baden-Württemberg die Verordnung der baden-württembergischen Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (UrIVO) vom 16.12.1963 - GB1 S. 215 geändert durch VO vom 14.6.1966 - GB1 S. 101, die



aufgrund von § 105 Abs. 1 S. 2 und Abs. 4, § 219 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 1.8.1962 - GB1 S. 8 erlassen wurde.

64. vgl. für den Geltungsbereich des Landes Baden-Württemberg den Erlaß des baden-württembergischen Finanzministers vom 19.8.1969 nebst unveröffentlichtem Rundschreiben III E 87 - 43/I/SH, das Arbeitern und Angestellten bezahlte Freistellungsmöglichkeit von höchstens 6 Werktagen im Jahr für gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen einräumt.
65. vgl. Fn. 64; dieser Erlaß wird auch im Bereich der VKA angewandt; im einzelnen sehen die Regelungen der Urlaubsverordnung Baden-Württemberg - s. Fn. 63 - vor: Es besteht kein Rechtsanspruch (§ 11 UrlVO); die Freistellung kann erfolgen zur Teilnahme an Tagungen, Lehrgängen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen oder fachlichen Zwecken dienen (§ 11 Abs. 1 UrlVO); die Freistellung kann bis zu 6 Tagen im Jahr, ausnahmsweise bis zu 12 oder mehr Tagen dauern (§ 11 Abs. 2 UrlVO); während der Freistellung werden die Bezüge fortgezahlt (§ 11 Abs. 1 UrlVO).
66. mit der Einführung dieser Freistellung wurde nach dem 2. Weltkrieg der Zweck verfolgt, durch anreizende Förderungsmaßnahmen die während des 3. Reiches unterbrochene Tradition der freien Jugendverbände und Jugendarbeit wieder zu beleben vgl. Krummenerl-Dermine, Educational leave. S., 21; vgl. als bundeseinheitliche Regelung § 7 Ziff. 4 der Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamte und Richter s.o. Fn. 47.

67. Baden-Württemberg: Gesetz über die Erteilung von Sonderurlaub an die Mitarbeiter in der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt vom 13.6.1953 - GBl S. 110; Bayern: Gesetz über Sonderurlaub für Jugendleiter vom 29.4.1958 GVBl S. 57 Bremen: Gesetz über Sonderurlaub für ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätige Personen vom 25.4.1961 - GBl S. 84; Hamburg: Gesetz über Sonderurlaub für Jugendgruppenleiter vom 28.6.1955 GVBl S. 241; Hessen: Gesetz über Sonderurlaub für Jugendgruppenleiter vom 28.3.1951 - GVBl S. 15; Niedersachsen: Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports vom 29.6.1962 - GVBl S. 74; Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über die Erteilung von Sonderurlaub an Jugendgruppenleiter in der Jugendpflege vom 12.11.1953 - GVBl S. 131; Saarland: Gesetz Nr. 759 über Sonderurlaub für die in der Jugendpflege ehrenamtlich tätigen Personen vom 8.6.1962, Abl. S. 481.
68. vgl. § 2f des baden-württembergischen Gesetzes über die Verteilung von Sonderurlaub an die Mitarbeiter in der Jugendpflege und Jugendwohlfahrt s. Fn. 67.
69. zum Vorschlag des Landes Hessen s. Lütgert, Hess. Blätter für Volksbildung 1973, 141 ff.
70. Gesetz zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 16.7.1970 - GVOBl. Nr. 64 vom 23.7.1970; dieses Gesetz löste das Gesetz zur Regelung der Berufsausbildung sowie der Arbeitsverhältnisse Jugendlicher (Berufsausbildungsgesetz) vom 4.1.1951 - VOBl 1 S. 40 ab, das durch das (Bundes-) Berufsbildungsgesetz vom 14.8.1969 - BGBl I 1112 obsolet wurde; § 15 dieses Gesetzes sah für Personen, die sich in der Berufsaus-

ausbildung, Lehre, Umschulung, Ausbildung, im Anlernverhältnis, Praktikum oder Volontariat befinden ebenso wie für jugendliche Arbeiter eine bis zu 10tägige bezahlte Freistellung zum Zwecke der Teilnahme u.a. an gewerkschaftlichen Veranstaltungen vor, die der geistigen und körperlichen Aus- und Fortbildung dienen sollte; nach Angaben von Rieck in: Drucksachen des Berliner Abgeordnetenhauses 1970 - 1112 S. 5 haben insgesamt ca. 10 % des betroffenen Personenkreises die Möglichkeit genutzt; von diesen Personen besuchten etwa 2/3 Veranstaltungen der beruflichen Fortbildung; 2/3 des restlichen Personenkreises nahmen an kompensatorischen, 1/3 des Restes an politisch-gesellschaftlichen Bildungsveranstaltungen teil; s. dazu auch das Schreiben des Berliner Senators für Arbeit an den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vom 11.12.1970 III / F 1/4340/26 bei Rieck, aa0.

71. § 1 des Berliner Gesetzes; nach dem Mikrozensus 1969 waren 61 175 Personen in Berlin davon betroffen, s. Rieck in: Drucksachen des Abgeordnetenhauses von Berlin 1970 - 1112 S. 4; nach § 4 des Gesetzes sind Auszubildende i.S. des Berufsbildungsgesetzes vom 14.8.1969 einbezogen.
72. § 3 Abs. 1 des Gesetzes; sie darf nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.
73. nach § 3 Abs. 1 des Gesetzes sollen die Bildungsveranstaltungen an die staatsbürgerliche oder politische Mitarbeit in Staat und Gesellschaft heranführen oder der beruflichen Bildung dienen.

74. § 2 Abs. 2 des Gesetzes.
75. s. § 2 Abs. 2 und 3 des Gesetzes; § 2 Abs. 3 des Gesetzes entsprach § 15 des Berufsbildungsgesetzes 1951; nach der Durchführungsverordnung zu dieser Vorschrift - s. DVO vom 22.8.1951, GVBl. S. 614; vgl. auch Bekanntmachung vom 10.9.1952, Abl. S. 836 betr. Grundsätze für die Anerkennung von Veranstaltungen i.S. des § 15 des Berufsbildungsgesetzes 1951 - war der Kreis möglicher Träger zwingend auf Verbände des Landesjugendrings, des Rings politischer Jugend, der Spitzenorganisationen der unabhängigen Gewerkschaften und des Hauptjugendamtes festgelegt (Ziff. 3 der Bekanntmachung).
76. vgl. § 2 Abs. 2,3 und 4 des Gesetzes von 1970, wonach die Anerkennung einmal unter dem Vorbehalt steht, daß die "Ziele der Veranstalter oder der Veranstaltungen" mit der demokratischen Grundordnung der Verfassung von Berlin in Einklang stehen; daß die Veranstaltungen von einem "Träger der Jugend- und Erwachsenenbildung" durchgeführt werden; daß die "zur Durchführung... erforderlichen persönlichen und sachlichen Voraussetzungen gegeben" sind. Die Anerkennung wird durch das für das Arbeitswesen zuständige Mitglied des Senates, bei Bildungsveranstaltungen mit staatsbürgerlicher oder politischer Zielsetzung im Benehmen mit dem für das Jugendwesen zuständige Mitglied des Senates ausgesprochen.
77. Es handelt sich hierbei im Bereich der beruflichen und der allgemeinen Bildung um "öffentliche Schulen, anerkannte Privatschulen" (§ 2 Abs. 2 S. 1 und 2 des Gesetzes von 1970). Generell anerkannte Träger der Jugend und Erwachsenenbildung sind die anerkannten Jugendgemeinschaften und Jugendorganisationen, die öffentlichen

Einrichtungen der Jugendhilfe; die Volkshochschulen sowie die Bildungseinrichtungen der demokratischen Parteien; der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften. Gegenüber dem Berufsbildungsgesetz 1951 wurde somit der Trägerkreis um die Parteien und die Arbeitgeberorganisationen verstärkt. Zu den Regelungen hinsichtlich Arbeitsplatzwechsel und Anrechnung s. § 3 Abs. 2 des Gesetzes.

78. Hamb. GVBl. vom 28.1.1974, S. 6 ff; s. auch Frankfurter Rundschau vom 17.1.1974, S. 4.
79. s. § 2 des Gesetzes.
80. s. § 4 des Gesetzes.
81. § 13 des Gesetzes: i.d.R. wird der durchschnittliche Verdienst der letzten 13 Wochen weitergezahlt; dabei wurde ein Antrag der CDU-Fraktion, Kleinbetriebe durch Haushaltsmittel zu subventionieren, noch nicht abschließend behandelt, vgl. dazu Frankfurter Rundschau vom 17.1.1974, S. 4.
82. § 1 des Gesetzes.
83. § 15 des Gesetzes.
84. das sind etwa 5% der infrage kommenden Arbeitsverhältnisse, s. Frankfurter Rundschau vom 17.1.1974, S. 4; Hartmann in: SPD-Pressedienst vom 29.1.1974, S. 6.
85. dabei sind allerdings die in den Betrieb zurückfließenden Vergünstigungen und Gewinnsteigerungen aufgrund des

erhöhten Bildungsniveaus nicht berücksichtigt vgl. Frankfurter Rundschau vom 17.1.1974, S. 4; die Hamburgische Handelskammer rechnet mit insgesamt 20 Millionen DM, Hartmann in: SPD-Pressedienst vom 29.1.1974 rechnet mit 13 Millionen also 0,1% der Lohn- und Gehaltssumme eines Jahres der gesamten Hamburger Wirtschaft.

86. zwar werden gern § 6 TVG alle etwa 3000 - 5000 Tarifverträge pro Jahr beim Tarifregister beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung registriert; diese Tarifverträge werden in aller Regel jedoch nicht fortlaufend detailliert ausgewertet. Auch die in verschiedenen Zusammenstellungen zum Bildungsurlaub angeführten Auswertungen des Tarifregisters von Anfang Oktober 1969 s. z.B. Dt. Bundestag, Bildungsurlaub, Materialien S. 4 Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 59 ff; bzw. aus dem Jahr 1967 und 1968 - s. Bildungsurlaubsbericht, S. 7 f. - beziehen die einzelnen Bestimmungen über Personenkreis, Dauer, Inhalt der Veranstaltungen, Trägerschaft und Anerkennungsverfahren nur höchst unvollkommen vergleichend ein.
86. die Regelungen des Berliner Gesetzes von 1970 - Fn. 70 ff. - kann ca. 67.000 Personen erfassen, das Hamburgische Landesgesetz vom 21.1.1974 erstmalig für das Jahr 1974 ca. 40.000 Arbeitnehmer; demgegenüber geht das Tarifregister bereits in der Auswertung Stand Anfang Oktober 1969 von 220.000 durch tarifvertraglich Regelung begünstigte Arbeitnehmer aus. Vgl. Dt. Bundestag, Bildungsurlaub, Materialien, S. 41; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 80; nach meinen eigenen Auswertungen, die alle mir bis zum 1.1.1974 im Tarifregister und durch die einzelnen Gewerkschaften zugänglichen tarifvertraglichen

Bildungsurlaubsregelungen umfaßt, scheint mir diese Zahl für den gegenwärtigen Zeitpunkt bei weitem zu niedrig zu liegen.

88. vgl. die Zahlen in: Schulmanagement 1970 S. 16: 2,8 Millionen Arbeitnehmer; zu diesen müßten dann noch die mehr als 500.000 Arbeiter der bayr. Metallindustrie hinzugerechnet werden, denen durch Tarifvertrag vom 30.10.1973 ein 2 Wochen dauernder Bildungsurlaub eingeräumt wurde; vgl. neuestens auch die einschlägigen Forderungen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen nach der Kündigung des Manteltarifvertrages zum 31.12.1973, vgl. Tarifbericht 12/73 S. 8; diese einschlägigen Forderungen würden etwa 300.000 Beschäftigte betreffen; über die Inanspruchnahme der durch Tarifvertrag eröffneten Möglichkeiten liegen weder beim Tarifregister noch beim Deutschen Gewerkschaftsbund noch bei den Einzelgewerkschaften zuverlässige Zahlen vor vgl. Bildungsurlaubsbericht, S. 7 ff.; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 59; a.A. aber ohne Beleg Dt. Bundestag. Bildungsurlaub, Materialien, S. 41 a.E.
89. die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die vor dem 1.1.1974 abgeschlossenen Tarifverträge, die Regelungen zum Bildungsurlaub enthalten.
90. vgl. § 10 Ziff. 7 des Tarifvertrags der bayr. Metallindustrie vom 30.10.1973, s. Tarifbericht 10/73, S. 19.
91. vgl. Protokollnotiz Nr. 5 zum Bundesmanteltarifvertrag für den Güter- und Möbelfernverkehr vom 16.12.1968, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband des deutschen Güterfernverkehrs e.V., Frankfurt/M, der Arbeits-

gemeinschaft Möbeltransport, Bundesverband e.V., Frankfurt/M. der sozialpolitischen Arbeitsgruppe des Speditionsgewerbes Bonn und der Gewerkschaft OTV - Hauptvorstand am 16.12.1968 in Frankfurt/M; gültig ab 1.1.1969, enthält zum Bildungsurlaub lediglich: "Die Tarifvertragsparteien... empfehlen..., jedem Arbeitnehmer für die Teilnahme an Fachlehrgängen für Berufsbildung unbezahlte Freistellung von der Arbeit für einen angemessenen Zeitraum zu gewähren, soweit dadurch Störungen des Betriebsablaufes nicht eintreten können".

92. Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973  
Tarifbericht 10/73, S. 12.
93. Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Ton-  
Quarzit- Karolingewinnung-Industrie Hessen vom 8.7.1969,  
gültig ab 1.1.1970, Ziff. 7.
94. so etwa der Tarifvertrag über den Bildungsurlaub der  
Arbeitnehmer des 2. Deutschen Fernsehens vom 30.11.1970,  
gültig ab 1.7.1970.
95. s. z.B. der Manteltarifvertrag oben in Fn. 91; s. auch  
Manteltarifvertrag für kaufmännische und technische  
Angestellte der Druckindustrie in Bayern vom 20.2.1969,  
gültig ab 1.1.1969, § 9 Ziff. 3, wo für die "erforder-  
liche" Zeit freigestellt wird; § 12e des Manteltarifes  
Nr. 6 für Angestellte der Deutschen Lufthansa AG und der  
Lufthansa Service GmbH vom 1.1.1969 beschränkt diese  
Zeit auf die "Dauer der unumgänglich notwendigen Ab-  
wesenheit"; der Manteltarif für den Hamburger Einzel-  
handel vom 3.6.1970 legt in einer Protokollnotiz zu  
§ 12 Ziff. 2 des Vertrages fest, daß die Regel Bildungs-



freizeit "in beiderseitigem Einvernehmen angemessen verlängert" werden kann.

96. 6 Kalendertage: s. Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel vom 3.6.1970, Protokollnotiz zu § 12 Ziff. 2; 2 Wochen: s. neuestens Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der bayr. Metallindustrie vom 30.10.1973, § 10 Ziff. 7, Tarifbericht 10/73, S. 19; 3 Wochen: Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973, Tarifbericht 10/73, S. 12; 4 Wochen: Tarifvertrag über die Gewährung von Bildungsfreizeit vom 17.11.1969, abgeschlossen zwischen dem Verein der Keramikindustrie e.V. Selb und der IG Chemie, Papier, Keramik, Landesverband Bayern; 6 Wochen: Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Texaco AG Hamburg vom 16.10.1970.
97. so auch neuestens Manteltarifvertrag für die Arbeiter in der bayr. Metallindustrie vom 30.10.1973, § 10 Ziff. 7, Tarifbericht 10/73, S. 19; vgl. auch "Muster und Richtlinien für die Vereinbarung von Bildungsurlaub" 11/J/G, die vom Bundesvorstand der NGG im Jahr 1968 herausgegeben wurden.
98. Arbeiter: Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Speditions- und Möbeltransportgewerbes Südbaden vom 9.12.1969, § 7 Ziff. 5; Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter der privaten Forstbetriebe Nordrhein-Westfalens vom 9.1.1970, § 22; Angestellte: s. z.B. Manteltarifvertrag für die Angestellten in der Bau-Industrie des Saarlandes vom 10.2.1969; s. Manteltarifvertrag für kaufmännische und technische Angestellte des graphischen Gewerbes Hessens vom 16.4.1969, § 8;

Jugendliche: s. Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Kautschukindustrie Niedersachsen und Hessen vom 30.1.1956 i.d.F. vom 7.7.1970, s. § 11 Ziff. 4; alle Arbeitnehmer: vgl. Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973, Tarifbericht 10/73, S. 12.

99. s. z.B. den Manteltarifvertrag für die Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung in Nordbaden vom 15.12.1969, § 7.
100. s. z.B. den Manteltarifvertrag Fach- und Hohlglas-Industrie vom 13.2.1969, § 12 III 2.
101. so etwa Tarifvertrag über den Bildungsurlaub der Arbeitnehmer des 2. Deutschen Fernsehens vom 30.11.1970.
102. s. z.B. den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayr. Metallindustrie vom 1.2.1968 in § 10 Ziff. 7, der die Anmerkung enthielt: "Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, daß von dieser Regelung nicht mehr als 1% der gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebs pro Jahr Gebrauch machen werden"; vgl. auch Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Hüttenindustrie Bayern vom 23.4.1968; vgl. auch Tarifvertrag über den Bildungsurlaub der Arbeitnehmer des 2. Deutschen Fernsehens vom 30.11.1970, der eine 10%-Quotierung enthält.
103. Tarifvertrag über die Gewährung von Bildungsfreizeit vom 17.11.1969, abgeschlossen zwischen dem Verein der Keramikindustrie e.V. Selb und der IG Chemie, Papier, Keramik, Landesverband Bayern, der eine Quote von 120 pro Jahr und Tarifgebiet festsetzt; s. auch den Bundesmanteltarifvertrag für die Sägeindustrie und übrige

Holzverarbeitung vom 11.2.1970, der in Punkt 57b bestimmt: "Eine Freistellung... können erhalten... in Betrieben mit über 50 Beschäftigten... 1 Arbeitnehmer, in Betrieben mit über 150 Beschäftigten... 2 Arbeitnehmer..."; der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Polstermöbel und Matratzenindustrie vom 9. 12. 1969 und der Anhang 1 zum Manteltarifvertrag vom 13. 11.1969 für die Holzverarbeitende Industrie des Saarlandes differenzieren wiederum, indem sie die Zahl der Realisierungsmöglichkeiten an die der Betriebsräte entsprechend des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 anknüpfen.

104. vgl. Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Erzberg-Baubetriebe der Eisenwerkgesellschaft Maximilianshütte mbH vom 17.11.1970, § 9 Ziff. 4; s. auch Bundesmanteltarifvertrag für die Sägeindustrie und übrige Holzverarbeitung vom 11.3.1970 - Fn. 103.
105. s. z.B. den Tarifvertrag über die Gewährung von Bildungsfreizeit vom 17.11.1969, abgeschlossen zwischen dem Verein der Keramikindustrie e.V. Selb und der IG Chemie, Papier, Keramik, Landesverband Bayern, vgl. Fn. 103.
106. echte Mitbestimmungskompetenz oder Einvernehmen s. § 22 des Manteltarifvertrags der Konsumgenossenschaften des Bundes vom 26.4.1966: ... "entscheidet die Genossenschaft im Einvernehmen mit dem Betriebsrat".
107. vgl. z.B. .Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973, Tarifbericht 10/73, S. 12; zur Beschränkung auf gewerkschaftliche Schulungsveranstaltungen auch für Nichtbetriebsratsmitglieder vgl. § 14 Ziff. 15 des

Rahmentarifvertrags zwischen Fischmarkt Hamburg-Altona GmbH und der ÖTV vom 20.5.1970, beachtenswert auch die ausdrückliche Ausrichtung auf staatsbürgerliche Bildung und die Forderung des demokratischen Bewußtseins in § 7 Ziff. 5 des Manteltarifvertrags für die Arbeiter des Speditions- und Möbeltransportgewerbes Südbaden vom 9.12.1969.

108. vgl. Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayr. Metallindustrie vom 30.10.1973, § 10 Ziff. 7, Tarifbericht 10/73, S. 19.
109. s. Tarifvertrag über die Gewährung von Bildungsfreizeit, abgeschlossen vom Verband der Pfälzischen Industrie e.V. und der IG Chemie, Papier, Keramik für den Bereich der chemischen Industrie in der Pfalz und Saarland vom 10.2.1969, § 2: "Soweit Bildungszweck und Bildungseinrichtung im Interesse der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers liegen..."; s. auch § 11 Ziff. 13 des Bundesmanteltarifvertrages für die Angestellten in der Zuckerindustrie vom 28.5.1969, wo das "Interesse des Betriebes" vorausgesetzt wird.
110. s. § 12 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für den Hamburger Einzelhandel vom 3.6.1970.
111. s. Punkt IV Abs. 2 des Manteltarifvertrages für den Erwerbsgartenbau, die Friedhofsgärtnereien und die Festpflanzenbetriebe in Nordrhein-Westfalen vom 21.4.1969, vgl. auch Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973, Tarifbericht 10/73, S. 12; vgl. § 10 Ziff. 7 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayr. Metallindustrie vom 1.2.1968, wo ein Nachweis

der Teilnahme an "einschlägigen Veranstaltungen" vorgesehen ist.

112. vgl. den Tarifvertrag Zigarettensindustrie und Firma BAT und Garbaty vom 26.11.1964; vgl. auch § 8 des Manteltarifvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten des graphischen Gewerbes Hessen vom 16.4.1969; vgl. weiter den Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft Textil/Bekleidung und der Arbeitsgemeinschaft der Miederindustrie vom 1.4.1969, der u.a. bestimmt, daß die Arbeitsgemeinschaft der Miederindustrie sich verpflichtet, einen Betrag von 3,5% der jährlichen Brutto-Lohnsumme und von 3% der jährlichen Brutto-Gehaltssumme der ihr angeschlossenen Betriebe an den "Verein Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie e.V." zu zahlen. Dieser Verein Berufs- und Lebenshilfe verpflichtet sich, von dem jährlich zur Verfügung gestellten Betrag mindestens 25% an die von der Gewerkschaft Textil/Bekleidung zu errichtende gemeinnützige Stiftung "Berufs- und Lebenshilfe" weiterzuleiten. Diese Stiftung selbst fungiert als Träger für Erholungs- und Bildungsveranstaltungen für die Arbeitnehmer der Textilindustrie, s. dazu "Kritische Akademie" S. 56, wo festgestellt wird, daß 1970 9450 Arbeitnehmer an den von dieser Stiftung finanzierten Veranstaltungen teilgenommen haben.
113. vgl. den Tarifvertrag über Bildungsurlaub der Arbeitnehmer des 2. Deutschen Fernsehens vom 30.11.1970.
114. vgl. den Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayr. Metallindustrie vom 30.10.1973, Tarifbericht 10/73, S. 19; vgl. auch den Bundesmanteltarif

für die Arbeitnehmer der Zuckerindustrie vom 28.5.1969, § 11 Ziff. 13.

115. vgl. Bundesmanteltarif für die Arbeitnehmer der Zuckerindustrie vom 28.5.1969, wo ein Wechsel innerhalb der Betriebe, die an den Tarifvertrag gebunden sind, ohne Auswirkung auf den Anspruch bleiben soll.
116. die Inanspruchnahme muß "rechtzeitig" oder "frühzeitig" bekanntgegeben werden, vgl. Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in den Betrieben des Hamburgischen Tischlerhandwerks vom 11.3.1970, Ziff. 27; zumeist wird dem Arbeitgeber ein Veto gegen den Zeitpunkt der Freistellungsnahme dann gegeben, wenn betriebliche Belange dem Zeitpunkt des Urlaubs entgegenstehen; vgl. den Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973, Tarifbericht 10/73, S. 12, der "Einvernehmen" zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraussetzt.
117. s. dazu Statistischer Wochendienst 2/1974, S. 16, der für das 2. Vierteljahr 1973 von 22,437 Millionen Arbeitnehmern ausgeht.
118. vgl. Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayr. Metallindustrie vom 1.2.1969, § 10 Ziff. 7; s. auch Fn. 72.
119. vgl. dazu Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie Bayerns vom 30.10.1973, Tarifbericht 10/73, S. 19, § 10 Ziff. 7; vgl. Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau Saar vom 1.7.1973, Tarifbericht 10/73, S. 12; s. aber Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 60.

120. Nach Auskunft der IG Metall vom 21.1.1971 und 27.7.1973 ist in absehbarer Zeit ein Abschluß dieser Grundsatzvereinbarung vom 18.6.1969 / 2.8.1969 nicht zu erwarten. In dieser Grundsatzvereinbarung hatten die Organisationen von Gesamtmetall und IG Metall u.a. festgelegt:
- „1. Die Tarifparteien stimmen in der Absicht überein, tarifvertragliche Regelungen über die Beurlaubung der Beschäftigten in der Metallindustrie für Bildungszwecke anzustreben;
2. zur Prüfung und Klärung der Voraussetzungen derartiger Regelungen, insbesondere der qualitativen und quantitativen Gegebenheiten und Notwendigkeiten, wird eine Kommission eingesetzt, die aus je 4 Vertretern von Gesamtmetall und der IG Metall gebildet wird. Die Kommission nimmt ihre Arbeit unverzüglich auf und hat sie bis zum ersten Kündigungstermin der neu zu vereinbarenden Lohn- und Gehaltstarifverträge zu beenden“.
- Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 61 berichtet, die Kommissionen seien berufen worden, hätten auch einige Male getagt, dann aber ihre Tätigkeit mit Hinweis auf die zu erwartende Tätigkeit der Bundesregierung eingestellt und fährt fort: "Man geht wohl nicht fehl in der Annahme, daß das nur ein vorgeschobener Grund war; der tatsächliche ist in den Schwierigkeiten zu sehen, die einer tarifvertraglichen Regelung des Bildungsurlaubs - und insbesondere des bezahlten - im Wege stehen".
121. Rohde, Sozialplanung, S. 30; Sozialbericht 1970, S. 34, Punkt 101: "Hemmnisse für den freien Austausch von Gütern und Arbeitsleistungen" sollen beseitigt werden; die "freie Wahl des Arbeitsplatzes, die gerechte Entlohnung und soziale Sicherheit sollten auch jenseits

nationaler Grenzen gewährleistet bleiben" ... "Die Bundesregierung wird sich bemühen, nicht nur die Wirtschafts- und Finanzpolitik sondern auch die Sozialpolitik enger mit den übrigen Teilpolitiken der Gemeinschaft zu verflechten". Vgl. auch Art. 117 Abs. 1 EWG-Vertrag vom 25.3.1957 - BGGl 1957 II 767; dazu Boltz, Angleichung, S. 47 ff.; Däubler, Streik, 'S. 186, 189, der dieser Vorschrift Gebotscharakter zuweist und die Notwendigkeit betont, den Arbeitnehmer aus einer Randexistenz herauszulösen, wenn das Ziel des Vertrages, die Schaffung einer Wirtschaftsunion nicht graue Theorie bleiben sollte; Deeken, RdA 1966, 69; Rohde, Soziale Chancen, S. 36 f.; Art. 120 Abs. 1 des EWG-Vertrages verpflichtet die Mitgliedstaaten, die bestehende Gleichwertigkeit der Ordnungen über die bezahlte Freizeit der Arbeitnehmer beizubehalten. Die Generaldirektion "Soziale Angelegenheiten" der EWG-Kommission hat die Aufgabe erhalten, die Entwicklungen auf diesem Gebiet, zu dem neben dem bezahlten Jahresurlaub und der bezahlten Arbeitsbefreiung aus Anlaß eines Feiertages auch alle regelmäßigen bezahlten Arbeitsbefreiungen gehören, genau zu beobachten und Möglichkeiten der Harmonisierung anzuregen; s. dazu Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 43.

122. Empfehlung Nr. 10 der Erwachsenenbildung der UNESCO in Hamburg 1962 in UNESCO, Bildung und Ausbildung in der Industriegesellschaft, S. 8: "Um Arbeitnehmern die Teilnahme an Veranstaltungen der Erwachsenenbildung zu ermöglichen, sollten die zuständigen Körperschaften wie z.B. Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften auf die Notwendigkeit hingewiesen werden. Bildungsurlaub zu gewähren und die erforderlichen Geldmittel zur Verfügung



zu stellen"; Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 32; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 53; s. auch die Empfehlung der 13. Generalkonferenz der UNESCO in Paris aus dem November 1964, die die Notwendigkeit des Prinzips des lebenslangen Lernens betont und einen bezahlten Bildungsurlaub für Lehrer, Erzieher und Ausbilder fordert s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 33; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 53; vgl. den Beschluß der 49. Tagung der ILO vom 23.6.1965, wo folgende Resolution abgefaßt wurde:

"Die Konferenz

1. fordert die Regierungen aller Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf, wirkungsvolle Maßnahmen auf gesetzlichem und tarifvertraglichem Wege sowie auf jedem anderen, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechenden Wege zu treffen, um den Arbeitnehmern verschiedene Arten von bezahltem Bildungsurlaub unbeschadet ihres Erholungsurlaubes zu garantieren, damit ihnen die Möglichkeit und der Anreiz zu einer Weiterbildung und weiteren Ausbildung gegeben wird, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz und in ihrer Verantwortung als Mitglieder des Gemeinwesens benötigen;
  
2. ersucht den Verwaltungsrat des IAA, es möge den Generaldirektor auffordern, Informationen über gesetzliche und tarifvertragliche sowie andere Regelungen in bezug auf den bezahlten Bildungsurlaub zusammenstellen, die in den Mitgliedstaaten der IAO bestehen, sowie über die Methoden, die in diesen Staaten angewendet werden, um den Arbeitnehmern eine Entschädigung für den infolge

des Bildungsurlaubs erlittenen Lohn- oder Gehaltsausfall zu sichern;

3. ersucht den Verwaltungsrat, er möge den Generaldirekter auffordern, im Lichte der oben erwähnten Studien-Untersuchungen im Hinblick auf die Annahme einer internationalen Urkunde durch die internationale Arbeitskonferenz anzustellen...";

s. IAA, Bericht VI (1) 1973, S. 61; s. auch Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 33 ff.; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 54; s. auch den Bericht über die Sachverständigentägung für bezahlten Bildungsurlaub Januar 1972 zur Vorbereitung der 58. Tagung der ILO zum Tagesordnungspunkt Bildungsurlaub, abgedruckt in IAA, Bericht VI (1) 1973, S. 47 ff.; vgl. auch die Ergebnisse der 58. Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahre 1973 s. IAA, der bezahlte Bildungsurlaub, Berichte IV/1/1973 und IV/2/1973; vgl. neuestens der Bericht der Sachverständigenkommission zur Vorbereitung der 59. Tagung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahre 1974; vgl. IAA-Bericht IV/1/1974, der Vorschläge für ein Übereinkommen und Empfehlungen enthält, s. S. 37 ff., 41 ff. allgemein s. zu beruflichen Ergänzungslehrgängen: ILO-Abkommen Nr. 57, Teil V/12, Punkt 4 in: ILO, Übereinkommen, S. 498 ff.; ILO-Übereinkommen Nr. 77/6, Punkt 2, Obereinkommen Nr. 88, Teil IV, Punkt 16; Obereinkommen Nr. 117, Teil VII, Punkt 19 (2); s. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 52 ff.; Schambeck, Grundrechte, S. 59 ff.; vgl. auch Art. 10 Abs. 4c der europäischen Sozialcharta vom 18.10.1961 - BGBI 1964 II 1262 ff., rat. Durch den Bundestag am 19.9.1964, BGBI II 1261, in Kraft getreten am 26.3.1965, BGBI II 1122; vgl. dazu auch Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 23.

123. Dies konnte sich jedoch auf der 59. Internationalen Arbeitskonferenz im Sommer 1974 wenigstens teilweise ändern, wenn die vorgeschlagenen Texte eines Bildungsurlaubs-Übereinkommens angenommen würden, vgl. ILO, Bericht IV (1) 1974, S. 37 ff, 41 ff.
124. damit ist die Behauptung von Stein in: Handelsblatt 13/1971, S. 21 widerlegt, Bildungsurlaub sei "in der EWG und in der Welt ohne Vorbild" selbst für die Zeit vor 1971.
125. IAA, der bezahlte Bildungsurlaub, S. 17; Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 11; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 41.
126. die Übersicht bezieht sich auf die der Verfasserin zugänglichen Daten der aufgeführten Länder zum 1.1.1974.
127. loi du 23 juillet 1957, no 57-821 relative a l'education ouvrière et projet modification de la loi. Journal officiel de la Republique Francaise vom 24.7.1957.
128. Journ. off. vom 2.10.1957.
129. die Zahl steigt progressiv an; bei Betrieben mit 241 bis 250 Arbeitnehmern können 13 von ihnen die Freistellung im Jahr realisieren; bei mehr als 250 Beschäftigten im Betrieb ist die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder als Mindestzahl maßgeblich; s. dazu die ausführliche Tabelle in: Bildungsurlaubsbericht, S. 15.
130. dabei werden Wochentage außer Sonntagen und Bankfeiertagen gezählt s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 76 f.
131. Art. 1 des Gesetzes vom 23.7.1957.

132. s.IAA, der bezahlte Bildungsurlaub, S. 17.
133. Diese betrieblichen Sozialfonds, in die jeder Unternehmer einen von der Größe seines Betriebes abhängigen Betrag einzahlen muß, dienen der Einrichtung und Aufrechterhaltung von sozialen Einrichtungen für die Betriebsangehörigen und stehen ausschließlich in der Verfügungsmacht des jeweiligen comité d'entreprise; s. Camerlynck/Lyon-Caen, *Precis*, S. 375 ff.; Krummenerl-Dermine, *Educational leave*, S. 76 f.; Lerninsky, *Arbeitnehmereinfluß*, S. 87.
134. Arr<sup>^</sup>t des chambres réunies de la cour de cassation vom 20.5.1965t zit. bei Krummenerl-Dermine, *Educational leave*, S. 78.
135. Krummenerl-Dermine, *Educational leave*, S. 77 f.
136. Bildungsurlaubsbericht, S. 13-16; Hermann, *Mensch und Arbeit im Betrieb 1969*, S. 53 f; Krummenerl-Dermine, *Educational leave*, S. 76 ff.; Nierhaus, *Bildungsurlaub*, S. 41 ff.; Schelp, *AuR 1962*, 57 ff.
137. Loi no 59-1481 vom 28.12.1959 relative a la formation des responsables syndicaux; *Journal officiel* vom 29.12.1959.
138. Loi no 61-1448 vom 29.12.1961 concernant la formation des cadres et animateurs de jeunesse; *Journ. off.* vom 30.12.1961\ ergänzt durch die Dekrete Nr. 63/500 vom 20.5.1963; *Jburn. off.* vom 22.5.1963; Ausdehnung auf den Bereich des öffentlichen Dienstes durch Dekret 66/500 vom 20.5.1966; *Journ. off.* vom 22.5.1966.

139. Bildungsurlaubsbericht, S. 15; Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 82 ff.
140. z.B. die Convention collective national - Agents immobiliers et mandatataires en vente de fonds de commerce, Journ. off. no 1159-1965) zit bei Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 83.
141. convention nationale de la formation professionnelle vom 9.7.1970, abgeschlossen zwischen dem französischen Unternehmerrrat und den Gewerkschaften s. IAA bezahlter Bildungsurlaub, S. 17 der diese convention der beruflichen Ausbildung zuordnet; s. aber Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 43.
142. s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 83 ff.
143. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 83 ff.
144. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 43.
145. Loi no 71575 du 16 juillet 1971 portant organisation de l'éducation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente Journ. off. 1971, 7035 ff.; s. auch -IAA, Bericht 1972, S. 33 f.
146. die länger als 2 Jahre im Betrieb sind und kein höheres Erziehungsdiplom aufweisen können (vgl. Art. 7); die Arbeitnehmer in Verwaltungen unterliegen Sonderregelungen (vgl. Art. 1).
147. zu den Sonderformen, die zusätzlich für unter 25-jährige Arbeiter und Ausbilder bestehen vgl. die Regelungen in Art. 7 des Gesetzes.

148. wobei in Betrieben unter 100 Arbeitnehmer die Arbeitszeit ausschlaggebend ist vgl. Art. 7 II.
149. vgl. Art. 7 IV.
150. vgl. Art. 4 ff.; die Betriebe können dieser Verpflichtung auch dadurch nachkommen, daß sie die Ausbildung ihrer eigenen Belegschaft finanzieren, Beiträge zu den Ausbildungsversicherungskassen leisten und bis zu 10% der auf sie fallenden Gesamtsumme für die Unterstützung amtlich anerkannter Berufsbildung aufwenden. Die Ausbildungsversicherungskassen selbst werden aus Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert, die nach vereinbarten Sätzen geleistet werden und dienen dazu, die Kosten für Ausbildungskurse mitzufinanzieren und während der Ausbildung die Löhne, Sozialversicherungsbeiträge und etwaige Steuern zu bestreiten, die der Arbeitgeber für einen bei ihm beschäftigten Ausbildungsteilnehmer zu zahlen hätte; zur Finanzierung dieser Fonds kann auch der Staat beitragen vgl. IAA, Bericht 1972, S. 28 ff.; andere Beiträge, Jahres- und Prozentzahlen bei Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 43.
151. vgl. Art. 9f, 26; die Arbeitnehmer erhalten mindestens 90% des "zwischenberuflichen Mindestwachstumslohnes" - SMIC - vgl. IAA, Bericht 1973 (1), S. 33.
152. im Jahre 1972 sind 0,8%, im Jahre 1976 2% der Lohn- und Gehaltssumme vorgesehen s. Art. 13, 14 des Gesetzes.
153. vgl. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 43.
154. Art. 1 des Gesetzentwurfs vom 2.8.1958 zit. in: Bildungsurlaubsbericht, S. 18 f.; Krummenerl-Dermine, Educational

- leave, S. 89 ff.; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 45; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 52.
155. s. Art. 3 des Gesetzentwurfs.
156. Gesetzentwurf vom 26.6.1964, zit. bei Berufsbildungsbericht, S. 18; Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 89; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 52.
157. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 45 erwähnt als Streitfrage die Erstattung des Lohnausfalls und die Finanzierung der Bildungsmaßnahmen.
158. vgl. die Aufzählung bei Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 89-95.
159. z.B. in der chemischen Industrie s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 90; in der metallurgischen Industrie s. Krummenerl-Dermine, aaO, S. 91 und in der Textil-Industrie s. Krummenerl-Dermine, aaO, S. 91.
160. s. die Regelung bei Montecatini, zit. bei Krummenerl-Dermine, aaO, S. 91, die unter anderem 7 bis 12 Tage bezahlte Freistellung im Jahr für die Ablegung von Universitätsexamen vorsehen.
161. s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 93 ff.
162. s. Däubler, Schulung, S. 56: Der jüngste Tarifabschluß in der italienischen Metallindustrie sieht für jeden Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub vor; s. auch express Nr. 4/1973, S. 7.

163. loi de promotion sociale du 20 juillet 1964, zit. Bei Krummenerl-Dermine, aaO, S. 101; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 47 ff.
164. Erlaß vom 24.3.1961, zit. nach Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 101.
165. die Zeit der Teilnahme an solchen Kursen wird arbeits- und sozialversicherungsrechtlich als Arbeitszeit gewertet, s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S.101.
166. s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 101 ff.; von dieser Regelung wird seit ihrem Bestehen in starkem Maße Gebrauch gemacht vgl. Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 48.
167. vgl. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 105; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 49 berichtet bereits für das Jahr 1965 von 2 800 Teilnehmern.
168. Träger sind die Fédération générale des Travailleurs de Belgique (FGTB), die Confédération des Syndicats chretiens (CSC) und die Centrale générale des Syndicats liberaux (CGSL), s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 104; vgl. auch Nierhaus, Bildungsurlaub S. 44 Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 48.
169. zu den weiteren Voraussetzungen insbes. zu der notwendigen Dauer s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. .105.
170. Erlaß vom 23.10.1963; zu den Informationspflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 104.



171. in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht wird diese Zeit als Arbeitszeit behandelt s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 106; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/196?, S. 49.
172. s. den Überblick bei Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 107-109.
173. vgl. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 44; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 50.
174. Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 52 f.
175. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 109; Nierhaus Bildungsurlaub, S. 45 geht davon aus, dieser Entwurf sei 1969 dem Staatsrat zugeleitet worden.
176. s. Art. 14 des Gesetzes vom 22.4.1966 über die bezahlte Freistellung auf dem Gebiet der privaten Wirtschaft zit. nach Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 110; in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht wird diese Zeit als Arbeitszeit behandelt.
177. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 110.
178. s. Luxemburgischer Eisenbahnerlaß No 13 vom 13.3.1965 zit. bei Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 110, der vergleichbare Regelungen enthält wie die in § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG vorgesehenen, jedoch ohne die dortigen Einschränkungen, s. dazu Däubler, Schulung, S. 54 ff.
179. nach Krummeherl-Dermine, Educational leave, S. 110 erhält die "Federation nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employes Luxembourgeois" 250 Tage im Jahr; die „Federation chretienne du personnel des Transports" erhält 100 Tage

180. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 110 a.E., berichten von der Möglichkeit, im Bereich der metallurgischen Industrie bis zu 6 Wochen im Jahr an unbezahltem Bildungsurlaub für Kurse in Betriebswirtschaft zur Steigerung der Produktivität und anderen zu erhalten.
181. Berufsbildungsgesetz vom 1.10.1919 (Nijverheidsonderwijswet) zit. bei Krummenerl-Dermine, Educational leave S. 111; Rimkus, Loccumer Protokolle 13/1967, S. 53.
182. s. aber Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 44, der unter Berufung auf den Bildungsurlaubsbericht 1966, S. 11 ein Gesetz aus dem Jahre 1966 zitiert, der dem einzelnen Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch zum Besuch von Fortbildungsmaßnahmen und gewerkschaftlichen Schulungsmaßnahmen anführt.
183. s. die Aufzählung bei Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 111, insbes. S. 112 ff.
184. Bildungsurlaubsbericht, S. 22; Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 86 ff, insbes. S. 87 B; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 47.
185. s. insbes. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 87 f., wonach in Norwegen im Zeitraum 1964/65 insgesamt etwa 56 771 Teilnehmer an Veranstaltungen der 75 Volkshochschulen Regierungsstipendien zur Aus- und Weiterbildung erhielten.
186. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 88 für Dänemark: Hauptübereinkommen vom 18.11.1960 zwischen der Dänischen Arbeitgeberkonföderation und dem Dänischen

Gewerkschaftsbund, insbes. Abschnitt 1 Unterabschnitt 1; für Norwegen: s. Hovedavtalen av 1966 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen in Norge.

187. oder Darlehen bewilligen, s. die schwedische oder die norwegische Losung, über die Arbeiterbildungsvereine Darlehen zu vergeben vgl. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 88.
188. diese Regelung stellt eine Ausnahme dar, in diesem Zusammenhang vermuten Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 88, daß die skandinavischen Gewerkschaften diese Losung grundsätzlich ablehnen, weil sie die Einflußnahme der Arbeitgeber auf die Lehrpläne fürchten.
189. Fisher Act von 1918, der nie volle Wirksamkeit erlangte; Education Act von 1944, der den obligatorischen Berufsschulbesuch für unter 18-jährige Arbeitnehmer einführte, s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 41; vgl. auch die Vorschläge des Heaton Report 1964 und Industrial Training Act 1964, zit. bei Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 42 ff.
190. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 42 f.
191. z.B. Kurse am Plater College, am College Harlech u.a. zur gewerkschaftlichen Schulung s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 44; vgl. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 46, der als weitere Möglichkeit die Inanspruchnahme der von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängigen day-release-scheme aufführt und von einer Inanspruchnahme von ca. 15% aller Angestellten berichtet.

192. s. Erummenerl-Dermine, Educational leave, S. 48.
193. z.B. mit Imperial Chemical Industries 101, Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 48; Ford, British Motors BMC oder Vauxhalls, Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 49; vgl. auch Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 46.
194. a.A. wohl Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 45.
195. Bildungsurlaubsbericht, S. 21; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 45.
196. vgl. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 15, 17ff; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 41.
197. s. aber die Regelung des § 16 b öBRG vom 13.7.1971, das mit den Regelungen des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG verglichen werden kann; s. dazu Däubler, Schulung, S. 56; Floretta, öRdA 1972, 140 f; neuestens jetzt §§ 118 und 119 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) vom 14.12.1973, BGBI Nr. 23, verlautbart am 15.1.1974.
198. s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 113.
199. s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 113 und das dort zitierte Angebot der Stadtverwaltung Wien; eher skeptisch Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 48.
200. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 114 mit den Beispielen der Aluminium Ltd. (1946), Nestle (1957) in Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten.
201. Ecole Ouvriere Suisse und Central d'Education Ouvriere de l'Union Syndicale Suisse von 1966; Arbeiter- und

Gewerkschaftsfortbildungskurse der Universität Genf seit 1958 vgl. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 116.

202. Vereinbarung vom 30.1.1965 zwischen der Groupement des Metallurgistes Vaudois und der Federation Suisse des Ouvriers sur Metaux et Horloges, zit. nach Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 116 f.
203. Schweizer Arbeiterschule, s. Krummenerl-Dermine, Educational leave, S. 116 oben.
204. die Kompetenz zur Regelung des Bildungsurlaubs liegt bei den Einzelstaaten s. Encyclopedia of Education, S. 17.
205. Encyclopedia of Education, S. 17; Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 47.
206. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 47 berichtet, daß in verschiedenen Wirtschaftszweigen nach einer Reihe von Jahren der Betriebszugehörigkeit Freistellungsmöglichkeiten bis zu 13 Wochen existieren.
207. Schelp-Kobe, Neue Wege, S. 38.
208. vgl. das "Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem. Von der Volkskammer der DDR am 25.2.1965 beschlossen" in: Deutsche Lehrerzeitung 1965) Nr.9: s. auch "Grundsätze für die Weiterentwicklung der Berufsausbildung als Bestandteil des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems vom 11.6.1968", GBl. der DDR Teil I, 1968 Nr. 12; für Sowjetunion: S. Mende, Bildungswesen, S. 117 ff.

209. vgl. Steigerwald, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 184 ff.
210. Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialienband, S. 192 ff.; Knoll, berufsbezogene Erwachsenenbildung, S. 64 ff.; Michas u.a., Arbeitsrecht, S. 505 ff.; Steigerwald, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 184 ff.; für Sowjetunion: Mende, Bildungswesen, S. 125 f.
211. Voronov in: International Labour Review 6/1973, 530: The right to paid educational leave is a specific expression of a more general social right - the right to education..." einschlägig ist das Gesetz von 1945 s. Voronov, International Labour Review 6/1973, S. 532 und das Gesetz Nr. 2-VIII/1970 des Obersten Sowjet der UdSSR s. ILO, Legislative Series 1970 - USSR; s. Voronov, International Labour Review, 6/1973, S. 532.
212. wie Mende, Bildungswesen, S. 125 berichtet, nahmen an solchen Kursen 1967/1968 viereinhalb Millionen sowjetische Bürger teil; Voronov, International Labour Review 6/1973, S. 532 berichtet, allein 1970 seien es ca. 3,9 Millionen Arbeiterstudenten gewesen.
213. dafür - wenn überhaupt Zulassungsprüfungen abgelegt werden müssen - gibt es in der Regel nur 8 bis 15 Tage unbezahlten Urlaubs, der aber in arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht wie Arbeitszeit behandelt wird s. Voronov, International Labour Review 6/1973, s."533.
214. die Freistellung hierfür ist deutlich abgestuft: Für die Abschlußprüfung der 6., 7., 9. und 10. Klasse sind Freistellungen von 4 bis 6 Tagen, für die Abschlußprüfung

- der 8. bzw. 11. Klasse Freistellungen von 8 bis 20 Tagen vorgesehen s. Voronov, International Labour Review, 6/1973, 534.
215. Erlaß des Ministerrats der UdSSR vom 5.11.1959, zit. Bei Voronov, International Labour Review 6/1973, S. 534 Fn. 1.
216. wobei wieder die Einschränkung gilt, daß der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden darf; Voronov berichtet von einem Verhältnis zwischen bezahlten und unbezahlten Freistellungstagen von 40:20 im ersten und zweiten Studienjahr, von 50:10 im dritten und vierten Studienjahr und von 60 vollbezahlten Tagen im 5. Studienjahr; auch für andere Studienfächer existieren vergleichbare Regelungen s. Voronov, International Labour Review, 6/1973, 535 ff.
217. Voronov, International Labour Review, 6/1973, 537.
218. s. dazu Beschluß des 14. Sowjetischen Gewerkschaftskongresses vom Frühjahr 1968 zur Verstärkten Einrichtung und Förderung von Abend- und Fernkursen zit. bei Voronov International Labour Review, 6/1973, 531.
219. Voronov, International Labour Review, 6/1973, 537 berichtet, im Jahr 1940 seien es 10%, bzw. 43%, bzw. 47% gewesen.
220. Voronov, International Labour Review, 6/1973, 538.
221. Art. 24 Abs. 3, 25 Abs. 1, 26 Abs. 1 Verfassung der DDR vom 6.4.1968 - GB1. 1 S. 199; Gesetz über das einheit-

- liche sozialistische Bildungssystem vom 25.2.1965 - GB1. 1 83; Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialien S. 192, Nr. 376; vergleichende Darstellung des Bildungswesens im geteilten Deutschland BT-Dr. V/4609, S. 42; Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 307.
222. Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialien, S. 192-194; Bildungsurlaubsbericht, S. 20; vergleichende Darstellung des Bildungswesens im geteilten Deutschland, BT-Dr. V/4609, S. 42; Kramer u.a., Probleme, S. 385 ff.; Kunz u.a, Lexikon des Arbeitsrechts, S. 165 ff.; Leisewitz-Rilling, Wissenschafts- und Forschungspolitik, S. 365 f.; Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 306 ff.; Steigerwald, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 184 ff.
223. die Vorschrift lautet:  
"Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt  
a) zur Teilnahme an Lehrgängen zur politischen und fachlichen Weiterbildung sowie für Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die im staatlichen Interesse liegen, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können;  
b) zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen im Fern- und Abendstudium;
- s.dazu Kunz u.a., Lexikon des Arbeitsrechts, Stichwort "Freistellung von der Arbeit" S. 166 Ziff. 2 ff.
224. vgl. §§ 61 - 66 GBA.
224. Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialien, S. 192.
225. Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 309, Fn. 15: "Qualifizierung i.S. des GBA kann als Synonym für die Aus- und



Weiterbildung der Werkstätigen auch nach abgeschlossener Berufsausbildung betrachtet werden, dabei ist es gleichgültig, ob es sich um Weiterbildung von beispielsweise Facharbeitern, Ingenieuren oder Hochschulkadern handelt vgl. auch S. 337 die Aufführung der verschiedenen Qualifizierungsarten; s. vergleichende Darstellung des Bildungswesens im geteilten Deutschland, BT-Dr. V/4609, 41.

226. Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 306.
227. Bericht zur Lage der Nation 1972. Materialienband, S. 192; Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 306, 310 f.
228. Michas u.a., Arbeitsrecht, S. 332; s. auch die dort zitierten "Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung des Werkstätigen vom 16.9.1970 - GB1. 1 Nr. 21 und die weiteren gültigen Verordnungen.
229. s. dazu auch Knoll, berufsbezogene Erwachsenenbildung, S. 69 ff.
230. die Frage, ob es sich hierbei um eine Rechtspflicht des einzelnen oder um ein moralisch-sittliches Gebot handelt ist umstritten s. Michas u.a., .Arbeitsrecht, S. 338 ff.; Pätzold AuA 1964, 330 ff.; Pogodda, AuA 1963, 225 ff.; ders., AuA 1964, 472 ff.; Seidel, AuA 1967, 400 ff., 424 ff.
231. § 65 Abs. 3 GBA; unz u.a., Lexikon des Arbeitsrechts, Stichwort "Qualifizierungsvertrag" S. 303; Michas u.a., Arbeitsrecht, S. 340: "Instrument zur planmäßigen Erhöhung des Qualifikationsniveaus der im Betrieb beschäftigten Werkstätigen"

232. Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialienband, S. 193 Rn. 379; Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 341.
233. vgl. § 77 Abs. 2 GBA, s. oben Fn. 223.
234. s. die Ausführungsverordnungen zu § 77 Abs. 2 GBA auf allen Gebieten; vgl. auch Kunz u.a., Lexikon, Arbeitsrecht, Stichwort "Freistellung von der Arbeit", S.167; Michas u.a.. Arbeitsrecht, S. 344 Fn. 49.
235. Kunz u.a., aaO, S. 167; Michas ua., aaO, S. 345.
236. Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialien, S.193, Rn. 376 a.E.; Kunz u.a., Lexikon, Arbeitsrecht, Stichwort "Frauensonderstudium" S. 164; Michas .a.Arbeitsrecht, S. 333 ff.
237. es ist streitig, ob auch dann eine (teilweise)Kostentragung durch die Betriebe eingreift, wenn im Qualifizierungsvertrag nichts ausdrücklich vereinbart ist s. OG, NJ 1971, 542; Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialien, S. 192, Rn. 378; Michas u.a.Arbeitsrecht, S. 346 ff.
238. Bericht zur Lage der Nation 1972, Materialien, S. 193 Rn. 377 a.E.; Kunz u.a., Lexikon Arbeitsrecht, Stichwort "Freistellung von der Arbeit", S. 166; Michas u.a., Arbeitsrecht, S. 347; Steigerwald, Hess. Blätter für Volksbildung 1971, 187.
239. Michas, u.a.. Arbeitsrecht, S. 313.
240. Steigerwald, Hess.Blätter für Volksbildung 1971, 188, der betont, daß Schüler der allgemeinen zehnklassigen polytechnischen Oberschule sowie die Direktstudenten der Hoch- und Fachschulen in diese Zahlen nicht eingerechnet worden seien.

3. Grundrechtliche Absicherung des Anspruchs auf  
Bildungsurlaub?

3.1. Einführung.

Vor der Erörterung der gesetzlichen oder tariflichen Regelung des Bildungsurlaubs sollen, zunächst einige grundsätzliche Überlegungen angestellt werden. Geht man davon aus, daß Bildung überragende Bedeutung für jeden einzelnen Bürger, für die Entfaltung seiner Persönlichkeit wie für seine Fähigkeit zur Mitgestaltung in Staat und Gesellschaft besitzt, so liegt es nahe, nach der Verankerung eines "Rechts auf Bildung" im Grundgesetz zu fragen. Eine positive Antwort wäre auch für die Problematik des Bildungsurlaubs relevant: Würde das Grundgesetz ein entsprechendes Recht als Leistungsgrundrecht enthalten, so hätte dies möglicherweise einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für alle diejenigen zur Folge, denen ein Zugang zu mehr Bildung nur auf diesem Wege möglich ist; auch ohne gesetzliche oder tarifliche Regelung würde demnach die Verfassung selbst den Unternehmer verpflichten, einen ihm zumutbaren und möglichen Beitrag zur Grundrechtsrealisierung zu leisten. Stellt dies eine Überstrapazierung von Wortlaut und Sinn der Grundrechtsvorschriften dar oder enthält das Grundgesetz tatsächlich eine derartige Aussage? Die Beantwortung dieser Frage bedarf eingehender Überlegungen.

3.2. Das Recht auf .Bildung außerhalb des Grundgesetzes.

Die Forderung nach mehr und besserer Bildung für alle Bürger ging zwar einher mit Auseinandersetzungen um pädagogisch-didaktische und bildungsökonomische Gesichtspunkte <sup>1.)</sup>; für die Grundrechtsdiskussion hatte dies bisher jedoch kaum Konsequenzen: Neben Grundsatz-erklärungen und der zumeist im allgemeinen verharrenden Betonung der überragenden Wichtigkeit von Bildung <sup>2.)</sup>, neben der Feststellung, das "Bürgerrecht auf Bildung" sei zu einem allgemein gebräuchlichen Schlagwort unserer Zeit geworden <sup>3.)</sup> und dem Bedauern, bildungspolitische Forderungen würden bisher in erster Linie "soziologisch, statistisch, wirtschaftlich, international, pädagogisch, theologisch, emotional, aber nicht rechtlich begründet" <sup>4.)</sup>, gibt es in der juristischen Literatur nur wenige Arbeiten, die sich mit der Verankerung und den Konturen eines Grundrechts auf Bildung befassen. Das mag an ganz unterschiedlichen Faktoren liegen <sup>5.)</sup>. Einer der Gründe ist sicherlich auch in der Tatsache zu suchen, daß Bildungsfragen in der Vergangenheit nicht die zentrale Stelle eingenommen haben, die sie heute unstreitig besitzen.

3.2.1. Historische Entwicklung, Landesverfassungen.

In deutschen Verfassungsurkunden der letzten beiden Jahrhunderte sucht man ein Recht auf Bildung vergebens. Zwar wächst die Zahl der Grundrechte im Laufe der Jahrzehnte, den Bildungsbereich berührt dies indes nur in relativ geringem Umfang <sup>6.)</sup>: So enthält die Verfassungsurkunde des Königreiches Sachsen vom 4. August 1831 <sup>7.)</sup> in § 28 lediglich die Freiheit der Berufswahl als liberales, negatorisches Grundrecht; die Paulskirchenverfassung von 1849 enthält daneben die Volksschulfreiheit, unterstellt das "Unterrichts- und Erziehungswesen" der Oberaufsicht des Staates und führt die Erziehungspflicht der Eltern ein <sup>8.)</sup>, die von Art. 21 der Verfassungsurkunde für die preußischen Staaten vom 31. Januar 1850 <sup>9.)</sup> beinahe wörtlich übernommen wird. Erst als die technische und ökonomische Entwicklung mehr Wissen und Bildung für eine breitere Bevölkerungsschicht erforderlich machte, gewann die Bildungsfrage auch für die Verfassungen größere Bedeutung <sup>10.)</sup>. Einen ersten Höhepunkt setzte dabei die Weimarer Reichs-Verfassung in Abschnitt IV des zweiten Hauptteils, der die Grundzüge eines Bildungs- und Schulsystems enthält, den Anspruch des einzelnen auf Vermittlung einer seiner Begabung entsprechenden (Aus-) Bildung dabei jedoch nicht berücksichtigt <sup>11.)</sup>.

Das Grundgesetz führt diese Entwicklung in den Art. 6 Abs. 2, 7, 12 Abs. 1 und 5 Abs. 3 GG fort: ein ausdrückliches, umfassendes Recht auf Bildung enthält es indessen nicht.

Daraus leiten einige Autoren die Auffassung ab, ein derartiges Grundrecht gäbe es nicht <sup>12.)</sup>; andere erklären weitergehend, auch die Verankerung eines solchen Rechtes im Grundgesetz erübrige sich, weil die Landesverfassungen entsprechende Bestimmungen enthielten <sup>13.)</sup> und auch Vorschriften des Grundgesetzes den Staat zur Schaffung eines Bildungsrechts verpflichteten <sup>14.)</sup>. Auf dieser Grundlage aber sei das Recht des einzelnen Bürgers auf Bildung heute umfassend anerkannt und durch zahlreiche .Maßnahmen des Bundes- und des Landesgesetzgebers weitestgehend verwirklicht <sup>15.)</sup>.

Die Stichhaltigkeit dieser Argumente begegnet jedoch erheblichen Zweifeln: Wie die obigen Darlegungen erweisen, sind wir von einer weitgehenden gesetzlichen Verwirklichung des Rechts auf Bildung noch weit entfernt. Auch der Hinweis auf die Grundrechte der Landesverfassungen führt nicht entscheidend weiter: Zum einen weicht die Breite ihres Regelungsbereiches stark voneinander ab <sup>16.)</sup>. Zum anderen ist bei einigen dieser Vorschriften heftig umstritten, ob sie nur Programm-

sätze <sup>17.)</sup> oder subjektiv öffentliche Rechte enthalten <sup>18.)</sup>.

Schließlich wird häufig selbst dort, wo ein subjektiv öffentliches Recht des Anspruchsinhabers als Inhalt eines Landes-Grundrechts bejaht wird, unter Hinweis auf die fehlende Bestimmtheit die Einklagbarkeit verneint <sup>19.)</sup>. Auch wenn man in Betracht zieht, daß Art. 142 GG "überschießende" Landes-Grundrechte weitergelten läßt <sup>20.)</sup>, können die Bildungsrechte der Landesverfassungen somit keinen Ersatz für ein bundesrechtliches Grundrecht auf Bildung darstellen.

### 3.2.2. Internationale Verträge.

Ähnliche Zweifel ergeben sich bei Hinweisen auf internationale Abmachungen und Verträge:

#### 3.2.2.1. UN-Menschenrechtsdeklaration.

Zwar räumt Art. 26 der UN-Menschenrechtsdeklaration jedem Menschen das "Recht auf Ausbildung" ein <sup>21.)</sup>, doch bindet diese rechtlich noch nicht einmal die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen selbst. Da sie von der UN-Generalversammlung verabschiedet wurde, diese aber nicht Völkerrechts-Gesetzgeber ist, besitzt die

Deklaration lediglich den Charakter einer Empfehlung an die Mitgliedsstaaten im Sinne von Art. 13 Abs. 1 UN-Charta, wonach jeder Mitgliedsstaat moralisch-politisch dazu verpflichtet ist, seinen Staatsangehörigen die beschlossenen Rechte zu gewährleisten<sup>22.)</sup>. Eine rechtlich verbindliche oder gar eine vom einzelnen Bürger einklagbare Verpflichtung eines Mitgliedsstaates kann Art. 26 UN-Menschenrechtsdeklaration daher nicht entnommen werden<sup>23.)</sup>.

#### 3.2.2.2. Internationaler Pakt über bürgerliche und kulturelle Rechte.

Auch der Vertrag über bürgerliche und kulturelle Rechte, der in Konkretisierung der allgemeinen Menschenrechts-erklärung am 16. September 1966 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen als Entschließung angenommen und von der Bundesrepublik Deutschland in jüngster Zeit ratifiziert worden ist<sup>24.)</sup>, gibt für ein Recht des einzelnen Bürgers auf Bildung nichts her. Zwar enthalten die Bestimmungen der Art. 13 - 15 ein präziser ausgestaltetes Recht auf Erziehung für jedermann<sup>25.)</sup>. Ein Anspruch des einzelnen Staatsbürgers läßt sich jedoch daraus nicht herleiten, da dieser Pakt ausschließlich die Staaten zur Einräumung von Rechten verpflichten will<sup>26.)</sup>.



3.2.2.3. Europäische Menschenrechtskonvention.

Art. 2 des ersten Zusatzprotokolls <sup>27.)</sup> zur europäischen Menschenrechtskonvention <sup>28.)</sup> wird ebenfalls als Rechtsgrundlage angeführt. Zwar bestimmt diese Vorschrift, "das Recht auf Bildung" dürfe "niemand verwehrt werden" doch kann der Hinweis auf diese Vorschrift im vorliegenden Zusammenhang nicht weiterführen: Ausschlaggebend hierfür ist weniger der Streit um Rechtsqualität und innerstaatlichen Rang der Menschenrechtskonvention <sup>29.)</sup>, sondern der eindeutige Wortlaut der Vorschrift, der die Wirkung dieses Rechtes auf den rein negatorischen Bereich beschränkt <sup>30.)</sup>.

3.2.2.4. Europäische Sozialcharta.

Hingewiesen wird schließlich noch auf Art. 10 der europäischen Sozialcharta <sup>31.)</sup>, die nach ihrer Präambel die Aufgabe verfolgt, die europäische Menschenrechtskonvention zu ergänzen und zu verdeutlichen <sup>32.)</sup>. So lange sich die Auffassung vom self-executing-Charakter der Sozialcharta zumindest im Hinblick auf die Regelung in Art. 10 nicht allgemein durchgesetzt hat <sup>33.)</sup>, bietet sich jedoch auch hier kein vernünftiger Ausweg, ist also ein Recht auf Bildung auch hieraus nicht ableitbar.

### 3.3. Das Recht auf Bildung im Grundgesetz.

#### 3.3.1. Diskussionsstand.

Obwohl das Grundgesetz kein ausformuliertes Grundrecht auf Bildung enthält, das vom Stadium der frühkindlichen Sozialisation bis in den "quartären" Bereich der Erwachsenenbildung reicht <sup>34.)</sup>, wird doch vereinzelt aus der Zusammenschau der Art. 7 Abs. 1, 12 Abs. 1 (i.V. mit Art. 5 Abs. 3), 20, 28 GG ein Grundrecht auf Bildung in dem von diesen Bestimmungen abgedeckten Bereich der schulischen, der nicht schulisch-beruflichen und der Universitätsausbildung abgeleitet <sup>35.)</sup>. Allerdings stößt dieser Versuch auch im Bereich der jeweiligen Einzelgrundrechte in der Regel auf Widerstand, sobald mit dem Grundrecht auf Bildung ein einklagbarer Rechtsanspruch des einzelnen Bürgers verbunden sein soll <sup>36.)</sup>. Zwar wird die Pflicht des Staates zu bildungspolitischen Maßnahmen im institutionellen Bereich oder auch zur individuellen Förderung begabter Jugendlicher keineswegs bestritten, doch zieht man als verfassungsrechtliche Grundlage dieser Verpflichtung den Sozialstaats- und den Gleichheitsgrundsatz heran, die dem Gesetzgeber einen wesentlich größeren Spielraum eröffnen <sup>37.)</sup>.

Ein über ein "Reflexrecht" hinausgehendes, mit Hilfe der

Gerichte erzwingbares Recht des einzelnen auf bildungspolitische Maßnahmen des Gesetzgebers und der Regierung wird abgelehnt, weil nach dem Grundgesetz allein das Parlament kompetent sei, die Leistungsfähigkeit des Staates zu bestimmen und die Prioritäten bei der Verwendung der vorhandenen Mittel zu setzen; außerdem stehe dem Parlament ein Beurteilungsspielraum bei der Erfüllung verfassungsrechtlicher Verpflichtungen zu, der auch mit Rücksicht auf das Rechtsstaatsprinzip nicht übergangen werden dürfe <sup>38.)</sup>. Schließlich wird darauf verwiesen, der notwendigerweise unbestimmte und unter dem Vorbehalt staatlicher Leistungsfähigkeit stehende Inhalt von Leistungsgrundrechten stünde der Anerkennung von sozialen Grundrechten entgegen <sup>39.)</sup>.

Begnügt man sich mit diesen Feststellungen, so ist eine Aussage zu der hier interessierenden Frage nach einem grundgesetzlich geschützten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit nicht möglich. Ihre Bejahung wäre indes ebenso vorschnell wie ihre Verneinung; statt dessen muß der Versuch unternommen werden, die heute anerkannte, für die Persönlichkeitsentfaltung konstitutive Bedeutung von Bildung in die Grundrechtsdiskussion einzubringen, wobei zunächst die auf Teile des Bildungsbereichs bezogenen benannten Grundrechte in dem hier interessierenden Zusammenhang konkretisiert werden sollen. Dabei werden die Besonderheiten zu beachten sein, die ein

"Grundrecht auf Bildung" aufweisen müßte. Versteht man es ausschließlich negatorisch, so kann es nur die Freiheit vor Eingriffen in den Bildungsprozeß des einzelnen gewährleisten. Will man sich damit nicht begnügen, weil dann das Recht auf Bildung nicht einmal ein Zugangsrecht zu bestehenden Einrichtungen sichern könnte <sup>40.)</sup>, so folgt daraus nicht zwangsläufig der Versuch, einen Anspruch auf Zuteilung einer bestimmten Bildungsmenge anzustreben <sup>41.)</sup>. Ein solcher Versuch müßte fehlschlagen weil er die Notwendigkeit der aktiven Mitarbeit des Betroffenen ebensowenig berücksichtigt wie den Einfluß von außerhalb der Person des Betroffenen liegenden Bedingungen <sup>42.)</sup>. Auch wenn Bildung nicht zugeteilt werden kann wie andere zur Existenzsicherung notwendigen Dinge - etwa Wohnraum oder Fürsorgeleistungen <sup>43.)</sup>, so muß ein Recht auf Bildung doch die Teilnahme des einzelnen am organisierten Bildungsprozeß sichern.

Zwar ist damit der Teilhabecharakter dieses Anspruchs schon angedeutet, sein voller Umfang jedoch noch nicht klargestellt: Bedeutet das Recht des einzelnen zur Teilhabe am organisierten Bildungsprozeß zunächst einen Anspruch auf Zugang zu bestehenden Einrichtungen und auf Teilhabe am dort Vermittelten, soweit Platz, Lehrmittel und Lehrpersonen in ausreichendem Umfang vorhanden sind,

so ergeben sich Probleme, wenn gerade die letzteren Voraussetzungen fehlen. Soll auch in diesem Fall das Grundrecht auf Bildung nicht auf dem Papier stehen, so wird man prinzipiell einen Anspruch auf Ausbau und Schaffung neuer Kapazitäten, auf Ausbildung von Lehrpersonen und auf Anschaffung von Lehrmitteln anerkennen müssen. Darüber hinaus kann ein weiterer Schritt notwendig sein: Wird der einzelne zwar nicht durch fehlende Kapazitäten, wohl aber durch außerhalb seiner Person liegende objektive Umstände von einer Teilnahme am Bildungsprozeß ferngehalten, so fragt es sich, ob da Recht auf Bildung nicht auch den Anspruch umfaßt, die Beseitigung dieser Hindernisse zu verlangen. Was hierfür notwendig ist, bestimmt sich nach dem konkreten Hindernis: Sind hohe Schulgebühren zu bezahlen, so wird sich die Frage nach einem Gebührenerlaß stellen; geht es um die Bestreitung von Lebenshaltungskosten, so werden Stipendien in Betracht zu ziehen sein <sup>44.)</sup>.

#### 3.3.1.1. Art. 6 GG (Elterliches Erziehungsrecht).

Art. 6 GG wird nur selten im Zusammenhang mit den auf Bildung bezogenen Grundrechten genannt. Dies mag aus der Vergangenheit erklärbar sein, wo der Bereich der frühkindlichen Sozialisation allein der (staatsfreien) Familiensphäre zugeordnet wurde <sup>45.)</sup>, während der

Bildungsbegriff stärker öffentlich ausgerichtet und mehr auf Berührungspunkte mit der staatlichen Gemeinschaft angelegt war 46.); in der Gegenwart ist eine solche Ausklammerung jedenfalls nicht mehr gerechtfertigt angesichts der Tatsache, daß gerade in diesem Bereich die Grundlagen für die gesamten späteren Erziehungs- und Bildungsmaßnahmen gelegt und erste Voraussetzungen für Kooperationsfähigkeit und demokratisches Verhalten geschaffen werden 47.).

Stellt Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie unter den Schutz des Staates, so enthält Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG seinem Wortlaut nach zunächst nur eine Bestimmung zugunsten der Eltern eines Kindes, indem er das elterliche Recht und die elterliche Pflicht zur Erziehung als primäre Faktoren in der Gesamterziehung des Kindes garantiert 48.). An ihre Stelle kann die staatliche Gewalt nur dann und nur insoweit treten, als dies durch einen Mißbrauch des Elternrechts gefordert wird, wobei der Eingriff zeitlich wie sachlich auf die "Wiederherstellung der Ordnung" beschränkt ist 49.). Dabei ist unumstritten, daß Recht und Pflicht zur Erziehung und Pflege 50.) des Kindes 51.) sowohl die Sorge um sein materielles Wohl 52.) wie auch die Gewährleistung realen Ausgangschancen zur freien und autonomen Entfaltung seiner Persönlichkeit umfaßt 53.). Anspruchsgegner des

elterlichen Erziehungsrechtes<sup>54.)</sup> ist der Staat, der sich jedes Eingriffs zu enthalten hat, wenn die speziellen Voraussetzungen seiner "Notkompetenz" nicht vorliegen; der Anspruch der Eltern ist insoweit rein negatorischer Natur<sup>55.)</sup>. Die weitere Frage, wie weit das Elternrecht im Verhältnis zum Aufsichts- und Überwachungsrecht des Staates im einzelnen reicht<sup>56.)</sup>, ob und inwieweit die in Art. 7 Abs. 1 GG niedergelegte Schulhoheit des Staates<sup>57.)</sup> tangiert oder überlagert wird<sup>58.)</sup>, braucht im vorliegenden Zusammenhang nicht entschieden zu werden. Festzuhalten ist jedoch, daß der Staat dort, wo Eltern ihren Rechten und Pflichten zur Erziehung des Kindes nicht nachkommen (können), auf jeden Fall handeln und eingreifen muß. Insoweit wird die rein negatorische Ausrichtung des Grundrechts verlassen: Der Staat ist zu positivem Tun, zur Erbringung von Leistungen verpflichtet. Dabei ist von geringerer Bedeutung, daß die Ansprüche der Eltern (noch) unter dem Vorbehalt des Möglichen stehen<sup>59.)</sup>; entscheidend ist, daß hier ein grundrechtlicher Leistungsanspruch zur Sicherung der Entfaltungsmöglichkeiten des Kindes anerkannt wird, der für die Schaffung von Erziehungseinrichtungen ebenso gelten soll wie für sonstige Erziehungsmaßnahmen.

Im Gegensatz dazu wird ein eigenes einklagbares Recht des Kindes, das auf Pflege und Erziehung primär durch die Eltern und in zweiter Linie durch den Staat gerichtet wäre, nur vereinzelt aus der Vorschrift des Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG abgeleitet <sup>60.)</sup>. Die häufiger zu findende Gegenmeinung mag zum Teil darauf beruhen, daß dort, wo keine "Gleichheitssätze, Verfahrensgarantien und diejenigen Freiheitsrechte, die den Entfaltungsanspruch von Art. 2 Abs. 1 in ihrem Spezialbereich konkretisieren <sup>61.)</sup>, sondern Selbstbestimmungsrechte infrage stehen, Kindern keine eigene Grundrechtsfähigkeit <sup>62.)</sup> zuerkannt wird <sup>63.)</sup>. Weiter betonen auch diejenigen, die eine generelle Grundrechtsfähigkeit von Minderjährigen unabhängig vom Lebensalter teilweise sogar ausdrücklich anerkennen <sup>64.)</sup>, daß Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG seinem Wortlaut und Sinn nach lediglich Regelungen über den Erziehungsträger enthalte <sup>65.)</sup>.

Obwohl diesem Problem durch gesetzliche Regelungen <sup>66.)</sup> viel von seiner Schärfe und seiner praktischen Bedeutung genommen wurde, gibt das Ergebnis doch zu Zweifeln Anlaß. Zunächst besteht weitgehende Einigkeit darüber, daß das Elternrecht unlösbar mit der Elternpflicht verbunden ist, die durch die Verankerung des staatlichen "Wächteramtes" und seine in Art. 6 Abs. 3 GG niedergelegten Konsequenzen schon im Verfassungstext besonders



nachdrücklich zum Ausdruck kommt. Diese Elternpflicht - und auch darüber ist man sich im wesentlichen einig - findet ihre Legitimation wie ihre inhaltliche Zielsetzung durch das Grundrecht des Kindes auf Achtung seiner Menschenwürde und auf Entfaltung seiner Persönlichkeit <sup>67.)</sup>. Ist dem aber so, dann wäre es zumindest wenig einleuchtend, das Kind als den eigentlich Begünstigten in einer reinen Objektstellung zu belassen und ihm jede eigene Möglichkeit zur Durchsetzung seiner Interessen zu verweigern: Im Grund würde man dem eben postulierten Ziel im Nachsatz wieder untreu <sup>68.)</sup>. Hinzu kommt ein weiterer Gesichtspunkt: Wie in der pädagogischen Literatur zurecht betont wird, werden gerade in den ersten Lebensjahren die Weichen für die Sozialisation des Kindes, für die Entwicklung seiner Lernfähigkeit sowie seiner Fähigkeit zu Eigenverantwortung, zur Achtung der Menschenwürde und zu demokratischem Verhalten gestellt <sup>69.)</sup>. Werden aber die Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung in dem durch Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG erfaßten Bereich gelegt, so reicht die Annahme eines reinen "Rechtsreflexes" zugunsten des Kindes nicht aus. Der Verfassungsentscheidung wird umfassender Rechnung getragen, wenn in Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG ein Grundrecht des Kindes auf Pflege und Erziehung gesehen wird <sup>70.)</sup>.

Auch wenn Art. 6 Abs. 2 GG mit dem hier interessierende quartären Bereich der Weiterbildung nicht in unmittelbarem Zusammenhang steht, so ist er doch für den weiteren Gang der Arbeit insoweit relevant, als er einen Anspruch auf Vornahme von Ausbildungsmaßnahmen, im weitesten Sinne - wenn auch beschränkt auf das unter den gegebenen Umständen Mögliche - gewährt und damit den Bereich ausschließlich negatorischer Rechte verläßt. Bemerkenswert ist auch, daß die Bindung von Eltern und Staat an die Erziehungsaufgabe selbst von denen betont wird, die kein einklagbares Recht des Kindes anerkennen, sodaß auch für sie der Schritt zu einem Leistungsgrundrecht nicht mehr übermäßig groß erscheint.

#### 3.3.1.2. Art. 7 GG (Schulwesen).

Art. 7 Abs. 1 GG ergänzt die Vorschrift des Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG und damit die eben getroffenen Feststellungen. Stand dort die primär familienbezogene (früh-) kindliche Sozialisation im Vordergrund, so betrifft Art. 7 Abs. 1 GG in erster Linie die Vermittlung von Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen im Schulbereich.

Die Konturen des Begriffs "Schulwesen" stehen allerdings nicht vollständig fest. Zwar besteht Übereinstimmung dahingehend, daß die Rechtsnatur des jeweiligen Schul-

trägers keine Rolle spielt <sup>71.)</sup>, doch tauchen hin und wieder Abgrenzungsschwierigkeiten in bezug auf den Inhalt der vermittelten Kenntnisse auf. Überwiegend ist man sich freilich einig darin, daß "allgemeinbildende" und "berufsbildende" Primarschulen und Sekundarschulen dem Bereich des "Schulwesens" zuzuordnen sind <sup>72.)</sup>. Probleme ergeben sich jedoch bei der Frage, ob darüber hinaus noch andere Bildungseinrichtungen von Art. 7 Abs. 1 GG erfaßt werden <sup>73.)</sup>. Der Grund dieser Zuordnungsschwierigkeiten liegt darin, daß in aller Regel für die Anerkennung einer Bildungseinrichtung als Schule auch „das Moment der allgemeinen Übereinstimmung“ <sup>74.)</sup> berücksichtigt werden muß. Danach kann von einer Schule im Sinne von Art. 7 Abs. 1 GG nur dann die Rede sein, "wenn sie nach allgemeiner Auffassung als Schule angesehen wird, weil sie den herkömmlichen Vorstellungen einer Schule nach Organisationsform, Unterrichtszielen und Unterrichtsgegenständen entspricht" <sup>75.)</sup>. Dabei werden Organisationsformen <sup>76.)</sup> von bestimmter Dauer und mit ständiger räumlicher Einheit von Lehrern und Schülern <sup>77.)</sup> ebenso vorausgesetzt wie eine ausschließlich pädagogisch-erzieherische Zielsetzung des Unterrichtes <sup>78.)</sup>. Kriterien dieser Art liegen auch den Länder-Schulgesetzen zugrunde <sup>79.)</sup>. Sieht man sie auch im Rahmen des Art. 7 Abs. 1 GG als verbindlich an, so

erfaßt er Einrichtungen des Fernunterrichts ebenso wenig wie Abendkurse, Volkshochschulen und Institutionen, an denen Veranstaltungen abgehalten werden, die zur Inanspruchnahme von Bildungsurlaub berechtigen<sup>80.)</sup> Obwohl diese überwiegend durch den Traditionsvorbehalt beeinflusste Umschreibung des Schulbereiches nicht für alle Zukunft festgeschrieben zu sein braucht<sup>81.)</sup>, läßt sich für die Gegenwart festhalten, daß die im vorliegenden Zusammenhang interessierenden Bereiche der Erwachsenenbildung nicht unter Art. 7 GG fallen<sup>82.)</sup>.

Dennoch bedarf diese Vorschrift weiterer Untersuchung, da sie über die rechtliche Stellung des Schülers sowie darüber Aufschluß gibt, ob auch in diesem Text des Bildungswesens leistungsrechtliche Elemente zum Tragen kommen. Anders als bei Art. 6 Abs. 2 GG hat sich im Rahmen des Art. 7 GG die Anerkennung von einklagbaren Ansprüchen der Betroffenen in stärkerem Maße durchgesetzt: Dies gilt einmal für das Recht der Eltern, ihre erzieherischen Vorstellungen in den Schulbereich einzubringen und zumindest teilweise durchzusetzen<sup>83.)</sup>, daneben aber auch für den Schüler selbst, dem gleichfalls Ansprüche zuerkannt werden<sup>84.)</sup>. Diese richten sich auf Bereitstellung der Leistungen, zu denen der Staat kraft seiner verfassungsrechtlichen Aufgabe zur Organisation, Planung, Leitung und Beaufsichtigung des Schulwesens

verpflichtet ist <sup>85.)</sup>. Das bedeutet konkret die Befähigung eines Anspruchs auf Bereitstellung der erforderlichen Schulen <sup>86.)</sup> sowie das Recht des einzelnen Schülers im Wege des Unterrichts ein Minimum an Bildung <sup>87.)</sup> vermittelt zu erhalten.

Werden aus Art. 7 Abs.1 GG somit eine Reihe von Leistungsrechten abgeleitet, die zum Einzugsbereich des Rechtes auf Bildung gehören, so gilt dies in noch stärkerem Maße für den in Art. 7 Abs. 4 GG erfaßten Teil des Bildungswesens. Die in dieser Vorschrift garantierte Freiheit zur Errichtung und Unterhaltung von Privatschulen verpflichtet zunächst den Staat zur Unterlassung jeglicher Beeinträchtigungen <sup>88.)</sup>. Darüber hinaus hat sich mittlerweile die Auffassung durchgesetzt, daß Art. 7 Abs. 4 GG auch die tatsächlichen Voraussetzungen mit erfaßt, die für die Gründung und den Betrieb von Privatschulen erforderlich sind: Dem Privatschulträger wird daher unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf staatliche Subventionierung eingeräumt <sup>89.)</sup>.

Auch aus den Bestimmungen des Art. 7 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 4 S. 1 GG lassen sich somit Leistungsrechte herleiten, die den Zweck haben, die tatsächlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Bildungsveran-

staltungen zu sichern und deren Geltendmachung vom Willen des einzelnen abhängt.

3.3.1.3. Art. 12 GG (berufsbezogene Bildung).

Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG garantiert jedem Deutschen die freie Wahl von Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte. Vergleicht man dieses Grundrecht mit den bisher erörterten Bestimmungen, so ergeben sich eine Reihe von Unterschieden, die auch in unserem Zusammenhang von Interesse sind.

Im Gegensatz zu Art. 6 und 7 GG enthält Art. 12 ein bloßes Deutschen-Recht 90.), besitzt somit von vornherein einen engeren personellen Anwendungsbereich. Auf der anderen Seite geht er insofern weiter, als er ganz generell auf Aus- und Fortbildung abstellt 91.), während sich die Art. 6 und 7 GG in der Praxis auf die Erziehung und Ausbildung von bestimmten Altersgruppen beschränken 92.). Entscheidend fallen jedoch die Schwerpunkte der jeweils vermittelten Bildungsinhalte ins Gewicht: Während Art. 6. und 7 GG insoweit prinzipiell alles offenlassen 93.) zielt Art. 12 Abs.1 GG nur auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die ausschließlich oder zumindest auch 94.) einen Bezug zu bestimmten beruflichen Tätigkeiten aufweisen 95.). Von Art. 12 Abs. 1 GG werden daher - unabhängig von der Rechtsnatur ihres

Trägers <sup>96.)</sup> - Schulen <sup>97.)</sup>, Hochschulen <sup>98.)</sup>, Lehrwerkstätten, Lehrstellen in Privatbetrieben oder Dienststellen <sup>99.)</sup> und sonstige Institutionen nur insoweit erfaßt, als sie berufsbezogene Bildung vermitteln <sup>100.)</sup>.

Die Auslegung des Art. 12 GG ist daher für die hier zu untersuchende Frage einer Freistellung zu Bildungszwecken unmittelbar relevant, und zwar jedenfalls insoweit, als es um die Teilnahme an Veranstaltungen geht, die berufsbezogene Kenntnisse vermitteln.

Seinem Wortlaut nach gewährleistet Art. 12 Abs. 1 GG lediglich das Recht zur freien Wahl der Ausbildungsstätte, woraus zunächst mit Sicherheit nur das an die hoheitliche Gewalt gerichtete Verbot folgt <sup>101.)</sup>, durch einseitige Maßnahmen die Entscheidungsfreiheit des einzelnen Bürgers aufzuheben oder übermäßig einzuschränken. Fraglich und umstritten ist, ob darüber hinaus auch die faktischen Voraussetzungen einer Inanspruchnahme des Rechtes von der Verfassungsgarantie mit erfaßt werden. Der erste Schritt in dieser Richtung erscheint dabei noch relativ unproblematisch: Mit Rücksicht auf den Gleichheitssatz und die Verpflichtung staatlicher Instanzen zu sozialstaatskonformen Handeln <sup>102.)</sup> wird ein (positives) Zugangsrecht des Ausbildungs-

willigen bejaht, soweit ausreichende Kapazitäten zur Verfügung stehen <sup>103.</sup>). Alles weitere stößt jedoch auf erhebliche Schwierigkeiten, die im "Kapazitätsproblem" begründet liegen. So wird verschiedentlich bei Erschöpfung der vorhandenen Ausbildungsplätze jedes Zugangsrecht abgelehnt <sup>104.</sup>), wobei man sich auf alle die Gründe stützt, die gemeinhin gegen Leistungsgrundrechte ins Feld geführt werden <sup>105.</sup>). Zumeist wird als Ersatz des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG wenigstens ein Recht auf "sachgerechte Auswahl der Bewerber" angenommen <sup>106.</sup>), das von Inhalt her in der Nähe des Rechte auf ermessensfehlerfreie Bescheidung anzusiedeln ist.

Erst in jüngster Zeit gewinnt eine Auffassung an Boden, die zumindest für Ausnahmefälle eine staatliche Verpflichtung zur Erweiterung der Kapazitäten bejaht <sup>107.</sup>). Maßgebliche Impulse hat gerade diese Meinung durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Juli 1972 erfahren <sup>108.</sup>), das die Zulässigkeit des numerus clausus an Hochschulen zum Gegenstand hatte: Nachdem die Entscheidung zunächst feststellte, wegen des engen Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Beruf müßten Beschränkungen im freien Zugang zu der vorgeschriebenen Ausbildung ähnlich streng beurteilt werden wie Zulassungsvoraussetzungen für den Beruf selbst <sup>109.</sup>), traf es einige prinzipielle Feststellungen zur Grundrechtsinterpretation: Der verfassungsrechtliche Grundrechts-



schutz im Bereich des Ausbildungswesens erschöpfe sich nicht in der den Freiheitsrechten herkömmlich beige-messenen Schutzfunktion gegen Eingriffe der öffentlichen Gewalt. Das Bundesverfassungsgericht habe mehrfach ausgesprochen, daß die Grundrechte zugleich als objektive Normen eine Wertordnung setzten, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts Geltung beanspruche <sup>110.)</sup>. Je stärker der moderne Staat sich der sozialen Sicherung und der kulturellen Förderung der Bürger zuwende, desto mehr trete im Verhältnis zwischen Bürger und Staat neben das ursprüngliche Postulat grundrechtlicher Freiheitssicherung vor staatlichen Eingriffen die komplementäre Forderung nach grundrechtlicher Verbürgung der Teilhabe an staatlichen Leistungen. Diese Entwicklung zeige sich besonders deutlich im Bereich des Ausbildungswesens: So ziele die freie Wahl der Ausbildungsstätte ihrer Natur nach auf freien Zugang zu Einrichtungen; das Freiheitsrecht wäre ohne die tatsächliche Voraussetzung, es in Anspruch nehmen zu können, wertlos <sup>111.)</sup>. Die Frage jedoch, ob aus den grundrechtlichen Wertentscheidungen und der auf dem Gebiet der Hochschulbildung zu beobachtenden Inanspruchnahme des Ausbildungsmonopoles durch den Staat ein objektiver sozialstaatlicher Verfassungsauftrag zur Bereitstellung ausreichender Kapazitäten folge und ob

sich daraus unter besonderen Voraussetzungen ein einklagbarer Individualanspruch des Staatsbürgers auf Schaffung von Studienplätzen herleiten lasse, blieb dahingestellt<sup>112.)</sup>, da in dem konkret zu entscheidenden Fall jedenfalls eine evidente Verletzung des Verfassungsauftrages nicht vorgelegen habe.

Soweit jedoch Teilhaberechte zu bejahen sind, so stehen sie nach dieser Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes auf alle Fälle unter dem Vorbehalt des Möglichen im Sinne dessen, was der einzelne vernünftigerweise von der Gesellschaft beanspruchen kann (113.).

#### 3.3.1.4. Art. 2 (nicht-berufsbezogene Bildung).

Als weiteres, bildungsbezogenes Einzelgrundrecht kommt Art. 2 Abs. 1 GG in Betracht, der im hier interessierenden Bereich der Erwachsenenbildung insbesondere die politisch-staatsbürgerlichen Veranstaltungen abdecken könnte, die keinerlei Bezug zur Berufsausbildung im Sinne von Art. 12 GG besitzen.

Voraussetzung hierfür ist einmal, daß Art. 2 Abs. 1 GG tatsächlich ein "Auffanggrundrecht" darstellt, das in all den Fällen eingreift, die von den Bestimmungen der

Art. 3 - 19, 35 und Art. 101 - 104 GG erfaßt werden. In der Literatur wurde diese These insbesondere, mit der Begründung angegriffen, damit werde nur eine Selbstverständlichkeit wiederholt, die aus dem rechtsstaatlichen Prinzip des Vorbehalts des Gesetzes für Eingriff in Freiheit (und Eigentum) folge <sup>114.)</sup>. Wäre dies noch hinzunehmen, so würden jedoch die Konsequenzen bei der Schrankenziehung außerordentlich mißlich: Wollte man die "verfassungsmäßige Ordnung" wie auch an anderer Stelle als "Grundstrukturen der Verfassungsordnung" auslegen, so würde das "allgemeine Freiheitsrecht" in sozial unerträglicher Weise ausgedehnt und überdies einen stärkeren Schutz als einzelne, unter Gesetzesvorbehalt stehende Grundrechte erfahren. Würde man statt dessen auf der anderen Seite mit dem Bundesverfassungsgericht diese Formel extensiv im Sinne jeder formell und materiell, der übrigen Verfassung nicht widersprechenden Gesetzesnorm interpretieren, so wären die beiden anderen Schranken der "Rechte Dritter" und des "Sittengesetzes" weithin funktionslos <sup>115.)</sup>. Außerdem würde sich die eigentliche Problematik des auch für den Gesetzgeber unantastbaren Garantiegehalts des Art. 2 Abs. 1 GG auf die Bestimmung des Wesensgehalts beschränken, und damit weit weniger konkrete Aussagen und einen weniger effizienten Schutz ermöglichen als eine scheinbar restriktive Interpretation des Art. 2 Abs. 1 GG als Garantie eines

unantastbaren persönlichen Lebensbereiches <sup>116.)</sup>.

So sehr diese Argumentation auf den ersten Blick zu überzeugen scheint, so wenig kann sie näherer Prüfung standhalten. Die Interpretation des Art. 2 Abs. 1 GG als universelles Freiheitsrecht kann sich entscheidend auf die antifaschistische Grundtendenz unserer Verfassung stützen, die in zahlreichen Einzelvorschriften zum Ausdruck gekommen ist <sup>117.)</sup>. Ihr Grundanliegen besteht darin, die Verabsolutierung der für verbrecherische Ziele eingesetzten Staatsgewalt zu verhindern und den einzelnen, aus den Zwängen der Jahre 1933 bis 1945 befreiten Menschen in den Mittelpunkt der in der Präambel als solche bezeichneten "Neuen Ordnung" zu stellen. Die Entscheidung für die Menschenwürde, und eine rechts- und sozialstaatliche Demokratie bestätigt dies eindrucksvoll: Als unveränderliche Grundentscheidung hat sie nur dann Sinn, wenn der seine Umwelt nach eigenen Vorstellungen gestaltende Mensch und nicht ein von hoher Hand verwaltetes "Objekt" stets aufs neue zu erreichendes Ziel aller staatlichen und gesellschaftlichen Kräfte ist. Besitzt aber die Freiheit des einzelnen eine so zentrale Bedeutung, so muß dies auch Auswirkungen für die Interpretation einzelner Grundgesetzvorschriften haben. Für Art. 2 Abs. 1 GG folgt daraus, daß diejenige Auslegung zu wählen ist, die

diesem Ziel am nächsten kommt. Das aber führt zu der Auffassung, die in Art. 2 Abs. 1 GG eine Garantie der allgemeinen Handlungsfreiheit sieht, da sie allein Sorge dafür trägt, daß grundsätzlich keine "grundrechtsfreien Räume" entstehen. Mit einer solchen Auslegung ist im Ergebnis mehr gewonnen als sich aus einer Perpetuierung rechtsstaatlicher Prinzipien von selbst ergäbe. Die bloße Freiheit vor gesetzlich nicht zugelassenen Eingriffen weist schon den prozessualen Nachteil auf, dass sie keine Verfassungsbeschwerde zu begründen vermag<sup>118.)</sup>. Inhaltlich wäre eine Übereinstimmung nur dann zu bejahen, wenn der Gesetzgeber zu jedem beliebigen Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit berechtigt wäre, was nach allgemeiner Auffassung nicht der Fall ist: Er hat mindestens den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren, darf also keine Ziele verfolgen, deren Vorteile in krassem Mißverhältnis zu den durch sie bewirkten Nachteilen stehen, und er darf auch nur das mildeste, den einzelnen am wenigsten belastende Mittel einsetzen, um die von ihm erstrebten Ziele zu erreichen<sup>119.)</sup>. Ein weiteres kommt hinzu: Auch die Eingriffsnormen sind meines Ermessens ins Lichte der allgemeinen Freiheitsgarantie auszulegen, eine These, die sich jedenfalls auf die zu Art. 5 GG entwickelte "Wechselwirkungstheorie" des Bundesverfassungsgerichtes

stützen kann <sup>120.)</sup>. Schließlich hätte der Verzicht auf die Annahme einer eigenständigen Garantie in Art. 2 Abs. 1 GG zur Folge, daß das verbleibende "Freiheitsrecht" von vorneherein auf die Bürger-Staats-Beziehung beschränkt wäre und nicht die Qualität einer wertesehenden Grundsatznorm für die Gesellschaft gewinnen könnte. Die dadurch bewirkte Abweichung von den übrigen Grundrechten könnte als systemfremde Auslegung des Art. 2 Abs. 1 GG schwerlich akzeptiert werden.

Die dem historischen Grundsatz des Grundgesetzes entnommene Auslegung wird durch die Arbeiten des parlamentarischen Rates bestätigt <sup>121.)</sup>. So machte der allgemeine Redaktionsausschuß den Vorschlag, an die Stelle des heutigen Art. 2 Abs.1 GG eine Bestimmung zu setzen, die folgenden Wortlaut haben sollte: "Jedermann hat die Freiheit, zu tun und zu lassen, was die Rechte anderer nicht verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt". Diese Formulierung, die schon vom Wortlaut her eine Garantie der allgemeinen Handlungsfreiheit enthält, wurde zwar im Endergebnis vom Hauptausschuß nicht übernommen, doch lagen dieser Entscheidung keine sachlichen Divergenzen, sondern nur sprachtechnische Erwägungen zugrunde <sup>122.)</sup>. An keiner Stelle wurden Bedenken in der Richtung laut, die "freie Entfaltung der Persönlichkeit" betreffe einen

engeren Bereich im Vergleich zu der vorgeschlagenen Bestimmung.

Auch die Schrankenproblematik kann zu keinem abweichenden Ergebnis führen, obwohl insoweit bislang noch keine restlos überzeugende Lösung vorliegt. Geht man von der verfassungsmäßigen Ordnung, verstanden als verfassungskonforme Gesetzgebung aus, so verlieren die Grenzen der "Rechte Dritter" und des "Sittengesetzes" jedenfalls dann jede eigenständige Bedeutung, wenn man aus rechtsstaatlichen Gründen eine gesetzliche Fixierung dieses Begriffes verlangt und den Gesetzgeber auch insoweit an das Verhältnismäßigkeitsgebot bindet. Sinnvoller erscheint es daher, den anderen Weg zu gehen und schon mit Rücksicht auf die wünschenswerte einheitliche Interpretation gleichlautender Worte im Verfassungstext die "verfassungsmäßige Ordnung" als Zusammenfassung der Strukturprinzipien der Verfassung zu verstehen und dem Gesetzgeber den nötigen Spielraum durch die Ausgestaltung der "Rechte Dritter" zu gewähren. Da zu ihnen, was allerdings nur selten hervorgehoben wird <sup>123.)</sup> - auch die freie Entfaltung der Persönlichkeit anderer Individuen zählt, steht dem Gesetzgeber eine umfassende Gestaltungsbefugnis bei der Abgrenzung ihrer jeweiligen Handlungs- und Einflußsphären zu. Da mit "Rechte Dritter" nicht nur unmittelbar ausübbar Befugnisse, sondern

auch Rechte erfaßt sind, deren mögliche Beeinträchtigung durch Dritte vom Gesetzgeber verhindert oder verboten werden kann, lassen sich auch Normen des "gemeinwohlorientierten" Straf- und Polizeirechts gegenüber dem so verstandenen Art. 2 Abs. 1 GG rechtfertigen. Eine endgültige Entscheidung braucht an dieser Stelle noch nicht getroffen zu werden, da jedenfalls die eine Feststellung schon jetzt möglich ist, daß die Interpretation des Art. 2 Abs. 1 GG als Garantie der allgemeinen Handlungsfreiheit nicht an der Schwierigkeiten der Schrankensetzung scheitern kann.

Schließlich kann auch der vereinzelt geäußerten Auffassung nicht gefolgt werden, nach der Art. 2 Abs. 1 GG bei dieser Interpretation keine Bestimmung des Wesensgehaltes ermögliche. E.Stein hat überzeugend nachgewiesen, daß vom Freiheitsanspruch des Art. 2 Abs. 1 GG her dem einzelnen immer noch eine Möglichkeit offen bleiben muß, die von ihm selbst gesetzten Zwecke so zu verfolgen wie er es will <sup>124.)</sup>. Bestünde diese Möglichkeit nicht, so würde er zum Objekt eines staatlichen (oder von anderer Seite kommenden) Verfahrens erniedrigt und damit auch des Wesensgehaltes seines Grundrechts aus Art. 2 Abs. 1 GG beraubt. Der auf diese Weise durchaus konkret bestimmte Bereich eigenständiger Lebensgestaltung wäre vom Gesetzgeber angetastet <sup>125.)</sup>.



Die somit in Art. 2 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Handlungsfreiheit schließt das hier interessierende Recht des einzelnen ein, an solchen Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die keinerlei Bezug zu einer beabsichtigten oder ausgeübten beruflichen Tätigkeit aufweisen. Dabei stellt sich hier dieselbe Frage nach dem Geltungsumfang des Grundrechtes wie im Rahmen des Art. 12 GG. Auch wenn zu diesem Problem keinerlei dezidierten Stellungnahmen vorliegen, besteht kein Anlaß, eine eingegrenztere Reichweite des Art. 2 Abs. 1 GG anzunehmen: Auch er schützt daher nicht nur vor nicht durch Gesetz begründeten Eingriffen in den Bildungsprozeß, sondern er gibt zumindest ein Recht auf gleichen Zugang zu bestehenden Bildungseinrichtungen. Ob darüber hinaus auch ein .Recht auf Schaffung neuer Kapazitäten und auf Beseitigung sonstiger objektiver Hindernisse besteht, muß ebenso wie im Zusammenhang mit Art. 12 GG nach dem bisherigen Diskussionsstand als offene Frage bezeichnet werden.

3.3.1.5. Zusammenfassung und weitere Fragestellung.

Die Ausgangsfrage nach einem "Recht auf Bildung" lässt sich aufgrund der hier getroffenen Feststellungen nunmehr positiv beantworten: Eine Zusammenschau der Einzelvorschriften der Art. 6, 7 Abs. 1, 12 und 2 Abs. 1 GG

ergibt, daß sämtliche das Prädikat "Bildung" verdienenden Bereiche von der frühkindlichen Sozialisation bis zur quartären Erwachsenenbildung von einem dieser Rechte erfaßt werden, sodaß der Erwerb von Bildung durch einzelne grundsätzlich grundrechtlichen Schutz genießt.

Wie dieser Schutz beschaffen ist, kann freilich nur als teilweise geklärt angesehen werden. Unbestritten ist dabei, daß der Staat nicht ohne - zum Teil an das Vorliegen besonderer Voraussetzungen gebundene - gesetzliche Ermächtigungen in den Bildungsprozeß eingreifen darf; als klassisches "negatorisches" Grundrecht erfährt das Recht auf Bildung keine Angriffe mehr. Relativ problemlos ist darüberhinaus auch das Recht auf gleichen Zugang zu staatlichen Bildungseinrichtungen, soweit die vorhandene Ausbildungskapazität nicht überschritten ist. Ungeklärt und zweifelhaft sind dagegen die im vorliegenden Zusammenhang besonders interessierenden Fragen nach einem Anspruch auf Schaffung neuer Kapazitäten, der überdies bisher nur in der "Staatsrichtung" erörtert wurde. Keine ausreichende Beachtung hat weiter das Problem gefunden, ob die aufgeführten Grundrechtsschriften auch eine Garantie der Schaffung der tatsächlichen Ausübungsvoraussetzungen enthalten. Immerhin läßt sich feststellen, daß im Bildungsbereich von Recht-

sprechung und Literatur weitergehende Ansätze zugunsten einer leistungsrechtlichen Grundrechtsinterpretation entwickelt worden sind als auf anderen Gebieten. Das zeigt sich nicht nur bei den Grundrechten der Art. 6 und 7 GG sondern auch bei der Konkretisierung des Art. 12 Abs. 1 GG; der vom Bundesverfassungsgericht in der numerus-clausus-Entscheidung ausgesprochene Satz, ein Freiheitsrecht sei ohne die tatsächliche Voraussetzung, es auch in Anspruch nehmen zu können, wertlos<sup>126.)</sup>, hat bisher in anderen Teilen der grundrechtlichen Ordnung noch keine ebenso deutliche Parallele gefunden<sup>127.)</sup>. Schon aus diesem Grund liegt es nahe, die zu Beginn dieses Kapitels formulierte Fragestellung weiterzuvorforschen und die angeschnittenen Grundsatzfragen so weit zu klären, wie es für die Zwecke der vorliegenden Untersuchung notwendig ist. Die folgenden Ausführungen wenden sich daher dem Problem zu, ob die für die Erwachsenenbildung einschlägigen Vorschriften der Art. 2 und 12 GG leistungsrechtliche Elemente beinhalten, aufgrund derer der einzelne sowohl die Schaffung neuer Ausbildungskapazitäten in Engpaßsituationen wie auch die für die Fortbildung notwendige Freistellung von der Arbeit verlangen kann. Dabei ist die zweite Frage untrennbar mit dem Problem verknüpft, ob etwaige Leistungsgrundrechte in gewissem Umfange auch "Drittwirkung" enthalten und

so zu einer Inpflichtnahme anderer Privatrechtssubjekte führen können.

3.3.2. Die generelle Problematik von Leistungsgrundrechten.

Die Frage nach der Existenz von grundrechtlich verbürgten Leistungsansprüchen läßt sich nur vor dem Hintergrund eines bestimmten Verfassungsverständnisses beantworten. Wer etwa im Grundgesetz historisch-positivistisch ein allein aus sich selbst heraus verständliches Normensystem erblickt, wird Mühe haben, zu einer positiven Aussage über Leistungsgrundrechte zu kommen, während etwa vom Standpunkt der Integrationslehre her ein solches Ergebnis eher denkbar erscheint.

Die vorliegende Arbeit würde freilich ihren Charakter völlig verändern und müßte zu einer Art "Verfassungslehre" werden, wenn sämtlichen denkbaren Ansätze einer Grundrechtsinterpretation dargestellt, kritisch überprüft und durch eigene Versuche ergänzt werden sollten. Wie dies auch in zahlreichen anderen Arbeiten üblich ist, soll daher in dem folgenden Teil nur das eigene Verfassungsverständnis verdeutlicht werden (28.), um so eine ausreichende Grundlage für die sich anschließenden Erörterungen zu gewinnen.

3.3.2.1. Das der Arbeit zugrunde gelegte Verfassungsverständnis.

Seiner Entstehung nach versteht sich das Grundgesetz als bewußter Gegensatz zu Theorie und Praxis des Nationalsozialismus. Das zeigt sich einmal in einzelnen Vorschriften, die wie der umfassende Schutz der Menschenwürde in Art. 1 GG und das Verbot des Angriffskrieges in Art. 26 GG schon von ihrem unmittelbaren Normgehalt her diese Stoßrichtung aufweisen; zum anderen wird dies jedoch auch aus Bestimmungen deutlich, die solche Regelungen der Weimarer Reichsverfassung korrigieren, die als mit verantwortlich für die Vorgänge des Jahres 1933 angesehen wurden <sup>129.)</sup>. Dazu zählt etwa die in der Möglichkeit des Vereins- und Parteienverbotes sowie der Grundrechtsverwirkung zum Ausdruck kommende Konzeption der abwehrbereiten Demokratie, wie auch das Regierungskrisen erschwerende konstruktive Mißtrauensvotum. In die Reihe dieser Vorschriften gehört weiter das in Art. 79 Abs. 3 GG niedergelegte Verbot einer Selbstaufgabe der auf die Realisierung der Menschenwürde und des demokratischen Sozialstaats gerichteten Grundordnung, was jede Wiederkehr eines "Ermächtigungsgesetzes" verhindern soll.

Diese deutliche antifaschistische Ausrichtung unserer Verfassung, die - soweit ersichtlich - auch in der

Literatur nirgendwo ausdrücklich bestritten wird, führte dazu, daß die "Neue Ordnung" den sich selbst verwirklichenden Menschen in ihren Mittelpunkt stellte <sup>130.)</sup>. In dem Bekenntnis zur unbedingten Wahrung der Menschenwürde und zu unveräußerlichen Menschenrechten kommt die Wertentscheidung des Grundgesetzes zugunsten des sein Schicksal grundsätzlich selbst bestimmenden Individuums ebenso zum Ausdruck wie in der Entscheidung für das gleichfalls mit "Ewigkeitsgarantie" versehene Demokratieprinzip des Art. 20 GG. Wie weit dieser Wert "Selbstbestimmung" in einzelnen Lebensbereichen verwirklicht wird und welche Grenzen ihm dort gezogen sind, läßt sich nach der sachlichen Reichweite der einzelnen in den Art. 2 ff. GG niedergelegten Grundrechten beantworten. Soweit sich dabei Interpretationsschwierigkeiten ergeben, können sie mit Hilfe des "Kontrastcharakters" des Grundgesetzes gegenüber der nationalsozialistischen Herrschaftsordnung <sup>131.)</sup> und mit Hilfe des Gesichtspunkts gelöst werden, daß das Grundgesetz seiner wirtschaftsverfassungsrechtlichen Neutralität wegen eine freiheitliche Ordnung sowohl auf der Grundlage des Privateigentums an Produktionsmitteln als auch auf der Grundlage vergesellschafteter Produktionsmittel zuläßt: Jeder Interpretationsversuch muß daher ein Ergebnis vermeiden, durch das eine endgültige Festlegung der Verfassung auf eines dieser wirtschaftlichen Modelle erfolgen wurde <sup>132.)</sup>.

Die so bestimmten inhaltlichen Aussagen des Grundgesetzes müssen ihres hohen Abstraktionsgrades wegen konkretisiert werden. Das darf nicht durch quasi-willkürliche Ausschöpfung des vorhandenen Interpretationsspielraumes im Wege des "Hineinlegens" eigener Billigkeitserwägungen erfolgen, sondern muß sich von dem Ziel leiten lassen, die von der Verfassung getroffenen allgemeinen Wertentscheidungen in Hinblick auf die gegebenen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen optimal zu realisieren. Von verschiedenen Auslegungsmöglichkeiten ist danach diejenige zu wählen, welche die Intentionen des Verfassungsgebers am weitesten verwirklicht <sup>133.)</sup>. Diese "flexible", auf die jeweilige gesellschaftliche Realität bezogene Interpretation ist daher schon von ihrem eigenen Anspruch her wandelbar. Unter den gegebenen ökonomischen Bedingungen kann es beispielsweise der Grundsatz der Chancengleichheit der Parteien erfordern, die steuerliche Absetzbarkeit von Parteispenden nur in sehr geringem Umfange zu ermöglichen, um so eine Privilegierung der an kapitalkräftigen Kreisen orientierten Parteien zu unterbinden <sup>134.)</sup>; würde sich aufgrund von Sozialisierungsgesetzen nach Art. 15 GG jedoch die ökonomische Struktur der Gesellschaft entscheidend verändern und würden praktisch alle Mitbürger ausschließlich über Einkommen aus eigener

Arbeit verfügen, so könnte eine derartige Steuerregelung überflüssig, ja sogar unzulässig sein. Ähnliches gilt für das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit: So lange freie Wissenschaft praktisch nur in staatlichen Institutionen betrieben werden kann, muß die innere Organisation dieser Einrichtungen so beschaffen sein, daß dem einzelnen Wissenschaftler ein ausreichender Spielraum zur autonomen Bestimmung seiner Arbeit verbleibt <sup>135.)</sup>. In dem Augenblick jedoch, in dem diese Voraussetzung wegfielen, und die Gründung privater wissenschaftlicher Einrichtungen unschwer möglich wäre, könnte man sich durchaus eine andere, weniger weitgehende Auslegung des Art. 5 Abs. 3 GG für den staatlichen Bereich vorstellen.

#### 3.3.2.2. Die Notwendigkeit von Leistungsrechten zur Grundrechtsrealisierung.

Versucht man, diese Grundsätze auf die Frage nach der Existenz von Leistungsgrundrechten anzuwenden, so bleibt zunächst zu untersuchen, ob eine Auslegung der Grundrechte als reine Abwehrrechte den in ihnen zum Ausdruck gekommenen Wertentscheidungen ausreichende Verwirklichung sichert. Nur wenn dies nicht der Fall ist, wird eine "breitere" Auslegung in Richtung auf eine Ergänzung durch Leistungsansprüche gegen den Staat und



durch Abwehr- sowie Leistungsansprüche gegen andere Mitbürger, insbesondere soziale Gewalten, erforderlich sein.

Die Interpretation von Grundrechten als "Ausgrenzungen" aus der staatlichen Gewalt, als "Zuständigkeitsbereiche" des Individuums, für die sich der Staat keine Kompetenz anmaßen darf, hängt historisch eng mit der Durchsetzung der kapitalistischen Warenwirtschaft und der auf ihr aufbauenden liberalen Ideologie zusammen <sup>136.</sup>).

Die Beschränkung der Grundrechte auf den "negatorischen" Gesichtspunkt hatte dabei nicht die Funktion, die Selbstbestimmung des Individuums nur teilweise, also nur gegen bestimmte Angriffe abzusichern. Sie stellte vielmehr die notwendige Ergänzung einer universellen Selbstbestimmungsordnung dar, die sich in Wege gesellschaftlicher Selbstregulierung insbesondere über den Markt herstellen sollte. Gewerbefreiheit und Wettbewerb sollten dem einzelnen umfassende Entfaltungsmöglichkeiten sichern, die durch die Grundrechte lediglich gegen unberechtigte, nicht vom allgemeinen Interesse der Warenproduzenten getragene Eingriffe abgeschirmt werden müssen.

Dabei liegt es auf der Hand, daß auch unter den Be-

dingungen einer "modellgerechten" Wettbewerbswirtschaft dem Selbstbestimmungsprinzip nur in sehr beschränktem Umfang Rechnung getragen worden wäre, da der Markt auch in diesem Falle die Produzenten nötigt, ihre Ressourcen nur für ein Ziel, eine bessere Rentabilität, einzusetzen<sup>137.)</sup>. Dieser Widerspruch zwischen - pauschal gesprochen - Ideologie und Realität kann für die Verfassungsinterpretation jedoch nicht maßgebend sein. Gerade die historische Situation, aus der heraus das Grundgesetz entstanden ist, macht es deutlich, daß unser Verfassung nicht als Ansammlung mehr oder weniger unverbindlicher ideologisch beeinflusster Imperative, angesehen werden kann, sondern daß ihre Schöpfer die Absicht hatten, normativen Anspruch und Verfassungswirklichkeit im Rahmen des Möglichen in Einklang zu bringen. Die in Art. 1 Abs. 3 GG angeordnete unmittelbare Geltung der Grundrechte ist nur ein (allerdings sehr wichtiger) Anwendungsfall dieses Prinzips. Das Grundgesetz will also insofern mehr als es die liberale Gesellschaftstheorie je vermochte: Es will reale, nicht durch eine bestimmte Organisation des Wirtschaftsablaufs vorprogrammierte Selbstbestimmung des Menschen.

Geht man nunmehr von dieser Wertentscheidung des Grundgesetzes aus, so stellt sich die Frage nach ihrer Realisierung unter den vorhandenen gesellschaftlichen

Bedingungen. Dabei sind - insbesondere im Hinblick auf das liberale Gesellschaftsmodell - zwei wesentliche Veränderungen feststellbar, die nicht ohne Einfluß auf die Möglichkeiten zur Ausübung von Grundrechten bleiben.

Zum einen ist der Staat der Gegenwart nicht (mehr) auf die Aufstellung von Spielregeln für die Gesellschaft und auf ihre Durchsetzung beschränkt; er übernimmt vielmehr eine große Zahl von Aufgaben, die sowohl für die Reproduktion des einzelnen wie auch für das Funktionieren der Wirtschaft und die Stabilität der sozialen Beziehungen unerlässlich sind <sup>138.</sup>). Häufig genannt und für den einzelnen täglich erfahrbar ist dabei die sogenannte Daseinsvorsorge; grundsätzlich hat der Staat für die Zufuhr von Energie (Wasser, Elektrizität, Gas), für die Ausbildung der Kinder und Jugendlichen, für das Verkehrssystem, für die Verteidigung nach außen und für einen Schutz gegen besondere Daseinsrisiken wie Krankheit, Invalidität und Alter zu sorgen. Daneben kommt ihm immer stärker die Funktion zu, durch Steuerung und teilweise auch durch Planung des Wirtschaftsablaufes etwa auftretende Krisen zu bewältigen oder jedenfalls abzumildern; in diesen Rahmen gehört die Subventionierung einzelner Wirtschaftszweige ebenso wie die Währungs- und Notenbankpolitik und die Ausgabe von Orientierungsdaten

im Rahmen der konzertierten Aktion. Schließlich nimmt der Staat zahlreiche Maßnahmen zur sozialen Befriedung und besseren Integration insbesondere der Arbeitnehmer in das bestehende Gesellschaftssystem vor - hierzu sind Maßnahmen der Vermögensbildung ebenso zu rechnen wie bestimmte Formen der Mitbestimmung <sup>139.)</sup>.

Zum anderen zeichnet sich die bestehende Wirtschaftsordnung durch einen hohen Grad von Unternehmenskonzentration aus <sup>140.)</sup>. In der überwiegenden Zahl der Branchen existieren Oligopole <sup>141.)</sup>, die auf vielen Bereichen, insbesondere aber im zentralen Sektor der Preisbildung ein gleichförmiges Verhalten zeigen; die "Preisführerschaft" einzelner Großunternehmen ist zu einer durchaus alltäglichen Erscheinung geworden. Der Verbraucher sieht sich häufig zur Unterwerfung unter Bedingungen gezwungen die ohne sein Zutun von einem Produzenten, Händler oder Verband aufgestellt wurden; er hat nur die Wahl zwischen verschiedenen, im Interesse des jeweiligen Aufstellers, aber nicht in seinem Interesse formulierten Konditionen <sup>142.)</sup>. Weder auf die Preisbildung noch auf die sonstigen Bedingungen hat er nennenswerten Einfluß; von Selbstbestimmung kann nicht die Rede sein. Ähnliches lässt sich für die Situation am Arbeitsplatz sagen, wo trotz des vorhandenen kollektivrechtlichen Instrumentariums

(Tarifvertrag, institutionelle Mitbestimmung) eine vom Selbstbestimmungsprinzip geforderte gleichberechtigte Mitentscheidung der Arbeitnehmer über die Produktionsziele noch längst nicht vorhanden ist <sup>143.</sup>).

Diese beiden Charakteristika der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung bringen den Einzelnen in ein hohes Maß von Abhängigkeit sowohl vom Staat als auch von großen Wirtschaftseinheiten. Die durch staatliche Instanzen gesicherte Daseinsvorsorge enthebt zwar den einzelnen bzw. den Familienverband vielfach der Notwendigkeit, für die eigene Reproduktion selbst die notwendigen Vorkehrungen treffen zu müssen; sie schafft jedoch zugleich einen Zustand relativer Hilflosigkeit, wenn - aus welchen Gründen auch immer - die staatlichen Leistungen einmal ausfallen sollten. Hinzu kommt, daß die durch die Fortschritte der Wissenschaft und Technik mit Recht gestiegenen Ansprüche schon ihrem Gegenstand nach nicht mehr vom einzelnen Konsumenten oder seiner Familie selbst hergestellt werden können - die Versorgung mit Elektroenergie oder die Ermöglichung von Bildung kann nur noch über gemeinschaftliche, im Normalfall staatliche Einrichtungen erfolgen. Die darin zum Ausdruck kommende verstärkte Arbeitsteilung erhöht die Abhängigkeit des Individuums. Das gleiche gilt letztlich auch

für das verstärkte Angewiesensein auf die Tätigkeit privater Produktionseinheiten. Weil und soweit es Großunternehmen gibt, von denen die Produktion und die Verteilung bestimmter Erzeugnisse nach eigenen Vorstellungen gesteuert werden kann, ist der einzelne im Regelfall von ihrer Entscheidung abhängig.

Wollte man unter diesen Umständen an der rein negativen Grundrechtskonzeption festhalten, so wäre das Ziel der Freiheitsrechte, die reale Selbstbestimmung des einzelnen zu ermöglichen, allenfalls in Randbereiche verwirklicht: Die Entfaltung des einzelnen stünde weiterhin zur Disposition des Staates wie auch gesellschaftlicher Mächte, die durch Nichtgewährung von existenznotwendigen Leistungen einen ähnlich weitreichenden Eingriff in die Individualsphäre vornehmen könnten wie der klassische "Polizeistaat" durch Ordnungsverfügung und Verhaftung. Will man das nicht in Kauf nehmen, so gibt es nur den Ausweg, die der Selbstbestimmung dienenden Grundrechte auf diejenigen Leistungen und sonstigen Voraussetzungen zu erstrecken, die zu einer tatsächlichen Ausübung der im Grundgesetz gewährleisteten Befugnisse erforderlich sind. Das bedeutet aber, daß der Staat Daseinsvorsorge nicht als Quasi-Gnadenakt betreiben darf, sondern daß er dem Bürger einen Anspruch auf die ihm zukommenden Leistungen einräumen muß. Weiter folgt

daraus, daß auch bestimmte Dritte, die über eine - schlagwortartig gesprochen - beherrschende Marktmacht verfügen, zur Verwirklichung der Grundrechte schwächerer Individuen beitragen müssen. Auch sie können und müssen daher nach Sinn und Aufgabe der Grundrechte Adressat nicht nur der "negatorischen", sondern auch der "leistungsrechtlichen" Ansprüche des einzelnen sein.

#### 3.3.2.3. Einwände.

Bevor dieses Ergebnis im einzelnen konkretisiert, bevor insbesondere der Umfang des Anspruchs auf staatliche Leistungen und der Adressatenkreis in der "Drittwirkung" geklärt werden, soll zunächst eine Auseinandersetzung mit den Argumenten erfolgen, die in der Literatur gegen die generelle Zulässigkeit von Leistungsgrundrechten vorgebracht werden.

##### 3.3.2.3.1. Wortlaut der Grundrechte.

Am wenigsten überzeugt zunächst das Argument, der Wortlaut der Grundrechte gebiete eine Auslegung im Sinne rein negatorischer Ausgrenzungen. Gerade die Formulierung des hier interessierenden Art. 2 Abs. 1 GG, der vom Recht "auf" freie Entfaltung der Persönlichkeit spricht, sowie des ebenfalls einschlägigen Art. 6 Abs. 1 GG, der

die "Pflicht" der Eltern (zu aktivem Tun) ausdrücklich hervorhebt, spricht deutlich gegen eine derartige These. Vertraut man der philologischen Erkenntnis, so liegt es im Gegenteil nahe, ein positives Recht des Einzelnen auf etwas zu bejahen. Auch die in Art. 1 Abs. 1 GG ausgesprochene Verpflichtung der staatlichen Gewalt nicht nur zur Achtung, sondern auch zum Schutz der Menschenwürde, läßt sich im Grunde nicht anders als leistungsrechtlich deuten: Der Staat muß aktiv werden, um die von Dritten ausgehende Bedrohung der Menschenwürde abzuwehren <sup>144.</sup>).

Der Wortlaut der Grundrechtsvorschriften stützt daher eher die hier vertretene Auslegung, zumal keine Vorschrift einen deutlichen Hinweis auf eine rein negatorische Funktion enthält.

#### 3.3.2.3.2. Entstehungsgeschichte des Grundgesetzes.

Von größerem Gewicht ist demgegenüber der Hinweis auf die Entstehungsgeschichte der Grundrechte. Sie legt den Schluß nahe, daß die Verfasser des Grundgesetzes angesichts der Mangelsituation der Jahre 1948 und 1949 kaum die Absicht gehabt haben, dem einzelnen Bürger Leistungsansprüche zuzubilligen, deren Realisierung alles andere als gesichert erscheinen mußte <sup>145.</sup>). Hinzu kommt, daß



der parlamentarische Rat einen Antrag des Abgeordneten von Mangoldt ablehnte, der Art. 2 mit dem Zusatz versehen sollte, keinesfalls dürfe "das Mindestmaß der zum Leben notwendigen Nahrung, Kleidung und Wohnung verweigert werden" <sup>146.</sup>). Die daraus folgende relativ plausible Annahme einer Beschränkung der Grundrechte auf ihre "klassische" Funktion sieht sich jedoch durch den gesamten Kontext der Verhandlungen des Hauptausschusses wieder in Zweifel gezogen. Ihnen läßt sich nämlich die durch die Formulierung des Zusatzantrags selbst bestätigte Folgerung entnehmen, daß dieser nicht auf die Anerkennung des "Leistungscharakters" von Art. 2 oder gar aller Grundrechte abzielte; vielmehr ging es nur um eine reine Übergangsvorschrift, die den staatlichen Stellen verbieten sollte, dem einzelnen Bürger die üblichen Bezugsscheine für Nahrung und Wohnung zu verweigern oder zu entziehen <sup>147.</sup>). Aus ihrer Ablehnung können daher keine weitergehenden Schlüsse gezogen werden. Auch der Hinweis auf die relativ geringe Leistungsfähigkeit des Gemeinwesens ist alles andere als zwingend: Gerade eine Mangelsituation kann zu einer Verrechtlichung der Güterverteilung führen, um eine möglichst gerechte Distribution der knappen Ressourcen zu ermöglichen.

Der einzige Rückschluß, der unter diesen Umständen

möglich ist, bezieht sich auf den Umfang der Leistungsansprüche, die sich jedenfalls in den "Gründerjahren" der Bundesrepublik in recht bescheidenen Ausmaßen bewegen mußten, was - jedenfalls nach der hier postulierten "flexiblen" Verfassungsinterpretation - für die heutige Situation erheblich weniger Bedeutung besitzt.

Schließlich ist noch auf einen Antrag des Abgeordneten Renner zu verweisen, der als Art..2 Abs. 3 die Bestimmung einfügen wollte "Das Mindestmaß des zum Leben Notwendigen ist durch Gesetz zu garantieren" und der überdies einen Art. 2a GG verlangte, der im wesentlichen mit der Initiative von Mangoldts übereinstimmte <sup>148.</sup>). Die Ablehnung dieses Antrages kann jedoch - ebenso wie in vergleichbaren. Fällen - nicht als Anknüpfungspunkt für eine restriktive Auslegung herangezogen werden, da keinerlei inhaltliche Diskussion vorausging und außerdem die generelle Tendenz bestand, die von der KPD-Fraktion gestellten Anträge a limine zurückzuweisen, weil insoweit eine Auseinandersetzung nicht mehr für sinnvoll gehalten wurde. Im Ergebnis ist die Entstehungsgeschichte hinsichtlich der Anerkennung von Leistungsgrundrechten relativ unergiebig; sie kann der hier bejahten Auslegung jedenfalls nicht entgegengestellt werden <sup>149.</sup>).

3.3.2.3.3. Überspielung des Sozialstaatsprinzips?

Weiter konnte gegen die prinzipielle Anerkennung von Leistungsgrundrechten der Einwand erhoben werden, man habe bei der Schaffung des Grundgesetzes die "Lebensordnungen" bewußt ausgeklammert und deshalb weder ein (ausdrückliches) Recht auf Arbeit noch ein (ausdrückliches) Recht auf Bildung noch sonstige soziale Grundrechte aufgenommen <sup>150.</sup>). Einzige Vorschrift mit "Gesellschaftsbezug" sei das Sozialstaatsprinzip, das insoweit exklusiven Charakter besitze; die Anerkennung von Leistungsgrundrechten verbiete sich, weil sie dieser Verfassungsentscheidung zuwider laufe und sie im Ergebnis aufhebe <sup>151.</sup>).

Richtig an dieser Einwand ist zunächst, daß eine interfraktionelle Absprache existierte, wonach zur Vermeidung von Auseinandersetzungen und zur möglichsten Beschleunigung der Arbeiten des parlamentarischen Rates nicht über die sogenannten Lebensordnungen gesprochen werden sollte <sup>152.</sup>). Ebenso unzweideutig ist jedoch, daß man sich weder bei der Abfassung des Grundgesetzes noch bei seiner späteren Interpretation an diese Übereinkunft gehalten hat. Der Verfassungsrecht selbst enthält Regelungen zum öffentlichen Dienst (Art. 33 - 35, 131 GG)

und zur Rechtsstellung der Kirchen (Art. 140 GG), womit sehr wohl bestimmte soziale Lebensbereiche angesprochen wurden - ebenso wie dies im übrigen durch die Art. 6 und 7 GG für Familie und Erziehungswesen geschehen ist. Weiter hat das Bundesverfassungsgericht zu Recht den Standpunkt vertreten, Art. 9 Abs. 3 GG enthalte über seinen Wortlaut hinaus auch eine Garantie gewerkschaftlicher Betätigung, insbesondere einen Kernbereich der Tarifautonomie <sup>153.</sup>); damit hat das Bundesverfassungsgericht gleichfalls die Existenz einer sozialen Ordnungsnorm bejaht, die in den "Einzugsbereich" des Rechts auf Arbeit gehört. Schließlich wäre auch die praktisch allgemein akzeptierte Lehre von der Drittwirkung der Grundrechte falsch, da sie gleichfalls den angeblich ausgeschlossenen Sozialbezug herstellt.

Was das als "Staatsstrukturprinzip" und "Staatsleitziel" bezeichnete Sozialstaatsprinzip betrifft, so kann es nicht als ausreichendes Surrogat für Leistungsgrundrechte angesehen werden. Seine inhaltliche Dimension wird - wenn überhaupt - nur auf sehr abstrakter Ebene behandelt konkrete Folgerungen finden sich nur in wenigen Bereichen <sup>154.</sup>). Die vorhandenen Interpretationsversuche laufen im Ergebnis alle darauf hinaus, für eine

Aktualisierung der grundrechtlichen Werte zu sorgen und ausgleichend und korrigierend zu wirken, wenn die Inanspruchnahme eines Grundrechts durch den einzelnen Bürger infolge der tatsächlichen Verhältnisse auf erhebliche Schwierigkeiten stößt oder ganz unmöglich geworden ist.

Insoweit unterstützt und bestätigt das Sozialstaatsprinzip den hier unternommenen Interpretationsversuch, kann ihn jedoch nicht überflüssig machen: Allein durch Rückgriff auf den Sozialstaatsgrundsatz lassen sich keine vergleichbaren Sicherungen der Selbstbestimmung des Einzelnen erreichen. Selbst wenn man ihm Anspruchscharakter zugunsten des Bürgers zumessen würde, ergäbe sich im übrigen eine merkwürdige Unstimmigkeit im System des Grundgesetzes: Auf der einen Seite würde eine die Grundrechte verstärkende und in der Realität durchsetzende Interpretation verneint und die rein negative Auslegung bliebe als Relikt der liberalen Ideologie erhalten, während auf der anderen Seite das Sozialstaatsprinzip als Ausdruck eines nichtliberalen, die Trennung von Staat und Gesellschaft aufgebenden Verfassungsverständnisses aufgefaßt und konkretisiert würde. Im Ergebnis hätte es sich damit zu einem Super-Grundrecht entwickelt, was zu zahlreichen Fraktionen mit den Art. 1 - 13 GG führen und dadurch mehr Probleme

aufwerfen als selbst lösen müßte. Sollen die im Grundgesetz verankerten Wertentscheidungen weitestmöglich realisiert werden, so muß daher die Annahme einer Unterstützungsfunktion des Sozialstaatsgrundsatzes in Richtung auf eine bessere Realisierung der Grundrechte in der Verfassungswirklichkeit als zutreffender erscheinen. Einwände gegen die oben formulierte These einer Existenz von Leistungsgrundrechten können von daher nicht erhoben werden.

#### 3.3.2.3.4. Mangelnde Bestimmtheit sozialer Grundrechte?

Im Zusammenhang mit den sogenannten sozialen Grundrechten wird schließlich das Argument der mangelnden Bestimmtheit angeführt: Was im einzelnen von der grundrechtlichen Garantie erfasst werde, sei nicht vorher bestimmbar. Schon das verstoße gegen das Rechtsstaatsprinzip<sup>155.)</sup>. Im Ergebnis müsse man daher entweder einen reinen Programmsatz anwenden oder aber dem Richter eine so umfassende Gestaltungsmacht einräumen, daß schwere Bedenken unter dem Gesichtspunkt des Gewaltenteilungsgrundsatzes aufkommen müßten.

Diese Feststellungen könnten möglicherweise auf völlig verselbständigte soziale Grundrechte wie etwa ein (ausdrückliches) Recht auf Arbeit zutreffen; im vorliegenden

Fall jedoch müssen sie ohne größere Relevanz bleiben, da die hier angesprochenen Leistungsrechte nur der tatsächlichen Ermöglichung und Effektivierung der Grundrechte dienen, insoweit also einen sehr viel konkreteren Bezugspunkt besitzen. Das schließt zwar weitgehende Meinungsverschiedenheiten über die zur "Effektivierung" von Grundrechten notwendigen Leistungsansprüche nicht aus, doch ist dies eine durchaus alltägliche Erscheinung in der Verfassungsinterpretation. Weiter darf nicht übersehen werden, daß die Konkretisierung der Leistungsansprüche nicht von vornherein Sache der Gerichte, sondern in erster Linie Sache des Gesetzgebers oder anderer an seiner Stelle handelnder Instanzen ist. So enthält Art. 9 Abs. 3 GG zwar die (stillschweigende) Aussage, dass von staatlicher Seite ein Tarifsysteem bereitgestellt werden müsse; wie es im einzelnen beschaffen sein soll, ob etwa nur die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für tariffähig erklärt, ob die Außenseiter generell oder nur im Falle einer allgemein verbindlichen Erklärung einbezogen werden sollen, ist vom Gesetzgeber nach seinen Vorstellungen zu entscheiden<sup>156.)</sup>. Nur wenn er keinen konkretisierenden Akt erläßt, ist es Aufgabe der Rechtsprechung, an seiner Stelle zu handeln und vergleichbare Regelungen zu entwickeln. Ähnlich verhält es sich mit dem Anspruch auf Krankenversorgung und Sozialhilfe, der

aus Art. 2 Abs. 2 GG folgt und durch die RVO und das BSHG eine umfassende Ausformung erfahren hat. Gäbe es diese Vorschriften nicht, so wäre es Aufgabe, der Gerichte, durch eigenständig formulierte konkrete Ansprüche auf medizinische Versorgung und Hilfe in Notlagen das physische Überleben und ein Minimum an Lebensstandard für bedürftige Mitbürger zu sichern. Daß sich hierbei juristisch nicht lösbare Schwierigkeiten ergeben sollten, kann angesichts der vergleichbaren Problemlage bei der Konkretisierung des S 242 BGB und des § 1 UWG nicht angenommen werden.

3.3.3. Leistungsansprüche gegen den Staat, insbesondere aufgrund der Art. 2 und 12 GG.

Nachdem die grundsätzlichen Einwände gegen die Existenz von Leistungsgrundrechten keinen Bestand haben können, geht es nun darum, die bisher gewonnenen Erkenntnisse für den konkreten Fall fruchtbar zu machen und danach zu fragen, wie die leistungsrechtliche Seite eines aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG folgenden Grundrechts auf Bildung beschaffen ist: Steht dem Einzelnen nicht nur ein Recht auf gleichen Zugang zu vorhandenen Bildungsstätten, sondern gegebenenfalls auch ein Anspruch auf Schaffung neuer Ausbildungsmöglichkeiten zu ?



3.3.3.1. Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit des  
Parlaments?

Die "Staatsrichtung" dieser Ansprüche wirft die Frage auf, ob ihre Existenz nicht in die Zuständigkeit des Parlaments eingreift, allein die Leistungsfähigkeit des Gemeinwesens zu bestimmen und in diesem Rahmen Prioritäten zu setzen <sup>157.)</sup>: Ist es zulässig, daß im Wege der Verfassungsauslegung - und damit in letzter Instanz durch die Gerichte - vorprogrammiert wird, was an sich Gegenstand parlamentarischer Willensbildung sein müßte?

Ausgangspunkt für die Beantwortung dieser Frage ist zunächst die unbestrittene Feststellung, daß der Gesetzgeber nach Art. 1 Abs. 3 GG an die Grundrechte gebunden und schon von daher in seinen Entscheidungen nicht völlig frei ist. Wie die Vorschrift des Art. 1 Abs. 1 S. 2 GG besonders deutlich macht, gilt auch für den Gesetzgeber die Verpflichtung, zu Achtung und Schutz der Menschenwürde; er muß bestimmte Werte verwirklichen und darf nicht losgelöst davon sozusagen beliebig nach subjektiver Vorstellungen verfahren. Ob der Gesetzgeber seine Verpflichtung erfüllt, wird in letzter Instanz vom Bundesverfassungsgericht überprüft, das gegebenenfalls auch einen Verfassungsverstoß feststellen kann. Das zeigt mit hinreichender Deutlichkeit das Urteil des BVerfG zur Gleichstellung der nichtehelichen Kinder <sup>158.)</sup>, wo dem

Gesetzgeber eine Frist zur Erfüllung seiner Pflichten gesetzt wurde, nach deren erfolglosem Ablauf eine Durchsetzung des Verfassungsbefehles durch die Gerichte erfolgt wäre.

Ist dies aber selbst bei einer eindeutig als Programmsatz formulierten Vorschrift möglich, so muß es erst recht bei unmittelbar anwendbaren Grundrechten der Fall sein, deren Realisierung im Einzelfall infrage steht. Auch hier muß der Gesetzgeber letztlich zu einem aktiven Tun verpflichtet werden können.

Die Bindung des Parlaments an von der Verfassung gesetzte und von den Gerichten nachvollzogene Prioritäten stellt entgegen dem ersten Anschein auch keinen Abbau demokratischer Entscheidungsstrukturen dar. Die Annahme grundrechtlicher Leistungsansprüche legt vielmehr die Durchsetzung bestimmter Prioritäten in die Hand einzelner Bürger, da in der Regel nur aufgrund ihrer Initiative die Untätigkeit des Gesetzgebers gerügt oder eine falsche Entscheidung aufgehoben wird. Im Ergebnis läuft dies auf einen zumeist nicht in dieser Weise qualifizierten Unterfall des *status activus processualis* im Sinne Häberles hinaus: Der einzelne kann mit Hilfe der Durchführung eines Gerichtsverfahrens an wesentlichen Entscheidungen im Gemeinwesen teilhaben, die anders als im

traditionellen Verfahren Bedeutung weit über den Einzelfall hinaus erhalten. Mit dieser Mitwirkungsmöglichkeit verbunden ist der besondere Vorteil, daß sich die entscheidende Instanz in einer psychologisch anderen Situation befindet als das Parlament: So wird es schwer fallen, Grundrechte im konkreten Einzelfall durch Abweisung einer Klage völlig leerlaufen zu lassen, während die abstrakte Frage eines umfassenden Grundrechtsschutzes, die sich im Parlament stellt, unter Hinweis auf andere, angeblich noch dringendere Staatsaufgaben unschwer negativ beantwortet werden kann.

Dennoch darf nicht übersehen werden, daß eine allzu weit, das gesamte Haushaltsvolumen oder einen großen Teil davon ausfüllende Bindung den Gesetzgeber zu einem reinen Vollzugsorgan degradieren müßte. Das wäre mit seiner verfassungsrechtlichen Stellung sicherlich nicht in Einklang zu bringen. Ein "Grundrechtsexpansionismus", der auf eine schrankenlose Ausdehnung von Ansprüchen hinauslief, ist daher von der Verfassung nicht gedeckt. Auf der anderen Seite sind jedoch ernsthafte Bedenken gegen ein aus Art. 2 Abs. 2 GG abgeleitetes Recht auf medizinische Versorgung und auf Sozialhilfe nicht ersichtlich, sofern es sich annäherungsweise in dem (vom Gesetzgeber de facto ja auch nicht mehr abschaffbaren)

Rahmen der RVO und des BSHG bewegt. Die Frage nach dem verfassungsrechtlich Zulässigen ist daher identisch mit der Frage nach dem Umfang von Leistungsansprüchen - dem Grunde nach sind sie uneingeschränkt zu bejahen.

Die Reichweite eines Grundrechts zu bestimmen, ist grundsätzlich Aufgabe des Gesetzgebers, der auch die Möglichkeit zur Beschaffung der dazu notwendigen Mittel besitzt. Allerdings ist zu beachten, daß er weder rechtlich noch politisch in der Lage ist, unbegrenzt Steuern zu erheben. Das folgt einmal aus der Bindung an das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht nach Art. 109 Abs. 2 GG. Zum anderen muß der Gesetzgeber bei seiner Entscheidung die gesamte Skala von Aufgaben berücksichtigen, die die Verfassung vorsieht oder die ihm aufgrund der jeweiligen gesellschaftlichen Situation gestellt sind. Wie er hier abwägt, welchen Zielen er größere Priorität einräumt und welche er zurückstellt, steht grundsätzlich in seinem Ermessen. Nur wenn dieses überschritten oder mißbraucht wird, kann die Rechtsprechung seine Entscheidung korrigieren.

Eine derartige Überschreitung liegt dann sicherlich vor, wenn ein Grundrecht trotz vorhandener Realisierungsprobleme überhaupt nicht berücksichtigt wird, ohne dass dies durch höherrangige verfassungsrechtliche Wert-

entscheidungen zwingend geboten ist. Würde etwa trotz des bestehenden numerus clausus an den Hochschulen nichts für den weiteren Ausbau der vorhandenen und die Gründung neuer Universitäten getan, so wäre dies unter den gegebenen ökonomischen Bedingungen als eindeutiger Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG zu werten. Würde im medizinischen Bereich auf jede Förderung weiterer Forschung verzichtet, so hätte damit der Gesetzgeber in verfassungswidriger Weise einen möglichen, über den augenblicklichen Stand hinausgehenden Schutz des Grundrechts auf Leben und Gesundheit verhindert, was dem Rang dieses Grundrechts widersprechen müßte. Von einem Ermessensmissbrauch kann gesprochen werden, wenn der Gesetzgeber den Verfassungsauftrag nicht erkannt hat oder sich bei seiner Ausführung von sachfremden, insbesondere gegen andere Verfassungsbestimmung verstoßenden Erwägungen hat leiten lassen. Würde er beispielsweise die Ausübung eines Grundrechts nur für Männer ermöglichen oder fördern, so müßte ein solches Gesetz an Art. 3 Abs. 2 GG scheitern. Ebenso wäre es unzulässig, Ausländer von der Effektivierung eines Grundrechts wie Art. 4 Abs. 1, 5 Abs. 1 oder 9 Abs. 3 GG auszuschließen und ihnen oder ihren Organisationen die an Deutsche zu diesem Zweck gezahlten Subventionen zu verweigern.

Ein Verfassungsverstoß läge schließlich auch dann vor, wenn die quantitative Förderung eines Zieles in einem offensichtlichen Mißverhältnis zu anderen Zielen stünde.

3.3.3.2. Rechtfertigung eines Leistungsanspruchs aus Art. 2 Abs. 1 GG auf nicht-berufsbezogene Bildung.

Ein auf diese Weise eingegrenztes Leistungsgrundrecht besteht auch im Anwendungsbereich der Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG. Besteht daran für Art. 12 Abs. 1 GG und damit für den Bereich der berufsbezogenen Bildung von vorneherein kein Zweifel, zumal hier auf die numerus-clausus-Entscheidung des BVerfG zurückgegriffen werden kann<sup>159.)</sup>, so kann auch für den Bereich des Art. 2 Abs. 1 GG und somit für die nicht-berufsbezogene Erwachsenenbildung nichts abweichendes gelten: Einmal werden weder in dem Wortlaut noch in dem Sinn des Art. 2 Abs. 1 GG Anhaltspunkte für eine geringere Geltungsintensität oder gar für einen völligen Wegfall der leistungsrechtlichen Komponente erkennbar. Das schließt jedoch nicht aus, daß der Gesetzgeber im Rahmen des Art. 2 Abs. 1 GG eine Abwägung nicht nur mit anderen Verfassungswerten, sondern auch zwischen den verschiedenen Konkretisierungsformen des Art. 2 Abs. 1 GG vornimmt. Zum anderen rechtfertigt sich gerade in diesem Bereich die Bejahung von Leistungsansprüchen durch die

Tatsache, daß auch er nicht-berufsbezogenen Bildung zentrale Bedeutung nicht nur für die Persönlichkeitsentfaltung des einzelnen, sondern für das gesamte Gemeinwesen zukommt:

In Art. 20 GG hat sich das Grundgesetz ausdrücklich und in einer gegen jede Verfassungsänderung geschützten Form für das Demokratieprinzip entschieden, das in erster Linie in Wahlen und Abstimmungen zum Ausdruck kommen soll. Daneben findet sich in Art. 21 GG die Freiheit zur Gründung von Parteien, die von ihrer Aufgabenstellung her an der politischen Willensbildung mitzuwirken haben. Nach der zutreffenden Auffassung des BVerfG stellt weiter das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung ein konstitutives Element der freiheitlich-demokratischen Grundordnung dar <sup>160.)</sup>, deren Ausgestaltung so auch dem freien Spiel gesellschaftlicher Gruppen überlassen ist. Eine ausdrückliche Entscheidung zugunsten der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen ist zwar im Grundgesetz nicht enthalten, wird aber teilweise aus der Grundentscheidung des Art. 1 GG für den Schutz der Menschenwürde abgeleitet <sup>161.)</sup>. Wenn dies alles Inhalt der Verfassung ist - und abgesehen vom letzten Punkt bestehen hier keine Meinungsverschiedenheiten - so muß im Grundgesetz stillschweigend auch das Gebot enthalten sein, durch umfassende Bildungsmaßnahmen den mündigen

Bürger zu schaffen, der die aufgezählten Befugnisse sachgerechterweise wahrnehmen kann. Vom Anspruch der Verfassung her, sich nicht in leeren Deklarationen zu erschöpfen, sondern die Realität zu gestalten, ist es unabdingbar, den Aktivbürger in die Lage zu versetzen, die von ihm (mit) zu entscheidenden Probleme zu erkennen und die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten nach rationalen Gesichtspunkten gegeneinander abzuwägen. Zwar wird dieser Zustand kaum je vollständig erreicht werden können. Auch diese Einsicht vermag indessen nichts daran zu ändern, daß das Grundgesetz als eine auf Demokratie hin angelegte Verfassung den aufgeklärten Bürger will und wollen muß, da es andernfalls nicht "effektiv" werden, ja sich sogar der Gefahr aussetzen würde, durch permanente Fehlentwicklungen in der demokratischen Willensbildung eine völlige Denaturierung, wenn nicht gar eine faktische Selbstaufhebung zu erfahren. Von daher kommt gerade der nicht - berufsbezogenen Bildung ein bedeutend höherer Stellenwert zu als zahlreichen konkreten Ausprägungen der Entfaltungsfreiheit; sie ist letztlich die Voraussetzung für den sinnvollen Gebrauch einer großen Anzahl von Freiheitsrechten.

Diesen Gesichtspunkt hat der Gesetzgeber zu beachten, wenn er über den Staatshaushalt und über den Vorrang einzelner Aufgaben beschließt. Das vom BVerfG nachprüfbare



"unverhältnismäßige" Zurückbleiben im Vergleich zur Förderung anderer Verfassungswerte, dürfte daher "früher" einsetzen als im Normalfall kollidierender Interessen.

3.3.3.3. Freier Zugang, Schaffung von Ausbildungskapazitäten.

Das auf diese Weise näher definierte Grundrecht auf Bildung läßt sich zeitlich nicht auf eine bestimmte Altersstufe beschränken. Gerade mit Rücksicht auf seine allgemeine Formulierung muß es - anders als die in Art. 6 Abs. 2 GG und Art. 7 GG enthaltenen Rechte - prinzipiell jederzeit ausgeübt und realisiert werden können. Diese Forderung erscheint auch sachgerecht: Die soziale Entwicklung ist ebenso wie die technische und politische derart weitreichenden und sich schnell vollziehenden Veränderungen ausgesetzt, daß das Ziel des informierten und mündigen Bürgers nur auf der Basis lebenslangen Lernens erreicht werden kann. Konkret bedeutet dies die Verpflichtung des Staates aus Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG, den gleichen Zugang aller Interessenten zu den von ihm beherrschten Institutionen der beruflichen und außerberuflichen Fortbildung zu sichern; das korrespondierende Recht des Einzelnen kann im Klageweg durchgesetzt werden. Darüberhinaus muß die öffentliche Hand für die Bereitstellung ausreichender Ausbildungskapa-

zitäten sorgen. Wollte sie hier untätig bleiben, so könnte dieser Verfassungsverstoß gegebenenfalls mit der Verfassungsbeschwerde gerügt werden. Ist sie zwar tätig geworden, können jedoch nicht alle Interessenten befriedigt werden, so stellt sich das oben erörterte Prioritätenproblem. Wo hier die Grenze einer verfassungsrechtlich gerade noch erträglichen "Sparsamkeit" liegt, läßt sich abstrakt nur schwer bestimmen; Aufschluß kann hier nur eine konkrete Abwägung im Einzelfall unter Berücksichtigung der Selbsthilfemöglichkeiten gesellschaftlicher Organisationen bringen.

Nach dem augenblicklichen Stand der Untersuchung läßt sich jedenfalls kein Verfassungsverstoß feststellen; an dieser Stelle muß es bei einer relativ allgemeinen Aussage bleiben.

#### 3.3.4. Leistungsansprüche gegen Dritte?

Von möglicherweise größerer praktischer Bedeutung ist die Frage, welche Auswirkungen der Leistungscharakter von Grundrechten auf das Verhältnis einzelnen Bürger untereinander hat. Existiert eine "Drittwirkung" nicht nur in dem bisher zumeist im Vordergrund stehenden negatorischen Bereich, sondern auch im leistungsrechtlichen? Umfaßt - um die Frage zu konkretisieren - das aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 2 Abs. 1 GG folgende Grundrecht auf Bildung auch einen Freistellungsanspruch

gegen den Arbeitgeber, evtl. sogar einen Lohnfortzahlungsanspruch und ein Recht auf Übernahme der Kosten durch einen Unternehmer? Bevor diese Einzelprobleme untersucht werden, gilt es zunächst einige prinzipiellere Erwägungen anzustellen.

3.3.4.1. Grundsätzliche Erwägungen - Adressatenkreis und Begrenzung durch Grundrechte Dritter.

Die oben <sup>162.)</sup> versuchte Analyse hat zu den Ergebnis geführt, daß der einzelne nicht nur von staatlichen Leistungen, sondern auch von privatrechtlich organisierten großen Wirtschaftseinheiten abhängig ist. Soll daher das Selbstbestimmungsprinzip auch unter den Bedingungen der Gegenwart verwirklicht werden, so müssen nicht nur der Staat, sondern auch bestimmte, mit sozialer Macht ausgestattete Dritte zur Verwirklichung von Grundrechten beitragen. Im Prinzip sagt diese Feststellung nichts anderes aus als das, was die sogenannte Drittwirkungslehre in ihren beiden Spielarten <sup>163.)</sup> seit eh und je behauptet: Die "privatrechtsgestaltende Wirkung der Grundrechte" <sup>164.)</sup> wird beibehalten und lediglich auf ein Grundrechtsverständnis bezogen, das sich nicht in der Sicherung von Autonomie-Spielräumen gegenüber staatlichen oder sozialen Gewalten erschöpft. Die für die Drittwirkung gemeinhin ins Feld geführten Argumente

aus dem Verfassungstext gelten auch hier: Wenn Art. 1 Abs. 2 GG die Menschenrechte zur "Grundlage jeder menschlichen Gesellschaft" (und damit zu mehr als nur zu Regelungen des Bürger-Staat-Verhältnisses) erklärt <sup>165.)</sup>, so trifft dies auch für erweiternd ausgelegte Grundrechte zu. Wenn auf die "innere Einheit der Rechtsordnung" und das Gebot, "ein Leerlaufen der Grundrechte zu verhindern" verwiesen wird <sup>166.)</sup>, so behält dieser Hinweis auch unter der hier entwickelten Auffassung seine Gültigkeit.

Zwei Fragen bedürfen dabei gesonderter Betrachtung, da sie sich im vorliegenden Zusammenhang schärfer stellen als in der bisherigen Diskussion:

Zum einen gilt dies für das Problem des Adressatenkreises. Für eine negatorische, auf Eingriffsabwehr beschränkte Grundrechtsinterpretation läßt sich hier schnell eine einleuchtende Lösung finden: Wer die gleich oder eine ähnliche Macht wie der Staat besitzt, die Freiheitssphäre anderer Bürger zu beeinträchtigen, muß sich die Grundrechte entgegenhalten lassen. Diese richten sich im privatrechtlichen Raum gegen "soziale Gewalten", allenfalls in eingeschränktem Maße gegen sonstige Dritte <sup>167.)</sup>. Der als autonom gedachte Bürger genießt so allseitigen Schutz.

Die in dieser Arbeit vertretener Grundrechtskonzeption fragt demgegenüber nach den Voraussetzungen freier Entscheidungen durch den Bürger. Autonomie wird nicht als vorgegeben, sondern als erst zu realisierende Aufgabe betrachtet. Das führt dazu, daß die Abwehrfunktion von Grundrechten nicht nur in der Staats-, sondern auch in der Drittrichtung beibehalten wird; daneben und darüberhinaus sind jedoch alle diejenigen Dritten in Pflicht zu nehmen, die ihrerseits über die Mittel verfügen, die zur Realisierung von Grundrechten erforderlich sind. Das sind im Regelfall Träger gesellschaftlicher Macht wie der Arbeitgeber im Verhältnis zum einzelnen Belegschaftsmitglied<sup>168.)</sup> und Großunternehmen auf dem Markt für Waren und Dienstleistungen. Es muß sich jedoch nicht immer um Größen handeln, denen herkömmlicherweise das Prädikat "soziale Gewalt" zuerkannt wird. Entscheidendes Kriterium für die Adressateneigenschaft ist vielmehr, daß der Grundrechtsinhaber die Verhaltensweise, genauer: die Leistung des Dritten zwingend benötigt, um von seinen verbrieften Grundrechten effektiven Gebrauch machen zu können.

Diese „Mitwirkungspflicht“ des Dritten verweist auf den zweiten Problemkreis, den der Vereinbarkeit mit den Grundrechten des Adressaten. Auch hier läßt sich für

negatorisch verfaßte Grundrechte ein relativ einfacher Ausweg finden: Soziale Gewalten bedürfen aufgrund ihrer Machtstellung keines Grundrechtsschutzes gegenüber den von ihnen abhängigen Individuen, sondern allenfalls gegenüber der Staatsgewalt <sup>169.)</sup>. Die "entsprechende" Anwendung der Grundrechte ist nur in der einen "Richtung" vom Individuum zum Mächtigen hin erforderlich, dem immer noch so viel Freiheitsspielraum wie dem Staat gegenüber seinen Bürgern verbleibt. Anders verhält es sich jedoch mit Leistungsansprüchen: Da hier nicht wie in der "Staatsrichtung" automatisch ein Parlament dazwischen tritt, das über Prioritäten entscheidet und den Umfang der Ansprüche begrenzt, besteht die Gefahr, daß die Freiheitsverwirklichung des einen auf Kosten der Entfaltungsmöglichkeiten des anderen erfolgt. Um dies zu vermeiden, sind Ansprüche gegenüber Dritten von vorneherein durch die Grundrechte eben dieser Adressaten begrenzt - wobei sich auch deren Grundrechte nicht als rein negatorisch, sondern im oben entwickelten Sinne als leistungsrechtlich verstärkte Teilhaberechte verstehen. Mit Rücksicht auf die hier bejahte vorherrschende Interpretation des Art. 2 Abs. 1 GG als Garantie der allgemeinen Handlungsfreiheit gibt es keine grundrechtsfreien Räume, so daß jeder Leistungsanspruch zumindest mit dem Grundrecht des Adressaten aus Art. 2 Abs. 1 GG

kollidiert. Kollisionen dieser Art sind jedoch nicht prinzipiell neu; das BVerfG hat in zahlreichen Fällen ähnliche Widersprüche im Wege der Güterabwägung und des Vorranges fundamentaler Werte aufgelöst<sup>170.)</sup>. Ohne jeden verfassungsrechtlichen Ansatz, hat überdies bereits das Reichsgericht in durchaus sinnvoller Form dasselbe praktiziert, wenn es bei sittenwidriger Ausnutzung einer Monopolstellung einen Anspruch auf Vertragsabschluß gewährte und damit den (heute grundrechtlich abgesicherten Interessen des einzelnen an einer Versorgung mit lebenswichtigen Gütern den Vorrang von der (heute durch Art.2 Abs. 1 GG erfaßten) Vertragsfreiheit des Unternehmers zusprach<sup>171.)</sup>.

Die Abwägung, durch die Gerichte in Einzelfall kann freilich nur als subsidiär eingreifender Notbehelf angesehen werden; auf ihn darf nur dann zurückgegriffen werden, wenn weder der Gesetzgeber noch die Tarifparteien eine verfassungskonforme Regelung getroffen haben, die ausreichende Möglichkeiten für Grundrechtsverwirklichung eröffnet: Die ganze Sozialgesetzgebung einschließlich der auf dem Schutzprinzip aufbauenden Vorschriften des Arbeitsrechts läßt sich als derartige Konkretisierung von Arbeitnehmergrundrechten erklären. Die Möglichkeit einer "Drittwirkung" von Leistungsgrundrechten wird dadurch indes nicht infrage gestellt. Sie wird dadurch

vielmehr bestätigt und - auch ohne als rechtsdogmatische Figur anerkannt zu sein - wird sie seit langem unbestrittenermaßen praktiziert. Die Abwägung der kollidierenden Werte im Einzelfall verhindert dabei ungerechte, die Verfassungsordnung sprengende Ergebnisse.

3.3.4.2. Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung von der Arbeit.

Dieser Ansatz führt zu der Frage nach einem Freistellungsanspruch bildungswilliger Arbeitnehmer. Dabei wird gerade seine Anwendbarkeit im Einzelfall weitere Indizien für die Richtigkeit und Praktikabilität der hier vorgeschlagenen Auffassung erbringen oder aber ihre Unhaltbarkeit besonders deutlich machen.

Voraussetzung für einen aus dem Grundrecht auf Bildung abgeleiteten Freistellungsanspruch ist einmal, daß ohne seine Existenz das Grundrecht von der Mehrzahl seiner Träger faktisch nicht in Anspruch genommen werden könnte zum zweiten muß das aus Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG folgende Recht höheren Rang besitzen als die möglicherweise beeinträchtigten Unternehmergrundrechte.



3.3.4.2.1. Verfügung des Arbeitgebers über die Arbeitszeit;  
keine Ausweichmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

Der Freistellungsanspruch ist dann notwendige Bedingung für die Grundrechtsausübung, wenn die normale zeitliche Beanspruchung des Arbeitnehmers eine nennenswerte Fortbildung ausschließt und wenn weiter dieser Zustand nicht auf einer völlig freien Entscheidung des Arbeitnehmers beruht.

Auf den ersten Blick scheint der Anspruch auf Arbeitsbefreiung schon an der ersten Voraussetzung zu scheitern. Während man in der Mitte des 19. Jahrhunderts noch generell davon ausgehen konnte, daß die arbeitsfreie Zeit vollständig zur physischen Reproduktion der Arbeitskraft benötigt wurde <sup>172.)</sup>, „ist heute“ - so wird betont <sup>173.)</sup> "weder die Arbeitszeit im Durchschnitt so ausgedehnt, noch bestehen die Arbeitsfolgen, von einigen Berufszweigen abgesehen; so sehr in primär körperlicher Erschöpfung, daß die Freizeit vorwiegend zur physischen Reproduktion der Arbeitskraft verbraucht werden müßte". Damit ist jedoch das Problem der fehlenden Zeit nicht aus der Welt geschafft: Ist die körperlich besonders anstrengende Arbeit quantitativ stark zurückgegangen <sup>174.)</sup> und die Arbeitszeit ist verkürzt worden, so daß dem Zwang zur unmittelbaren physischen Reproduktion nicht

mehr die gleiche Bedeutung zukommt wie in der Periode der Industrialisierung. Auf der anderen Seite steht heute in gleichem, wenn nicht gar in verstärktem Maße der Zwang zur psychischen Regeneration, da die Intensivierung der Arbeit mit einer gesteigerten nervlichen Belastung verbunden ist <sup>176.)</sup>. Das hohe Arbeitstempo <sup>177.)</sup>, die zahlreichen juristisch abgesicherten Mittel zur Sicherung der Präsenz am Arbeitsplatz auch bei angeschlagener Gesundheit <sup>178.)</sup> sowie die weitgehenden Formen der Überwachung der Arbeitsleistung <sup>179.)</sup> führen in vielen Fällen zu Streß-Situationen, die die Verwendung eines großen Teils der Freizeit für Erholung und Entspannung zu einer existentiellen Notwendigkeit werden lassen. Oft reicht hierzu das Wochenende nicht aus <sup>180.)</sup>. Hinzu kommt, daß sich ein beachtlicher Teil der Arbeit, die von Lohnabhängigen mit dem größten Bildungsdefizit erbracht wird, durch ein Höchstmaß an "Fremdbestimmtheit, eine eigentümliche Abstraktheit und die Unverhältnismäßigkeit ihres Leistungsanspruches" <sup>181.)</sup> auszeichnet, was die Fähigkeit zur Verwendung der restlichen Freizeit für Bildungszwecke weiter vermindert.

Diese Vermutungen werden durch die sogenannte Zeitbudgetforschung bestätigt. Danach beläuft sich die "arbeitsverbundene Zeit", zu der auch Arbeitspausen

und Hin- und Rückweg zur Arbeit gehören, auf 49 bis 51 Stunden in der Woche 182.). Bei der üblichen 5-Tage-Woche bedeutet dies, daß der einzelne Arbeitnehmer an Werktagen etwa 10 Stunden von zuhause abwesend ist. Rechnet man die sogenannten physiologischen Notwendigkeiten - 8 Stunden Schlaf, etwa 1,5 Stunden für Mahlzeiten und etwa 1 Stunde für persönliche Hygiene hinzu, so reduziert sich die Freizeit an Werktagen auf 3 bis 4 Stunden, während sie am Wochenende rund 12 Stunden beträgt <sup>183.</sup>). Diese Zeit ist wiederum zu einem beträchtlichen Teil durch produktive Tätigkeit im Haushalt von Einkaufen bis zum do-it-yourself und zur Nachbarschaftshilfe ausgefüllt, die im Durchschnitt 20% der arbeitsfreien Zeit, also etwa 3 Stunden täglich ausmacht <sup>184.</sup>). Der Stellenwert dieser Betätigung variiert sehr stark je nach den konkreten ökonomischen Bedingungen und den sozialen Wertvorstellungen über die Rollenverteilung in der Familie. Geht man vom Durchschnittswert aus, so bleibt eine Restgröße von etwa 3 Stunden täglich, die als eigentliche "Freizeit" bezeichnet werden kann. Sie wird zum größten Teil zum Medienkonsum verwandt: Fernsehen, Radio und Buch- und Zeitungslektüre dienen dabei freilich nicht nur der Information, sondern haben in vielen Fällen auch rein regenerative Funktion. Daneben stehen Hobbies wie Briefmarkensammeln und Basteln, die eine ähnliche Zielsetzung aufweisen <sup>185.</sup>).

Berücksichtigt man daneben noch die Teilnahme am Vereinsleben als relevanten Faktor des Freizeitverhaltens, so leuchtet ein, daß zur Weiterbildung praktisch zu wenig Zeit übrig bleibt; nach einer Umfrage des DIVO-Instituts hatten 1969 76% der Beamten und Angestellten und 94% der Arbeiter in den beiden vorangegangenen Jahren keinen einzigen Vortrag besucht <sup>186.</sup>).

Am Ergebnis besteht somit kaum ein Zweifel: Ohne Freistellung von der Arbeit kann nicht mit Fortbildungsbemühungen gerechnet werden und zwar nicht nur, weil es an Bildungsbereitschaft fehlt, sondern auch weil diese im Grunde nicht zumutbar sind, würden sie doch dem durchschnittlichen Arbeitnehmer auch noch den letzten Spielraum nehmen, der ihm zur Befriedigung besonders starker Regenerationsbedürfnisse und zur Verfolgung eigener "zweckfreier" Aktivitäten verbleibt. Auch wenn man dies für zumutbar halten wollte, wäre indes nur ein bescheidener Erfolg erreicht: Damit würden nur sehr kurzzeitige Bildungsveranstaltungen möglich; die pädagogisch erheblich sinnvolleren Blockveranstaltungen blieben jedoch weiterhin undurchführbar <sup>187.</sup>).

Auch der Erholungsurlaub kann nicht für Zwecke der Weiterbildung herangezogen werden, da er nach überein-

stimmender Auffassung aller Beteiligten ausschließlich der Wiederherstellung bzw. der Erhaltung der Arbeitskraft zu dienen hat <sup>188.)</sup>

Diese (im Einzelfall sicherlich variierende <sup>189.)</sup> Durchschnittssituation beruht nicht auf einer völlig freien, "autonomen" Entscheidung des Arbeitnehmers. Täte sie dies, so könnte von einem Freistellungsanspruch nicht die Rede sein, da es dann ein anderes, einfacher zu handhabendes Mittel gäbe - die Erzielung einer abweichenden Entscheidung durch den Arbeitnehmer selbst - um die Realisierung des Grundrechts auf Bildung sicherzustellen. Eine rein juristisch-normative Betrachtungsweise könnte hier Zweifel anmelden, spricht doch § 105 GewO von der "freien Übereinkunft" zwischen Arbeitnehmer und (gewerblichem) Arbeitgeber bei der Festlegung der gegenseitigen Rechtsbeziehungen. Schon Sinzheimer hat jedoch nachgewiesen, daß sich hinter dieser formalen Rechtsgleichheit materiale Ungleichheit verbirgt <sup>190.)</sup>, da der Einzelne in aller Regel gezwungen ist, seine Arbeitskraft an ein unter fremder Verfügungsgewalt stehendes Unternehmen zu verkaufen <sup>191.)</sup>. Als einzelner kann er die Bedingungen dieses "Handels" regelmäßig nicht beeinflussen <sup>192.)</sup>; nur über seine Vertretungsorgane - Gewerkschaft und Betriebsrat - steht ihm eine Einwirkungsmöglichkeit zu. Als Individuum hat er lediglich die Möglichkeit, den

"Käufer" zu wechseln, also zu kündigen und sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Auch wenn man die Schwierigkeiten außer acht läßt, die einer tatsächlichen Ausübung dieses Rechtes entgegenstehen 193.), so bleibt doch die Tatsache bestehen, daß der Einzelne aus zwingenden Gründen der Existenserhaltung einen Arbeitsvertrag abschließen muß, der im Normalfall die beschriebene zeitliche Beanspruchung mit sich bringt. Der Arbeitnehmer ist daher nicht frei, seinen Zeithaushalt nach eigenen Vorstellungen zu modifizieren und der Fortbildung einen höheren Stellenwert einzuräumen 194.). Die Realisierung des Grundrechts auf Bildung hängt für ihn davon ab, daß der Arbeitgeber vorübergehend auf die Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft verzichtet und ihn freistellt.

#### 3.3.4.2.2. Abwägung gegenüber Arbeitgebergrundrechten.

Als weitere und letzte Voraussetzung eines Freistellungsanspruches muß sichergestellt sein, daß dadurch nicht übermäßig und ungerechtfertigt in Arbeitnehmergrundrechte eingegriffen wird.

Die Auferlegung einer Verpflichtung zur zeitweisen Freistellung von Arbeitnehmern stellt einen Eingriff in die

durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierte Freiheit unternehmerischer Betätigung dar: Zur Ausübung dieses Grundrechts gehört nicht nur "die berufliche, wirtschaftliche umweltbezogene Tätigkeit" <sup>195.)</sup>, sondern auch die Befugnis, andere Personen als Arbeitnehmer zu beschäftigen <sup>196.)</sup>. Dieser Eingriff ist jedoch im Regelfall nicht sehr weitgehend und läßt die unternehmerische Betätigung als solche unberührt. Im Ergebnis bringt er dem Arbeitgeber nicht mehr Belastungen als die Ausdehnung von sozialen Schutzvorschriften wie beispielsweise die Verlängerung des jährlichen Mindesturlaubes um eine Woche, eine Regelung die keinerlei verfassungsrechtliche Bedenken erwecken würde. Dasselbe gilt im Hinblick auf Art. 14 GG, der bei Auferlegung von Geldleistungspflichten sowieso nicht eingreift und deshalb erst recht nicht einem Anspruch auf unbezahlte Freistellung entgegenstehen kann.

Dieser verhältnismäßig geringen Beeinträchtigung des Art. 12 Abs. 1 GG steht der gewichtige Nachteil gegenüber, daß bei einer Verweigerung der Freistellung die meisten Arbeitnehmer faktisch keine Möglichkeit haben, von ihrem Grundrecht auf Bildung Gebrauch zu machen. Unter den gegebenen Umständen ist daher zwischen dem "Übel" eines Eingriffs in die Berufsausübung und dem "Übel" einer faktischen Sperre des Grundrechts auf

Bildung abzuwägen. Daß dabei die zweite Alternative die eindeutig schlechtere ist, unterliegt auch dann keinem Zweifel, wenn man beide Grundrechte wegen ihrer normativen Verankerung in Art. 2 Abs. 1 GG bzw. Art. 12 Abs. 1 GG für gleichwertig ansieht. Dasselbe muß erst recht dann gelten, wenn man der Bildung wegen ihres Persönlichkeitsbezugs und ihrer Bedeutung für das Gemeinwesen <sup>197.)</sup> generell den Vorrang vor der gewerblichen Betätigung einräumt.

#### 3.3.4.2.3. Umfang des Anspruchs.

Die Frage nach dem Umfang des Freistellungsanspruches stellt sich gerade im Hinblick auf die Wahrung der Arbeitgebergrundrechte: Würde die Freistellung 200 Arbeitstage im Jahr umfassen, so wäre Art. 12 Abs. 1 GG ohne Zweifel verletzt, während ein Umfang von 3 oder 5 Tagen im Jahr sich ebenso unzweifelhaft im Rahmen des Verfassungskonformen bewegen würde.

Wortlaut und Sinn der Grundgesetzbestimmungen lassen keine präzisen Maßstäbe für die Dauer der Freistellung erkennen. Der einzige in der Verfassung selbst enthaltene Parallellfall - die in Art. 48 Abs. 1 GG angeordnete Freistellung zur Ausübung des passiven Wahlrechts - enthält keine zahlenmäßige Fixierung, sondern



begrenzt die Dauer auf das erforderliche Maß. Grundsätzlich ist es daher Sache des Gesetzgebers, bei der Bildungsfreistellung auch der Tarifparteien, dem "Erforderlichen" die für die Anwendung im Einzelfall notwendigen Konturen zu verleihen. Solange dies nicht geschehen ist, sieht sich ein Arbeitsgericht, das über eine Kündigung wegen eigenmächtigen Fernbleibens 198.) oder über einen Freistellungsanspruch zu entscheiden hat, vor dieselbe Situation gestellt, in der sich ein Sozialgericht befände, wenn heute das BSHG für verfassungswidrig erklärt oder vom Gesetzgeber ersatzlos aufgehoben würde: Es müßte die Höhe der dem Grund nach in beiden Fällen unbestrittenen Ansprüche nach eigenem Ermessen festlegen, würde sich dabei jedoch im Zweifel an bisherigen Erfahrungen ausrichten. So läge es nahe, daß ein Arbeitsgericht sich etwa an der Hamburger Regelung oder an vergleichbaren Tarifverträgen ausrichten und eine Freistellung von einer Woche jährlich zusprechen würde - doch könnte es angesichts der "Offenheit" der Rechtslage nicht als Verfassungsverstoß gewertet werden, wenn bei Vorliegen sachlicher Gründe statt dessen nur 3 oder weitergehend auch 14 Tage als angemessen zuerkannt würden.

3.3.4.3. Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung und Kostenübernahme.

Die Freistellung als solche ermöglicht im Grundsatz zwar den Besuch von Bildungsveranstaltungen, kann jedoch häufig nicht verhindern, daß die Ausnutzung dieser Chance mit nachhaltigen wirtschaftlichen Opfern erkaufte werden muß: Nach den bisherigen Ausführungen steht dem Arbeitnehmer weder ein Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zeit der bildungsbedingten Abwesenheit noch ein Anspruch auf Übernahme der Teilnahmekosten durch den Arbeitgeber oder die öffentliche Hand zu.

Für den Teilbereich der beruflichen Fortbildung haben die §§ 41 bis 46 AFG eine ausreichende Regelung getroffen, die den Teilnehmern an Bildungsmaßnahmen ein am bisherigen Lohn orientiertes Unterhaltsgeld zusichert und die ganze oder teilweise Übernahme der "Maßnahmekosten" vorsieht. Für die nicht-berufsbezogene Fortbildung fehlt eine entsprechende Regelung, so daß sich hier das Problem der Konkretisierung von Verfassungsentscheidungen erneut mit aller Schärfe stellt.

Ausgangspunkt ist zunächst die Feststellung, daß es einen grundrechtlichen Nulltarif, eine Garantie der

unentgeltlichen Inanspruchnahme von Grundrechten nicht gibt <sup>199.</sup>). Eine Eigenleistung des Grundrechtsträgers, die etwa im Fall des Art. 19 Abs. 4 GG in der Bezahlung von Gerichtskosten und im Falle des Art. 6 Abs. 1 GG in der Entrichtung von Gebühren an den Standesbeamten bestehen kann, ist auch im Rahmen des aus Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG folgenden Grundrechts auf Bildung nicht zu beanstanden. Die Grenze des verfassungsrechtlich Zulässigen ist jedoch dann überschritten, wenn die mit der Grundrechtsausübung verbundene materielle Beeinträchtigung eine unzumutbare Belastung darstellt, wenn die Aufwendungen so hoch sind, daß ein vernünftiger Bürger in 99 von 100 Fällen lieber auf die Inanspruchnahme des Grundrechts verzichtet als die Nachteile in Kauf zu nehmen <sup>200.</sup>). Wann dies in dem hier interessierenden Zusammenhang der Fall ist, läßt sich nicht allgemein beantworten. Bei kurzzeitigen Bildungsmaßnahmen werden sich kaum Probleme stellen, da ein Lohnausfall von einem oder zwei Tagen und Kosten in Höhe von 50 bis 100 DM nicht zu grundrechtlichen Bedenken führen werden. Besteht bei einer regelmäßig effektiveren und länger dauernden Maßnahme das Opfer jedoch in dem Verzicht auf einen Wochenlohn und in Teilnahmegebühren von beispielsweise 300 DM, so kann von einer "freien" Grundrechtsausübung regelmäßig nicht mehr gesprochen werden: Hier

ist ein finanzieller Ausgleich nötig, der die Geltendmachung des Grundrechts auch für den Durchschnittsfall ermöglicht, in dem keine nennenswerten Ersparnisse vorhanden sind und in dem auch keine ins Gewicht fallenden Einbußen an Lebensstandard hingenommen werden können.

Liegen diese Voraussetzungen vor, so stellt sich die Frage, ob hier der Arbeitgeber wie bei der Schulung von Betriebsräten die Kosten zu tragen hat <sup>201.)</sup> oder ob analog §§ 44, 45 AFG die öffentliche Hand mit den notwendigen "Ausgleichszahlungen" zu belasten ist. Legt man die oben <sup>202.)</sup> entwickelten Grundsätze für die Ableitung von Leistungsansprüchen gegen Dritte zugrunde, so muß der Arbeitgeber ausscheiden, da er - anders als bei der Verfügung über Arbeitszeit - nicht die ausschließliche Herrschaft über die Bedingungen der faktischen Grundrechtsrealisierung in Händen hat, kann doch das für diesen Zweck notwendige Geld auch von der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellt werden. Diese als primär Verpflichtete anzusehen, rechtfertigt sich auch damit, daß die öffentliche Hand ein faktisches und rechtliches Monopol der Steuererhebung besitzt und dadurch in die Lage versetzt wird, die erforderlichen Aufwendungen auf die Allgemeinheit oder bestimmte Gruppen von Steuerpflichtigen überzuwälzen. Sie hat schließlich

sogar die Möglichkeit, durch eine Regelung entsprechend §§ 37, 40 BetrVG die jeweiligen Arbeitgeber zu belasten, während umgekehrt einem von Verfassungswegen in die Pflicht genommenen Unternehmer nur in Fällen der Marktbeherrschung eine (im Prinzip unerfreuliche) Überwälzung auf Dritte möglich wäre.

Solange eine ausdrückliche gesetzliche Regelung fehlt, ist es Sache des Richters, den Anspruch des Einzelnen auf Übernahme der Kosten und auf Ersatz des Lohnausfalles der Höhe nach im einzelnen zu beziffern. Aus der Verfassung selbst ergibt sich nur als Maßstab, daß die Grundrechtsausübung zumutbar gemacht werden muß; sinnvoll und vernünftig wäre freilich die entsprechende Anwendung der bewährten Regelung der §§ 44, 45 AFG, doch ist bei Vorliegen sachlich einleuchtender Gründe auch eine andere Lösung als verfassungskonform zu betrachten.

#### 3.4. Einpassung der Arbeitnehmeransprüche in das System des Individualarbeitsrechts.

Die hier versuchte verfassungsrechtliche Ableitung führt zu einem Ergebnis, das - jedenfalls im Hinblick auf den Freistellungsanspruch - unmittelbare Auswirkungen auf gemeinhin als arbeitsrechtlich betrachtete Rechtsbeziehungen hat. Das wirft das Problem einer Harmonisie-

rung mit anderen arbeitsrechtlichen Instituten auf, deren bisherige Entwicklung unabhängig von vergleichbaren verfassungsrechtlichen "Überlagerungen" verlaufen ist.

Entgegen dem ersten Anschein ist eine aus Wertentscheidungen der Verfassung abgeleitete oder zumindest ableitbare Freistellung von der Arbeit eine häufige Erscheinung. Neben der ausdrücklichen Regelung des Art. 48 Abs. 1 GG, die eine Freistellung zum Zweck der Effektivierung des passiven Wahlrechts enthält, stehen zahlreiche, häufig nicht ausdrücklich auf Grundrechte bezogene Ansprüche mit ähnlicher oder zumindest vergleichbarer Zielrichtung.

Das in Art. 2 Abs. 2 GG gewährleistete Recht auf Leben und Gesundheit findet im Arbeitsverhältnis eine Konkretisierung nicht nur in den Vorschriften über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall <sup>203.)</sup>, sondern auch in Ansprüchen auf bezahlte Freistellung: Ist ein Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder dient eine Kur der Erhaltung, Vorbeugung oder Genesung, so greift grundsätzlich § 616 BGB mit der Folge ein, daß der Arbeitnehmer trotz Lohnfortzahlung von der Pflicht zur Arbeit befreit ist <sup>204.)</sup>. In ähnlicher Weise wird dem Grundrecht auf Glaubens- und Gewissensfreiheit nach Art. 4 GG

Rechnung getragen: Der zur Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtete Arbeitnehmer <sup>205.)</sup> kann grundsätzlich unbezahlte Freistellung zum Besuch des Gottesdienstes verlangen <sup>206.)</sup>. Weitergehend kann jeder Arbeitnehmer die Übernahme von Tätigkeiten verweigern, die ihn in einen Gewissenskonflikt bringen würden <sup>207.)</sup>. Auch das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG dient - innerhalb der Grenzen, die ihm speziell im betrieblichen Bereich durch den Gesetzgeber <sup>208.)</sup> und die Rechtsprechung <sup>209.)</sup> gezogen werden - als Rechtfertigung für eine zeitweilige Suspendierung der Pflicht zur Arbeitsleitung: So kann der Besuch der Sprechstunden des Betriebsrates nach § 39 Abs. 3 BetrVG während der Arbeitszeit erfolgen, ohne daß eine Lohnminderung eintreten darf und dasselbe gilt nach § 44 Abs. 1 BetrVG für die Teilnahme an einer Betriebsversammlung. Streitig ist hingegen, ob Art. 5 Abs. 1 GG darüberhinaus auch einen Demonstrationsstreik rechtfertigt oder ob insoweit die arbeitsvertraglichen Pflichten den Vorrang genießen <sup>210.)</sup>. Ein aus Art. 9 Abs. 3 GG herzuleitender Anspruch auf gewerkschaftliche Betätigung während der Arbeitszeit hat bisher in der Rechtsprechung des BAG noch keine Anerkennung gefunden. Die einschlägige "Leistungsentscheidung" spricht lediglich davon, die Pausen und die Zeit vor Beginn und nach Ende der Arbeit könnten für

gewerkschaftliche Werbe- und Informationstätigkeiten verwendet werden <sup>211.)</sup>.

Erhebliche Bedeutung kommt dagegen der Existenz (durch Art. 6 Abs. 1 GG sanktionierter) familiärer Verpflichtungen zu: Zu nennen ist hier einmal der Hausarbeitstag, der weiblichen Arbeitnehmern durch Landesgesetz eingeräumt wurde <sup>212.)</sup>, sowie der letztlich der auf Art. 6 Abs. 4 GG gestützte Mutterschutz <sup>213.)</sup>. Weiter hat die Rechtssprechung anerkannt, daß außerordentliche Vorfälle in der Familie <sup>214.)</sup> sowie schwerwiegende Erkrankungen naher Angehöriger <sup>215.)</sup> zu einer Anwendung des § 616 Abs. 1 BGB führen können. Schließlich wurde durch das Gesetz zur Verbesserung von Leistungen der Krankenversicherung <sup>216.)</sup> jedem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, sich für eine Gesamtzeit von jährlich 5 Tagen von der Arbeit freistellen zu lassen, um erkrankte Angehörige, insbesondere Kinder während dieser Zeit zu pflegen <sup>217.)</sup>; anstelle des Lohnes erhält der Arbeitnehmer während dieser Zeit Krankengeld vom zuständigen Sozialversicherungsträger <sup>218.)</sup>, eine Regelung, in der die oben für die Lohnfortzahlung während der Bildungsfreistellung erörterten Lösung ihre Parallele findet <sup>219.)</sup>.

Grundrechtlichen Bezug weist daneben auch die in § 629 BGB geregelte Freistellung auf: Die Gewährung "angemessener Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienst-



Verhältnisses" nach erfolgter Kündigung findet nach heutiger Auffassung ihre eigentliche Rechtfertigung in dem durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes. Der Effektivierung des Ausbildungsanspruches dient schließlich die generelle Freistellungsregelung des § 7 BerBiG.

Betrachtet man diese Regelungen <sup>220.)</sup> im Zusammenhang, so wird deutlich, daß der aus dem Grundrecht auf Bildung abgeleitete Anspruch auf Freistellung von Arbeit seiner Struktur wie seinem potentiellen Umfang nach keinen Fremdkörper im System des Individualarbeitsrechts darstellt, sondern im Gegenteil durch die Existenz zahlreicher vergleichbarer Regelungen weiter bestätigt wird. Damit läßt sich zusammenfassend sagen, daß die hier erarbeitete Lösung für das Grundrecht auf Bildung nur das nachvollzieht, was für das Recht auf Leben und Gesundheit, für die Religions- und Gewissensfreiheit, für die Meinungsfreiheit, für das Recht auf Familienleben und für die freie Wahl des Arbeitsplatzes längst anerkannt ist. Zwar wurde in den hier beispielhaft angeführten Fällen fast nie ausdrücklich Verfassungsrecht herangezogen; die Feststellung unterstreicht jedoch nur die auch in anderen Zusammenhängen zu beobachtende Tatsache, daß sich mit Hilfe von rein arbeitsrechtlichen Figuren häufig dieselben Ergebnisse begründen lassen

wie mit einer rein verfassungsrechtlichen Argumentation<sup>221.)</sup>. Auch in der Frage nach der Fundierung von Bildungsurlaub kann es keineswegs als ausgeschlossen angesehen werden, den Freistellungsanspruch zu Bildungszwecken aus der Fürsorgepflicht abzuleiten<sup>222.)</sup>, wie dies vor einer umfassenden gesetzlichen Regelung mit dem Erholungsurlaub geschah<sup>223.)</sup>. Wenn die vorliegende Arbeit diesen Weg nicht beschritten hat, so geschah dies vorwiegend aus zwei Gründen: Zum einen kommt dem Verfassungsrecht Vorrang vor dem einfachen Gesetzesrecht zu; rein arbeitsrechtliche Erwägungen sehen sich daher immer der Gefahr einer Relativierung durch grundgesetzliche Vorschriften ausgesetzt. Zum anderen aber ermöglicht die verfassungsrechtliche Argumentation eine bessere Erfassung des gesamten Problemkomplexes einschließlich seiner Beziehung zu den übrigen Teilen der Rechtsordnung und seines gesamtgesellschaftlichen Stellenwerts. Das zeigt sich gerade hier besonders deutlich: Zwar ließe sich ein Freistellungsanspruch möglicherweise mit Argumenten aus dem Recht des Arbeitsverhältnisses begründen, doch wäre es außerordentlich schwierig, auch die gegenläufigen Interessen des Arbeitgebers in den Griff zu bekommen<sup>224.)</sup> oder gar einen Anspruch gegen den Staat auf Finanzierung des Bildungsurlaubs adäquat zu erörtern.

Anmerkungen zu Kapitel III: Grundrechtliche Absicherung  
des Anspruchs auf Bildungsurlaub?

1. s. oben S. 4.
2. vgl. als Beispiel Wimmer, RdJB 1970, 66: "Entscheidende Existenzfrage des Bürgers".
3. Brunner, Problematik, S. 3.
4. Heckel, Schulrecht, S. 3.
5. vgl. Heymann-Stein, AÖR 97, 185, 188, der unter Berufung auf Richter, ZfP 1970, 821 ff. und dens., RdJB 1971, 131 ff. erklärt, die Verfassung sei bisher im Bildungswesen teils als Barriere gegen Reformen, teils als Instrument soziologischen Wandels verwandt worden; s. weiter Wimmer, RdJB 1970, 66, der der Rechtswissenschaft vorwirft, sie hätte nur vereinzelt von Bildungsfragen Kenntnis genommen.
6. Abelein, DÖV 1967, 376; Klein, Recht, S. 7; zur Regelung der Schulaufsicht in § 1 II 12 ALR s. Rehbein-Renicke, ALR, S. 331.
7. § 28 der Verfassungsurkunde für das Königreich Sachsen vom 4.9.1831; s. Quellen, Band 1, S. 170 ff., 176: Jeder ist berechtigt, seinen Beruf und sein Gewerbe nach eigener Neigung zu wählen und sich dazu im In- und Ausland auszubilden, soweit nicht hierbei ausdrückliche Gesetze oder Privatrechte beschränkend entgegenstehen.
8. s. Art. VI, insbes. §§ 153 - 155, 158 der Verfassung des Deutschen Reiches 28.3.1849, zit. nach Quellen,

- Band 1, S. 241 ff., 260; vgl. dazu auch Art. IV, § 25p des Entwurfs der 17 vom 26.4.1848, zit. nach Quellen, Band 1, S. 233 ff., 240.
9. Art. 21 ff. der Verfassungsurkunde für die Preussischen Staaten vom 31.1.1850, zit. nach Quellen, Band .1, S. 209 ff., 211.
10. ähnlich Abelein, DÖV 196?, 375; Klein, Recht, S. 7.
11. s. lediglich Art. 146 Abs. 3 WRV: "Für den Zugang Minderbemittelter zu den mittleren und höheren Schulen sind Reich, Länder und Gemeinden öffentliche Mittel bereitzustellen...".
12. Abraham, BGG, Art. 12, Anm. II, 3, c; Bachof, Grundrechte 111/1, 254; Hürten-Beckel, Struktur, S. 86; Köttgen, Grundrecht, S. 63; wohl auch Link, JZ 1973, 7; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Anm. 111; Maunz, Festschrift Küchenhoff, S. 605 ff.; Peters, Grundrechte IV/1, 375, 397; Schneider, Bildungsurlaub, S. 15; Staff, NJW 1967, 2238, anders jedoch Abelein, DÖV 1967, 375 ff.; Dahrendorf, Bildung, S. 23; Denninger, KJ 1969, 379; Fuß, VVDStRL.23, 199 ff., 200; Heckel, Schulrecht, S. 166; Heckel-Seipp, Schulrechtskunde, S. 262, 344; Heymann-Stein, AÖR, 97, 192: "Beim Recht auf Bildung... läuft die Motivationskraft den Buchstaben des Grundgesetzes weit voraus. Es hat auch ohne die Verfassungsinterpretation reale Geltung. Deren Aufgabe ist daher weniger seine Begründung als seine widerspruchsfreie Einordnung in das System des Grundgesetzes"; Ihlenfeld, Pflicht, S. 260; Kühn, Grundrechte, S. 55; Klein, Recht, S. 15 ff.; Richter, RdJB 1970, 1 f; Stein, Recht, S. 40.

13. Abelein, DÖV 1967, 378; Brunner, Problematik, S. 23 ff.; Thieme, JZ 1959, 265 ff.
14. Richter, DÖV 1969, 45; Tomandl, Einbau, S. 31; zur Funktion des Sozialstaatsprinzip im Bereich der Bildung s. Abelein, DÖV 1967, 377; Heckel, -Schulrecht, S. 166; - Klein, Recht, S. 20 ff; Wimmer RdJB 1970, 66;
15. Abelein, DÖV 1967, 379; Klein, Recht, S. 26.
16. s. im einzelnen Art. 11 - 20 der Verfassung des Landes Baden-Württemberg vom 11.11.1953, dazu Goebel, Kommentar, S. 37 und Spreng-Birn-Feuchte, Kommentar, S. 69; Art. 128 - 141 der Verfassung des Freistaates Bayern vom 2.12.1946; dazu Nawiasky-Leusser, Kommentar, S. 209 ff.; Art. 23 - 33 der Verfassung des Landes Bremen vom 21.10.1947; dazu Spitta, Kommentar, S. 69 ff; Art. 7- 12 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28.6.1950; dazu Geller-Kleinrahm-Fleck, Art. 8, Anm. 2c und Vogels, Verfassung, S. 40 ff.; Art. 31 der Verfassung von Rheinland-Pfalz vom 18.5.1947; dazu Süsterhenn-Schäfer, Kommentar, S. 183 ff.; Art. 55 - 62 der Verfassung des Landes Hessen vom 1.12.1946; dazu Denninger, KJ 1969, 379; Art. 26 - 34 der Verfassung des Saarlandes vom 15.12.1947, dazu Stöber, die Saarländische Verfassung, S. 27 ff.
17. OVG Bremen, NJW 1970, 293; für Art. 27, S. 1 Bremische Verfassung; Vogels, Verfassung, Art. 8, Anm. 2, S. 41 f., für Art. 8 der Verfassung von Nordrhein-Westfalen; Nawiasky-Leusser, Kommentar, Erläuterung zu Art. 128, S. 209 zu Art. 128 Bayrische Verfassung; so auch BayVerfGE 13, 141, 146; 17, 30, 38 f.; Brunner, Problematik, S. 27; Thieme, JZ 1959, 265 für Art. 11 Ver-

fassung von Baden-Württemberg, Art. 128 der Bayrischen Verfassung, Art. 27 der Bremischen Verfassung, Art. 8 der Verfassung von Nordrhein-Westfalen; wohl auch Kübler, JZ 1966, 742 für Art. 11 Verfassung von Baden-Württemberg.

18. Leisner, Grundrechte, S. 103 ff. im Hinblick auf Art. 128 Bayrische Verfassung sowie Abelein, DÖV 1967, 376; für Art. 11 Abs. 1 Baden-Württemb. Verfassung s. VGH Baden-Württemberg, DVBl 1959, 931, 933, 935, Goebel, Verfassung, S. 37; Spreng-Birn-Feuchte, Kommentar, S. 69; Abelein, DÖV S. 378; Peters, Grundrechte IV/1, S. 400; für Art. 31 der Verfassung von Rheinland-Pfalz: OVG Rheinland-Pfalz, NJW 1970, 825 ff.; Abelein, DÖV 1967, 378; Süsterhenn-Schäfer, Kommentar, S. 183; für Art. 8 der Verfassung von Nordrhein-Westfalen: Geller-Kleinrahm-Fleck, Kommentar, Art. 8, Anm. 2c; Abelein, DÖV 1967, 378; für Art. 27 der Bremischen Verfassung: Abelein, DÖV 1967, 378; insgesamt Abelein, DÖV 1967, 378; Heymann-Klein, AÖR 97, 190; Klein, Recht, S. 9 f.; Peters, Grundrechte IV/4, S. 399.
19. Geller-Kleinrahm-Fleck, Kommentar, Art. 8, S. 71; Klein, Recht, S. 9 f.; Peters, Grundrechte IV/1, 400.
20. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß die überschießenden Landesgrundrechte nur insoweit bestehen bleiben, als sie echt überschießen, d.h. soweit sie Bundesregelungen auch unter verfassungsrechtlicher Qualität nicht widersprechen: BVerfGE 1, 281; BVerwG JZ 1960, 407 f.; s. auch Parlamentarischer Rat, HA-Sitzung vom 19.11.1948, Carlo Schmid, Sten. Ber., S. 75; Grewe, DRZ 1949, 349; so weit sie Bundesgrundrechten parallel laufen, haben

sie im Ergebnis nur noch deklaratorische Bedeutung:  
BVerfG NJW, 1955; Stein Recht, S. 40; Wimmer,  
RdJB 1970, 67.

21. UN-Deklaration vom 10.12.1948, Official Records of the Third Session of the General Assembly, 1948, Part 1 S. 71; deutsche Übersetzung der Erklärung in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 1960, S. 110 - 111; Abelein, DÖV 1967, 378; Heymann- Stein, AÖR 97, 189, Fn. 9; Klein, Recht, S. 11; Schützel, Charta, S. 19 ff.; Sonnewald, Deklaration, S. 40; Wimmer, RdJB 1970, 66.
22. Dahm, Völkerrecht I, 429 f.; El Fast, Menschenrechtskonvention, S. 37; Schaumann, JIR 13, 133 ff., 145.
23. Dahm, Völkerrecht, I, 429 f.; Wengler, Völkerrecht, II, 1025 f.
24. s. Art. 13 - 15 des Internationalen Paktes vom 16.12.1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, BGBI II 1973, 1569; s. dazu auch BT-Dr. VII/668, Denkschrift S. 18 ff.; s. auch Golsong, Ann. Fr. de Droit International 1962, 724; Menzel, DÖV 1970, 833 ff.
25. s. insbes. Art. 13 des Paktes, BGBI II 1973, 1576.
26. vgl. die eindeutige Formulierung in Art. 13 ff.; s. auch Art. 1 ff. des Paktes.
27. Zusatzprotokoll Nr. 1 vom 20.3.1952 zur Menschenrechtskonvention, ratifiziert durch Gesetz vom 20.12.1956 - BGBI II, 1879; inkraft seit 13.2.1957 - BGBI II, 226; dazu Abelein, DÖV 1967, 376; Echterhölter, JZ 1955,

- 689, 691; Guradze, EMRK, § 2, Abs. 1, S. 6; Klein, Recht, S. 12; Partsch, Rechte, S. 467; Surwald, Erziehungsrecht, S. 229; Weiß, EMRK, S. 64; Wimmer, RdJB 1970, 66.
28. Europäische Konvention zum Schütze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4.11.1950, ratifiziert durch Gesetz vom 7.3.1952 BGBI II, 685; ber. S. 953; dazu die Kommentare von Guradze und Partsch.
29. Echterhölter, JZ 1955, 689, 691; Surwald, Erziehungsrecht, S. 229 u.v.a.
30. Abelein, DÖV 1967, 378; Echterhölter, JZ 1955, 689, 691; Heymann-Stein, AÖR 97, 189; Klein, Recht, S. 12; Surwald, Erziehungsrecht, S. 229 Fn. 392; Wimmer, RdJB 1970, 66.
31. Europäische Sozialcharta vom 18.10.1961 - BGBI 1964 II, 1262, ratifiziert durch Gesetz vom 19.9.1964 - BGBI 1965 II, 1122 f., s. BARbl. 1965, 209; näher s. insbes. Schambeck, Grundrechte, S. 15 ff.; Wimmer, RdJB 1970, 77; Zacher, Sozialpolitik, S. 33. Schmilz.
32. vgl. Isele, Sozialcharta, S. 57; Schambeck, Festschrift Schmitz II, S. 217.
33. Für die Annahme einer bloßen Staatenverpflichtung und gegen den self-executing-Charakter der Europäischen Sozialcharta: Heyde, AuR 1962, 71; Khol, IBJ 1965, 75 ff, 80; Knopp, RdA 1965, 5; Müller, Ges. und Pol., 1965, 6 ff.; Golsong, Ann. Fr. de Droit International, 1962, 724; Purpura, La Charte sociale, S. 100; Schambeck, Grundrechte, S. 97; ders., Festschrift Schmitz II, S. 217, 226, 228; Thomas, BABI. 1965, 223; Tomandl, Einbau, S. 19; Zacher, Sozialpolitik, S.33, das ent-



spricht auch dem Standpunkt der Bundesregierung:  
BT-Dr. IV/2117 und BAB1 1965, 224. Umstritten dabei  
ist lediglich, ob die Streikgarantie des Art. 6 Ziff.  
4 wegen ihrer abweichenden Formulierung unmittelbare  
innerstaatliche Verbindlichkeit besitzt. Näher dazu  
Däubler, Streik, S. 177 ff.

34. zu den einzelnen Bildungsbereichen s. Bildungsgesamtplan BT-Dr. VII/1474, S. 14 ff., 26 ff. (tertiärer Bereich), 36 ff. (quartärer Bereich); vgl. Oppermann, in: Besonderes Verwaltungsrecht, S. 576.
35. vgl. Heymann-Stein, AÖR 97, 195: "So führt eine sozialstaatliche Interpretation der Art. 7 Abs. 1, 12 Abs. 1 und 5 Abs. 3 GG zu einem Grundrecht auf Bildung in einem die Schul-, Berufs- und Hochschulbildung umfassenden Sinn".
36. zu Art. 7: Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 36; zu Art. 12 Abs. 1: Abraham in: BGG, Art. 12 S. 5; Maunz-Dürig-Herzog, Art. 12 Rn. 3; Schmidt-Bleibtreu/Klein, Art. 12 Rn. 9 m.w.N.; vgl. aber zutreffend Heymann-Stein, AÖR 97, 192, die betonen, daß sich die Bezeichnung "Recht auf Bildung" nur dann rechtfertigen läßt, wenn sie auch einen Anspruch auf Bildung umfaßt.
37. Recht auf Gewährleistung von bildungspolitischen Maßnahmen: Abelein, DÖV 1967, 377; Heckel, Schulrecht, S. 166; Klein, Recht, S. 20 ff.; Wimmer, RdJB 1970, 65 ff., 66. Zum Verhältnis von Gleichheitssatz und Chancengleichheit im Bildungswesen BVerwGE 23, 347 ff.; Scholler, Interpretation, S. 51 ff.

38. vgl. zu Art. 12 Abs. 1 im Hinblick auf die Hochschule OVG Rheinland-Pfalz, NJW 1970, 826, 827; Hill, RdJB 1971, 232 f.; Maunz, FS Küchenhoff, S. 60 5 ff.; Pupp, Grundfragen, S. 5;
39. Ermacora, Staatslehre, S. 747; Forsthoff, Staat, S. 151 im Hinblick auf Art.158 Abs. 1 WRV, S. 152 f.; Herzog, Staatslehre, S. 386 f.; Hesse, Grundzüge, S. 84.
40. Abraham, BGG, Art. 12, Erl. II, 3c; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Rn. 3; Schmidt-Bleibtreu/Klein, Art. 12, Rn. 9, m.w.N.
41. offensichtlich liegt aber diese Unterstellung der Auffassung zugrunde, die Bildungsurlaub mit der Unmöglichkeit der Zuteilung von Bildung ablehnt. S. dazu oben S. 14.
42. vgl. Heymann-Stein, AÖR 97, 196 ff., 198 ff. m.w.N.
43. OVG Rheinland-Pfalz, VerwRspr. 21, 430, 432 m.w.N.; Barbey, JZ 1971, 476, 482; Friauf, DVBl 1971; 679; Maunz, FS Kühnenhoff s. 607; Maunz-Dürig-Herzog, Art. 12, Rn. 110 ff.; Rupp, AÖR 92, 230.
44. zur Situation eines körperbehinderten Kindes, das aufgrund verwaltungsmäßiger Abgrenzungen von Schulbezirken nicht in eine Sonderschule aufgenommen wurde und in erster Instanz erfolgreich gegen das Land Baden-Württemberg auf Erhöhung der Hausunterrichtsquote von 6 auf 12 Wochenstunden klagte, s. Stern Nr. 14/1974, S.20 f.; vgl. auch Philipp, FamRZ 1969, 10 ff., der einen Anspruch auf Ausbildungsförderung aus dem Grundgesetz ablehnt.

45. Art. 6 Abs. 2 GG als "Menschenrecht" s. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6 Rn. 22 f.; s. auch Art. 6 Abs.3 GG, der eine Zuordnung des Kindes zur Familie von anderer Seite her bekräftigt; zur Entstehung s. Peters, Grundrechte IV/1, S. 371 f.; Wernicke in: BGG, Art-. 6, Erl. II 2b f.
46. vgl. aber zur Verankerung des Elternrechtes Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 37 ff. und Wernicke, BGG, Art. 6, Erl. II 2c.
47. Ihlenfeld, Pflicht, S. 261.
48. BVerfGE 6, 55, 71 ff.; 24, 119 ff.; Ihlenfeld, Pflicht, S. 218; Wernicke, BGG, Art. 6, Erl. II Ib.
49. Wernicke, BGG, Art. 6, Erl. II,1c.
50. im Gegensatz zu Art. 120 WRV sind beide Begriffe im Grundgesetz selbst nicht näher ausgestaltet; s. aber Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6 Rn. 24, die der Erziehung die Sorge und die Ausbildung und Bildung durch Entfaltung der Fähigkeiten des Kindes zuweist, während unter Pflege die allgemeine Sorge um die Person des Kindes, um sein körperliches Wohl und seine geistige und körperliche Entwicklung verstanden werden soll; Peters, Grundrechte IV/1, S. 381 f.
51. das ist grundsätzlich der Minderjährige, wobei die einzelnen Abstufungen zu beachten sind, s. § 1626, Abs. 1 BGB; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 25; Peters, Grundrechte IV/1, 376 f.

52. §§ 1626 ff. BGB, § 1631 Abs. 1 BGB, dabei sind Mittel zur Unterhaltssicherung ebenso enthalten wie notwendige andere finanzielle und materielle Förderungsmittel; s. zum Ganzen Beitzke, Familienrecht, S. 187 ff.; Gernhuber, Lehrbuch, S. 34 ff, 527 ff.
53. inhaltliche Ausrichtung der Erziehung am Grundrecht des Art. 2 Abs. 1 GG, das dem Grunde nach jedem Menschen von Geburt an zusteht: So richtig Ihlenfeld, Pflicht, S. 79 ff., 85; a.A. Peters, Grundrechte IV/1, 393: "Recht, die Persönlichkeit der Kinder zu bilden, damit diese sich nach Beendigung der Erziehung entfalten können... und befähigt sind, als Erwachsene von ihren Grundrechten den ihrer Persönlichkeit gemäßen Gebrauch zu machen"; Reuter, FamRZ-1969, 622 ff.; ders., Kindesgrundrechte, S. 54; differenzierter Stein, Lehrbuch, S. 234; ders., Recht, S. 28 ff., 32 ff.
54. Heckel, Schulrecht, S. 176: führt das Erziehungsrecht als "Gesamterziehungsrecht", als "Recht auf Abwehr aller Angriffe von außen auf dieses Erziehungsrecht" an und setzt es gleich mit "elterlicher Gewalt"; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 22; Peters, Grundrechte IV/1, S. 374; s. auch BVerwGE 5, 155.
55. BVerfGE, 4, 57; 7, 323; 24, 138 s. aber S. 144; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 22, s. aber Rn. 31; Peters, Grundrechte IV/1, S. 374, der das Elternrecht gegenüber dem Staat auf diese Funktion beschränkt; Schmidt-Bleibtreu-Klein, GG, Art. 6, Rn. 8; Wernicke, BGG, Art. 6, Anm. 1c.
56. Heckel, Schulrecht, S. 54 ff.; Ihlenfeld, Pflicht, S. 220 ff.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 22; Art. 7

- Rn. 37; Oppermann, in: v. Münch (Hrsg.), Besonderes Verwaltungsrecht, S. 543;  
Peters, Grundrechte IV/1, 373; vgl. auch § 1 Abs. 1 JWZ vom 6.8.1970 - BGBI I, 1197; dazu Potrykus, Jugendwohlfahrtsgesetz, S. 33 ff.; s. insbes. §§ 1,2 Diskussionsentwurf eines Jugendhilfegesetzes 1973 in: Diskussionsentwurf, S. 13, insbes. S. 61 ff.
57. Ihlenfeld, Pflicht, S. 219; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 28.
58. Ihlenfeld, Pflicht, S. 218 ff., 224 ff.; Oppermann, in: v. Münch (Hrsg.), Besonderes Verwaltungsrecht, S. 547; Wernicke, BGG, Art. 6, Anm. 1c lehnt ein "Elternrecht", das mit einem subjektiven Recht auf Gestaltung der Schule verbunden ist, ganz ab.
59. vgl. Maunz-Dürig-Herzog, GG, -Art. 6, Rn. 31; entscheidend ist auch, daß die Betonung gleichzeitig auf der entsprechend dem Inhalt des Elternwillens - ausgerichteten - Art der Erziehungseinrichtung - bzw. - Maßnahme liegt.
60. Denninger, KJ 1969, 378 ff.; Gehrold, Erziehungsrecht, S. 25 ff., 30 ff.; Hildegard Krüger, FamRZ 1956, 329 ff.; Stümmer, BayrVBl 1961, 229; Weinbrenner, Rechtsanspruch, S. 331; vgl. auch Diskussionsentwurf, S. 62; a.A. Peters, Grundrechte IV/1, S. 378 (nur Reflexrecht); Stein, Recht, S. 29; differenzierter Maunz-Dürig-Herzog GG, Art. 6, Rn. 35 m.w.N.; vgl. auch Art. 7, Rn. 36, wo erklärt wird, "in Abwandlung eines Wortes von Otto Maier", müsse das Kind "warten, bis ihm. das Stück Brot vom Laibe abgeschnitten und gereicht wird. Es darf sich das Brot nicht selbst vom Laibe schneiden".

61. Heymann-Stein, AÖR 97, 212 ff.; Stein, Lehrbuch, S. 236.
62. unter Grundrechtsfähigkeit wird im allgemeinen in Anlehnung an die Terminologie des Zivilrechts die Fähigkeit bezeichnet, Träger eines Grundrechts zu sein. Davon unterscheidet sich die Grundrechtsmündigkeit, die die Fähigkeit beinhaltet, die aus dem Grundrecht fließenden Befugnisse selbständig auszuüben; dazu s. Fehnmann, RdJB 1967, 281 f.; Ihlenfeld, Pflicht, S. 79; Hildegard Krüger, FamRZ 1956, 329 ff.; Stoffen, RdJB 1971, 143 ff.; Stein, Recht, S. 28.
63. Hamel, Staatsrecht I, S. 91 ff. differenziert im Hinblick auf die Grundrechtsmündigkeit; Reuter, FamRZ 1969, 633 f. hält die Grundrechtsträgerschaft insoweit nicht für gegeben, als nicht ein intellektuelles Minimum an Einsichts- und Abwägungsmöglichkeit bestehe; ebenso ders., Kindesgrundrechte, S. 54; differenzierter Stein, Recht, S. 77 ff., der aus Art. 2 Abs. 1 GG einmal das jedermann ab der Geburt zustehende Entfaltungsrecht und das notwendigerweise an ein gewisses Maß der Reife geknüpfte Autonomierecht ableitet, das (S. 31) dem einzelnen erst etwa mit Schuleintritt bzw. § 106 BGB folgend um das 7. Lebensjahr herum zustehe.
64. das Alter stellt danach keinen gemäß Art. 3 Abs. 1 GG zulässigen Differenzierungsgrund dar, s. Ihlenfeld, Pflicht, S. 81; v. Mangoldt-Klein, GG, Vorbem. BV 1, S. 97 f.; vgl. auch Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 34; Stein, "Recht, S. 28.
65. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 36: "elternfreundliche, nicht kinderfreundliche Einstellung des Grundgesetzes"; Peters, Grundrechte IV/1, S. 378.

66. vgl. §§ 1626 ff. BGB, dazu Beitzke, Familienrecht, S. 187 ff.; Gernhuber, Lehrbuch, S. 34 ff., 527 ff.; s. § 1 Abs. 1 JWG, dazu Potrykus, Jugendwohlfahrtsgesetz, S. 33 ff.; s. auch §§ 1 f. Diskussionsentwurf Jugendhilferecht 1973, in: Diskussionsentwurf S. 13, 62.
67. BVerfGE 24, 144 m.w.N.; Hamel, Staatsrecht I, S. 93; Ihlenfeld, Pflicht, S. 262: "Elternrecht als 'Sach-waltungsbefugnis'"; a.A. Peters, Grundrechte IV/1, S. 382, der im Erziehungsrecht der Eltern einen Ausfluß ihres eigenen Persönlichkeitsrechtes sieht.
68. vgl. die Argumente bei Ihlenfeld, Pflicht, S. 232, Fn. 64; a.A. Maunz, Festschrift Küchenhoff, S. 615, der betont, wenn überhaupt ein Recht des Kindes in Betracht komme, dann nur ein reflektorisches;
69. Bittner, Psychoanalyse, S.35; Heymann-Stein, AÖR 97; 196 ff.; Ihlenfeld, Pflicht, S. 83; Lehr, Bedeutung, S. 85; Rehm, Erziehungsslehre, S. 82 ff.
70. im Ergebnis ebenso Gehrold, Erziehungsrecht, S. 25 ff., 30 ff.; Stummer, BayrVBl 1961, 229; Weinbrenner, Rechtsanspruch, S. 331.
71. zu Privatschulen s. BVerfGE 6, 355; 27, 200; s. auch Peters, Grundrechte IV/1, S. 407; zur Abgrenzung allgemein Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 9; Peters, Grundrechte IV/1, 407; Weber, RWS 1964, 33 f., 40; Wernicke, BGG, Art. 7, Erl. II 3b.
72. BVerwGE, 6, 101 ff.; 18, 38, 39; zum Bereich der berufsbildenden Schulen vgl. Beschluß der Kultusminister-

konferenz vom 18.1.1968 zit. bei Schieckel, BerBiG, § 56, Anm. 2; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 11; Peters, Grundrechte IV/1, S. 407.ff.; Wernicke, BGG, Art. 6, Anm. II 3c; Wolif, VerwR, II, S. 351.

73. nach Peters, Grundrechte IV/1, S. -407 fallen Hochschulen nicht darunter; ablehnend in Bezug auf Lehrgänge: BayVerfGHE n.F. 10, 3; Heckel, Privatschulrecht, S. 218; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 9; Peters, Grundrechte IV/1, S. 407; ablehnend in Bezug auf Fernunterricht: Heckel, DÖV 1964, 599; ders. Schulrecht, S. 119, 132 f.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 9; Peters, Grundrechte IV/1, S. 407; Abendgymnasien werden hingegen Art. 7 GG zugerechnet: § 1 der Verordnung der Landesregierung Baden-Württemberg über Abendgymnasien vom 16.7.1968 - GesBl.S. 319; § 1 der Verordnung der Landesregierung Baden-Württemberg über Abendrealschulen vom 16.7.1968 - GesBl. S. 320; Kindergärten werden nicht zu Art. 7 GG gezählt: Hamann-Lenz, GG, Art. 7, Anm. B1, ebenso wenig wie Musikunterricht für Erwachsene: OVG Münster, DOV 1952, 702; Hamann-Lenz, GG, Art. 7, Anm. B 1; ausgehend von der Typisierung der traditionellen Volkshochschule als Einrichtung, die "über allgemein zugängliche Kurse, Arbeitsgemeinschaften und Seminare in grundsätzlich unbeschränkter Thematik.. in einem geradezu klassischen nicht-utilitaristischen Sinne... dem Fortbildungsbedürfnis einer breiten und in sich wenig homogenen Hörserschaft" dient, ordnet Oppermann Besonderes Verwaltungsrecht, S. 576, diese Einrichtung über die Art. 5, S. 9; 12 GG ins Grundgesetz ein; zur Abgrenzung allgemein s. Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 3.

74. Heckel, Schulrecht, S. 119: "Herkömmlicher Rechtsbegriff der Schule", 133; Peters, Grundrechte IV/1,



- S. 407, der die geschichtliche Entstehung betont.
75. Heckel, Schulrecht, S. 132; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 9; Peters, Grundrechte IV/1, S. 407.
76. s. § 16 des baden-württembergischen Privatschulgesetzes vom 15.2.1956 - GesBl. S. 28, wo dieses Merkmal zur Abgrenzung "freier Unterrichtseinheiten" dient; vgl. auch die in Fn. 75 genannten Autoren.
77. Heckel, Schulrecht, S. 119, als Unterscheidungsmerkmal zum Fernunterricht; vgl. auch § 16 des Berliner Privatschulgesetzes, das den "Fernunterricht" zu den "freien Einrichtungen" rechnet, ihn aber den privaten Ergänzungsschulen in Baden-Württemberg vergleichbar - § 17 baden-württembergisches Privatschulgesetz - einer Meldepflicht unterstellt.
78. Heckel, Schulrecht, S. 132 f.
79. vgl. baden-württembergisches SchVoG vom 5.4.1964 - GesBl. S. 235; für die übrigen Länder s. Campenhausen-Lerche, Deutsches Schulrecht, Lose-Blatt, 1970 ff.
80. s. die in Fn. 73 zitierten Autoren; zur Aufsicht über die "freien Unterrichtseinheiten" gemäß Art. 12 Abs. 1 GG s. Heckel, Schulrecht, S. 134 ff.
81. Heckel, Schulrecht, S. 133.
82. davon geht auch der Bildungsgesamtplan aus s. BT-Dr. VII/1474, S. 40.

83. dabei geht das Bestimmungsrecht der Eltern über den in Art. 7 Abs. 2 GG ausdrücklich ausgeführten Bereich hinaus, vgl. BVerwGE, 18, 38, 40; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 28 ff., insbes. Rn. 34 ff.; Peters, Grundrechte IV/1, S. 382 f., 425 ff.; Wernicke.; BGG, Art. 7, Erl. II 1a.
84. OVG Münster, OVGE 12, 133 ff. im Hinblick auf den Schulausschluß; Ihlenfeld, Pflicht, S. 262; Wimmer, RdJB 1976, 65 ff., 66 zum Problem der Grundrechtsmündigkeit in diesem Bereich vgl. Stein, Recht, S. 30 ff.; Stein-Heymann, AÖR 97, 212.
85. vgl. Stein-Heymann, AÖR 97, 193.
86. andeutungsweise s. BVerwGE 18, 40, 42, das erklärt, der Staat müsse seine organisatorischen Maßnahmen, wenn es sich um die Schließung einer Schule handelt, die von den betroffenen Kindern bereits besucht werde, so einrichten, daß das Recht der Eltern nicht in unzumutbarer Weise beeinträchtigt werde. Diese Begrenzung ergäbe sich bereits aus dem Ineinandergreifen der Art. 6 und 7 GG; vgl. aber BVerwGE 6, 309, 340 und BVerwGE 35, 11, 112, wo ein Anspruch auf Bereitstellung einer den jeweiligen individuellen Wünschen entsprechenden Schule abgelehnt wird; dazu s. auch Abelein, DÖV 1967, 367; Ihlenfeld, Pflicht, S. 262; Klein, Recht, S. 19; Stein, Recht, S. 41 f.; Wimmer, RdJB 1970, 65 f.; a.A. Maunz, Festschrift Küchenhoff, S. 615 f.; Saladin, ZSR NF. 90, 113 ff., 140.
87. Ihlenfeld, Pflicht, S. 262 ff.; zur Ausrichtung an Art. 2 Abs. 1 GG s. Heymann-Stein, AÖR 97, 212 f.

88. Heckel, Schulrecht, S. 112 ff.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 67 ff.; zu dem korrespondierenden Recht der Eltern, ihre Kinder auf Privatschulen zu schicken und der Schüler, solche Schulen zu besuchen s. Heckel, Schulrecht, S. 110, 113; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 68; Link, JZ 1973, 2 m.w.N., sieht das Elternrecht als Grund für die Garantie der Privatschulfreiheit und der Subventionspflicht hierfür an.
89. BVerwGE 23, 347 ff., 350; 27, 360; Heckel, Schulrecht, S. 121 m.w.N.; Link, JZ 1973, 2 ff., m.w.N.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 67, 86 m.w.N.; dabei ist es für diese Feststellungen von sekundärer Bedeutung, ob diese Leistungspflicht aus Art. 7 Abs. 4 in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 GG - Grundsatz der Chancengleichheit - hergeleitet wird oder aus Art. 7 Abs. 4 in Verbindung mit Art. 20, 28 GG.
90. zum Begriff des Deutschen im Sinne des Art. 116 GG vgl. BVerfGE 23, 98, 108 ff. und Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 116, Rn. 4 ff.
91. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Rn. 7.
92. Minderjährige vgl. oben Fn. 52 f.
93. zum Inhalt der Erziehung nach Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG s. oben S.151ff., sowie Ihlenfeld, Pflicht, S. 262 ff.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 6, Rn. 24; Peters, Grundrechte IV/1, S. 378 ff.; zum Inhalt der schulischen Ausbildung s. Heymann-Stein, AÖR 97, 212, 221; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 11; Stein, Recht, S. 43 f.
94. zur Einbeziehung der allgemeinbildenden Schulen in den

Bereich der Ausbildungsstätten vgl. BVerwGE 16, 243; Abelein, DÖV 1967, 376; Bachof, Grundrechte 111/1, S. 250 f.; Thieme, JZ 1959, 376; anders im Hinblick auf Volksschulen Abraham, BGG, Art. 12, Erl. 5c; Hamann-Lenz, Art. 12, Anm. C 4.

95. BVerwGE 16, 243; Bachof, Grundrechte.111/1, S. 263; Brinkmann, Grundrechtskommentar, Art. 12, Anm. I 1b; Hamann-Lenz, GG, Art. 12, Anm. C 4; zum Berufsbegriff s. BVerfGE 7, 397; 13, 106; 14, 22; 17, 241; 33, 330; Bachof, Grundrechte, 111/1, S. 160; Brinkmann, Grundrechtskommentar, Art. 12, Anm. I 1b; Leibholz-Rinck, GG, Art. 12, Anm. 3, Nr. 3; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Rn. 19 m.w.N.; Schmidt-Bleibtreu/Klein, GG, Art. 12, Rn. 5 ff.
96. Bachof, Grundrechte 111/1, S. 253; Brinkmann, Grundrechtskommentar, Art. 12, Anm. I 1b.
97. BVerwGE 21, 28, 292; Abraham, BGG, Art. 12, Erl. II 3c Hamann-Lenz, Art. 12, Anm. B 4; Holland , RdJB 1969, 259; v.Mangoldt-Klein, GG, .Art. 6, Anm. III 4; Weber, RWS 1964, 3 ff., 36 ff., 40; s. auch Fn. 71.
98. dabei ist zu beachten, daß Hochschulen überwiegend der Berufsbildung dienen vgl. auch BVerwGE 7, 288; Bachof, Grundrechte 111/1, S. 253; Brinkmann, Grundrechtskommentar, Art. 12, Anm. I 1b; Hamann-Lenz, GG, Art. 12 Anm. B4; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Rn. 108; zu Fachhochschulen vgl. BVerwG NJW I960, 1122 ff.
99. Bachof, Grundrechte 111/1, S. 263; Brinkmann, Grundrechtskommentar, Art. 12, Anm. I 1b; Hamann-Lenz, GG, Art. 12, Anm. B 4; Klein, Recht, S. 17;v.Mangoldt-Klein,

GG. Art. 12, Anm. III 4.

100. vgl. die Ausführungen unter Fn. 73.

101. zur Drittwirkungsproblematik in diesem Zusammenhang  
BAGE 3, 301; 13, 174; BGHZ 16, 80; 27, 303; Bachof, :  
Grundrechte 111/1, 173, 250 f.

102. vgl. Martens, VVdStRL 30, 26 f m.w.N. zum Gesichtspunkt  
des Ausbildungsmonopols und dem der Gewährleistung auch  
der faktischen Voraussetzungen der Realisierung eines  
Grundrechtes vgl. BVerwGE 6, 13, 15; 7, 125, 136; 16,  
241, 243.

103. OVG Rheinland-Pfalz, VerwRspr 21, 430, 432 m.w.N.;  
Barbey, JZ 1971, 476, 482; Friauf, DVB 1971, 679;  
Maunz, Festschrift Küchenhoff, S. 607; Maunz-Dürig-  
Herzog, GG, Art. 12, Rn. 110 ff.

104. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Rn. 110 ff m.w.N.

105. beispielhaft hierfür Martens, VVdStRL 30, 30 ff.

106. im Zusammenhang mit dem Problem des numerus clausus  
s. BVerwG JZ 1963, 675; OVG Hamburg, VerwRspr. 15, 286,  
289; HessVGH, DVBl 1970, 739 ff.; OVG Rheinland-Pfalz,  
DVBl 1970, 342 ff., BayrVGH, BayVBl 1971, 102 f.

107. VG Frankfurt, DVBl 1969, 941 f.; Abelein, DÖV 1967, 377;  
Friauf, DVBl 1971, 679; Herbig, Einrichtungen, S. 212  
ff.; Menzel, JZ 1959, 661 f.; Ringleb, DVBl 1970, 742 f.;  
Rinken, JUS 1968, 261; Thieme, JZ 1959, 269; Stein,  
Recht, S. 42 f.

108. BVerfGE 33, 303 ff.
109. BVerfGE 33, 303, 330.
110. BVerfGE 33, 303, 330.
111. BVerfGE 33, 303, 331.
112. BVerfGE 33, 303, 334.
113. BVerfGE 33, 303, 333.
114. vgl. Ehmke, VVdStRL 20, 83; Schmidt, AÖR 91, 46 m.w.N.
115. exemplarisch für die Überschneidungen der einzelnen Schranken s. Hamann-Lenz, GG, Art. 2, Anm. B 5, 6, 7.
116. vgl. Hesse, Grundzüge, S. 174.
117. s. etwa den Überblick bei Copic, Grundgesetz, S. 1 ff.; näher zum hier dargelegten Verfassungsverständnis s. Däubler, Grundrecht, S. 140 ff., Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 2 ff.
118. die weite Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Verfassungsbeschwerde wird des öfteren beklagt (Hesse, Grundzüge, S. 172), doch hat die 20 Jahre alte Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bisher zu keinerlei Unzuträglichkeiten geführt.
119. vgl. BVerfGE 20, 150 ff.
120. dazu BVerfGE 7, 207 ff; ständige Rechtsprechung.
121. dazu eingehend E. Hesse, Bindung, S. 30 f.

122. JÖR nF. 1, 61 - die Worte "zu tun und zu lassen" klängen zu vulgär.
123. vgl. jedoch zur freien Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit, die sich mit der unternehmerischen Betätigungsfreiheit in Einklang bringen lassen muß Hoffmann, AuR 1971, 271 ff.
124. Stein, Recht, S. 28 ff. 36.
125. im Ergebnis übereinstimmend BVerfGE 6, 32 ff.; E. Hesse, Bindung, S. 29 mit eingehenden Nachweisen (S. 24, Fn. 2 anders neben K. Hesse und W. Schmidt, aaO, insbes. Peters, Das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit in der höchstrichterlichen Rechtsprechung, 1963.
126. BVerfGE 33, 303, 331.
127. bemerkenswert ist, daß auch die jüngste Entscheidung zum leistungsrechtlichen Charakter der Grundrechte (Entscheidung vom 29.5.1973 - 1 BvR 424/71 - ; - 1 BvR 325/72 - Niedersächsisches Vorschaltgesetz) dem Bildungssektor entstammt.
128. so etwa Forsthoff, Staat, S.61 ff.; Scholz, Koalitionsfreiheit, S. 69 ff.
129. BVerfGE 2, 1, 12; 5, 85, 122; 6, 309, 361; 8, 71, 78; Abendroth, Grundgesetz, S. 13; Däubler, Grundrecht, S. 150; Dürig in: Dürig-Evers, Beschränkung, S. 55; Hamann-Lenz, GG, Einf. C 1; Maihofer Rechtsstaat, S. 10; G. Müller, RdA 1964, 125; v.Mangoldt-Klein, GG, Art. 1, Anm. II 3b; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 1, Rn. 30; Ramm, Arbeitskampf, S. 71 ff.; Ridder, Stellung,

- S. 5; Stuby, Disziplinierung, S. 133 ff.; Wertbruch, Grundgesetz, S. 20.
130. zum "Menschenbild" des Grundgesetzes s. die Rechtsprechungsübersicht bei Leibholz-Rinck, GG, Art. 1, Rn. 2.
131. so insbes. .Ridder, Stellung, S. 14 ff.
132. ebenso Däubler, Grundrecht, S. 174, 188.
133. im Anschluß an Daubler, Grundrecht, S. 147 ff.
134. so BVerfGE 8, 64, 68.
135. so auch BVerfG vom 29.5.1973 - 1 BvR 424/71 - 1 BvR 325/72.
136. zur Grundrechtsgeschichte s. Leisner, Grundrechte, S. 5 ff.; Neumann, Funktionswandel, S. 31 ff.; .Ramm, Einführung, S. 13 ff.
137. vgl. Däubler in:Greiffenhagen, Emanzipation, S. 117 ff.
138. zu den Staatsaufgaben der Gegenwart s. instruktiven Überblick bei Altmann-Düll-Kammerer, Öffentliche Verwaltung, S. 48 ff-und Konbek-Höhnen-Kaltenborn u.a., wirtschaftliche Konzentration, Beilage B 28/72 zur Wochenzeitung "Das Parlament", S. 30 ff.; zur Diskussion um ihre theoretische Bewältigung s. etwa Forsthoff, Staat, S.26 f., 116 ff., 120 ff., Häberle, ZHR 136,435 ff.; Scheuner, DÖV 1971, 1 ff.; Der Thesenstreit um "Stamokap", die Dokumente zur Grundsatzdiskussion der Jungsozialisten, Reinbek 1973.



139. zur Einordnung der Vermögensbildung s. u.a. Pitz, GMH 1970, 577 ; zur Mitbestimmung s. u.a. Deppe-v.Freyberg u.a., Kritik, S. 110 ff., 152 ff.; Gronemeyer, Integration durch Partizipation?, Frankfurt/Main 1973.
140. Zahlenangaben bei Jäeggi, Kapital und Arbeit, S. 70 ff.
141. Boettcher-Hax u.a., Unternehmensverfassung, S. 14 ff.; Huffschmid, Politik, S. 49 ff.
142. s. etwa Fabricius, Mitbestimmung, S. 21; Huffschmid, Politik, S. 100; Ramm in: Gerechtigkeit in der Industriegesellschaft, S. 39 ff.
143. dazu s. Däubler, Grundrecht, S. 1 ff m.w.N.
144. dazu BVerfGE 1, 97, 104; BVerwGE 18, 34, 35; Hamann-Lenz, GG, Art. 1, Anm. A 1b; B 4; Löw, DÖV, 1958, 520; Maihofer, Rechtsstaat, S. 36 f.; v.Mangoldt-Klein, GG, Art. 1, Anm. III 4; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 1, Rn. 3; Nipperdey, Grundrechte II, S. 20; Schmidt-Bleibtreu/Klein, GG, Art. 1, Anm. 5; Zippelius, BGG, Art. 1, Rn. 28.
145. so etwa Herzog, Staatslehre, S. 385.
146. Verhandlungen des Hauptausschusses, 42. Sitzung am 18.1.1949, Sten. Prot. S. 533 ff.
147. Verhandlungen des Hauptausschusses, 42. Sitzung am 18.1.1949, Sten. Prot. S. 533.
148. aa0., S. 535, 536.
149. Dürig, JZ 1953, 197 und v.Mangoldt, in Verhandlungen, S. 533

150. Abendroth in: Sultan-Abendroth, S. 85, 94 f.; Carlo Schmid, DÖV 1949, 203; Schwerdtfeger, Paritätische Mitbestimmung, S. 176 f.; Sörgel, Konsensus, S. 208; Weber, Staat, 4, 413.
151. Herzog, Staatslehre, S. 388; Hesse, Grundzüge, S. 120; Zippelius, Staatslehre, S. 153.
152. Sörgel, Konsensus, S.55 ff.auch zum folgenden.
153. s. die Nachweise bei Scholz, Grundrecht, S. 37 ff.
154. vgl. Forsthoff (Hrsg.), Rechtsstaatlichkeit und Sozialstaatlichkeit, sowie die bei Leibholz-Rinck, GG, (Art. 20, Rn. 12 - 14 f) mitgeteilte Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts; s. weiter Wollny, Die Sozialstaatsklausel in der Rechtssprechung des BAG, AuR 1973, 33 ff.
155. vgl. Brunner, Problematik, S.19 ; Tomandl, Einbau, S. 36.
156. zu diesem Fall s. Däubler, Grundrecht, S. 190 ff.
157. Herzog, Staatslehre, S.387; Hesse, Grundzüge, S. 217 f.; Martens, WdStRL,.30, 36 ; Sörgel, Konsensus, S.55 ff.; Zippelius, Staatslehre, S. 179.
158. BVerfGE 26, 60 f.
159. BVerfGE 33, 303 ff.
160. BVerfGE 20, 97.

161. so etwa Däubler, Grundrecht, S. 129 ff.
162. oben 2.3.2.2.
163. Theorie von der mittelbaren Drittwirkung im Wege der Einwirkung über die Generalklauseln des Zivilrechts - so das Bundesverfassungsgericht und die herrschende Meinung; Theorie der unmittelbaren Drittwirkung - so insbes. Leisner, aaO und Nipperdey in Grundrechte, II, 20 ff.
164. so die Formulierung Raisers in: 46. DJT, S. B 10.
165. darauf stützt sich etwa Müller, RdA 1964, 125.
166. so etwa Krüger, RdA 1957, 205.
167. so etwa Däubler, Grundrecht, S. 227 ff.
168. vgl. Gamillscheg, AcP 164, 446.
169. so zutreffend Däubler, Grundrecht, S. 235 ff., 247.
170. BVerfGE 15, 288, 294 ff.; 25, 44, 62 ff.; 27, 71, 80 ff.
171. zur Monopolrechtssprechung des Reichsgerichts und zum heutigen Diskussionsstand s. Larenz, Lehrbuch, S. 368 ff.
172. Engels, Lage, S. 231 ff.; Habermas, Notizen, S. 224; Hinz, Tarifhoheit, S. 15 ff.; noch 1850 betrug die durchschnittliche Zahl der Wochenstunden 85, s. Lüdtker, Freizeit, S. 13.
173. Habermas, Notizen, S. 224.

174. Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 72 ff.
175. Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 61 ff.
176. so deutlich für Industriearbeiter Klose, Arbeitsmüdigkeit, S. 16, der auch die starke Zunahme der Neurosen darauf zurückführt; s. auch Kern-Schumann, Industriearbeit, I, S. 183 ff.
177. zu den medizinischen Konsequenzen (Betriebsunfälle, Krankenstand) s. Deppe, Industriearbeit, S. 118 ff, 125 ff.
178. Krankheit kann eine ordentliche Kündigung rechtfertigen BAG AP Nr. 1, 2 zu § 1 KSchG - Krankheit - ; Krankheit führt zum Verlust von Anwesenheitsprämien - BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB - Anwesenheitsprämie - und AP Nr. 85 zu § 611 BGB - Gratifikation - .
179. Zulässigkeit eines Produktographen - BGA AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG 1952 - Ordnung des Betriebes - ; Zulässigkeit einer Aufschaltanlage - BAG DB 1973, 972.
180. Hochrein, Arbeitsermüdung, S. 33.
181. Habermas, Notizen, S. 222.
182. Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 61 ff., m.w.N.
183. Angaben nach Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 229 m.w.N.
184. Berechnung nach Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 230.

185. Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 248.
186. zit. nach Osterland-Deppe-Gerlach u.a., Probleme, S. 386.
187. Schleicher, Aspekte, S. 36, Anm. 6.
188. vgl. Klose, Arbeitsmüdigkeit, S. 20 f.; Hochrein, Arbeitsermüdung, S. 33: 2 - 3 Wochen als Block in Anspruch genommener Jahresurlaub ist vom medizinischen Standpunkt aus geboten.
189. besonders hoch dürfte die zeitliche Beanspruchung bei den ca. 250 000 Nebenerwerbs-Landwirten liegen, während manche Angestellten- und Beamtentätigkeiten in der privaten Verwaltung, aber auch in Bereichen des öffentlichen Dienstes ein gewisses Maß an Regeneration auch während der Dienstzeit erlauben.
190. Sinzheimer, korporativer Arbeitsnormenvertrag, Band 1, S. 2 ff.
191. aus der heutigen Literatur s. etwa Däubler, Grundrecht, S. 1 ff.; Hueck-Nipperdey, I, S. 26; Neumann, RdA 1951, 1 ff.; Richardi, Kollektivgewalt, S. 110.
192. Rehhahn, AuR 1963, 238; Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung, S. 11.
193. so etwa Wolf, Entscheidungsfreiheit, S. 13.
194. auch die Vereinbarung von Teilzeitarbeit wird in der Regel daran scheitern, daß der Arbeitnehmer auf den vollen Verdienst angewiesen ist oder/und daß der Arbeitgeber nur Arbeitskräfte einstellen will, die während

der ganzen Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

195. Hamann-Lenz, GG, Art. 12 Anm. B 6c.

196. Hamann-Lenz, GG, Art. 12 Anm. B 6b.

197. dazu s. oben 2.3.3.2.

198. ebenso zu Bildungszwecken.

199. vgl. Häberle, WdStRL 30, 92 ff.

200. ähnlich Däubler in: Däubler/Mayer-Maly, negative Koalitionsfreiheit, S. 43.

201. dazu BAG BB 1973, 243 ff.

202. 2.3.4.1.

203. LFZG; §§ 616 BGB, 63 HGB.

204. BAG AP Nr. 32 zu § 616 BGB (Arztbesuch); BAG AP Nr. 21 23 zu § 63 HGB, AP Nr. 25 zu § 133c GewO; § 7 LFZG (Kuren).

205. zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und zu ihren Ausnahmen s. §§ 105a ff GewO.

206. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, S. 416.

208. §§45, 74 Abs. 2 S. 3 BetrVG.

209. dazu im einzelnen Däubler, Ideal, § 3 III 4.

210. Hueck-Nipperdey, 11/2, S. 897 f.; Reuß, AuR 1366, 266 und AuR 1969, 289, jeweils m.w.N.
211. BAG AP Nr. 10 zu Art. 9 GG; zu Kritik s. Däubler, Ideal, §3 II 2 und Hoffmann, AuR 1969, . 73 ff.
212. Gesetz über den Hausarbeitstag des Landes Bremen vom 29.6.1948 - GB1. S. 95 -; Gesetz über den Hausarbeitstag des Landes Hamburg vom 17.2.1949 - GVB1. S. 15 -; Gesetz betreffend hauswirtschaftliche Freizeit für Frauen (Hausarbeitstag) des Landes Niedersachsen vom 9.5.1949 - GVB1. S. 104 -; Gesetz über die Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand des Landes Nordrhein-Westfalen vom 27.7.1948 -.GVB1. 1949 S. 6 -.
213. beachte im vorliegenden Zusammenhang insbes. die als Beschäftigungsverbote formulierten Freistellungen von der Arbeit nach §§ 3, 4 und 6 MuSchG.
214. s. als Beispiele, BAG APNr. 38 zu § 616 BGB und BAG AP Nr. 43 zu § 616 BGB (Teilnahme an der goldenen Hochzeit der Eltern als Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB mit der Folge der Lohnfortzahlung).
215. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, S. 370.
216. Gesetz zur Verbesserung von Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung (Leistungsverbesserungsgesetz - KLVG) vom 19.12.1973, BGB1. 1 1925.
217. § 185c Abs. 3 RVO in der Fassung des KLVG.
218. § 185c Abs. 1 RVO in der Fassung des KLVG.

219. oben 3.3.4.2.3. und 3.3.4.3.

220. der Ausübung staatsbürgerlicher Pflichten dient das Arbeitsplatzschutzgesetz vom 30.3.1957 - BGBI. 1 293 -, das ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Wehrdienstes und damit eine unbezahlte Freistellung anordnet, sowie die Auffassung, die Einberufung zu einem Laienrichteramt führe zur Anwendung des § 616 Abs. 1 BGB; dazu Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, S. 370.

221. Beispiele: die arbeitsrechtliche Figur der "Individualsphäre" als Grenze der Tarifmacht führt meist zu den selben Ergebnissen wie die Grundrechtsbindung der Tarifparteien; dazu Däubler, Grundrecht, S. 243 ff.; die unter Hinweis auf das Gemeinwohl entwickelten Streikgrenzen lassen sich unschwer aus einer entsprechenden Anwendung des Art. 5 Abs. 2 GG heraus begründen; so Lerche, Zentralfragen, S. 46.

222. dasselbe gilt, wenn man die Fürsorgepflicht als Ausdruck des gesetzlich nicht begründbaren personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnisses ablehnt - zur Kritik s. Däubler, Ideal, §5 II 2; Geffken, DuR 1973, 107 ff.; Schwerdtner, Fürsorgetheorie, S. 79 ff.; Unterseher, Arbeitsvertrag, S. 64 ff.; Wolf, Entscheidungsfreiheit, S. 13 - und statt dessen die konkreten Pflichten des Arbeitgebers aus § 75 Abs. 2 BetrVG - Pflicht zur Förderung der freien Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit heraus entwickelt. In beiden Fällen ist im übrigen die Stringenz der Argumentation nicht größer als bei anderen Konkretisierungen der Fürsorgepflicht.

223. BAG AP Nr. 6 zu § 611 BGB - Urlaubsrecht -.

224. sofern man nicht auf formelhafte Ausführungen wie bei



der Begrenzung der Fürsorgepflicht für eingebrachte Sachen des Arbeitnehmers zurückgreifen will.

4. Die durch den Bildungsurlaub aufgeworfenen Einzel-  
fragen --- Übersicht.

Die Klärung der verfassungsrechtlichen Fragen ermöglicht nunmehr eine detaillierte Behandlung der Rechtsprobleme, die mit einer Einführung von Bildungsurlaub durch Gesetz, durch Tarifvertrag und aufgrund von betrieblichen oder individuellen Abmachungen auftreten. Dabei soll mit Rücksicht auf die bereits vorhandenen <sup>1.)</sup>, die geplanten oder vorgeschlagenen Regelungen <sup>2.)</sup> zunächst die Normierung durch den Gesetzgeber im Vordergrund stehen. Als erstes stellt sich hier die Frage nach der Abgrenzung der Bundes- und Landeskompetenzen: Welche Problemkreise kann der Bund nach eigenen Vorstellungen regeln, welche sind zwingend dem Landesrecht vorbehalten. Hier ist eine eingehende Untersuchung schon deshalb erforderlich, weil der Bildungsurlaub sowohl arbeitsrechtliche als auch solche Fragen berührt, die üblicherweise mit der Kulturhoheit der Länder in Verbindung gebracht werden. In dem - bisher allein praktisch gewordenen - Fall einer „Totalregelung“ der Bildungsurlaubsmaterie durch den Landesgesetzgeber sind zudem Probleme des personellen Geltungsbereichs, also Fragen des internationalen Arbeitsrechts zu klären (dazu unten 4. 1.).

Der anschließende Abschnitt befaßt sich mit den inhalt-

lichen Schranken, die der Gestaltungsfreiheit des Bundes- oder Landesgesetzgebers gesetzt sind. Zwar wurde die prinzipielle Vereinbarkeit einer Bildungsurlaubsregelung mit den Grundrechten des jeweils betroffenen Arbeitgebers bereits oben bejaht<sup>3.)</sup>. Jetzt geht es jedoch darum, ob bestehende Ausgestaltungen - wie etwa eine Dauer von 4 Wochen im Jahr<sup>4.)</sup> oder die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung und Übernahme der Teilnahmekosten mit dessen verfassungsrechtlich geschützten Interessen in Einklang stehen. Weiter ist zu klären, ob der Gesetzgeber den Kreis der Anspruchsberechtigten beliebig weit ziehen kann oder ob er an bestimmte Kriterien gebunden ist. Schließlich wird die Frage zu behandeln sein, ob durch Gesetz eine allgemeine Weiterbildungspflicht eingeführt werden kann, oder ob dies nur unter den Voraussetzungen des Art. 12a Abs. V S. 2 GG möglich ist (dazu insgesamt unten 4.2.).

Der dritte Abschnitt betrifft den Fragenbereich der Bildungsinhalte. Kann der Gesetzgeber hier Direktiven setzen, ist er dazu sogar von Verfassungs wegen verpflichtet? Wie ist der pädagogischen Freiheit der Lehrpersonen Rechnung zu tragen? Kann Bildungsurlaub nur in Institutionen realisiert werden, die als solche, oder deren Einzelveranstaltungen staatlich anerkannt sind? Wie sollte das Anerkennungsverfahren ausgestaltet

sein? Sollte die Anerkennung auch von Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Auszubildenden abhängen. (Dazu unten 4.3.)

Der folgende vierte Abschnitt wird Fragen der praktischen Durchführung behandeln, die häufig nur mit Hilfe von rechtspolitischen oder reinen Zweckmäßigkeitserwägungen gelöst werden können. Dabei wird zunächst die Auswahl der Teilnehmer im Vordergrund stehen, die während der Anlaufzeit jeder Bildungsurlaubsregelung mit Rücksicht auf absehbare Knappheitssituationen große Bedeutung gewinnen könnte. In diesem Zusammenhang wird auf kollidierende Wünsche verschiedener Arbeitnehmer in demselben Betrieb ebenso einzugehen sein wie auf Engpaßsituationen in den Bildungseinrichtungen; in beiden Fällen kommt der Mitentscheidung durch Betriebsrat, Gewerkschaften oder sonstige Vertretungsorgane der Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit zu. Im Anschluß daran sollen Einzelfragen abgehandelt werden, die bei jeder gesetzlichen Regelung auftreten: Soll eine Wartezeit vorgesehen, kann der Urlaubsanspruch übertragen oder abgegolten werden, ist der Arbeitgeber von der Teilnahme zu unterrichten usw.? (Dazu unten 4.4.).

Der fünfte Abschnitt, befaßt sich mit den Rechtsfragen, die durch eine tarifliche Regelung des Bildungsurlaubs aufgeworfen werden. Dabei wird es zunächst um das

Problem gehen, ob die den Tarifparteien eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten weniger weit reichen als die des Gesetzgebers, weil die Tarifautonomie nicht alle Gegenstände möglicher gesetzlicher Regelungen erfassen oder weil zusätzliche Schranken unter dem Gesichtspunkt des Schutzes von Individualinteressen bestehen könnten. Aufmerksamkeit verdient weiter die Frage des personellen Geltungsbereichs tariflicher Abmachungen. Als Besonderheiten tariflicher Gestaltungsmöglichkeiten wird die Schaffung gemeinsamer Einrichtungen für die Finanzierung und für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen zu erörtern sein; dabei verdienen die Ausgestaltung ihrer Leitung und die Mitbestimmungsrechte der Be-  
diensteten sowie der Auszubildenden besonderes Interesse. Abschließend wird das Verhältnis zwischen tariflichen und gesetzlichen Bildungsurlaubsansprüchen abzustecken sein( dazu unten 4.5.).

Im sechsten und letzten Abschnitt schließlich geht es um die Frage, ob und in welchem Umfang Ansprüche auf bezahlten oder unbezahlten Bildungsurlaub auch durch Betriebsvereinbarung, durch stillschweigende Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, durch allgemeine Arbeitsbedingungen oder durch Individualvertrag begründet werden können (dazu unten 4.6.).

#### 4.1. Die Gesetzgebungskompetenz.

Hier geht es um die Frage, ob die angesprochenen Punkte, soweit sie nicht schon wie die tarifliche Rechtsetzungsbefugnis der sozialen Gegenspieler ausdrücklich geregelt sind, in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes oder der Länder fallen.

##### 4.1.1. Umfang der Bundeszuständigkeit.

Eine Bundeszuständigkeit kann sich allein aus den Art. 73 - 75 GG ergeben, obwohl dort weder der Bildungsurlaub insgesamt noch einzelne der mit seiner Realisierung zusammenhängenden Fragen ausdrücklich aufgeführt sind. Nach Art. 74 Ziff. 12 GG unterliegt jedoch der Bereich des Arbeitsrechts der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Dieser erhält damit bei Zugrundelegung der herkömmlichen Definition des Begriffes Arbeitsrecht die Befugnis, die Gesamtheit der zivil- und öffentlich-rechtlichen Vorschriften zu erlassen, die den Tatbestand der abhängigen Arbeit regeln<sup>5.)</sup>. Damit sind die in Art. 74 Ziff. 12 GG ausdrücklich aufgezählten Materien wie das Betriebsverfassungsrecht, aber auch das Arbeitsvertragsrecht und das Recht der Arbeitsbedingungen unter Einschluß des Urlaubsrechtes erfaßt<sup>6.)</sup>. Der Bundesgesetzgeber ist

daher ebenso berechtigt, den Freistellungsanspruch selbst zu regeln wie seine Dauer und seine Behandlung im Einzelfall (Abgeltung, Übertragung usw.), die Lohnfortzahlung und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber wie auch den Kreis der anspruchsberechtigten Personen <sup>7.)</sup>. Soweit gilt nichts anderes als für § 37 Abs. 7 BetrVG, dessen Verfassungsmäßigkeit - soweit ersichtlich - bisher nicht bestritten wurde.

Zweifel an der Bundeskompetenz könnten jedoch dort auftauchen, wo sich gesetzliche Regelungen auf die Bildungsveranstaltungen selbst beziehen. Dies kann durch bundesgesetzliche Regelungen geschehen, die etwa den Freistellungsanspruch zwingend vom Besuch bestimmter, staatlich anerkannter Bildungsveranstaltungen abhängig machen, die - weitergehend - die Ziele der Bildungsveranstaltungen festlegen <sup>8.)</sup>, die die Voraussetzungen der staatlichen Anerkennung näher bestimmen oder die das Anerkennungsverfahren selbst regeln.

Solche Regelungen können einen Eingriff in die Kulturhoheit der Länder darstellen, wird doch die Erwachsenenbildung als Teil des allgemeinen Bildungswesens von den Kompetenzbestimmungen der Art. 73 - 75 GG nicht erfaßt. Zwar sind die Zuständigkeiten des Bundesgesetz-

gebers auf dem Kulturbereich in den letzten Jahren stark ausgeweitet worden, weil der schnell wachsende Bedarf eine größere Einheitlichkeit von Planung und Mitteleinsatz erforderlich machte <sup>9.)</sup>; das gilt jedoch nur für das Gebiet der Hochschulen, der Forschung, der Bildungsplanung und der Ausbildungsförderung. In den übrigen Teilen des Bildungswesens bleibt es bei den bisherigen bescheidenen Bundeskompetenzen: Nicht nur der durch Art. 7 GG vorgezeichnete Schulbereich <sup>10.)</sup>, sondern auch die im vorliegenden Zusammenhang allein interessierende Erwachsenenbildung <sup>11.)</sup>, gehören zur Kulturhoheit der Länder <sup>12.)</sup>, die als "Herzstück der Eigenstaatlichkeit" <sup>13.)</sup> von diesen nachhaltig verteidigt wird. Das bedeutet aber, daß allein die Länder befugt sind, den Charakter der einzelnen Bildungsveranstaltungen und die zu vermittelnden Bildungsinhalte festzulegen, die Organisation der Bildungsträger und Veranstalter im einzelnen auszugestalten, die Voraussetzungen für die Qualifikation der Lehrpersonen zu normieren und über die Einführung von Mitbestimmungsrechten für Teilnehmer, Lehrer und gesellschaftliche Organisationen zu befinden <sup>14.)</sup>. Als Beispiele können hier die bereits gültigen oder kurz vor der Verabschiedung stehenden Erwachsenenbildungsgesetze dienen <sup>15.)</sup>.



Die Bindung des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs an den Besuch von Bildungsveranstaltungen im allgemeinen berührt die Kulturhoheit jedoch nicht, da die Länder in Bereich der Erwachsenenbildung völlig freie Hand behalten. Hier macht der Bundesgesetzgeber lediglich die von ihm eingeräumten Befugnisse von Entscheidungen der Länder abhängig, ohne diese "Vorfrage" zum Gegenstand einer eigenen Regelung zu erheben. Dies gilt auch dann, wenn der Bundesgesetzgeber wie in § 37 Abs. 7 BetrVG geschehen, die Freistellung an den Besuch staatlich anerkannter Veranstaltungen knüpft, weil dadurch nicht einmal eine ausdrückliche Pflicht zur Schaffung eines Anerkennungsverfahrens begründet wird<sup>16.)</sup>. Auch die globale Festlegung des Fortbildungszieles auf berufliche oder politische Bildung begegnet keinen rechtlichen Bedenken, da auch dies den Spielraum der Länder nicht einengt, handelt es sich doch um eine bloße Bedingung für die Geltendmachung eines arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs. Anders wäre hingegen eine Regelung zu beurteilen, die den Bildungsurlaub an den Besuch bestimmter, eng umgrenzter Veranstaltungen knüpfte: Dies könnte zu einer weitgehenden tatsächlichen Einengung des Spielraums der Länder führen, die zwar das Recht zur Durchführung von Veranstaltungen beliebiger Art behalten würden, jedoch

damit rechnen müßten, daß alle nicht durch die Freistellungsmöglichkeit "privilegierten" Bildungsmaßnahmen keinen oder nur ganz geringen Zuspruch erhalten und damit praktisch "ausgetrocknet" würden. Eine solche Vorschrift käme damit einer als Eingriff in die Kulturhoheit der Länder eindeutig verfassungswidrigen Regelung der Bildungsinhalte gleich. Weiter fehlt dem Bundesgesetzgeber auch die Zuständigkeit, die Voraussetzungen für eine staatliche Anerkennung der Bildungsmaßnahmen oder ihres Veranstalters festzulegen. Die Mindestanforderungen im Hinblick auf Organisation und Ausstattung des Trägers, auf Qualifikation der Lehrpersonen und auf die Mitbestimmungsbefugnisse der Teilnehmer und Lehrer festzulegen, ist vielmehr allein Sache der Länder. Daraus folgt aber, daß auch eine Regelung des Verfahrens in diesen Punkten nicht zulässig ist, da die Regelungskompetenz des Bundes auf dem Gebiet der Verwaltung nicht weitergehen kann als auf dem Gebiet der Gesetzgebung <sup>17.)</sup>.

Ein abweichendes Ergebnis kann höchstens für einen Teil der Bildungsurlaubsfälle aus Art. 74 Ziff. 11 GG folgen. Die dort festgelegte konkurrierende Bundeszuständigkeit für das "Recht der Wirtschaft" ist nach herrschender Auffassung weit auszulegen <sup>18.)</sup> und umfaßt neben der

auf die Erzeugung und Verteilung von Gütern bezogenen wirtschaftlichen Betätigung<sup>19.)</sup> auch das Berufsrecht<sup>20.)</sup>. Daraus wird von der ebenfalls weit überwiegenden Auffassung<sup>21.)</sup> nicht nur die Zuständigkeit des Bundes zur Festlegung des Berufsbildes und zur rechtlichen Ordnung des Berufs abgeleitet, sondern auch das Recht zur Regelung der für die Berufsausübung erforderlichen Ausbildung. Zwar macht diese Kompetenz vor der Befugnis der Länder zur schulischen Berufsbildung halt<sup>22.)</sup>, doch erfaßt sie den gesamten betrieblichen Teil der beruflichen Bildung<sup>23.)</sup>. Auf diesem Gebiet kann der Bund die Ausbildungsordnungen wie auch die Prüfungsinhalte, die Lehrpläne und Mindestvoraussetzungen an die materielle Ausstattung der Lehrwerkstätten und Ausbildungsbetriebe, an die Qualifikation der Ausbilder und an die Mitbestimmungsrechte der Ausbilder wie auch der Lernenden festlegen<sup>24.)</sup>. Wird diese Zuständigkeit in der Regel auch schwerpunktmäßig auf die Erstausbildung bezogen, so ergreift sie den Bereich der Weiterbildung jedenfalls dann, wenn dieser in das System des Erwerbs von Berechtigungen zur Berufsausübung eingliedert ist<sup>25.)</sup>. Theoretisch ist es daher denkbar, daß der Bund auch die Inhalte der Veranstaltungen, für die Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden kann, sowie die Anerkennungsvoraussetzungen und das Aner-

kennungsverfahren regelt. Die dafür notwendigen Bedingungen - betrieblicher Charakter der Fortbildungsmaßnahme und Einbettung in einen Ausbildungsgang mit berufsqualifizierendem Abschluß - machen diese Möglichkeit jedoch zu einer derartigen Ausnahmeerscheinung, daß eine weitere Vertiefung hier nicht angezeigt erscheint.

4. 1. 2. Umfang der Landeszuständigkeit.

Das Fehlen eines Bildungsurlaubsgesetzes des Bundes legt den Schluß auf die Zuständigkeit der Länder zur Regelung der gesamten mit dem Bildungsurlaub zusammenhängenden Fragen nahe, können sie doch nach Art. 72 Abs. 1 GG in Fällen dieser Art in vollen Umfang tätig werden. Bedenken könnten sich jedoch ergeben, wenn das Arbeitsrecht als Teil des bürgerlichen Rechtes vom Kodifikationsprinzip erfaßt würde, das jede normsetzende Tätigkeit der Länder verbietet<sup>26.)</sup>. Selbst wenn dies nicht zutreffen sollte, wäre immerhin zu fragen, ob nicht durch das BUrlG, das BerBiG oder das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen eine abschließende Regelung der hier interessierenden Fragen erfolgt ist.

Was zunächst das Kodifikationsargument betrifft, so muß in Übereinstimmung mit der Entscheidung des BVerfG zum

HambUrlG <sup>27.)</sup> davon ausgegangen werden, daß das Arbeitsrecht nicht Teil des bürgerlichen Rechtes ist. Für diese Auffassung spricht einmal die innere Systematik des Art. 74 GG, der ausdrücklich zwischen "bürgerlichem Recht" in Ziff. 1 und "Arbeitsrecht" in Ziff. 12 unterscheidet. Zum anderen kann nicht übersehen werden, daß sich die Vorschriften des Arbeitsrechtes gerade als Ausdruck bewußter Distanzierung von den Normen des bürgerlichen Rechtes entwickelt haben, die man weithin als ungeeignet für die Regelung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ansah <sup>28.)</sup>. Ihrem Inhalt nach spiegeln überdies die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehr viel stärker das jeweilige Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit wieder als dies die über Jahrzehnte hinweg beinahe unverändert fortgeltenden Vorschriften des BGB tun <sup>29.)</sup>. Weiter gehört unbestritten ein beträchtlicher Teil des Arbeitsrechts zum Bereich des öffentlichen Rechts und kann schon deshalb nicht an der Kodifikationswirkung des BGB teilhaben. Schließlich enthalten auch wesentliche "zivilrechtliche Bestandteile" so zahlreiche Besonderheiten, daß ihre Integration in das rechtsdogmatische System des bürgerlichen Rechtes noch immer nicht gelungen ist: Das zeigen die zahlreichen, im Grunde unfruchtbaren Kontroversen um die Rechtsnatur des Tarifvertrages <sup>30.)</sup> ebenso wie etwa die Tatsache, daß die Rechtsgeschäftslehre des

Bürgerlichen Gesetzbuchs offensichtlich nicht auf die im Betriebsverfassungsgesetz erfaßten Planungs- und Organisationsakte paßt <sup>31.)</sup>, wenn auch bisher noch kein angemessener Ersatz gefunden wurde <sup>32.)</sup>. Aus diesen Gründen kann das Arbeitsrecht nicht als Bestandteil des bürgerlichen Rechts angesehen werden - es unterliegt somit nicht der Kodifikationswirkung. Als eigenständiges Rechtsgebiet wiederum besteht es aus einer großen Zahl von Einzelregelungen, deren Zusammenfassung und Vervollständigung in einem Arbeitsgesetzbuch angestrebt wird <sup>33.)</sup>.

Auch auf dem hier unmittelbar einschlägigen Teilgebiet des Urlaubsrechts sind abschließende Regelungen durch den Bund bisher nicht erfolgt, da das BUrlG lediglich den Erholungsurlaub, nicht aber die Freistellung von der Arbeit zu anderen Zwecken erschöpfend regeln wollte <sup>34.)</sup>. Vergleichbares gilt für das BerBiG, das außer der Freistellung für den Besuch der Berufsschule keine anderen Bestimmungen dieser Art enthält. Wie wenig man bei seiner Verabschiedung an eine abschließende Regelung gerade dieses Sachverhalts dachte, zeigt die Ablehnung eines Antrages der SPD-Fraktion, der - begrenzt auf Jugendliche - eine Freistellung für jährlich höchstens 10 Tage zur Teilnahme an "Veranstaltungen der Jugendförderung, der Jugendbegegnung und der Gewerk-

schaften, sowie an Gottesdiensten und an solchen Einrichtungen, die der geistigen und körperlichen Aus- und Fortbildung dienen" in das Gesetz einfügen wollte <sup>35.)</sup>. Ebenso wenig vermögen das AFG <sup>36.)</sup>, das BaföG <sup>37.)</sup> und das BetrVG <sup>38.)</sup> in dem hier interessierenden Bereich kodifikatorische Wirkung zu entfalten.

Die Frage bedarf jedoch näherer Prüfung, ob das Bundesgesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen <sup>39.)</sup> einer landesrechtlichen Regelung des Bildungsurlaubs entgegensteht, das bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen <sup>40.)</sup> den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung nach Anhörung der beteiligten Kreise <sup>41.)</sup> zum Erlaß von Rechtsverordnungen mit Mindeststandardcharakter ermächtigt. Zwar wurde diese Auffassung in erster Linie im Zusammenhang mit der durch das BUrlG erledigten Diskussion um die Verfassungsmäßigkeit der Urlaubsgesetze der Länder vertreten <sup>42.)</sup>. Dem damals vorgetragenen Hauptargument, der Bundesgesetzgeber habe mit dem Erlaß des Gesetzes auch das gesamte Recht der Beurlaubung an sich ziehen wollen <sup>43.)</sup>, könnte indes auch heute noch Bedeutung zukommen, da der Bildungs- ebenso wie der Erholungsurlaub als "Arbeitsbedingungen" zu qualifizieren sind <sup>44.)</sup>. Eine Sperrwirkung kann jedoch nicht angenommen werden, da das Gesetz in § 4 Abs. 4 ausdrücklich klarstellt, daß

es nur auf solche Bedingungen abzielt, die "die unterste Grenze der Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen" bilden. Zu Recht hat man daher in Bereichen des Lohns von einem "lohnpolitischen letzten Verteidigungswall" gesprochen <sup>45.)</sup> und ihn dem "angemessenen Lohn" gegenübergestellt <sup>46.)</sup>. Solche Mindestbedingungen, die eine „äußerste Grenze gegen sozial untragbare Verhältnisse aufrichten" sollen <sup>47.)</sup>, würden bei Fehlen anderer gesetzlicher Regelungen dasjenige Maß im Bereich des Erholungsurlaubs an bezahlter Freistellung umfassen, das für die physische und psychische Reproduktion unabdingbar und somit für den einzelnen von absolut existentieller Bedeutung ist. Die Einbeziehung der Freistellung zu Bildungszwecken würde dagegen die Intension des Gesetzes verfehlen, da ein entsprechender Anspruch trotz der überragenden Bedeutung der Bildung für den einzelnen und die Gesellschaft in den Bereich der "angemessenen Arbeitsbedingungen" gehört. Derartigen Regelungen gegenüber aber sieht das Gesetz seine Nachrangigkeit vor, da § 1 Abs. 1 zwar ausdrücklich nur Tarifverträge erwähnt, dadurch jedoch gleichzeitig zum Ausdruck bringt, auch andere rechtliche Formen zur Schaffung sozialer Verbesserungen nicht blockieren zu wollen <sup>48.)</sup>.



Damit läßt sich als Ergebnis festhalten: So lange keine bundesrechtliche Regelung des Bildungsurlaubs besteht, sind die Länder zur Regelung grundsätzlich aller anstehenden Probleme befugt<sup>49.)</sup>.

#### 4.1.2.1. Erweiterung von Betriebsratsbefugnissen durch Landesgesetz?

In einer Einzelfrage können sich jedoch Bedenken gegen die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers ergeben: Wollte ein Bildungsurlaubsgesetz dem Betriebsrat zusätzliche, über die §§ 96 - 98 BetrVG hinausgehende Beteiligungsrechte einräumen, so läge darin eine Regelung auf einem Gebiet, das eine eingehende bundesrechtliche Regelung erfahren hat: Angesichts des offensichtlich abschließenden Charakters des BetrVG ist eine betriebsverfassungsrechtliche Norm des Landesrechtes nur möglich, wenn sie als unselbständiger Annex zu den Urlaubs- und bildungsrechtlichen Normen angesehen werden könnte. Dies läßt sich jedoch nur schwer begründen: Wollte man den bloßen Bezugspunkt "Bildungsurlaub" dafür ausreichen lassen, so würde sich im vorliegenden Fall wie auch auch bei vielen anderen Regelungskompetenzen eine weitgehende Verwischung der Zuständigkeitsgrenzen ergeben. Eine Übertragung dieses Maßstabs auf die Bundeskompetenz müßte dazu führen, daß der Bund "kraft Sachzusammenhangs" auch die Bildungs-

Inhalte mitregeln könnte. Mit Recht hat daher das Bundesverfassungsgericht im parallel liegenden Fall der "Strafbewehrung" von Landesrecht Art. 74 Ziff. 1 GG angewandt und insoweit eine konkurrierende Bundeszuständigkeit bejaht<sup>50.)</sup>. Abweichendes könnte nur gelten, wenn die dem anderen Sachgebiet angehörende Norm im Gesamtkontext der Regelung völlig unbedeutend oder aber für das praktische Funktionieren des Landesgesetzes absolut unerlässlich wäre<sup>51.)</sup>. Beide Voraussetzungen liegen bei einer Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse nicht vor. Ohne Bedeutung ist schließlich auch die von der herrschenden Auffassung bejahten Möglichkeit einer tariflichen Erweiterung der Betriebsratsbefugnisse<sup>52.)</sup>, da die Kompetenzabgrenzung zwischen dem Gesetzgeber, und den Tarifparteien anderen Grundsätzen folgt als den in Art. 70 - 75 GG niedergelegten<sup>53.)</sup>.

#### 4.1.2.2 Örtlicher und personeller Geltungsbereich des Landesrechts.

Die landesrechtliche Regelung des Bildungsurlaubs wirft weiter die im Rahmen von Bundesrecht nicht auftauchende Frage nach dem örtlichen und insbesondere nach dem personellen Geltungsbereich auf: Welche Arbeitnehmer werden von dem im Bundesland X erlassenen

Gesetz erfaßt, wer untersteht den Vorschriften des Bundeslandes Y?

Bei der Entscheidung dieser Probleme ist der Gesetzgeber ähnlich wie im Rahmen des internationalen Privatrechts grundsätzlich frei; er kann sein eigenes Recht für anwendbar erklären, wenn ein nicht nur marginaler Berührungspunkt mit dem betreffenden Bundesland besteht. Theoretisch kommt daher der Sitz des Arbeitgebers ebenso in Betracht wie der Ort des Vertragsabschlusses oder der Wohnsitz der Arbeitsvertragsparteien. In Zusammenhang mit der gleichgelagerten Frage nach dem Geltungsbereich der bis 1963 bestehenden Landesgesetze über den Erholungsurlaub hat sich die Anknüpfung an den Arbeitsort als praktikabel erwiesen<sup>54.)</sup>, da auf diese Weise am wenigsten Kollisionen mit den dem Territorialitätsprinzip folgenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsrechts<sup>55.)</sup> entstehen und überdies meist auch innerhalb desselben Landes ein Gerichtsstand begründet ist. Das bedeutet, daß der Sitz des Betriebs den Ausschlag gibt, in den der Arbeitnehmer faktisch eingegliedert ist, da dort in aller Regel auch die tatsächliche Arbeit geleistet wird. Unschädlich ist dabei eine vorübergehende Abwesenheit durch Entsendung in ein anderes "Rechtsgebiet", da die im Sozialversicherungsrecht entwickelte und in

das Arbeitsverweisungsrecht übernommene Ausstrahlungstheorie<sup>56.)</sup> auch hier Anwendung findet. Eine dauernde Entsendung jedoch würde die Eingliederung hinfällig machen und zur Anwendung des an Bestimmungsort herrschenden Rechtes führen. Fehlt von vorneherein jede Beziehung zu einem bestimmten Betrieb, so gilt das am Ort der geleisteten Arbeit bestehende Recht.

Nicht erfaßt werden dadurch die Fälle eines ständigen Wechsels des Arbeitsortes: Ein angestellter Handelsvertreter oder ein Monteur, dessen Tätigkeitsbereich sich auf mehrere Bundesländer oder auf das gesamte Bundesgebiet erstreckt, gerät in die Gefahr, sich auf kein einziges Bildungsurlaubsgesetz berufen zu können. Mit Recht hat man daher im interlokalen wie im internationalen Arbeitsrecht bei derartigen Fällen auf den Sitz des Arbeitgebers abgestellt<sup>57.)</sup>, da hier die verhältnismäßig engste Bindung besteht. Um dies auch im Gesetz selbst deutlich zum Ausdruck zu bringen, wird es sich empfehlen, entweder eine Regelung nach dem Vorbild des § 2 HambBiUrIG zu finden, der vom "Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses" spricht und der diese Fälle offensichtlich mit erfassen wollte oder eine Aufzählung der Anknüpfungskriterien aufzuführen, die neben dem Recht des Arbeitsortes das subsidiär eingreifende Recht des Unternehmenssitzes enthalten müßten. Eine ausdrück-

liche gesetzliche Regelung ist in jedem Falle empfehlenswert, um im Rahmen des Möglichen Zweifelsfragen und dadurch begründete Rechtsunsicherheit auszuschließen.

4.2. Grundrechte als Schranken der Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers.

Für die Gesetzgebung und für die Handhabung erlassener Gesetze ist ein weiterer Problemkreis von großer Bedeutung: Er betrifft die dem Gesetzgeber aus den Grundrechten erwachsenden Schranken. Wie weit kann die Freistellung im einzelnen Fall seitlich ausgedehnt und der Arbeitgeber mit finanziellen Verpflichtungen belastet werden? Kann auf der anderen Seite zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen differenziert und den einen mehr, den anderen weniger Bildungsurlaub eingeräumt werden? Kann ganz allgemein oder in Fällen eines gesteigerten Allgemeininteresses der Einzelne zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen verpflichtet werden?

4.2.1. Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG und Art. 14 GG.

Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt wurde <sup>58.)</sup>, stellt die Auferlegung einer Freistellungsverpflichtung

einen Eingriff in die freie Berufsausübung des Arbeitgebers dar: Seine Zuständigkeit zum Einsatz seiner Bediensteten für die Zwecke seines Unternehmens wird Beschränkungen unterworfen. Nach der bislang nicht in Zweifel gezogenen Rechtssprechung des BverfG sind derartige Regelungen aus jeder "sachgerechten und vernünftigen Erwägung des Gemeinwohls" heraus zulässig<sup>59.)</sup>, so daß - ähnlich wie beim Erholungsurlaub - Art. 12 Abs. 1 GG auch einer bezahlten Freistellung nicht entgegensteht. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die Beschränkungen im Ergebnis mehr als eine Ausübungsregelung darstellten und auf den Zugang zum Beruf selbst, also auf die freie Berufswahl des Unternehmers "durchschlagen" würde. Wollte man - um bewußt ein irrales Beispiel zu wählen - den Bildungsurlaub auf 6 Monate im Jahr erstrecken, so wäre damit nicht nur die Ausübung, sondern in nachhaltiger Weise auch der Zugang zum Gewerbe bzw. die Möglichkeit seiner Weiterführung betroffen. In diesem Fall könnte die Verfassungsmäßigkeit nur dann bejaht werden, wenn die Regelung "zur Abwehr nachweisbarer oder höchst wahrscheinlich schwerer Gefahren für ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut" zwingend erforderlich wäre<sup>60.)</sup>, - eine Voraussetzung, deren Vorliegen trotz der zentralen Bedeutung der Weiterbildung nicht unterstellt werden kann. Es kommt

daher entscheidend darauf an, wo die Grenze der bloßen Ausübungsregelung verläuft. Sie muß von der durchschnittlichen Belastbarkeit der Unternehmen ausgehen. Diese ergibt sich freilich nicht allein aus dem Umfang des versteuerten Gewinns; die Freiheit der Berufswahl ist auch dann noch nicht berührt, wenn bestimmte Investitionen mit Rücksicht auf die Fortbildung der Belegschaftsangehörigen unterbleiben oder hinausgeschoben werden müssen, zumal die von ihnen erworbenen Qualifikationen in den meisten Fällen auch dem Unternehmen zugute kommen, also - zumindest teilweise - ebenfalls als Investitionen anzusehen sind. Art. 12 Abs. 1 GG wäre erst dann verletzt, wenn jeder oder fast jeder Spielraum bei der Setzung von Prioritäten im Unternehmen beseitigt wäre. Für den hier maßgeblichen Durchschnitt der Fälle könnte man dies wohl bei einer Dauer des Bildungsurlaubs von 8 Wochen im Jahr annehmen. Die bisher vorgelegten Vorschläge bewegen sich somit im Bereich des verfassungsrechtlich völlig Unbedenklichen.

Die gesetzliche Einführung insbesondere eines bezahlten Bildungsurlaubs und die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Übernahme der Teilnahmekosten könnte auch im Hinblick auf Art. 14 GG Bedenken wecken. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß zulässige Berufsausübungsregelungen nach verbreiteter Auffassung gar nicht mehr auf ihre

Vereinbarkeit mit Art. 14 GG geprüft werden können, da Art. 12 Abs. 1 GG insoweit als spezielle Normierung allein über die Verfassungsmäßigkeit entscheidet<sup>61.)</sup>. Selbst wenn man dem nicht zustimmt - weil etwa nicht jede Berufsausübungsregelung mit Vermögensnachteilen verbunden sein muß und somit das Spezialitätsargument nicht unbedingt zwingend erscheint - so scheitert eine Verletzung des Art. 14 GG doch daran, daß dieser nach ebenfalls einhelliger Auffassung das Vermögen des einzelnen nicht gegen die Auferlegung von Geldleistungspflichten schützt<sup>62.)</sup>. Sein Anwendungsbereich ist erst dann berührt, wenn es sich um eine sogenannte Erdrosselungssteuer<sup>63.)</sup> oder eine vergleichbar weitgehende Verpflichtung handelt: Ihre Voraussetzungen decken sich sachlich mit dem, was zur Beschränkung der freien Wahl der Unternehmertätigkeit ausgeführt wurde, sodaß im Normalfall des bisher erörterten Bildungsurlaubs auch unter den Gesichtspunkt des Art. 14 GG keinerlei Bedenken bestehen.

4.2.2. Bindung an den Gleichheitssatz bei der Bestimmung des begünstigten Personenkreises.

Größere Schwierigkeiten bereitet die Bestimmung des begünstigten Personenkreises.



4.2.2.1. Einbeziehung von Selbständigen und Hausfrauen im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG?

Unterstellt man eine politische Vorentscheidung, die allen Arbeitnehmern in grundsätzlich gleicher Weise einen Anspruch auf Bildungsurlaub einräumen will, so stellt sich die Frage, ob eine Beschränkung auf Arbeitnehmer überhaupt zulässig ist, oder ob das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG nicht die Einbeziehung von selbständig Erwerbstätigen, von Hausfrauen und jungen Müttern erfordert. Dieser Einwand wird verschiedentlich darauf gestützt, der Bildungsstand dieser Personengruppen unterscheide sich nicht wesentlich von dem der Arbeitnehmer <sup>64.)</sup>.

Stellt man im Rahmen des Möglichen Vergleiche an, so lassen sich zumindest bei Landwirten, Kleingewerbetreibenden und Hausfrauen durchaus Parallelen feststellen <sup>65.)</sup>. Ungeachtet des vergleichbaren Bildungsstandes trifft den Gesetzgeber dennoch keine Verpflichtung zur Einbeziehung dieses Personenkreises, da Art. 3 Abs. 1 GG als einzige in Betracht kommende Vorschrift keine so weitgehende Determinierung enthält. Nach allgemeiner Auffassung verbietet er lediglich, willkürlich "wesentlich gleiches ungleich zu behandeln" <sup>66.)</sup>, überläßt jedoch der normsetzenden Instanz die Auswahl derjenigen

Sachverhalte, die als Anknüpfungs- und Bezugspunkte für eine Regelung dienen sollen <sup>67.)</sup> und damit auch die Bestimmung der Tatbestandsmerkmale, die für eine Gleich- bzw. Ungleichbehandlung ausschlaggebend sind <sup>68.)</sup>. Diese Entscheidung unterliegt (verfassungs-) gerichtlicher Überprüfung nur insoweit, als keine sachliche und vernünftige Gesichtspunkte zu ihren Gunsten angeführt werden können <sup>69.)</sup>; nur die willkürliche Differenzierung führt zur Verfassungswidrigkeit des Gesetzes. Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so ergibt sich folgendes: Es steht dem dem Gesetzgeber frei, die Verbesserung des allgemeinen Bildungsstands der Bevölkerung zum ausschließlichen Bezugspunkt, eines Bildungsgesetzes zu machen <sup>70.)</sup>. Tut er dies, so kann er einzelne Gruppen nur ausschließen, wenn hierfür ein sachlich einleuchtender Grund - wie z. B. ein absolviertes Hochschulstudium - vorliegt; die Ausklammerung aller Nicht-Arbeitnehmer müßte auf schwerste verfassungsrechtliche Bedenken stoßen. Der Gesetzgeber kann jedoch ebenfalls die Feststellung zum Ausgangspunkt eines Gesetzes wählen, daß gerade die abhängige Arbeit im Durchschnitt der Fälle ein besonders starkes Hindernis für eine Realisierung des Grundrechts auf Bildung darstelle. Tut er dies - und das ist der Ausgangspunkt dieser Arbeit - so ist er jedenfalls im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG nicht zur Einbeziehung

von Selbständigen und Hausfrauen verpflichtet <sup>71.)</sup>. Ob die Schwierigkeiten, die auch bei diesen Personengruppen einer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen entgegenstehen können, von Verfassungs wegen beachtet werden müssen, braucht hier nicht näher untersucht zu werden: Ein Gebot zur Vornahme derjenigen Maßnahmen, die zur Grundrechtsausübung erforderlich sind, wird für diesen Personenkreis jedenfalls auf andere Weise als für Arbeitnehmer verwirklicht werden müssen, da Freistellungs- und Lohnfortzahlungsansprüche aus der Natur der Sache heraus nicht in Betracht kommen. Es mag daher die sachliche Notwendigkeit einer Regelung bestehen; im vorliegenden Zusammenhang kann jedoch auf keinen Fall von einem Verfassungsbefehl zur Gleichbehandlung dieses Personenkreises mit den Arbeitnehmern gesprochen werden <sup>72.)</sup>.

#### 4.2.2.2. Notwendigkeit einer Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen?

Bei einer Gruppe von Erwerbstätigen erscheint diese Grenzziehung fraglich. Es handelt sich um jene Personen, die formell zu den Selbständigen gerechnet werden, die man aber wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem oder mehreren Auftraggebern als arbeitnehmerähnliche Personen qualifiziert und teilweise den Vorschriften des Arbeitsrechtes unterstellt <sup>73.)</sup>. Anders

als beim Arbeitnehmer, der aufgrund privatrechtlicher Vereinbarung seine Arbeitskraft einen anderen zur Verfügung stellt und von diesem deshalb persönlich und regelmäßig auch wirtschaftlich abhängig ist <sup>74.)</sup>, liegt bei diesem Personenkreis nur eine wirtschaftliche, nicht jedoch eine persönliche Abhängigkeit vor, da dieser Kreis von Erwerbstätigen die Art und Weise und häufig auch den Umfang ihrer Tätigkeit im wesentlichen frei bestimmen kann <sup>75.)</sup>. Nach § 5 Abs. 1 S. 2 ArbGG zählen dazu einmal die Heimarbeiter, weiterhin verschiedene, in § 1 Abs. 2 HAG ausgeführte Arten von Hausgewerbetreibenden <sup>76.)</sup>. Zum zweiten wird die Gruppe der sogenannten arbeitnehmerähnlichen Personen im engeren Sinn erfaßt, die bisher begrifflich nicht eindeutig umgrenzt wurden. Die Rechtssprechung und Literatur subsumieren darunter ein Firmenvertreter <sup>77.)</sup>, Tankstellenpächter <sup>78.)</sup>, „freie Mitarbeiter“ bei Funk, Fernsehen, Verlagen und Zeitungen <sup>79.)</sup>, sowie als weitere Sondergruppen etwa Diakonissen <sup>80.)</sup>, bestimmte Musiker, Erfinder und Lehrbeauftragte <sup>81.)</sup>. In allen diesen Fällen wird regelmäßig kein Arbeitsvertrag abgeschlossen <sup>82.)</sup>. Die wirtschaftliche Abhängigkeit, die meist gegenüber einem Unternehmen besteht <sup>83.)</sup>, kann jedoch zu einer sozialen Schutzbedürftigkeit führen <sup>84.)</sup>, die in keiner Weise hinter der bei Arbeitnehmer bestehenden zurückbleibt <sup>85.)</sup>.

Mit diesen relativ allgemeinen Feststellungen kann die die Notwendigkeit der Einbeziehung dieses Personenkreises in ein Bildungsurlaubsgesetz noch nicht begründet werden. Wollte man allein auf das Vorliegen einer wirtschaftlichen Abhängigkeit abstellen, so würde man Gefahr laufen, auch "selbständig" Erwerbstätige mit hohem Einkommen einzubeziehen, die sich keinerlei Schwierigkeiten bei der Realisierung ihrer Fortbildungswünsche ausgesetzt sehen <sup>86.)</sup>. Für sich genommen führt auch die soziale Schutzbedürftigkeit nicht zu einer Gleichstellung; für den hier interessierenden Zusammenhang muß sie nur dort eine Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen zur Folge haben, wo eine der des Arbeitnehmers vergleichbare zeitliche Bindung besteht <sup>87.)</sup>. Das wird einmal dann angenommen werden können, wenn der Erwerbstätige sich keiner eigenen Hilfsperson bedienen kann, wenn er also tatsächlich oder rechtlich zur „eigenhändigen“ Leistung verpflichtet ist und wenn er aufgrund vertraglicher Abmachung oder ökonomischer Notwendigkeiten ähnlich viel Arbeitszeit investieren muß wie ein Arbeitnehmer <sup>88.)</sup>. In diesem - beim Einfirmenvertreter oder Tankstellenpächter häufig gegebenen - Fall würde ein Ausschluß aus der Bildungsurlaubsregelung eines ausreichenden sachlichen Grundes entbehren. Stellt ein Gesetz - wie § 2 HambBiUG - nur auf Arbeiter und Angestellte ab, so ist es in der Weise erweiternd auszulegen, das auch die Gruppe dieser Erwerbstätigen

einbezogen ist, kann doch allein dadurch ein verfassungskonformer Zustand hergestellt werden. In allen anderen Fällen bleibt es beim freien gesetzgeberischen Ermessen: Besteht keine soziale Schutzbedürftigkeit oder liegt sie zwar vor, ist der Erwerbstätige aber nicht zeitlich voll ausgelastet, so ist von Verfassung wegen keine Einbeziehung in die Vorschriften über den Bildungsurlaub geboten, obwohl dies unter rechtspolitischen Gesichtspunkten durchaus begrüßenswert sein kann.

#### 4.2.2.3. Notwendige Einbeziehung Auszubildender?

Weiter könnte es zweifelhaft sein, ob auch in Ausbildung befindliche Personen wie etwa die Auszubildenden nach dem BerBiG, die Anlernlinge <sup>89.)</sup>, Volontäre <sup>90.)</sup>, und Praktikanten <sup>91.)</sup> in eine Bildungsurlaubsregelung einbezogen werden müssen. Dafür spricht neben dem als Hinweis zu wertenden Entscheidung des Hamburgischen Gesetzgebers <sup>92.)</sup> die Tatsache, daß das Ausbildungsverhältnis nach herrschender Auffassung als Arbeitsverhältnis angesehen wird, weil häufig auch der Auszubildende fremdbestimmte abhängige Arbeit leistet <sup>93.)</sup>. Auf der anderen Seite ist nicht zu verkennen, daß der Ausbildungszweck das Rechtsverhältnis zwischen den Auszubildenden und den Arbeitgeber u.a. durch die Setzung zahlreicher öffentlich-

rechtlicher Vorschriften erheblich modifiziert. Da diese Abweichungen vom "normalen" Arbeitsrecht gerade "ausbildungsbedingt" sind, bestehen keine verfassungsrechtlichen Hindernisse, bei dem zum selben Sachgebiet gehörenden Bildungsurlaub eine inhaltliche abweichende Regelung zu treffen: Wer sich sowieso in der Ausbildung befindet und damit von seinem Grundrecht auf Bildung Gebrauch macht, bedarf nicht notwendigerweise einer zusätzlichen Ausübungsform in Gestalt des Bildungsurlaubs. Das schließt nicht aus, daß der Gesetzgeber kraft freiwilliger Entscheidung - weil er etwa die Berufsschulausbildung nicht für ausreichend ansieht - den Bildungsurlaub auch Lehrlingen, Volontären und vergleichbaren Personen zugesteht, von einer Verpflichtung hierzu kann jedoch keine Rede sein.

#### 4.2.2.4. Differenzierung innerhalb der Arbeitnehmer?

Schließlich erhebt sich die Frage, ob der Gesetzgeber den Bildungsurlaub, allen Arbeitnehmern in gleicher Weise einräumen muß oder ob es ihm offensteht, einzelne Gruppen zu bevorzugen oder andere von vornherein auszuschießen.

#### 4.2.2.4.1. Allgemeines.

Die Differenzierung zwischen Arbeitnehmergruppen ist eine durchaus alltägliche Erscheinung im Arbeitsrecht. Sondervorschriften für Angestellte <sup>94.)</sup>, langjährige Mitarbeiter <sup>95.)</sup>, werdende und stillende Mütter <sup>96.)</sup>, für Schwerbehinderte <sup>97.)</sup> oder unter besonders gefährlichen Bedingungen Arbeitende <sup>98.)</sup> gehören zum gesicherten Bestand arbeitsrechtlicher Schutznormen. In allen diesen Fällen liegt ein meist offensichtlicher sachlicher Grund vor, der die Differenzierung häufig nicht nur ermöglicht, sondern geboten erscheinen läßt. Vergleichbares könnte für den hier interessierenden Bereich gelten: Der Gesetzgeber würde Art. 3 Abs. 1 GG nicht verletzen, wenn er zunächst (oder auch auf Dauer) nur Arbeitnehmer mit besonders niedriger Erstqualifikation oder ausschließlich solche Arbeitnehmer in eine Bildungsurlaubsregelung einbeziehen würde, die in besonderem Maße zusätzliche Kenntnisse benötigen, um veränderten und gesteigerten Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden zu können. Die unterschiedliche Behandlung einzelner Arbeitnehmergruppen wäre nur dann verfassungswidrig, wenn dafür überhaupt kein sachlicher Grund ersichtlich wäre.



#### 4.2.2.4.2. Schlechterstellung ausländischer Arbeitnehmer?

Besondere Probleme könnte die Einbeziehung der etwa 2,5 Millionen Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit aufwerfen, die in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind <sup>99.)</sup>. Von ihren Rechtsbeziehungen zum Arbeitgeber her besteht keinerlei Anlaß für eine sie benachteiligende Sonderbehandlung: Sie erfüllen alle Erfordernisse des Arbeitnehmerbegriffes, ihre Arbeitsverträge unterliegen deutschem Recht <sup>100.)</sup> und an ihrer Schutzbedürftigkeit wie an einem gesteigerten Nachholbedarf im Bildungssektor <sup>101.)</sup> besteht kein Zweifel. Dennoch wäre es denkbar, daß sie durch Gesetz von der Teilnahme am Bildungsurlaub ausgeschlossen werden, weil etwa ihr Aufenthalt als vorübergehend angesehen wird (Rotationsprinzip!) und das Parlament deshalb nicht nur Aufwendungen für eine berufliche Erstausbildung <sup>102.)</sup>, sondern auch Aufwendungen für Zwecke der Weiterbildung <sup>103.)</sup> als überflüssig einsparen will. Könnte eine derartige Regelung vor der Verfassung Bestand haben?

Art. 3 Abs. 3 GG führt als unzulässige Differenzierungskriterien lediglich die Merkmale der "Heimat" und der "Herkunft" <sup>104.)</sup> an. Nur vereinzelt wird daraus der Schluß gezogen, auch die fehlende deutsche Staatsangehörigkeit scheidet damit als Anknüpfungspunkt für unterschiedliche Regelungen aus <sup>105.)</sup>. Wäre dies richtig,

so müßte automatisch die im Grundgesetz getroffene Unterscheidung zwischen Menschenrechten und Deutschenrechten hinfällig werden. Auch Art. 116 GG würde zu einer völlig überflüssigen Bestimmung. Mit Recht ist daher die herrschende Meinung dieser These nicht gefolgt und versteht unter "Herkunft" lediglich die "sozial standesgemäße Verwurzelung" einer Person <sup>106.)</sup> und unter "Heimat" die rein örtlich verstandene Beziehung zur Umwelt <sup>107.)</sup>. Von daher stünde deshalb eine Schlechterstellung der "Gastarbeiter" nichts im Wege <sup>108.)</sup>.

Auch Art. 25 GG, der die Verbindlichkeit der allgemeinen Regeln des Völkerrechts für die innerstaatliche Rechtsordnung feststellt <sup>109.)</sup>, hilft hier nicht weiter: Da es keine allgemeine Regel des Völkerrechts gibt, die eine Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit verbietet <sup>110.)</sup> oder die eine Gleichbehandlung in- und ausländischer Arbeitskräfte vorsieht <sup>111.)</sup>, sind dem Gesetzgeber auch insoweit keine Schranken gezogen.

Zu einem anderen Ergebnis könnte unter diesen Umständen nur die Tatsache führen, daß der Bildungsurlaub in engem sachlichem Zusammenhang mit dem Grundrecht auf Bildung steht, ja dessen notwendige Ausübungsvoraussetzung darstellt. Sind Träger dieses Grundrechts auch

ausländische Staatsangehörige, so könnte dem Gesetzgeber jede Differenzierung verboten sein. Seinem Wortlaut nach stellt Art. 2 Abs. 1 - und damit die eine hier einschlägige Rechtsgrundlage - eindeutig nicht auf die deutsche Staatsangehörigkeit ab: Die freie Entfaltung der Persönlichkeit ist ein Menschenrecht. Dennoch wird bisweilen der Standpunkt vertreten, auch bei Grundrechten dieser Art sei eine Differenzierung nach der Staatsangehörigkeit zulässig <sup>112.)</sup>. Dem kann jedoch allenfalls in Bezug auf solche Grundrechte zugestimmt werden, deren Ausübung - wie etwa die im Rahmen des Art. 38 Abs. 2 GG - unmittelbar mit der Staatswillensbildung verbunden ist <sup>113.)</sup>; im Falle des Art. 2 Abs. 1 GG würde eine solche Auffassung auf eine glatte Korrektur des Verfassungstextes hinauslaufen. Dazu besteht umso weniger Anlaß, als bei ausländischen Arbeitnehmern regelmäßig ein besonders großer Nachholbedarf an Bildung festzustellen ist; zur Wahrung ihrer Würde und zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit sind sie ganz besonders auf Fortbildungsmöglichkeiten angewiesen. Gegen eine Textkorrektur spricht weiter die Tatsache, daß man die auf Deutsche beschränkten Grundrechte generell als "spezielle Ungleichtatbestände" <sup>114.)</sup> einstuft, und diejenigen Bestimmungen, die keine derartige Beschränkung ihres personellen Geltungsbereichs vorsehen, konsequenterweise als speziellem Gleichheitssätze betrachten muß.

Das bedeutet aber, daß der Gesetzgeber die Grundrechtsträgerschaft nicht auf Deutsche beschränken oder den Ausländern ein Grundrecht minderer Art und Güte zuweisen kann; er muß vielmehr jede Diskriminierung unterlassen. Im hier interessierenden Zusammenhang folgt daraus, daß "Gastarbeiter" in gleichem Umfang wie ihre deutschen Kollegen an den von Art. 2 Abs. 1 GG erfaßten also nicht berufsbezogenen Bildungsveranstaltungen teilnehmen können.

Im Gegensatz dazu erlaubt Art. 12 Abs. 1 GG - und damit die zweite hier einschlägige Rechtsgrundlage - keine so eindeutige Aussage. Da Art. 12 Abs. 1 GG ausschließlich auf Deutsche abstellt, erlaubt er Schlechterstellungen von Ausländern im Bereich der berufsbezogenen Aus- und Fortbildung <sup>115.)</sup>. Damit ist freilich noch nichts über den Grad und das Ausmaß der zulässigen Diskriminierung ausgesagt. Mit Recht hat etwa Dolde darauf hingewiesen, daß der Menschenwürdegehalt von Deutschen - Rechten auch für Ausländer gilt <sup>116.)</sup>, weil sonst der in Art. 1 GG auf jeden Menschen bezogene Anspruch gerade auf Gebieten nicht eingelöst werden könnte, die wegen ihrer besonderer, meist historisch bedingten Gefährdungslage durch "benannte" Grundrechte besonders geschützt werden. Demzufolge hätte ein vollständiger Ausschluß der ausländischen Arbeitnehmer von jeder berufsbezogenen

Bildungsmöglichkeit wohl kaum Bestand vor der Verfassung; die Vermittlung der für die angetretene Arbeitsstelle erforderlichen Sprachkenntnisse beispielsweise und eine allgemeine Einführung in die in "Gastland" herrschenden Lebensverhältnisse könnte zulässigerweise wohl keinesfalls ausgeschlossen werden.

Weitere Diskriminierungsverbote könnten sich aus dem EG-Vertrag sowie anderen Normen des Vertrags-Völkerrechts ergeben. Diese führen jedoch - einschließlich Art. 48 Abs. 2 des EWG-Vertrags - <sup>117.)</sup> nicht zur Nichtigkeit abweichender gesetzlicher Regelungen, sondern begründen lediglich zumeist sanktionslose völkerrechtliche Verbindlichkeiten der Bundesrepublik Deutschland als Völkerrechtssubjekt und erstrecken sich überdies nur auf einen Teil der im Inland tätigen ausländischen Arbeitnehmer.

In Betracht kommt zunächst Art. 48 Abs. 1 EWG-Vertrag. Um einen einheitlichen, von Wettbewerbsbeschränkungen freien Binnenmarkt zu erreichen, verbietet er jede auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung der aus anderen Mitgliedsstaaten stammenden Arbeitnehmer "im Hinblick auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstigen Arbeitsbedingungen". Diese Vorschrift ist per se <sup>118.)</sup> nicht innerstaatlich verbindlich, im Gegensatz

zu den von den Gemeinschaftsorganen erlassenen Verordnungen, die innerstaatlich direkt anwendbar sind <sup>119.)</sup>. Insbesondere gilt das für solche Vorschriften, die wie Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag keiner ausführenden Gesetzgebung mehr bedürfen, um in die Rechtsverhältnisse des einzelnen Bürgers unmittelbar gestaltend eingreifen zu können <sup>120.)</sup>. Bereits an anderer Stelle wurde ausgeführt <sup>121.)</sup>, daß der Bildungsurlaub zu den "Arbeitsbedingungen" gehört. Diese Feststellung hat auch und gerade im Hinblick auf die spezifische Zielsetzung des Art. 48 Abs. 2 EWG-Vertrag Bedeutung, der Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche Kostenstrukturen vermeiden will und deshalb keine Schlechterstellung der Angehörigen der übrigen Mitgliedsstaaten bei einer Bildungsurlaubsregelung zuläßt.

Auf rein völkerrechtlicher Ebene bewegen sich die in den ILO-Abkommen Nr. 97 und Nr. 111 <sup>122.)</sup> und im Europäischen Niederlassungsabkommen <sup>123.)</sup> enthaltenen Diskriminierungsverbote gegenüber im Inland beschäftigten ausländischen Staatsangehörigen: Nach diesen Abkommen ist die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet,

die Angehörigen der übrigen Unterzeichnerstaaten bei ihrer arbeitsrechtlichen Gesetzgebung den einheimischen Arbeitnehmern gleichzustellen <sup>124.)</sup>. Im Ergebnis läuft diese völkerrechtliche Bindung darauf hinaus, daß eine Schlechterstellung von "Gastarbeitern" auch in Bezug auf die berufsbezogene Fortbildung nicht zulässig ist, da jede andere Entscheidung des Gesetzgebers eine innerstaatlich allerdings ohne Auswirkungen bleibende Völkerrechtsverletzung wäre. Mit Recht hat daher das HambBiUG nicht zwischen ausländischen und einheimischen Arbeitnehmern unterschieden <sup>125.)</sup>.

Dem Gesetzgeber steht es frei, über eine formale Gleichstellung hinauszugehen und die ausländischen Arbeitnehmer in besonders starkem Umfang an den Fortbildungsmöglichkeiten teilhaben zu lassen. In einer solchen Regelung läge nicht etwa eine - möglicherweise durch Art. 48 Abs. 2 EG-Vertrag verbotene - Besserstellung, sondern eine stärkere Ausschöpfung des Gleichbehandlungsprinzips: Reale Gleichheit wird erst hergestellt, wenn die spezifische Benachteiligung der "Gastarbeiter" ausgeglichen und ihnen durch zusätzliche Maßnahmen die Möglichkeit eröffnet wird, den gleichen Bildungsstand zu erreichen, den ihre deutschen Kollegen bereits innehaben. Ob der einzelne ausländische Arbeitnehmer einen derartigen Anspruch auf materiale Gleichbehandlung hat,

mag fraglich sein <sup>126.)</sup>; dagegen, daß der Gesetzgeber aus eigener Einsicht eine derartige kompensatorische Fortbildung ermöglichen kann, bestehen jedoch keine Bedenken.

#### 4.2.3. Wahrung von Arbeitnehmergrundrechten.

Es bleibt zu prüfen, ob Bildungsurlaub im allgemeinen oder die Einführung besonderer Modifikationen Grundrechte des Arbeitnehmers verletzen kann.

##### 4.2.3.1. Beeinträchtigung der. Rechte des Bildungsunwilligen?

In der Diskussion um die Einführung von Bildungsurlaub wird bisweilen die Auffassung vertreten, ein Freistellungsanspruch, der ausschließlich an den Besuch von anerkannten Bildungseinrichtungen geknüpft werde, sei geeignet, denjenigen Arbeitnehmer in seinen Grundrechten zu verletzen, der überhaupt keine oder keine anerkannte Fortbildungsveranstaltung besuchen wolle <sup>127.)</sup>. Seiner Struktur nach erinnert dieses Argument an die Diskussion zur negativen Koalitionsfreiheit, wo gleichfalls die Ansicht geäußert wird, das Fernbleiberecht des Außenseiters sei verletzt, wenn ihm durch Tarifvertrag bestimmte materielle Vorteile vorenthalten würden <sup>128.)</sup>. Wenn man im vorliegenden Zusammenhang einmal unterstellt, es gäbe ein "negatives Recht auf



Bildung" und dieses sei in gleichem Umfang geschützt wie die durch Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG privilegierte Koalitionsfreiheit, so läge dennoch in der Einräumung von Bildungsurlaub kein Grundrechtseingriff: Es steht zweifelsfrei fest, daß die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen keine unmittelbaren materiellen Vorteile mit sich bringt, sondern daß sie lediglich den Erwerb neuer Kenntnisse, Fertigkeiten und Einsichten ermöglicht. Insoweit läßt sie sich also nicht in Parallele zur tariflichen Differenzierungsklausel setzen. Wollte man auch den mit Bildungsurlaub verbundenen "immateriellen" Vorteil als unzulässigen Druck auf die Entscheidungsfreiheit des Bildungsunwilligen ansehen, so wäre das positive Grundrecht auf Bildung im Ergebnis wieder aufgehoben: Wegen des Außenseiter-Schutzes dürfte dann auch dem Interessierten keine Möglichkeit zur Fortbildung mehr eröffnet werden. Das müßte zu weiteren erstaunlichen Konsequenzen führen: Insbesondere müßten dann auch innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen in aller Regel unzulässig sein, da auch sie ein sachlich begrenztes Angebot enthalten und daher den Arbeitnehmer "nötigen" entweder von diesem Angebot Gebrauch zu machen oder auf den Vorteil der Freistellung zu verzichten.

#### 4.2.3.2. Gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung?

Größere Bedeutung kommt der Frage zu, ob durch Gesetz eine Verpflichtung zur Weiterbildung, ein "obligatorischer Bildungsurlaub" eingeführt werden könnte. Wäre es beispielsweise zulässig, analog der für Kinder und Jugendliche bestehenden Schulpflicht den einzelnen Arbeitnehmer unter Androhung von Strafsanktionen oder Geldbußen <sup>129.)</sup> zu zwingen, eine bestimmte Zeit bestimmte Bildungseinrichtungen zu besuchen? Hier stellt sich erneut und mit größerer Berechtigung als oben die Frage nach einem "negativen Recht auf Bildung". Sie ist zunächst im allgemeinen Rahmen negativer Freiheiten zu sehen: Wie häufig dargelegt <sup>130.)</sup>, folgt aus der antifaschistischen Stoßrichtung des Grundgesetzes zugleich der Schutz des Einzelnen gegen eine Indienstnahme seiner Person durch die öffentliche Gewalt; aus dieser Grundrichtung heraus schützen die Grundrechte auf den von ihnen erfaßten Lebensbereichen auch die Befugnis, von ihnen keinen Gebrauch zu machen, gehe es nun um die Freiheit, seinen Glauben nicht zu bekennen, seine Meinung nicht mitzuteilen oder darum, einer Vereinigung nicht beizutreten. Für die Grundrechte aus Art. 2 Abs.1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG, die im vorliegenden Zusammenhang einschlägig sind, bedeutet dies zunächst, daß ihre negativen Entsprechungen in gleichem Umfang wie die positiven Verbürgungen geschützt sind. Konkret

würde daraus allerdings nur folgen, daß der "Bildungszwang" einer gesetzlichen Ermächtigung bedarf, daß das betreffende Gesetz den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wahren muß und daß es die negativen Freiheiten nicht in ihrem Wesensgehalt antasten darf<sup>131.)</sup>. Im Ergebnis wäre damit nur einigen besonders extremen Gestaltungen, nicht jedoch der gesetzlich verordneten Fortbildungspflicht als solcher ein Riegel vorgeschoben. Fraglich ist jedoch, ob das Recht zum Fernbleiben von Bildungsveranstaltungen nicht den gleichen Sonderschutz genießt, den Art. 12 Abs. 2 und 3 GG dem "negativen Recht auf Arbeit" einräumt: Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, Zwangsarbeit ist nur im Rahmen einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung zulässig. Zwar ist vom Wortlaut her mit dieser Bestimmung nur eine nicht mit Ausbildungszwecken verbundene, produktive oder unproduktive Tätigkeit angesprochen. Schon der systematische Zusammenhang mit Art. 12 Abs. 1 GG zeigt jedoch, daß im Grundsatz offensichtlich nicht zwischen "Ausbildung" und "Arbeit" unterschieden wird: So nennt Art. 12 Abs. 1 GG als Gegenstand gesetzlicher Regelung nur die "Berufsausübung", will damit aber unbestrittenermaßen sowohl das sogenannte Berufsrecht wie auch Fragen des "Arbeitsplatzes" und der "Ausbildungsstätte" einschließen. Darüber hinaus spricht die Zwecksetzung des Zwangsarbeitsverbots entscheidend

für eine weite, den Ausbildungssektor einbeziehende Interpretation: Art. 12 Abs. 2 GG will den Einzelnen davor bewahren, mit einem wesentlichen Teil seiner Existenz ausschließlich fremden, von ihm nicht zu beeinflussenden Befehlen unterworfen zu sein. Gerade weil die Arbeit die wichtigste Verwirklichungsform der Persönlichkeit ist, soll dem Einzelnen wenigstens die Entscheidung darüber belassen werden, wo und unter welchen Umständen sie sich vollzieht. Das der Arbeit innewohnende personale Moment findet sich in vergleichbarer Weise bei der Ausbildung wieder. Auch dort ist - anders als beispielsweise beim Zusammenschluß zu einer öffentlich-rechtlichen Zwangskörperschaft <sup>132.)</sup> - nicht nur ein marginaler, sondern ein zentraler Bereich der menschlichen Persönlichkeit erfaßt. Dies rechtfertigt es, dem Einzelnen insoweit dieselben Sicherungen einzuräumen wie gegenüber der Auferlegung von Zwangsarbeit. Schließlich spricht für die hier vertretene Auffassung auch die durch die Notstandsgesetzgebung eingefügte Vorschrift des Art. 12a Abs. 5 S. 2 GG, die "zur Vorbereitung auf Dienstleistungen nach Abs. 3, für die besondere Kenntnisse oder Fertigkeiten erforderlich sind", die Möglichkeit vorsieht, "durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen zur Pflicht zu machen" <sup>133.)</sup>.

Diese Bestimmung wäre überflüssig, wenn die negative Ausbildungsfreiheit nicht unter Art. 12 Abs. 2 und Abs. 3 GG fallen, sondern einem einfachen Gesetzesvorbehalt unterliegen würde. Da somit nach Meinung des verfassungsändernden Gesetzgebers eine ausdrückliche Regelung erforderlich war, muß die bis 1968 immerhin noch denkbare Interpretationsunsicherheit seit dieser Zeit als endgültig beseitigt angesehen werden: Jede durch Gesetz auferlegte Ausbildungsverpflichtung ist daher verfassungswidrig. Die einzige, von der Verfassung selbst zugelassene Ausnahme besteht in der allgemeinen Schulpflicht<sup>134.)</sup>, die durch Art. 7 Abs. 1 GG stillschweigend vorausgesetzt wird und wohl auch als "herkömmliche allgemeine, für alle gleiche öffentliche Dienstleistungspflicht" im Sinne des Art. 12 Abs. 2 GG qualifiziert werden kann. Inhaltlich bezieht sie sich jedoch nur auf den Bereich von allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen<sup>135.)</sup> und klammert den Bereich der Weiterbildung völlig aus. Auch sie vermag daher an dem hier gefundenen Ergebnis nichts zu ändern.

#### 4.2. Inhaltliche Probleme der Bildungsveranstaltungen.

Eine exakte juristische Aussage über den zulässigen Inhalt der für einen Bildungsurlaub infrage kommenden

Veranstaltungen fällt schwer, da bisher ausdrücklich normierte Vorschriften nicht vorhanden sind. Dennoch soll dieser Fragenkomplex hier nicht übergangen werden, zumal in der Diskussion um die Einführung des Bildungsurlaubs zumindest unterschwellig die Befürchtung mitschwingt, eine zu weit gehende Fortbildung könnte die reibungslose Einordnung des Arbeitnehmers in den Betrieb gefährden <sup>136.)</sup>. Erwägungen dieser Art lassen sich insbesondere darauf stützen, daß die vorliegenden Entwürfe in aller Regel nur von Veranstaltungen der "staatsbürgerlichen" <sup>137.)</sup>, der "politischen" <sup>138.)</sup> oder "beruflichen" <sup>139.)</sup> Bildung sprechen, eine nähere Präzisierung jedoch nicht vornehmen <sup>140.)</sup>. Selbst dort jedoch, wo Begriffe definiert sind und wo etwa gesagt wird, politische Bildung solle die Fähigkeit fördern, politische Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen <sup>141.)</sup> oder wo die berufliche Weiterbildung dahingehend umschrieben wird, sie solle "den Arbeitnehmern dazu verhelfen, ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern" <sup>142.)</sup>, ist die Ebene relativer Abstraktheit noch nicht verlassen. Immerhin enthält § 15 Abs. 2 S. 2 HambBiUG die Formulierung, "die Ziele der Veranstalter und der Bildungsveranstaltungen (müßten) mit der freiheitlichen demokratischen

Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes in Einklang stehen", sodaß die Frage nahe liegt, ob aus Strukturprinzipien oder Einzelaussagen des Grundgesetzes und der Länderverfassungen konkretere Schlüsse auf den Inhalt von Bildungsveranstaltungen gezogen werden können.

4.3.1. Positive und negative Aussagen des Grundgesetzes und der Länderverfassungen.

Das Grundgesetz enthält praktisch keinerlei ausdrückliche inhaltliche Festlegungen von Bildungsveranstaltungen. Die einzige Ausnahme bildet Art. 7 Abs. 3 S. 1 GG, der den Religionsunterricht zum ordentlichen Lehrfach erklärt <sup>143.)</sup>. Rückschlüsse könnte jedoch das Gesamtsystem der Verfassung zulassen, aus dem sich nach verbreiteter Auffassung ein "grundgesetzliches Menschenbild" ergibt <sup>144.)</sup>. Dieses ist einerseits gekennzeichnet durch die Anerkennung der Würde des einzelnen Menschen und die Freiheit seiner Persönlichkeitsentfaltung <sup>145.)</sup>, zum anderen durch Gemeinschaftsbezogenheit des individuellen Tuns <sup>146.)</sup>, was eine Verabsolutierung liberalistischer Konzeptionen verbietet. Sieht man darin eine Zielvorstellung für Bildungsveranstaltungen, die als Ausübungsform eines Grundrechts auf diese zentralen Werte hin strukturiert

werden müssen, so lassen sich mit Heymann-Stein <sup>147.)</sup> verschiedene Folgerungen aufzeigen. Einmal folgt daraus das Ausbildungsziel der "Urteilsfähigkeit", das den Einzelnen in die Lage versetzen soll, Handlungsalternativen vernünftig, also unter Berücksichtigung aller Vor- und Nachteile, abzuwägen und so durch Wahl der seinen subjektiven Präferenzen entsprechenden Möglichkeit seine Persönlichkeit zu entfalten. Zum anderen muß der Einzelne in die Lage versetzt werden, die Struktur der Gesellschaft, in der er lebt, zu erkennen, um so den Sinn (oder Unsinn) seiner Rechte und Pflichten bestimmen zu können. Die Gemeinschaftsbezogenheit fordert weiter, daß auch die berufliche Bildung dazu dient, den Einzelnen zu befähigen, "die Auswirkungen seiner beruflichen Tätigkeit kritisch zu reflektieren und so die Gesellschaftsordnung von ihrer Position im Beruf aus partiell weiterzubilden" <sup>148.)</sup>. Dasselbe gilt auch für die grundgesetzlich verfasste Ordnung von Staat und Gesellschaft; dabei genügt es freilich nicht, die Zielvorgabe des Grundgesetzes hin zu "ständigem sozialem Wandel in Richtung auf stärkere Verwirklichung von Freiheit, Gleichheit und Demokratie" <sup>149.)</sup> lediglich zu erkennen, sondern Aufgabe der Bildungsbemühungen muß es sein, dem Einzelnen auch Handeln nach dieser Einsicht zu ermöglichen, ihn also



zu selbstverantwortlichen Mitentscheidungen über die Realisierung des aufgegebenen ständigen sozialen Wandels zu befähigen <sup>150.</sup>).

Die damit formulierte emanzipatorische Bildungsaufgabe gilt gleichermaßen für Schulen wie für Träger der Erwachsenenbildung, ohne daß es dabei auf die öffentlich-rechtliche oder die privatrechtliche Organisationsform ankäme: Die Grundwerte der Verfassung gelten für alle gleichermaßen verbindlich <sup>151.</sup>). Dabei ist freilich zu beachten, daß dadurch lediglich ein verhältnismäßig weiter Rahmen gezogen ist, der in verschiedenen Formen und mit verschiedenen Inhalten ausgefüllt werden kann. So liegt es gerade in den Intentionen des Verfassungsgebers, keine starren Festlegungen zu verfügen und die unterschiedlichsten politischen und weltanschaulichen Kräfte zur Entfaltung kommen zu lassen, sofern diese nicht in aggressiv-kämpferischer Weise die freiheitlich-demokratische Grundordnung zu untergraben oder zu beseitigen suchen <sup>152.</sup>). Daraus folgt, daß das Grundgesetz gewissermaßen "negativ" das Verbot enthält, bestimmte, sich in den Gesamtrahmen einpassende Konzeptionen von vornherein aus dem Fortbildungsbereich zu eliminieren. So würde etwa der Staat seine Pflicht zur weltanschaulichen Neutralität verletzen, wenn er einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub nur für Ver-

anstaltungen einräumen würde, die von der katholischen oder evangelischen Kirche getragen werden und die deren gesellschaftspolitische Anschauungen zum Gegenstand haben <sup>153.)</sup>. In gleicher Weise ist es dem Gesetzgeber untersagt, durch Beschränkung der Freistellung auf den Besuch von Veranstaltungen bestimmter z.B. "staats-tragender" Parteien einzelne Parteien zu privilegieren <sup>154.)</sup> und andere auf das Angebot von Bildungsmöglichkeiten für die "Freizeit" zu verweisen <sup>155.)</sup>. Erst recht muß es ausgeschlossen sein, eine Art "Staatsideologie" vorzuschreiben und Bildungsurlaub auf damit konforme Weiterbildungsmaßnahmen zu beschränken. Schon ein in dieser Richtung gehender Versuch wäre eine schwere Verletzung des Offenheitspostulats unserer Verfassung, die in bewußtem Gegensatz zu der Zeit vor 1945 die Meinungsvielfalt ermöglichen, schützen <sup>156.)</sup> und dieser: Grundsatz gerade in dem so bedeutsamen Bildungssektor konsequent realisieren will.

Auch die Landesverfassungen engen den Spielraum des Gesetzgebers nicht ein. Zwar enthalten sie viel detailliertere Regelungen des Bildungsbereichs als das Grundgesetz, doch betreffen diese in erster Linie den Schulbereich, insbesondere seine organisationsrechtliche Seite <sup>157.)</sup>, während die Erwachsenenbildung keine oder nur eine sehr fragmentarische Behandlung erfahren

hat <sup>158.)</sup>. Auch die Festlegung der Lehrinhalte erlaubt wenig Rückschlüsse auf das interessierende Gebiet. Neben den Vorschriften über den Religionsunterricht <sup>159.)</sup> bestehen nur vereinzelte Bestimmungen, etwa über die Staatsbürgerkunde <sup>160.)</sup>, über den Geschichtsunterricht <sup>161.)</sup> oder etwa über die Unterweisung von Mädchen in "Säuglingspflege, Kindererziehung und Hauswirtschaft <sup>162.)</sup>. Soweit schließlich von Bildungszielen die Rede ist, wird häufig auf ethische Grundprinzipien <sup>163.)</sup> abgestellt, häufig wird auch die Funktion der Bildung für den einzelnen in der modernen Gesellschaft betont <sup>164.)</sup>, ohne daß sich dabei jedoch konkretere Aussagen ergeben würden.

#### 4.3.2. Das Anerkennungsverfahren.

Alle Vorschläge und die bestehenden gesetzlichen und tariflichen Regelungen des Bildungsurlaubs machen die Freistellung des Arbeitnehmers davon abhängig, daß er anerkannte Bildungsveranstaltungen besucht. Nur in Einzelheiten bestehen dabei unterschiedliche Auffassungen: So wird einmal die Anerkennung auf den Träger oder auf die einzelne Fortbildungsmaßnahme bezogen; an anderer Stelle wird zwischen ex lege anerkannten, privilegierten und sonstigen Trägern unterschieden <sup>165.)</sup>. Damit sind eine Reihe rechtlicher Fragen aufgeworfen.

4.3.2.1. Grundsätzliche Zulässigkeit.

Die Zulässigkeit eines Anerkennungsverfahrens bestimmt sich danach, ob die Abhaltung von Veranstaltungen der Erwachsenenbildung durch Art. 12 Abs. 1 GG erfaßt wird und ob insoweit eine zulässige Berufsausübungsregelung vorliegt. Wenn Art. 7 Abs. 4 GG im vorliegenden Fall anwendbar wäre, würde sich diese Frage nicht stellen, da diese Bestimmung nicht nur das Recht zur Errichtung von Privatschulen, sondern - jedenfalls bei Ersatzschulen - auch eine Genehmigungspflicht vorsieht. Die damit errichtete "verfassungsimmanente" Schranke wirkt im Bereich der Erwachsenenbildungseinrichtungen jedoch nicht, da Art. 7 GG hier nicht anwendbar ist <sup>166.)</sup>. Dennoch sind auch hier Beschränkungen der freien Berufsausübung privater "Bildungsunternehmer" weit verbreitet: Das gilt einmal für die von einigen Ländern erlassenen Erwachsenenbildungsgesetze <sup>167.)</sup>, zum anderen für den von § 37 Abs. 7 BetrVG erfaßten Teil der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsräte <sup>168.)</sup> und schließlich für das Fernlehrwesen, wo immer nachhaltiger die Forderung nach staatlicher Kontrolle erhoben wird <sup>169.)</sup>. Selbst im Bereich der betrieblichen Berufsbildung wird eine staatliche Aufsicht in der Form ermöglicht, daß inhaltliche Voraussetzungen bundeseinheitlich normiert werden, deren

Fehlen oder Wegfall zu einer Aberkennung der Ausbildungsberechtigung im Einzelfall führen kann <sup>170.)</sup>; mit Rücksicht auf die enormen Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbetrieben <sup>171.)</sup> ist auch hier die Einführung einer Präventivkontrolle durch ein Genehmigungsverfahren im Gespräch <sup>172.)</sup>. In der Verfassungsmäßigkeit einer solchen Regelung bestehen keine ernsthaften Zweifel <sup>173.)</sup>, da zwar in die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsausübungsfreiheit der Anbieter von Bildungsveranstaltungen eingegriffen wird; da dies jedoch in aller Regel durch sachgerechte und vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls gerechtfertigt ist, geht es doch um nichts anderes als um die Eignung der betreffenden Institutionen oder einzelner von ihr angebotener Bildungsveranstaltungen.

#### 4.3.2.2. Kriterien für die "Eignung".

Was im einzelnen als Kriterium der Eignungsprüfung in Betracht kommt, kann wegen des Fehlens ausreichender Vorerfahrungen nicht mit absoluter Vollständigkeit bestimmt werden <sup>174.)</sup>. Ähnlich wie bei den Erwachsenenbildungsgesetzen der Länder kann jedoch darauf abgestellt werden, daß die materielle Ausstattung und ein sachgerechter Unterricht durch qualifizierte Lehrpersonen gewährleistet sein muß. Die dabei angewandten

Maßstäbe müssen in allen Fällen dieselben sein; jede Abweichung würde den Anspruch des abgewiesenen Bewerbers auf Gleichbehandlung verletzen. Darüber hinaus hat die Anerkennungsbehörde die oben <sup>175.)</sup> entwickelte Zielsetzung jeder Erwachsenenbildung zu beachten; sie darf die Genehmigung insbesondere nicht deshalb versagen, weil die Veranstalter ihr nicht genehme politische oder konfessionelle Ziele verfolgen. Liegen unter diesen Umständen alle Voraussetzungen für die Bejahung der Eignung vor, so hat der Veranstalter einen Anspruch auf staatliche Anerkennung. Eine Modifikation erfährt dieser Grundsatz nur dadurch, daß der Bildungsurlaub selbst in verfassungskonformer Weise auf bestimmte Ziele oder einen bestimmten Personenkreis beschränkt ist <sup>176.)</sup>. Sollen etwa zunächst nur Personen mit der geringsten Erstqualifikation (z.B. Arbeitnehmer ohne jegliche Berufsausbildung) gefördert werden, so kann die Anerkennung nur für solche Träger und Veranstaltungen gegeben werden, die gerade diesen Personenkreis berücksichtigen und für ihn geeignete Veranstaltungen und Inhalte anbieten.

#### 4.3.2.3. Träger der Bildungsveranstaltungen.

Als Träger von Bildungsveranstaltungen kommen neben öffentlichen Einrichtungen Privatrechtssubjekte aller Art in Betracht, Eine Beschränkung auf einen bestimmten

Personenkreis wäre nur dann zulässig, wenn sich der potentielle Veranstalter nicht auf Art. 12 Abs. 1 GG berufen könnte. Dies könnte ihm zwar nicht wegen des "öffentlichen" Charakters des Bildungsprozesses (der allenfalls zu einer erleichterten Übernahme in staatliche Regie führen würde) <sup>177.)</sup>, wohl aber im Hinblick darauf bestritten werden, daß nicht alle Erfordernisse eines "Berufes" nach Art. 12 Abs. 1 GG erfüllt seien: Definiert man diesen Begriff mit der allgemeinen Auffassung dahingehend, daß er jede erlaubte, sinnvolle und auf Dauer berechnete Betätigung umfaßt, die der Schaffung und Erhaltung einer Lebensgrundlage dient <sup>178.)</sup>, so könnte gerade das Vorliegen dieses letzten Erfordernisses bei Bildungsunternehmen zweifelhaft sein, da sie häufig einen gemeinnützigen Zweck verfolgen und nicht als "Gewerbe" mit Gewinnerzielungsabsichten betrieben werden <sup>179.)</sup>. Dennoch wäre dieser Einwand reichlich formal, da auch im Rahmen der Gemeinnützigkeit die Tätigkeit einzelner natürlicher Personen vergütet wird und da zudem eine Differenzierung zwischen zwei Arten wirtschaftlich sinnvoller Tätigkeiten geschaffen würde, die jedes inneren Grundes entbehrt. Auch das Erfordernis der "Dauer" wird in aller Regel erfüllt sein, da auch Kurz-Zeit-Kurse zu meist nicht nur einmal abgehalten werden <sup>180.)</sup>. Art. 12 Abs. 1 GG ist daher anwendbar, sodaß ein a-limine-

Ausschluß bestimmter Träger von vornherein nicht in Frage kommt <sup>181.)</sup>.

#### 4.3.3. Mitbestimmung im Weiterbildungsprozeß.

Der relativ weite Rahmen, der sich de lege lata für den möglichen Inhalt von Bildungsveranstaltungen eröffnet, macht die Frage besonders dringend, ob und wenn ja, in welchem Umfang Lehrende, Lernende und Interessenverbände über die Ziele des Weiterbildungsprozesses selbst mitbestimmen können. Ihr sollen deshalb einige Betrachtungen gewidmet werden.

##### 4.3.3.1. Das geltende Recht.

Die schon nach gleitendem Recht bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten unterscheiden sich danach, ob die Bildungsinstitution im öffentlichen oder im privaten Sektor angesiedelt ist. Im ersten Fall greift das Personalvertretungsgesetz des Bundes bzw. des zuständigen Landes ein, das den festangestellten Lehrpersonen ein durch den Personalrat auszuübendes mittelbares Beteiligungsrecht auch an Ausbildungsfragen garantiert <sup>182.)</sup>. Im privatrechtlich organisierten Bereich kommen die Betriebsratsbefugnisse nach §§ 96-98 BetrVG zur Anwendung, wenn im Einzel-



fall die Voraussetzungen des § 1 BetrVG vorliegen. Das kann bei außerbetrieblichen, reinen Ausbildungsstätten zweifelhaft sein, wenn sie nicht wenigstens 5 Lehrpersonen ständig beschäftigen, da eine nur vorübergehende Tätigkeit (etwa als Referent) grundsätzlich nicht ausreicht. Arbeitnehmer, die ihren Bildungsurlaub in der betreffenden Institution verbringen, können wegen der kurzen Dauer ihres Aufenthaltes gleichfalls nicht hinzugerechnet werden <sup>183.)</sup>, sodaß hier nur beschränkte Möglichkeiten bestehen <sup>184.)</sup>. Eine Art "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" ist allerdings den Auszubildenden selbst eingeräumt, da sie entsprechend dem für Lehrer an öffentlichen Schulen geltenden Recht <sup>185.)</sup> eine pädagogische Freiheit besitzen, die ihnen zumindest die Wahl zwischen den verschiedenen Methoden der Vermittlung beläßt.

Weitere Beteiligungsrechte bestehen nicht. Das bedeutet daß die Entscheidungsfreiheit des Trägers über das "ob" von Bildungsveranstaltungen und über die Auswahl der anzubietenden Gegenstände und Themen ungeschmälert besteht: Selbst im "besten" Fall einer Anwendung des BetrVG kann der Betriebsobmann bzw. der Betriebsrat gemäß § 98 BetrVG nur über die Durchführung der Bildungsmaßnahmen mitbestimmen. Ohne jede Einflußmöglichkeit bleiben schließlich die "Auszubildenden": Wie im

Bereich der beruflichen Erstausbildung<sup>186.)</sup> sind sie unter institutionellen Gesichtspunkten reine Objekte der Wissensvermittlung. Ohne Entscheidungs- oder Kontrollkompetenzen bleiben schließlich auch Öffentlichkeit und gesellschaftliche Organisationen, da private Bildungseinrichtungen genau wie gewerbliche Unternehmen keinem besonderen Pflichtenstatus unterworfen sind.

4.2.3.2. Verbesserung über Gesetzesänderungen oder Anerkennungs-  
voraussetzungen.

Eine Verbesserung dieses Zustands kann im Wege der Gesetzgebung erfolgen, die ähnlich wie im Hochschulbereich Sonderregelungen mit erweiterten Teilhabebefugnissen von Lehrpersonen und Teilnehmern vorsehen kann. Erfolgt die Weiterbildung in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes eines Bundeslandes, so bestehen an der Gesetzgebungskompetenz des betreffenden Landes keine Zweifel, das Bildungsurlaubsgesetz könnte hier eingehende Bestimmungen enthalten. Etwas anderes gilt jedoch für den privaten Sektor, da dort die Mitbestimmung durch das BetrVG und - negativ - durch die handels- und gesellschaftsrechtlichen Vorschriften abschließend bundesrechtlich geregelt worden sind; hier kann nur der Bundesgesetzgeber durch eine Weiter-

entwicklung des BetrVG für Bildungseinrichtungen Abhilfe schaffen - eine Möglichkeit, deren Realisierung zumindest in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist.

Solange der Weg über die Gesetzgebung nicht beschritten wird, bietet sich als Ausweichmöglichkeit eine entsprechende Ausgestaltung des Anerkennungsverfahrens an: Als geeignet wird nur anerkannt, wer als Träger von Weiterbildungsveranstaltungen auch den Lehrpersonen und den Teilnehmern Mitwirkungs- und Mitbestimmungsbefugnisse einräumt <sup>187.)</sup>. Im Hinblick auf Art. 12 Abs. 1 GG erweckt dies keine Bedenken, da es im Ermessen des Gesetzgebers liegt, den oben <sup>188.)</sup> skizzierten emanzipatorischen Bildungsbegriff in der Weise zu konkretisieren, daß die Fähigkeit zur Mitgestaltung durch die institutionelle Struktur der Veranstaltungsträger mitgefördert werden muß. Von diesen Trägern wird ja auch nichts unmögliches verlangt: Zumindest kraft privatautonomer Vereinbarung, die in die Arbeitsverträge der Lehrpersonen und in die für die Teilnehmer geltenden "allgemeinen Benutzungsbedingungen" eingehen kann, ist die Schaffung von Mitbestimmungsbefugnissen möglich <sup>189.)</sup>, da das BetrVG insoweit keine zwingende Mindestgrenze darstellt <sup>190.)</sup>. Da die dauernde Fluktuation eine kontinuierliche Arbeit unmöglich macht, könnten sich im Hinblick auf die Repräsentation der

Teilnehmer in den Entscheidungsgremien Schwierigkeiten ergeben. Hier bietet sich als Ausweg an, daß jeder Lehrgang einen oder mehrere Sprecher wählt, denen dann bestimmte Einwirkungsmöglichkeiten auf die Gestaltung des Lehrprogramms und die Durchführung geplanter Leistungsnachweise eingeräumt werden. Anders als bei der Schülermitverwaltung wird man in diesem Bereich der Unterrichtung Erwachsener jedoch über reine Konsultation und "Mitwirkung" hinausgehen und, durchaus ein - etwa auf die Wahl zwischen verschiedenen Alternativen beschränktes - Mitbestimmungsrecht einräumen können.

Die Ausgestaltung der Mitbestimmung kann hier nur ohne Einzelheiten skizziert werden; möglich wäre beispielsweise ein Leitungsgremium, dem neben dem Träger auch Vertreter der Lehrpersonen, der Teilnehmer, der öffentlichen Hand sowie der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände angehören. Die im Hinblick auf das Eigentum und andere Grundrechte des Trägers zu beachtenden Grenzen entsprechen denen, die in der allgemeinen Mitbestimmungsdiskussion erörtert werden; es kann deshalb auf die dort erarbeiteten - durchaus differenzierten - Ergebnisse verwiesen werden <sup>191.)</sup>. Soweit sich die Mitbestimmung auf das Lehrprogramm und die Methoden der Vermittlung bezieht, dürfte jedoch weder Art. 14 Abs. 1 GG noch Art. 2 Abs. 1 GG berührt sein.

4.4. Probleme der praktischen Durchführung.

Die Einführung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs wirft eine Reihe praktisch-organisatorischer Fragen mit rechtlichen Konsequenzen auf. Das gilt einmal für die Auswahl der Teilnehmer am Bildungsurlaub, wenn mehr Arbeitnehmer als möglich - beispielsweise zu einem bestimmten Zeitpunkt - ihren Anspruch auf Bildungsurlaub realisieren wollen. Außerdem ergeben sich bei der Ausgestaltung des Anspruches eine Reihe von Einzelfragen, die der Gesetzgeber sinnvollerweise mit zu beachten hat.

4.4.1. Auswahl der Teilnehmer, insbesondere in Knappheitssituationen.

In vielen Vorschlägen zur Einführung von Bildungsurlaub wird es als selbstverständlich unterstellt, daß auf absehbare Zeit nicht alle Arbeitnehmer von dem ihnen eingeräumten Anspruch Gebrauch machen können<sup>192.)</sup>. Diese Auffassung orientiert sich in der Regel an den vorhandenen Ausbildungsplätzen in Heimvolkshochschulen und vergleichbaren Institutionen mit Internatsbetrieb<sup>193.)</sup> und versucht deutlich zu machen, daß eine Ausdehnung auf alle Arbeitnehmer eine unrealistisch große Erweiterung der Ausbildungskapazitäten

mit geradezu astronomischen Kosten zur Folge hätte <sup>194.)</sup>. Der Schritt bis zu einer völligen Kapitulation vor den tatsächlichen Schwierigkeiten und einer Ablehnung des Bildungsurlaubs insgesamt ist von da aus nicht mehr weit <sup>195.)</sup>. Selbst wo diese Konsequenz nicht gezogen wird, behilft man sich häufig mit einer restriktiven Auswahlregelung, die von vornherein nur etwa 10% der Arbeitnehmer in den Genuß des Freistellungsanspruchs kommen läßt <sup>196.)</sup>.

#### 4.4.1.1. Reduzierung des Kreises der Anspruchsberechtigten durch den Gesetzgeber?

Ohne hier die Kapazitätenprobleme im einzelnen behandeln oder lösen zu können, drängt sich bei dieser Argumentation der Eindruck auf, daß Schwierigkeiten bei weitem überbetont werden. So muß darauf hingewiesen werden, daß beispielsweise durch Kurse im Medienverbund <sup>197.)</sup> mit relativ geringen Kosten zusätzliche Möglichkeiten geschaffen werden könnten; außerdem gibt es keinen pädagogisch zwingenden Grund, daß Fortbildungsveranstaltungen nur im Internatsbetrieb durchgeführt werden können. Dennoch ist es denkbar, daß - insbesondere in der Anlaufphase - erhebliche Engpässe eintreten, die eine Beschränkung des Teilnehmerkreises unabdingbar machen. Dem kann (und sollte!) der Gesetz-

geber dadurch Rechnung tragen, daß er den Freistellungsanspruch zunächst nicht allen, sondern nur denjenigen Arbeitnehmern gewährt, die - allgemein gesprochen - den größten Nachholbedarf haben <sup>198.)</sup>. Auf diese Weise kann ein allzu weites Auseinanderklaffen von Anspruch und Wirklichkeit vermieden werden.

#### 4.4.1.2. Überbetriebliche Verteilung der knappen Weiterbildungsplätze.

Selbst wenn der Gesetzgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, kann es indes zu Knappheitssituationen kommen, die dringend nach einer rechtlichen Lösung verlangen. So ist nicht auszuschließen, daß sich die Berechnungsgrundlage nachträglich als unrichtig herausstellt oder daß sich die vorhandenen Ausbildungskapazitäten durch gezielte Maßnahmen privater Träger verringern, die dadurch ihren Protest gegen öffentlich-Kontrolle und Mitbestimmung zum Ausdruck bringen wollen. Möglich ist weiter, daß sich die Interessen der Arbeitnehmer auf bestimmte Träger konzentrieren, die dadurch einer Übernachfrage ausgesetzt sind, während andere Träger gleichzeitig über freie Kapazitäten verfügen, für die sich kein Bewerber findet. Schließlich kann ein "Verteilungskonflikt" auch innerbetrieblich auftreten, da es wohl kaum akzeptabel sein dürfte, daß

50% der Belegschaft gleichzeitig ihren Bildungsurlaub in Anspruch nehmen.

Abgesehen vom letzten Fall, der später zu erörtern sein wird, liegt hier eine Problematik vor, die in ihrer Struktur mit der Vergabe von knappen Studienplätzen übereinstimmt. Da der Zugang zu den Einrichtungen der Erwachsenenbildung in gleicher Weise wie der Zugang zur Hochschule verfassungsrechtlich geschützt ist, müssen die vom BVerfG im numerus-clausus" Urteil 199.) entwickelten Grundsätze auch hier Anwendung finden. Das bedeutet, daß die "Zulassung" von einheitlichen Kriterien abhängen muß, die der Gesetzgeber grundsätzlich selbst festzulegen hat 200.). Unterläßt er dies, so ermöglicht er damit von ihm nicht festgelegte Grundrechtseingriffe durch die Exekutive; das ist mit dem rechtsstaatlichen Prinzip des Vorbehalts des Gesetzes nicht zu vereinbaren <sup>201.)</sup>. Dabei wird es sich empfehlen, die Anwendung dieser Auswahlkriterien auf eine zentrale Stelle zu übertragen, da auf diese Weise am besten eine einheitliche Handhabung gewährleistet ist; von Verfassungs wegen ist jedoch auch gegen eine "dezentrale" Zulassung durch die einzelnen Institutionen nichts einzuwenden, da den abgewiesenen Bewerbern der Rechtsweg offensteht und so eine volle Grundrechtssicherung ermöglicht wird <sup>202.)</sup>. Im



Hinblick auf die Einzelheiten sei auf die Erfahrungen der Hochschulen verwiesen, die in weitem Umfang auch hier nutzbar gemacht werden können <sup>203.)</sup>. Bei knappem Angebot werden somit die am wenigsten förderungswürdigen Arbeitnehmer (vorläufig) zurückstehen müssen; im Fall einer Konzentration der Bewerbungen auf bestimmte Bildungseinrichtungen werden die Betroffenen vor die Wahl gestellt werden, entweder auf weniger beliebten Angebote zurückzugreifen oder auf eine Realisierung ihres Anspruches (vorläufig) zu verzichten.

4.4.1.3. Bewältigung kollidierender Urlaubswünsche im betrieblichen Bereich.

Im betrieblichen Bereich kann es ähnlich wie bei der Regelung des Erholungsurlaubs zu Kollisionen zwischen den Urlaubswünschen verschiedener Arbeitnehmer kommen; auch kann eine Freistellung zur einem bestimmten Zeitpunkt gegen betriebliche Interessen verstoßen. Schließlich ist es denkbar, daß der Betrieb (etwa auf Grund des Tarifvertrags) ein bestimmtes Quantum an Weiterbildungsplätzen zugeteilt erhält, das nicht für alle interessierten Belegschaftsangehörigen ausreicht. Die Lösung der dabei entstehenden innerbetrieblichen Interessenkonflikte könnte wie etwa im Fall des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG dem Betriebsrat allein überlassen werden,

dessen Entscheidungen dann von der Einigungsstelle darauf überprüft werden können, ob betrieblichen Belangen ausreichend Rechnung getragen wurde<sup>204.)</sup>. Solange eine solche Regelung nicht existiert, greift grundsätzlich das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein<sup>205.)</sup>, soweit dieses nicht durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt wird.

4.4.1.3.1. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG und § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG.

Nach § 98 Abs. 3 BetrVG besitzt der Betriebsrat ein Vorschlagsrecht und nach § 98 Abs. 4 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, soweit es um die Teilnahme von Arbeitnehmern des Betriebes an Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung geht. Außerbetriebliche Maßnahmen werden dann erfaßt, wenn der Arbeitgeber für diesen Zweck einzelne Arbeitnehmer freistellt oder die den Teilnehmern entstehenden Kosten ganz oder teilweise erstattet. Damit sind alle Fälle des Bildungsurlaubs erfaßt, soweit die besuchten Veranstaltungen der Berufsbildung dienen. Der spezifische Sinn dieses Mitbestimmungsrechts besteht darin, sicherzustellen, daß "niemand übersehen"<sup>206.)</sup> und die Leistungen des Arbeitgebers - unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes erbracht werden<sup>207.)</sup>. Nicht erfaßt werden von der Vorschrift jedoch alle diejenigen Freistellungen,

die keinen Bezug zur beruflichen Weiterbildung aufweisen, sondern beispielsweise politische oder staatsbürgerliche Bildungszwecke verfolgen. In diesen Fällen greift § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG ein, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats generell auf die "Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer" erstreckt, "wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird". Schon vom Wortlaut her ist damit jede Form der Beurlaubung erfaßt, gleichgültig ob sie der Erholung, individuellen Sonderinteressen oder der Fortbildung dient <sup>208.)</sup>. Auch die Entstehungsgeschichte des BetrVG 1972 weist keinerlei Anhaltspunkte dafür auf, daß § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG auf den Erholungsurlaub beschränkt sein sollte. Mit Recht wird daher in der Literatur einhellig die Auffassung vertreten, daß § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG bzw. die Vorgänger-Vorschrift des § 56 Abs. 1 lit. c BetrVG 1952 auch auf den Bildungsurlaub anzuwenden ist <sup>209.)</sup>, rechtfertigt doch die Gleichartigkeit der möglichen Interessenkonflikte zusätzlich die Anwendung dieser Norm.

In ihrer sachlichen Tragweite sind § 98 Abs. 3 und 4 BetrVG und § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG nicht völlig

identisch: Während § 87 Abs. 1 Ziff.5 BetrVG ein unbeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung genereller Regeln (allgemeiner Urlaubsgrundsätze) gewährt, bei der Beurlaubung im Einzelfall den Betriebsrat jedoch nur bei fehlender Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschaltet, erstreckt § 98 BetrVG das Mitbestimmungsrecht von vornherein nur auf Einzelfälle, garantiert es aus seiner beschriebenen Zwecksetzung heraus jedoch ohne Rücksicht auf eine etwaige Übereinkunft zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages. Das legt nahe, hier kein Verhältnis der Spezialität, sondern der gegenseitigen Ergänzung zu vermuten und bedeutet konkret, daß § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG alle Freistellungsfälle, auch die der beruflichen Weiterbildung dienenden erfaßt, während § 98 BetrVG für diesen speziellen Bereich die in § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG enthaltene Beschränkung aufhebt. Jede andere Lösung müßte zu Ungereimtheiten führen, wenn nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG etwa ein "Bildungsurlaubsplan" für staatsbürgerliche Zwecke, nicht aber für Zwecke der Weiterbildung aufgestellt werden könnte. Auch kann es nicht Ziel des § 98 BetrVG sein, die nach anderen Vorschriften bestehenden Beteiligungsrechte irgendwie einzuschränken <sup>210.)</sup>.

#### 4.4.1.3.2. Inhaltliche Kriterien für die Entscheidung durch Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die bei der Planung der Freistellung wie (in der Regel)

auch bei ihrer Realisierung im Einzelfall bestehenden gemeinsame Entscheidungsbefugnis von Arbeitgeber und Betriebsrat ist inhaltlich an die Beachtung bestimmter Kriterien gebunden. Sind diese nicht in dem betreffenden Bildungsurlaubsgesetz ausdrücklich festgelegt oder kann ihre Anwendung Widersprüche zwischen den Wünschen einzelner Arbeitnehmer nicht auflösen, so stellt sich die Frage nach weiteren Beurteilungsmaßstäben. Als Vorbild dafür bietet sich § 7 Abs. 1 BUrlG an, der bei der zeitlichen Festlegung des Erholungsurlaubs die Wünsche des einzelnen Arbeitnehmers berücksichtigen will, soweit nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Auch wenn teilweise der Standpunkt vertreten wird, § 7 Abs. 1 BUrlG sei zwingend auf den Erholungsurlaub begrenzt <sup>211.)</sup>, so ist doch kaum eine inhaltlich abweichende Regelung denkbar, die ähnlich vernünftige Ergebnisse zeitigen könnte. Für eine Übernahme in ein Bildungsurlaubsgesetz und für die Schließung einer gegebenenfalls auftretenden Lücke im Wege analoger Anwendung spricht auch die Tatsache, daß entsprechendes im Rahmen des § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG vertreten wird <sup>212.)</sup> und auch das HambBiUG eine entsprechende Vorschrift enthält <sup>213.)</sup>.

4.4.1.3.2.1. Dringende betriebliche Belange.

Unterstellt man die Anwendbarkeit des § 7 Abs. 1 BUrlG, so finden die Wünsche des Arbeitnehmers eine erste Schranke in "dringenden betrieblichen Belangen". Ihr Vorliegen wird gemeinhin dann bejaht, wenn der Ausfall des Arbeitnehmers während der von ihm beabsichtigten Zeit eine "erhebliche Erschwernis" für den Betrieb bedeuten würde <sup>214.)</sup>; die Anforderungen hierfür werden allerdings nicht allzu hoch geschraubt <sup>215.)</sup> - auch wird dem Arbeitgeber insoweit ein Beurteilungsermessen eingeräumt <sup>216.)</sup>. Diese arbeitgeberfreundliche Interpretation muß jedoch unter dem stillschweigenden Vorbehalt stehen, daß dem einzelnen Arbeitnehmer die Ausübung seines Rechtes auf Erholungs- bzw. Bildungsurlaub nicht unmöglich gemacht werden darf: Stellt also sein vorübergehender Ausfall zu jedem oder beinahe jedem Zeitpunkt eine erhebliche Belastung für den Betrieb dar, so ist diese in Kauf zu nehmen; nur dann, wenn gerade die für den Urlaub in Aussicht genommene Zeit in besonderem Maße Nachteile für den Arbeitgeber mit sich bringt, muß eine Verschiebung in Betracht kommen <sup>217.)</sup>. Diese für den Erholungsurlaub einleuchtende Erwägung gewinnt beim Bildungsurlaub besondere Aktualität, weil der Einzelne möglicherweise nur zu einem bestimmten Zeitpunkt die Chance hat, an einer

Weiterbildungsveranstaltung teilzunehmen, sodaß jede Verschiebung sein Recht als solches hinfällig machen kann. Der damit verbundene Grundrechtsverzicht läßt sich nicht einfach mit "dringenden betrieblichen Belangen" rechtfertigen; er kann allenfalls dann hinzunehmen sein, wenn die vorübergehende Abwesenheit des Arbeitnehmers eine Existenzgefährdung für den Arbeitgeber zur Folge hätte <sup>218.)</sup>. Kann der Arbeitnehmer daher nachweisen, daß er aller Voraussicht nach nur zu dem von ihm gewählten Zeitpunkt seinen Bildungsurlaub überhaupt realisieren kann, so müssen alle nicht absolut exceptionellen betrieblichen Belange zurücktreten. Um diesem Ergebnis in der Formulierung der einschlägigen Gesetzesbestimmung Rechnung zu tragen, wird es sich empfehlen, nicht mehr von "dringenden", sondern von "zwingenden" betrieblichen Belangen zu sprechen <sup>219.)</sup>; der Wortlaut allein kann indessen die von der Sache her richtige Interpretation nicht sicherstellen.

Um Kollisionen mit den Interessen des Arbeitgebers in möglichst engen Grenzen zu halten, ist diesem "die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage der Freistellung so frühzeitig wie möglich, in der Regel 6 Wochen vor Beginn der Freistellung, mitzuteilen" - so die vorbildliche Regelung in § 7 Abs. 1 HambBiUG, die sich durch die 6-Wochen-Frist von § 37 Abs. 6 S. 3 BetrVG

unterscheidet. Auf diese Weise kann der Arbeitgeber im Rahmen des Möglichen dazu instand gesetzt werden, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen. Übergroße Nachteile werden ihm damit nicht entstehen: vergleicht man diesen Zustand mit anderen Ereignissen, so würde ihn eine nie auszuschließende plötzliche Erkrankung des Arbeitnehmers vor erheblich größere Probleme stellen.

#### 4.4.1.3.2.2. Soziale Gesichtspunkte.

Eine weitere Schranke für Wünsche des Arbeitnehmers kann in kollidierenden Ansprüchen anderer Belegschaftsangehörigen liegen, die nach der Regelung des § 7 Abs. BUrlG unter "sozialen Gesichtspunkten" den Vorrang besitzen. Das bedeutet einmal, daß Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht von den Erwägungen leiten lassen dürfen, die § 75 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich als unzulässig ausschließt. Jedes Zurücktreten eines Arbeitnehmers etwa aus Gründen der Nationalität, des Alters oder der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung muß damit von vornherein als "unsozial" ausscheiden. Zum zweiten verpflichtet § 75 Abs. 1 BetrVG (positiv) die Organe der Betriebsverfassung dazu, alle Belegschaftsangehörigen "nach Recht und Billigkeit" zu behandeln, und § 75 Abs. 2 BetrVG gibt ihnen auf, die freie Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit im



Betrieb zu fördern. Beide Bestimmungen werden häufig recht restriktiv als Verpflichtung, für ein "soziales Betriebsklima" zu sorgen <sup>220.)</sup> oder als Übermaßverbot <sup>221.)</sup> interpretiert, das sich hauptsächlich als Schranke für Betriebsratsbefugnisse auswirken könne. Damit wird jedoch weder dem Wortlaut des § 75 BetrVG noch dem mit dieser Vorschrift verbundenen Anspruch Rechnung getragen, "Magna Charta der Betriebsverfassung" <sup>222.)</sup> zu sein und der "Objektstellung des Arbeitnehmers im Betrieb" ein Ende zu bereiten <sup>223.)</sup>. § 75 Abs. 1 BetrVG verlangt vielmehr von Arbeitgeber und Betriebsrat ganz allgemein ein Verhalten, "durch das nicht nur die Rechtsansprüche aller Betriebsangehörigen anerkannt und erfüllt, sondern deren berechtigte soziale, wirtschaftliche und persönliche Interessen nach Abwägung gegenüber den Interessen anderer Personen im Rahmen des möglichen berücksichtigt werden" <sup>224.)</sup>. § 75 Abs. 2 BetrVG darf nicht als Festlegung auf ein abstraktes Ziel <sup>225.)</sup>, sondern muß als Grundlage positiver, konkreter Förderungspflichten begriffen werden <sup>226.)</sup>. Das bedeutet, daß im hier interessierenden Zusammenhang die Auswahlentscheidung in erster Linie am vorhandenen Nachholbedarf des einzelnen Bewerbers auszurichten ist, da nur so die Persönlichkeitsentfaltung möglichst vieler Personen gesichert werden kann: Wer den relativ geringsten Bildungsstand besitzt, sollte vorrangig

Berücksichtigung finden. Daneben ist bei berufsbezogenen Bildungsveranstaltungen auch dem gegebenenfalls bestehenden Interesse einzelner Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, veränderten Anforderungen ihres Arbeitsplatzes durch Weiterqualifizierung zu entsprechen, um so eine für sie nachteilige Versetzung oder eine Kündigung zu vermeiden.

Auch diese Maßstäbe belassen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat einen beträchtlichen Beurteilungsspielraum. Meinungsverschiedenheiten müssen dabei im Wege des Einigungsstellenverfahrens geklärt werden <sup>227.)</sup>. Wie sich bei der Regelung des Erholungsurlaubs gezeigt hat, ist hierbei das Auftreten unüberwindlicher Schwierigkeiten nicht wahrscheinlich.

#### 4.4.2. Die nähere Ausgestaltung des Anspruchs auf Bildungsurlaub.

Auch bei der Ausgestaltung des Freistellungsanspruchs und der Sicherung des Lebensunterhalts während der Dauer des Urlaubs ergeben sich eine Reihe von Einzelfragen.

##### 4.4.2.1. Unterhaltsbeihilfe oder Lohnfortzahlung?

Während der Freistellungsanspruch selbst dem Gesetz-

geber nur hinsichtlich der Voraussetzungen und der Dauer einen Ermessensspielraum eröffnet<sup>228.)</sup>, kann er bei der Sicherung des Lebensunterhalts des Arbeitnehmers während der Teilnahme am Bildungsurlaub zwischen zwei grundsätzlich verschiedenen Alternativen wählen. Rechtlich zulässig wäre einmal eine an § 44 AFG ausgerichtete Lösung, die den Teilnehmern an ganztägigen Fortbildungsmaßnahmen ein am bisherigen Lohn orientiertes Unterhaltsgeld gewährt; ebenso unbedenklich wäre aber auch eine Übernahme der Regelung in § 37 Abs. 2 BetrVG oder § 11 Abs. 1 BUrtG, die beide die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vorsehen. Die Entscheidung zwischen beiden Möglichkeiten bestimmt sich ausschließlich aus rein politischen Kriterien; dabei ist jedoch anzumerken, daß in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht nur im zweiten Fall keine besonderen Schwierigkeiten auftreten. Schon aus diesen Grund ist daher der Entscheidung der Hamburgischen Bürgerschaft zuzustimmen, die in § 13 Abs. 1 BiUG den Arbeitgeber zur Fortzahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts verpflichtet, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn der Freistellung erhalten hat.

4.4.2.2. Voraussetzungen der Geltendmachung des Anspruchs.

Eine gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs muß weiter den Bezugszeitraum festlegen, innerhalb dessen der vorgesehene Anspruch von beispielsweise 2 oder 3 Wochen zur Entstehung kommt und geltend gemacht werden kann. Mit Rücksicht auf die in der Anfangsphase denkbaren organisatorischen Schwierigkeiten und zur Ermöglichung länger dauernder Freistellungen sollte dabei nicht vom Urlaubsjahr des BUrlG sondern von einem größeren, mindestens zwei Jahre umfassenden Zeitraum ausgegangen werden. Gleichzeitig empfiehlt es sich, eine "Wartefrist" von beispielsweise 6 Monaten festzulegen<sup>229.)</sup>, die vor Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs verstrichen sein muß: Sie hat den Sinn, nur "echte" Arbeitnehmer in die gesetzliche Regelung einzubeziehen und eine Arbeitsaufnahme allein oder vorwiegend zum Zwecke der Ausnutzung der Freistellungsmöglichkeit zu verhindern. Von daher ist es jedoch nicht erforderlich, auf den ununterbrochenen Bestand eines Arbeitsverhältnisses bei ein und demselben Arbeitgeber abzuheben. Da es sich um die Konkretisierung grundrechtlicher Befugnisse, nicht aber um "erdiente" Rechte gegenüber dem Unternehmer handelt, kann es allein auf das Vorliegen der Arbeitnehmersituation als solcher ankommen<sup>230.)</sup>.

Berücksichtigt man die heute gegebene Lage, so könnte die Gefahr bestehen, daß gerade diejenigen Arbeitnehmer zunächst ein relativ geringes Interesse an Fortbildungsveranstaltungen und damit an der Geltendmachung des Anspruchs auf Freistellung und Lohnfortzahlung aufbringen, die im Hinblick auf ihre Erstqualifikation besonders unterprivilegiert sind <sup>230a.)</sup>. Für diese Fälle wird man aufgrund des § 75 Abs. 2 BetrVG die Pflicht des Arbeitgebers und des Betriebsrats annehmen müssen, die infrage kommenden Personen eingehend über ihre Rechte zu informieren und ihnen konkrete Angebote aufzuzeigen. Lassen die Betroffenen auch dann kein Interesse erkennen und machen sie auch dann von ihren Rechten keinen Gebrauch, so ist diese Entscheidung hinzunehmen <sup>231.)</sup>.

#### 4.4.2.3. Sicherung der Zweckerreichung.

Der Gesetzgeber muß durch seine Regelungen sicherstellen, daß die Freistellung tatsächlich zu Bildungszwecken verwendet wird. Dabei erscheint es zweckmäßig, dem Arbeitgeber das Recht einzuräumen, vom Arbeitnehmer Nachweise über die erfolgte Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung zu verlangen <sup>232.)</sup>. Läßt sich der Arbeitnehmer beurlauben, bleibt er jedoch den Bildungsveranstaltungen fern, so entfällt grundsätzlich

sein Lohnfortzahlungsanspruch. Dies gilt dann jedoch nicht, wenn er während des Bildungsurlaubs erkrankt<sup>233.)</sup> oder wenn ihm entsprechend § 616 BGB eine Teilnahme aus in seiner Person liegenden oder aus objektiven Gründen nicht möglich ist. In allen diesen Fällen kann der Anspruch auf Grund seiner Zwecksetzung nicht als "verbraucht" angesehen werden, vielmehr muß dem Arbeitnehmer eine weitere Fortbildungsmöglichkeit eingeräumt werden, deren Dauer dem ausgefallenen Teil der Veranstaltung entspricht.

Zur Sicherung des Zwecks des Bildungsurlaubs bedarf es weiter einer Regelung, die dem Arbeitnehmer jede den Fortbildungszweck beeinträchtigende Nebentätigkeit während der Dauer der Freistellung untersagt<sup>234.)</sup>.

Bei Doppelarbeitsverhältnissen hat dies zur Folge, daß der Bildungsurlaub sich notwendigerweise auf beide Arbeitsverhältnisse zugleich erstrecken muß und nicht etwa fortlaufend zunächst für das eine und dann für das andere Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden kann. Übertritt der Betroffene das Verbot der Nebenarbeit, so entfällt grundsätzlich der Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Unterhaltszuschuß.

#### 4.4.2.4. Sicherung des Anspruchs.

Der Anspruch auf Bildungsurlaub muß schließlich vor

Beeinträchtigungen der verschiedensten Art geschützt werden: Zunächst wird es daher dem Arbeitgeber im Gesetz ausdrücklich untersagt werden müssen, durch Abmachungen im Arbeitsvertrag den gesetzlich verordneten Standard zu unterschreiten <sup>235.)</sup>, den Anspruch des Arbeitnehmers auszuschließen oder ihn in der Weise zu beschränken, daß nur eine unbezahlte Freistellung oder nur der Besuch bestimmter Veranstaltungen beansprucht werden kann. Weiter wird dafür zu sorgen sein, daß ein möglicherweise vorübergehender Engpaß an Plätzen in Fortbildungsinstitutionen nicht zu einer dauernden Rechtseinbuße bei vorerst nicht zum Zug gekommenen Arbeitnehmern führt. Zu diesem Zweck wird deshalb die generelle Übertragung des Anspruchs auf den nächsten Bezugszeitraum vorzusehen sein <sup>236.)</sup>; zusätzlich sollte eine frühere Nicht-Berücksichtigung als wesentliches Kriterium bei der erneuten Vergabe von Plätzen gewertet werden. Sinn und Zweck eines Bildungsurlaubsgesetzes lassen es hingegen nicht zu, analog § 7 Abs. 4 BUrlG eine Abgeltungsmöglichkeit vorzusehen, könnte sie doch bei noch nicht voll erschlossener Bildungswilligkeit solche Arbeitnehmer, die nicht in den Genuß einer hinreichenden Erstqualifikation gekommen sind, dazu verführen, eher den damit verbundenen finanziellen Vorteil als die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen anzustreben. Eine Ausnahme sollte nur

in den Fällen gemacht werden, in denen ein Arbeitnehmer endgültig aus dem Beruf ausscheidet, weil er aus Gesundheitsgründen für erwerbsunfähig erklärt oder wegen Erreichung der Altersgrenze nicht mehr weiterbeschäftigt wird: In diesen Fällen wäre es ungerecht, wenn man seine Ansprüche endgültig verfallen lassen und nicht wenigstens einen Ausgleich in Geld gewähren würde.

#### 4.4.3. Ersatz der Teilnahmekosten durch den Arbeitgeber?

Die Frage der Aufbringung und Übernahme der durch die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung entstehenden Kosten ist auch im HambBiUG nicht ausdrücklich entschieden worden. Im Bereich der Schulung von Betriebsratsmitgliedern gehörte sie lange Zeit zu den heftig umkämpften Streitpunkten<sup>237.)</sup>. Für die berufliche Bildung schließlich sieht § 45 AFG eine vollständige oder teilweise Übernahme der "Maßnahmekosten" durch die Bundesanstalt für Arbeit vor, worunter insbesondere "Lehrgangskosten, Kosten für Lernmittel, Fahrtkosten, Kosten der Arbeitskleidung, der Kranken- und Unfallversicherung sowie Kosten der Unterkunft und Verpflegung" verstanden werden, "wenn die Teilnahme an einer Maßnahme auswärtige Unterbringung erfordert". Diese Regelung konnte auf den Gesamtbereich der Bildungsurlaubsveranstaltungen ausgedehnt werden. Auf der



anderen Seite bestehen - bis an die Grenze einer oben bereits erwähnten "Erdrosselungssteuer" - keine rechtlichen Bedenken dagegen, diese Kosten entsprechend §40 BetrVG dem Arbeitgeber aufzuerlegen<sup>238.)</sup>.

#### 4.5. Die tarifliche Regelung des Bildungsurlaubs.

Bereits seit einer Reihe von Jahren bestehen in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft Tarifverträge, die einzelnen Arbeitnehmergruppen einen Anspruch auf Bildungsurlaub einräumen und dadurch zu einer Realisierung des den Betreffenden zustehenden Grundrechts auf Bildung beitragen<sup>239.)</sup>. Trotz ihrer erheblichen tatsächlichen Verbreitung ist ihre rechtliche Zulässigkeit nicht unbestritten geblieben<sup>240.)</sup>. Aus diesem Grunde sind Erörterungen nicht nur zur Frage der praktischen Einsetzbarkeit des Instruments Tarifvertrag, sondern auch im Hinblick auf seine Rechts- und Verfassungsmäßigkeit erforderlich.

##### 4.5.1. Fehlende Kompetenz der Tarifparteien?

Dem Bildungsurlaubsvertrag wird entgegengehalten, er verletze die Grenzen der Tarifautonomie in zweifacher Hinsicht: Zum einen lasse die Verknüpfung der Freistellung mit der Teilnahme an einer Bildungsver-

anstaltung den erforderlichen "engen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis" vermissen, der lediglich dann gegeben sei, wenn die Bildungsmaßnahmen ausschließlich Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln würden, die unmittelbar betrieblichen Zwecken dienen<sup>241.)</sup>. Zum anderen wird der Standpunkt vertreten, die Koppelung von Freistellung und Veranstaltungsbesuch stelle einen Eingriff in die Individualsphäre des Arbeitnehmers dar. Ähnlich wie es den Tarifparteien untersagt sei, Abreden über die Lohnverwendung zu treffen, könnten sie auch nicht über die Freizeit des einzelnen Arbeitnehmers verfügen<sup>242.)</sup>. Für die Probleme der Schaffung und Finanzierung von Bildungseinrichtungen, der Festlegung von Lehrinhalten wie auch der Bestimmung von Auswahlkriterien und Auswahlinstanzen könnte dem noch der Einwand hinzugefügt werden, hier lägen rein bildungs-, nicht aber arbeitsrechtliche Regelungen vor, die den Tarifparteien auf alle Fälle und ohne Rücksicht auf eine "weite" oder "enge" Interpretation der Tarifautonomie verwehrt seien. Eine Auseinanderstezung mit allen diesen Fragen setzt voraus, daß zunächst die Rechtsgrundlage und die Grenzen der Tarifautonomie herausgearbeitet werden.

#### 4.5.1.1. Rechtsgrundlage und allgemeine Grenzen der Tarifautonomie.

Nach mittlerweile weitestgehend unbestrittener Auf-

fassung umgreift Art. 9 Abs. 3 GG neben dem Recht des einzelnen Arbeitnehmers, sich mit anderen zu einer Koalition zusammenschließen<sup>243.)</sup>, auch die Befugnis der Koalition selbst, sich "spezifisch koalitionsmäßig zu betätigen."<sup>244.)</sup> Dazu gehört insbesondere der Abschluß von Tarifverträgen; nach Auffassung des BVerfG enthält Art. 9 Abs. 3 GG insoweit eine Kernbereichsgarantie, die den Gesetzgeber dazu verpflichtet, ein Tarifvertragssystem im Sinne des modernen Arbeitsrechts bereitzustellen<sup>245.)</sup>. Dabei liegt die konkrete Ausgestaltung in seinem Ermessen, doch muß er die verfassungsrechtlich garantierte Institution als solche beachten<sup>246.)</sup>. Wo die Grenzen im einzelnen liegen, ist bisher verhältnismäßig wenig geklärt worden, da sich alle Autoren darin einig sind, daß das TVG eine verfassungskonforme Konkretisierung des von Art. 9 Abs. 3 GG gewollte System der "Koalitionseinigung" darstellt<sup>247.)</sup> Damit wird der Streit über den Umfang der Tarifautonomie auf die Interpretation des TVG verlagert, was leicht zu Mißverständnissen und Fehlschlüssen führen kann: Richtigerweise wird man alle Einschränkungen daraufhin überprüfen müssen, ob sie eine verfassungsrechtliche Legitimation besitzen, die sowohl in der "Konkretisierungskompetenz" des Gesetzgebers wie auch im Schutz anderer Verfassungswerte liegen kann.

Die so umschriebene Rechtsgrundlage der Tarifvertragsfreiheit, die strukturell mit der Garantie des Rechts auf Bildung übereinstimmt <sup>248.)</sup>, läßt als solche noch keine eindeutige Aussage über den Umfang der tariflichen Regelungsbefugnis zu, da unklar bleibt, ob sie sich auf den Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erstreckt oder ob § 1 TVG trotz der unbestimmten Formulierung der "Inhaltsnormen" und des obligatorischen Teils nur einen engeren Bereich erfaßt. Eine Lösung dieser durchaus umstrittenen Frage <sup>249.)</sup> kann im Grundsatz nur durch einen Rückgriff auf die aus dem Gesamtsystem der Verfassung heraus zu bestimmenden Zielsetzung der Tarifvertragsfreiheit gewonnen werden. In Übereinstimmung mit W.Däubler wird diese hier weder im Schutz- noch im Ordnungsprinzip gesehen; entscheidend ist vielmehr die Ausrichtung des Tarifvertrags am Selbstbestimmungsgrundsatz, der ihn zu einem subsidiär eingreifenden universellen Mitbestimmungsinstrument macht <sup>250.)</sup> : Überall dort, wo die Individualvertragsfreiheit versagt und auch die institutionelle Mitbestimmung nach dem BetrVG keine gleichberechtigte Einwirkung auf die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen bringt, muß der Kollektivvertrag zumindest die Möglichkeit eröffnen, den Zustand existentieller Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer abzuwenden. Dieses aus Art. 1 GG folgende Gebot wird von Art. 9 Abs. 3 für den

Bereich der Arbeit, also der Schaffung wirtschaftlicher Werte in Produktion und Distribution konkretisiert<sup>251.)</sup>. Andere Lebensbereiche, wie etwa die Konsumtion wirtschaftlicher Werte - werden durch Art. 9 Abs. 3 GG nicht erfaßt; für sie muß eine eigenständige Konkretisierung des Art. 1 GG entwickelt werden. Dabei muß in Zweifelsfragen über die Zuordnung zu einem "Lebensbereich" die engere Beziehung den Ausschlag geben: So wird beispielsweise eine Aufforderung zum Käuferstreik als Arbeitskampf rechtlicher (möglicherweise durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützter) Boykott einzustufen sein, wenn dadurch ein vorwiegend der Belegschaft zugute kommendes Verhalten angestrebt wird, während das zum allgemeinen Zivilrecht gehörende "Verbraucherrecht" eingreift, wenn es um eine Senkung der Preise geht, von der alle potentiellen Käufer profitieren sollen.

4.5.1.2. Zulässigkeit der tariflichen Normierung von Freistellung, Lohnfortzahlung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Versucht man, von diesem Ausgangspunkt die aufgeworfenen Fragen zu beantworten, so empfiehlt es sich, zunächst die Probleme zu behandeln, die sich vornehmlich im Rahmen des überkommenen Arbeitsrechts bewegen. Das sind

die Freistellung, die Lohnfortzahlung und die Kostenübernahme: An ihrer grundsätzlichen Zuordnung zum Bereich der Schaffung und Verteilung wirtschaftlicher Werte besteht schon deshalb kein Zweifel, weil sie den unmittelbaren Inhalt der Arbeitgeber - Arbeitnehmer-Beziehung ansprechen. Dies dürfte im Grundsatz auch von den Gegnern eines Bildungsurlaubstarifvertrags kaum bestritten werden, doch verdienen ihre Einwände, hier gelte ausnahmsweise etwas anderes, einige Aufmerksamkeit.

Die Auffassung von der angeblichen Notwendigkeit eines "unmittelbaren" oder "ewigen" Zusammenhangs der tariflich zu regelnden Fragen mit dem Arbeitsverhältnis weist den gravierenden Nachteil auf, daß sie von keinem ihrer Vertreter <sup>252.)</sup> hinreichend präzisiert wird; auch die verschiedentlich angeführten Beispiele führen nicht weiter <sup>253.)</sup>. Versuche, den Inhalt der Einschränkung aus Wortlaut, Sinn und Entstehungsgeschichte des § 1 TVG abzuleiten <sup>254.)</sup>, bringen ebenfalls nicht das gewünschte Ergebnis: Mehr als die Feststellung, nur was in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehe, könne kollektivrechtlich geregelt werden, kommt bei der ganzen Angelegenheit nicht heraus <sup>255.)</sup>. Der Leerformelcharakter dieser These macht mangels substantiierter Aussage auch eine substantiierte Kritik schwierig.

Dennoch läßt sich die Feststellung treffen, daß diese Auffassung nicht nur der Rechtssicherheit einen schlechten Dienst erweist, sondern auch zu Einschränkungen der Tarifautonomie führt, die keine verfassungsrechtliche Rechtfertigung besitzen. Das gilt nicht nur für die hier vertretene Ableitung der Tarifautonomie aus dem Selbstbestimmungsprinzip, sondern würde bei einem Rückgriff auf die Schutz- und Ordnungsfunktion des Tarifvertrags in gleicher Weise zutreffen: Warum der Arbeitnehmer nur bei unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis schutzbedürftig sein, warum der Tarifvertrag nur bei einem derart verengten Anwendungsbereich seine Ordnungsfunktion erfüllen sollte, ist alles andere als einsichtig. Jedenfalls kann die tarifliche Vereinbarung von bezahlter Freistellung zu Bildungszwecken und einer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber nicht am fehlenden Erfordernis eines "engen" Zusammenhangs mit dem Arbeitsverhältnis scheitern.

Das zweite Gegenargument zielt auf den Schutz der Individualsphäre des einzelnen Arbeitnehmers. Es setzt voraus, daß eine derartige "Tarifgrenze" überhaupt existiert und nicht nur ein unverbindliches Postulat darstellt.

In der Literatur stehen einige Autoren auf dem Standpunkt, den Tarifparteien sei de lege lata jeder Eingriff

in die Individualsphäre ihrer Mitglieder verwehrt <sup>256.)</sup>, wobei sie sich auf die einleuchtende Erwägung stützen, der einzelne müsse gegen schrankenlose Rechtsetzungsmacht geschützt, seine Interessen dürften nicht Opfer eines wie auch immer gearteten Ausgleichs zwischen den sozialen Gegenspielern werden. Damit allein läßt sich jedoch keine verbindliche Begrenzung der tarifvertraglichen Normsetzungsbefugnis begründen, zumal sich die Frage stellt, ob dem angesprochenen Bedürfnis nicht bereits auf andere Weise - nämlich durch die Bindung der Tarifparteien an die Grundrechte ihrer Mitglieder - entsprochen ist.

Versucht man, diese Vorfrage zu klären, so stellt man alsbald fest, daß die Haltung der Literatur zur Grundrechtsbindung der Tarifparteien als durchaus uneinheitlich bezeichnet werden kann. Das Meinungsspektrum reicht von einer völligen Ablehnung <sup>257.)</sup>, über die Befürwortung einer abgeschwächten <sup>258.)</sup>, der mittelbaren Drittwirkung im Privatrechtsverkehr <sup>259.)</sup> entsprechenden Geltung bis zur Befürwortung unbeschränkter Grundrechtsanwendung zugunsten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber <sup>260.)</sup>. Ohne an dieser Stelle in eine detaillierte Auseinandersetzung eintreten zu wollen, läßt sich die Feststellung treffen, daß der häufig praktizierte Rückgriff auf den



"Geltungsgrund der Tarifnormen <sup>261.)</sup> und die "Rechtsnatur" des Tarifvertrages <sup>262.)</sup> nicht weiter führt, da sich aus ein und derselben Konzeption ohne Ausnahme unterschiedliche Ergebnisse ableiten lassen. Sinnvoller ist daher in Anlehnung an das oben <sup>263.)</sup> praktizierte Verfahren die Frage zu prüfen, ob die Tarifparteien Gegenüber dem einzelnen Tarifunterworfenen dasselbe Maß an "Machtvorsprung" und Überlegenheit besitzen, das die staatliche Rechtsetzung im Verhältnis zum einzelnen Bürger charakterisiert. Dabei kann die neuerdings infrage gestellte Bindung an die Arbeitgebergrundrechte <sup>264.)</sup> zunächst außer Betracht bleiben, da es im vorliegenden Zusammenhang nur um den Schutz der Arbeitnehmerindividuen geht.

Die mit Rücksicht auf die unmittelbare und zwingende Geltung der Tarifnormen naheliegende Analogie wird einmal deshalb in Zweifel gezogen, weil der einzelne Arbeitnehmer seine Arbeitskraft auch dann verwerten kann, wenn er nicht organisiert und deshalb nicht tarifgebunden ist <sup>265.)</sup>. Er könne sich der einmal eingetretenen Tarifbindung durch Austritt aus der Koalition entziehen <sup>266.)</sup> und schließlich stehe ihm ja mit Rücksicht auf die demokratische Binnenstruktur seines Verbandes ein Mitbestimmungsrecht über den Inhalt des Tarifvertrages zu <sup>267.)</sup>. Dem ist einmal entgegenzu-

halten, daß in der Praxis kein Arbeitgeber bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen zwischen Organisierten und Außenseitern unterscheidet: Abgesehen von dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand hindert ihn daran die Tatsache, daß eine Besserstellung der Unorganisierten gegen Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG verstoßen würde und deshalb rechtswidrig wäre, während eine Schlechterstellung dieser Gruppe zwar rechtlich möglich wäre, jedoch die für den Arbeitgeber fast immer unerwünschte Konsequenz einer "Beitrittswelle" zur Gewerkschaft hätte. In der Praxis gibt es daher abgesehen von geringfügigen Ausnahmen keine "tariffreie" Verwertung der Arbeitskraft; auch durch Gewerkschafts Austritt kann sich der Arbeitnehmer den offensichtlichen Auswirkungen der Tarifautonomie nicht entziehen. Selbst wenn er den Arbeitsplatz wechselt, hat dies nur zur Folge, daß er die eine Kollektivordnung mit der anderen vertauscht; an seiner prinzipiellen Unterworfenheit ändert sich nichts. Was schließlich die Mitbestimmung durch Einwirkung auf die gewerkschaftliche Willensbildung betrifft, so ist der Ausgangspunkt als solcher durchaus berechtigt: Gewerkschaften müssen nicht nur rechtlich in entsprechender Anwendung von Art. 21 Abs. 1 S. 2 GG demokratisch strukturiert sein; auch ihre Existenz und die Erfüllung ihres Schutz- und Gestaltungsauftrags hängen vom solidarischen Einsatz ihrer Mitglieder ab<sup>268.)</sup>. Ihnen

stehen schon von daher beträchtliche Einflußmöglichkeiten zu, was beispielsweise die Institution der Urabstimmung deutlich macht. Auf der anderen Seite darf nicht übersehen werden, daß für den einzelnen auch im staatlichen Bereich die Möglichkeiten zur Beeinflussung von Entscheidungen von Legislative und Exekutive besteht, ohne daß deshalb sein Schutz durch Grundrechte überflüssig würde. Mag es auch zutreffen, daß die innerhalb des "Staatsvolks" bestehenden Interessengegensätze stärker sind als die innergewerkschaftlichen, zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen bestehenden, so können die letzteren doch nie ganz ausgeschlossen werden. Hinzu kommt, daß die Arbeitsbedingungen nicht von den demokratisch legitimierten gewerkschaftlichen Instanzen allein, sondern nur zusammen mit Arbeitgebern oder ihren Verbänden festgelegt werden, auf deren Zusammensetzung und Verhalten der einzelne Arbeitnehmer keinen Einfluß hat. Dies alles rechtfertigt es, das "Mitbestimmungsrecht" des Arbeitnehmers nicht als ausreichende Kompensation für die Unterwerfung unter die tarifvertragliche Ordnung anzusehen, sondern eine entsprechende Anwendung der Grundrechte in ihrer abwehrenden, negatorischen Funktion zu befürworten.

Dieses mit der herrschenden Meinung <sup>269.)</sup> überein-

stimmende Ergebnis erleichtert die Beantwortung der Frage nach der Existenz einer "Individualsphäre" des Arbeitnehmers. Als selbständige Tarifgrenze muß diese jedenfalls dann ausscheiden, wenn sie inhaltlich nicht weiter als die Grundrechte geht; ihre Konstruktion ist von vornherein überflüssig, wenn nur das noch einmal bewiesen wird, was bereits rechtsgültig ist. Entnimmt man ihr jedoch eine weitergehende Begrenzung der Tarifmacht, so fehlt jede verfassungsrechtliche Legitimation, da Art. 9 Abs. 3 GG über die (stillschweigende) Bindung an die Grundrechte hinaus keinen generellen Vorbehalt zugunsten eines "Individualwohles" kennt<sup>270.)</sup>. Hinzu kommt das Hohlmaß an Unbestimmtheit, das die Kategorie der Individualsphäre mit sich bringt, und das in deutlichem Gegensatz zu dem ausdifferenzierten Schranken-system des Grundrechtsteiles unserer Verfassung stehen würde. Schließlich fehlt auch jeder innere Grund, das einzelne Koalitionsmitglied gegenüber tariflicher Rechtsetzung stärker zu schützen als den Bürger gegenüber staatlicher Gesetzgebung: Was von Seiten des Staates ohne Zögern hingenommen wird, sollte den Tarifparteien nicht verwehrt sein. Eine Differenzierung zum Nachteil des tariflich Regelbaren vorzunehmen, kann hier auch nicht mit der Erwägung begründet werden, Tarifverträge bestimmten über "persönlichkeitsnähere"

Sachgebiete: Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bestehen gerade zu tariflich geregelten Fragen auch (meist weniger günstige) gesetzliche Bestimmungen <sup>271.)</sup>; selbst der Lohn könnte bei Fehlen von Tarifverträgen nach dem Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen durch staatliche Rechtsverordnung festgelegt werden, ohne daß deshalb irgend jemand einen über die Grundrechte hinausgehenden Individualschutz verlangt hätte. Aus diesen Gründen ist die zusätzliche Tarifschranke "Individualsphäre" abzulehnen, der gegen die Zulässigkeit von Bildungsurlaubsverträgen vorgetragene Einwand ist gegenstandslos. Diese Feststellung führt keinesfalls zu unerfreulichen oder gar unerträglichen Ergebnissen. Jede "Freizeitsverwendungsabrede", die den Arbeitnehmer zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen verpflichten würde, ist wegen Verstoßes gegen das auch hier geltende Zwangsarbeitsverbot <sup>272.)</sup> nichtig. Die bloße Abhängigkeit der bezahlten oder unbezahlten Freistellung vom Besuch der infolge kommenden Fortbildungsveranstaltungen stellt hingegen keine Regelung der Freizeit dar, sondern eröffnet dem Arbeitnehmer Möglichkeiten, von denen er nach freiem Ermessen Gebrauch machen oder auf die er verzichten kann. Hier liegt somit genausowenig ein Grundrechtsverstoß vor wie bei sonstigen Formen des Sonderurlaubs oder beim Erholungsurlaub, dessen Gewährung trotz der in ihnen enthaltenen, das

persönliche Leben nachhaltig beeinflussenden Zwecksetzung auch nicht als Verstoß gegen Persönlichkeitsrechte gewertet wird.

#### 4.5.1.3. Zulässigkeit der Regelung sonstiger Fragen

Es kann das Bedürfnis bestehen, nicht nur die Freistellung und die Kostenfrage, sondern auch die Auswahl der Teilnehmer sowie die Schaffung, Unterhaltung und die finanzielle Ausstattung von Fortbildungseinrichtungen tariflich zu regeln, um so den Eindruck zu vermeiden, es werde ein Blanko-Scheck auch zum Besuch relativ wertloser Veranstaltungen erteilt. Geht man vom traditionellen Bereich des tariflich Regelbaren aus, so ist nur die Frage der Auswahl der Teilnehmer auf betrieblicher Ebene unproblematisch: Die dafür vorgesehene Kriterien sind der Sache nach anspruchsbegründende Voraussetzungen, während die Veränderung der Betriebsratskompetenzen zum Bereich betriebsverfassungsrechtlicher Normsetzung nach § 3 Abs. 2 TVG zählt. Die Schaffung von Bildungseinrichtungen gehört demgegenüber nicht zum herkömmlichen Inhalt von Tarifverträgen. Ihre Einebeziehung läßt sich damit rechtfertigen, daß solche Institutionen nicht irgendwelchen bildungspolitischen Zielen dienen, sondern gerade den tarifunterworfenen Arbeitnehmern zugute kommen sollen. Für sie wird die Gewährung bestimmter Vorteile

normiert, die in concreto nicht in Mark und Pfennig ausgedrückt sind, sondern in der Chance zum Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten bestehen. Würden die infrage stehenden Fortbildungsveranstaltungen im Betrieb durchgeführt, so bestünden wegen § 98 BetrVG sowieso keine Zweifel an einer tariflichen Regelbarkeit; bei außerbetrieblichen Einrichtungen anders zu entscheiden, würde gerade mit Rücksicht auf das Überwiegen des Verbandstarifs in der Praxis wenig einleuchten. Schließlich ist dadurch ein enger Sachzusammenhang mit den "klassischen" arbeitsrechtlichen Beziehungen hergestellt, daß die tarifgebundenen Unternehmer zur Übernahme der Teilnahmekosten verpflichtet werden können, und es als künstliche Trennung anzusehen wäre, wollte man jede Einwirkung auf die finanzierte oder mitfinanzierte Einrichtung unmöglich machen. Im Ergebnis bestehen daher keine Bedenken gegen die tarifliche Regelungskompetenz.

4.5.2. Der personelle Geltungsbereich von Bildungsurlaubstarifverträgen.

Nach § 3 Abs. 1 TVG bindet der Tarifvertrag nur die Mitglieder der Tarifparteien; Arbeitgeber-Außenseiter sind daher ebensowenig zu Leistungen verpflichtet wie Arbeitnehmer-Außenseiter Ansprüche geltend machen

können. In der Praxis werden die Außenseiter zwar regelmäßig durch den Arbeitsvertrag gleichgestellt, doch bleibt hier eine Ungleichbehandlung auch im Verhältnis zu anderen Branchen bestehen, die keine vergleichbaren tariflichen Abmachungen kennen. Verschiedentlich ist die dadurch bewirkte Differenzierung als Einwand gegen Bildungstarifverträge insgesamt vorgebracht worden <sup>273.)</sup>, jedoch zu Unrecht: Würde man diesem Argument zustimmen, so gäbe es überhaupt keine rechtmäßigen Tarifverträge, da sie immer dem von ihnen erfaßten Personenkreis bestimmte Sondervorteile verschaffen. Gerade in dieser Eigenart liegt der große rechts- und gesellschaftspolitische Vorzug des Tarifvertrages: Er kann den verschiedenen Bedingungen des jeweiligen Wirtschaftszweiges, ja des einzelnen Unternehmens voll Rechnung tragen. So ist es allein auf diesem Wege möglich, dem durch Veränderungen der Arbeitsanforderungen besonders gesteigerten Fortbildungsbedürfnis einzelner Belegschaften Rechnung zu tragen oder die besonders gute Ertragslage bestimmter Unternehmen bei der Dauer des Bildungsurlaubs zu berücksichtigen. Weiter kann der Tarifvertrag dazu dienen, gerade auf einem so "neuen" Gebiet wie dem hier interessierenden Erfahrungen zu sammeln, die für eine später folgende Verallgemeinerung im Wege der Gesetzgebung eine wertvolle Hilfe sein können <sup>274.)</sup> .



Fraglich ist allein, ob die Tarifparteien über § 3 Abs. 1 TVG hinaus den personellen Geltungsbereich beschränken und nur bestimmte Teile ihrer Mitglieder, z.B. Hilfsarbeiter oder von Dequalifizierungsprozessen Betroffene in die Regelung einbeziehen können. Sicher ist zunächst, daß die für den Gesetzgeber geltenden Diskriminierungsverbote auch von den Tarifparteien zu beachten sind. Ausländische Arbeitnehmer könnten daher nicht von nicht-berufsbezogener Bildung ausgeschlossen werden, da die Tarifparteien anderenfalls gegen Art. 2 Abs, 1 GG verstoßen würden. Mit Ausnahme der generell gleichgestellten EG-Staatsangehörigen gilt dies zwar nicht im Rahmen beruflicher Fortbildung; Tarifverträge könnten somit eine Schlechterstellung aller von Art. 12 Abs. 1 GG nicht erfaßten Ausländer vorsehen. Vergleichbar einem entsprechenden Gesetz<sup>275.)</sup> würden damit jedoch völkerrechtliche Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland verletzt, so daß solche Abmachungen unter allen Umständen vermieden werden sollten<sup>276.)</sup>. Große praktische Bedeutung können sie indes schon deshalb nicht gewinnen, weil die bei der Anwerbung abgeschlossenen Arbeitsverträge durchweg die Anwendung deutschen Rechts und die juristische Gleichstellung mit den einheimischen Arbeitskräften vorsehen<sup>277.)</sup>, eine Regelung, die nach dem Günstigkeitsprinzip auch einzelnen abweichenden Tarifbestimmungen vorgehen

würde.

Hinsichtlich der Einbeziehung von Personen, deren wirtschaftliche Lage mit der der Arbeitnehmer verglichen werden kann, gilt folgendes: Lehrlinge, Volontäre und Anlernlinge können von einem Bildungsurlaubs-tarifvertrag erfaßt werden, da ihre Rechtsverhältnisse trotz des Ausbildungszweckes tariflicher Regelung unterliegen, was durch § 3 Abs. 3 BerBiG erneut bestätigt wurde<sup>278.)</sup>. Auf der anderen Seite bleiben die Selbständigen ausgeschlossen <sup>279.)</sup>, da jede Rechtsgrundlage für eine Festlegung kollektiver Mindestbedingungen fehlt. Allenfalls können einzelne Gruppen von arbeitnehmerähnlichen Personen wie Firmenvertreter, freie Mitarbeiter und Tankstellenpächter im Wege einer analogen Anwendung des TVG einbezogen werden <sup>280.)</sup>. Das ist durch die vor kurzem verabschiedete Regelung des § 12a TVG ausdrücklich bestätigt worden <sup>281.)</sup> .

Auch die "Zwischengruppe" der Heimarbeiter kann nach geltendem Recht dem Schutze der Tarifnormen unterstellt werden <sup>282.)</sup> .

Differenzierungen innerhalb der Belegschaft sind im gleichen Umfange wie durch den Gesetzgeber möglich, da die Tarifparteien den personellen Geltungsbereich ihrer

Abmachungen weitgehend frei bestimmen können <sup>283.)</sup> . So ist es zulässig, bestimmte, beispielsweise bildungsmäßig wenig qualifizierte Arbeitnehmergruppen bevorzugt zu berücksichtigen <sup>284.)</sup> . Bei Knappheitssituationen können die für die Auswahl im einzelnen maßgebenden Gesichtspunkte festgelegt werden, doch ist zu beachten, daß ein nicht alle Arbeitnehmer einbeziehender Tarifvertrag den Anspruch des Grundrechts auf Bildung nicht voll einlöst. Das hat die Folge, daß die "ausgesparten" Arbeitnehmer kraft Verfassungsrecht einen Freistellungsanspruch im oben beschriebenen Umfang besitzen <sup>285.)</sup> .

#### 4.5.3. Tarifliche Regelung des Freistellungsanspruchs.

##### 4.5.3.1. Die Einzelheiten des Anspruchs

Die Tarifparteien haben die Befugnis, den Anspruch auf Freistellung näher auszugestalten. Genau wie der Gesetzgeber können sie eine bestimmte Wartefrist festlegen, die Dauer und den Bezugszeitraum bestimmen und die Übertragung bzw. die Abgeltung des Anspruches normieren <sup>286.)</sup> . Besondere Rechtsprobleme entstehen hier nicht.

##### 4.5.3.2. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats?

Einer näheren Prüfung bedarf jedoch die Frage, ob der

Tarifvertrag die Befugnis des Betriebsrats über § 87 Abs. 1 Ziff. 5 und § 98 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG hinaus erweitern kann. Ist dies der Fall, so wäre es denkbar, die Lösung kollidierender Urlaubswünsche verschiedener Arbeitnehmer dem Betriebsrat allein zu überlassen und ihm entsprechend § 37 Abs. 6 S. 3 BetrVG auch die (erste) Entscheidung darüber einzuräumen, ob damit eine Beeinträchtigung betrieblicher Belange den Arbeitgeber unzumutbar belastet. Es wäre auch möglich, das auf Einzelfälle bezogene Mitbestimmungsrecht des § 98 Abs. 3 BetrVG auf die Planung betrieblicher Fortbildungsmaßnahmen auszudehnen.

Bereits nach dem BetrVG 1952 war die Zulässigkeit der tariflichen Erweiterung von Betriebsratsbefugnissen heftig umstritten. Während sich in der Literatur Befürworter und Gegner der Erweiterung ungefähr die Waage hielten <sup>287.)</sup>, vermied das BAG jede grundsätzliche Aussage, erklärte jedoch die ihm vorgelegten konkreten Tarifverträge in aller Regel für zulässig <sup>288.)</sup>. Mit Rücksicht auf den Einleitungssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG 1952 und des eine Ausdehnungsmöglichkeit andeutenden § 57 BetrVG 1952 entwickelte sich für den Bereich der sozialen Angelegenheiten, zu denen damals nach § 56 Abs. 1d BetrVG 1952 auch die "Durchführung der Berufsausbildung" gehörte, die überwiegende Auffassung in

Literatur und Rechtsprechung zugunsten einer tariflichen Verbesserung des status quo <sup>289.)</sup> . Das neue Gesetz hat das Verhältnis Tarifautonomie - Betriebsverfassung bis auf die in § 3 BetrVG geregelten organisationsrechtlichen Fragen ausgeklammert <sup>290.)</sup> ; die zum alten Recht gehörten Kontroversen behalten damit ihre Aktualität<sup>291.)</sup> Gerade bei den personellen Angelegenheiten, zu denen nunmehr die Berufsausbildung zählt, ist jedoch ein Wandel eingetreten: Das Hauptargument der Erweiterungsgegner - § 60 BetrVG 1952 mit seiner Betonung der Mitbestimmung "nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts" - ist nunmehr weggefallen; im BetrVG 1972 findet sich keine entsprechende Formulierung mehr. Da es auch an sonstigen Indizien für eine restriktive Auslegung fehlt (der im übrigen auch verfassungsrechtliche Bedenken entgegenstehen würden) <sup>292.)</sup> , ist die Zulässigkeit einer tariflichen Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu bejahen. Ihm kann daher die alleinige Kompetenz zur Auswahl zwischen mehreren am Bildungsurlaub interessierten Arbeitnehmern wie auch die Abwägung zwischen den betrieblichen Interessen und dem Interesse eines Arbeitnehmers an Fortbildung gerade zu einem bestimmten Zeitpunkt übertragen werden. Mit Rücksicht auf § 37 Abs.6 BetrVG, der für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern eine entsprechende Regelung trifft, kann der Einwand einer Überschreitung

der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats nicht erhoben werden: Wenn dieser in einem vergleichbaren Fall nicht nur Mitbestimmungs-, sondern eigene Entscheidungsrechte besitzt, wird man die oben vorgeschlagene Ausdehnung kaum als rechtswidrig bezeichnen können.

4.5.4. Finanzierung des Bildungsurlaubs durch einen als gemeinsame Einrichtung organisierten Fonds?

Zur Finanzierung der durch den tariflich eingeräumten Bildungsurlaub entstehenden Kosten ist eine Lösung denkbar, die den Lohnanspruch der freigestellten Arbeitnehmer fortbestehen läßt, die die Veranstaltungskosten zunächst auf die Teilnehmer umlegt und dann einen Erstattungsanspruch gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber normiert. Dieser Weg entspricht der Finanzierungsregelung bei der Betriebsräteschulung. Er hat den Vorzug, rechtlich verhältnismäßig problemlos zu sein und für die nötige Klarheit zu sorgen. Auf der anderen Seite könnte das Bedürfnis entstehen, zwischen den einzelnen Arbeitgebern einen "Lastenausgleich" herbeizuführen. Dies umso mehr, als jedemfalls in der Zeit, in der noch nicht jeder Arbeitnehmer von seinem Anspruch Gebrauch machen kann (oder nicht Gebrauch macht) durchaus mit einer unterschiedlichen Belastung einzelner Unter-

nehmer gerechnet werden muß. Aus den unterschiedlichsten Konstellationen heraus kann zudem eine Mitfinanzierung durch die Arbeitnehmer in Betracht kommen. Um hier ausreichend flexibel zu sein, könnte ein Fonds errichtet werden, der die Finanzierung ganz oder teilweise übernimmt. Damit wäre es möglich, analog § 10 LFZG dem einzelnen Arbeitgeber Kostenersatz zu gewähren oder eine Erstattung der Teilnahmekosten gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer oder eine direkte Subventionierung der Bildungseinrichtung ins Auge zu fassen.

Ein mit derartigen Aufgaben betrauter Fonds kann in privatrechtlicher Form, etwa als GmbH errichtet werden; hinsichtlich seiner Satzung und der Rechtsbeziehungen zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ergeben sich dabei keinerlei bildungs- oder arbeitsrechtliche Besonderheiten. Im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung des Bildungsurlaubs liegt jedoch die Frage nahe, ob dieser Fonds als gemeinsame Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG organisiert werden kann. Ist dies der Fall, so können nicht nur seine Satzung, sondern auch die Rechtsbeziehungen zu den Mitgliedern der Tarifparteien zum möglichen Gegenstand normativer Tarifbestimmungen werden.

4.5.4.1. Begriff und Anwendungsbereich der Gemeinsamen Einrichtung.

Der Begriff der Gemeinsamen Einrichtung wird vom Tarifvertragsgesetz nicht definiert, sondern vorausgesetzt <sup>293.)</sup>. Ihr Gegenstand ist in § 4 Abs. 2 TVG nur durch die zwei Beispiele der Lohnausgleichskassen und der Urlaubsmarkenregelung umrissen, so daß nahezu zwangsläufige Meinungsverschiedenheiten über Detail- und Abgrenzungsprobleme auftreten müssen. Die überwiegende Ansicht in der Literatur plädiert dafür, Gemeinsame Einrichtungen für alle die Angelegenheiten zuzulassen, die tariflicher Regelung zugänglich sind <sup>294.)</sup>. Folgt man ihr, so ergeben sich im vorliegenden Fall keine Probleme: Der Fonds kann als Gemeinsame Einrichtung organisiert werden. Auch die engere Auffassung führt indes zu einem positiven Ergebnis: Verlangt man etwa, die Gemeinsame Einrichtung dürfe den einzelnen Arbeitgeber nicht verdrängen und der erfaßte Bereich müsse sich auf die "Fürsorgeaufgaben" des Arbeitgebers beschränken <sup>295.)</sup>, so wird man ohne größere Bedenken auch diese zusätzlichen Voraussetzungen bejahen können. Selbst wenn man die etwa von Zöllner geforderte Beschränkung auf Leistungen akzeptiert, die nicht in der gleichen Weise auf individuellem Weg vom einzelnen Unternehmer erbracht werden können <sup>296.)</sup>, so können diese



Einwände hier nicht durchschlagen, da der mit der Fondslösung angestrebte "Lastenausgleich" im Rahmen des Einzelarbeitsverhältnisses eben nicht stattfinden kann.

#### 4.5.4.2. Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Tarifparteien erhalten damit weitläufige Gestaltungsmöglichkeiten. Bereits heute gibt es in der Praxis die unterschiedlichsten Formen der Finanzierung ( anderen Zwecken dienender ) Gemeinsamer Einrichtungen, deren juristische Zulässigkeit unbestritten blieb <sup>297.)</sup>: Darunter befinden sich Fälle, in denen die Mittel ausschließlich durch Heranziehung der tarifunterworfenen Arbeitgeber beschafft wurden <sup>298.)</sup> , nach anderen Tarifverträgen tragen die Tarifparteien selbst <sup>299.)</sup> , die eine von ihnen <sup>300.)</sup> , oder auch die tarifunterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer <sup>301.)</sup> die Kosten. Auch die Heranziehung ausschließlich der Arbeitnehmer ist rechtlich unbedenklich, da nicht etwa eine unzulässige Lohnverwendungsabrede vorliegt, sondern von vornherein ein mit der Zahlungsverpflichtung "belasteter" Lohnanspruch entsteht <sup>302.)</sup> . Als Bezugsgröße für Arbeitgeberleistungen kommt die Lohnsumme ebenso in Betracht wie die im Unternehmen erbrachten Arbeitsstunden <sup>303.)</sup> .

#### 4.5.4.3. Grundrechtsschutz von Beteiligten.

Die Auferlegung von Zahlungspflichten findet ihre Grenze in den Grundrechten der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Vom Ergebnis her wird dies allerdings ohne große Auswirkungen bleiben, da rein faktische Gegebenheiten dafür sorgen, daß der Bereich des grundrechtlich Bedenklichen bei weitem nicht erreicht wird<sup>304.)</sup> So wird eine Tarifpartei die Zahlungsverpflichtungen der Unternehmer schon deshalb nicht so weit ausdehnen, daß ein Vergleich mit der oben erwähnten "Erdrosselungssteuer" gerechtfertigt und damit Art. 14 Abs. 1 GG Verletzt wäre, weil das Arbeitsplätze in Gefahr brächte; Tarifbestimmungen dieser Art scheitern somit schon am Eigeninteresse der Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite ist es auch nicht wahrscheinlich, daß die Parteien Zahlungsverpflichtungen normieren, die eine freie Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeiten beeinträchtigen, da dies zu Massenaustritten aus der Gewerkschaft, zumindest aber zu einem Loyalitätsschwund der Belegschaften führen würde, der sich in Arbeitskämpfen auswirken könnte. All das wird durch die Entwicklung in der Praxis bestätigt: Soweit ersichtlich, haben sich in diesem Zusammenhang noch keinerlei Unzuträglichkeiten gezeigt.

Das aus Art. 3 Abs. 1 GG folgende Verbot unsachlicher Differenzierungen könnte jedoch eine gewisse Bedeutung erlangen. So vertritt etwa Zöllner den Standpunkt, eine pauschale Festlegung der Beitragspflicht nach Umsatz, Gewinn oder Bilanzsumme sei willkürlich, wenn bestehende Unterschiede in der Kapital- bzw. Lohnintensität nicht berücksichtigt würden<sup>305.)</sup>. Diesem Argument kann indes nicht gefolgt werden, wenn man bedenkt, daß auch das Steuerrecht an denselben Kriterien anknüpft. Ein gewisses Maß an Standardisierung wohnt jeder generalisierenden Regelung inne; nur dann, wenn sich überhaupt kein vernünftiger Grund für eine Ungleichbehandlung mehr finden ließe, und das ist im Vorliegenden nicht der Fall, müßte ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG angenommen werden.

#### 4.5.4.4. Einbeziehung von Nichtorganisierten?

Im Einzelfall kann das Bedürfnis bestehen, einen möglichst großen Personenkreis in die tarifliche Regelung einzubeziehen. Das wirft die Frage auf, ob auch nicht-tarifgebundene Unternehmer und Arbeitnehmer zu Leistungen herangezogen und mit Ansprüchen ausgestattet werden können. Zwar verlangt die vorherrschende Auffassung beiderseitige Tarifgebundenheit<sup>306.)</sup>, doch vermag ihre Argumentation nicht zu überzeugen. So wird auf der einen Seite ausgeführt, Normen über Gemeinsame

Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG setzten wie Inhaltsnormen die Tarifgebundenheit beider Arbeitsvertragsparteien voraus 306.) , obwohl sich das aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 2 TVG nicht ableiten läßt 307.) . Weiter fehle es an einer vom Prinzip des § 3 Abs. 1 TVG abweichenden Ausnahmegvorschrift, da § 3 Abs. 2 TVG auch nicht entsprechend anwendbar sei 308.) , und die Gemeinsame Einrichtung als solche auf den einzelnen Arbeitsverhältnissen aufbaue 309.) . Schließlich würde das Abstellen auf die Tarifgebundenheit nur einer Seite die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung entwerten 310.) .

Der Wortlaut des § 4 Abs. 2 TVG gibt für die hier zu entscheidende Frage nichts her 311.) . Auch die Gleichstellung mit Inhaltsnormen und damit die Anwendung des § 3 Abs. 1 TVG ist indes nicht zwingend 312.) ; Gemeinsame Einrichtungen haben sich als eigenständige Größe herausgebildet, die von der Ausgestaltung des konkreten Arbeitsverhältnisses weithin unabhängig sind 313.) . Hinzu kommt, daß weder Rechte noch Pflichten allein aufgrund des Tarifvertrages entstehen: Für beides ist ein Beitritt des Außenseiters zur Gemeinsamen Einrichtung oder eine sonstige vertragliche Abmachung notwendig. Damit wird im Ergebnis eine Übereinstimmung mit der Behandlung der Inhaltsnormen hergestellt, die

gleichfalls im Wege eines zusätzlichen Rechtsakts, in der Regel durch einen Arbeitsvertrag, auf Rechtsverhältnisse übertragen werden können, die sie vorher nicht erfaßt hätten.

#### 4.5.5. Bestimmung des Trägers und der Bildungsinhalte.

Die Tarifvertragsparteien können sich damit begnügen, allein die Freistellung und die Kostenfrage zu regeln, über die in Betracht kommenden Träger und die zu vermittelnden Inhalte aber nur pauschale Aussagen zu treffen. Anstelle einer solchen inhaltlich an § 37 Abs. 7 BetrVG angelehnte Klausel <sup>314.)</sup> kann jedoch auch eine eingehende Normierung in Betracht kommen, die dem Wunsch nach Einflußnahme durch die sozialen Gegenspieler Rechnung trägt. Neben einer Beschränkung auf einzelne Typen bereits vorhandener Institutionen, die im Prinzip keinen rechtlichen Bedenken unterliegt <sup>315.)</sup>, kommt dabei insbesondere die Neuschaffung von Trägern und die Normierung ihrer Tätigkeit in Betracht.

##### 4.5.5.1. Freie Auswahl oder Gründung des Trägers.

Den Tarifparteien steht es dabei frei, einzeln oder gemeinsam bestimmte Bildungseinrichtungen zu gründen, deren Rechtsform in ihrem Ermessen liegt: Sie können

sich ebensogut für eine Stiftung wie für eine GmbH oder einen eingetragenen Verein entscheiden. Die Ausgestaltung der Satzung unterliegt dabei nur den Beschränkungen, die aus den zwingenden Vorschriften des Gesellschaftsrechts folgen: Bei allen Organisationsformen kann die Leitung der Fortbildungseinrichtung daher sowohl einem paritätisch aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern zusammengesetzten als auch einem Gremium übertragen werden, das mehrheitlich oder ausschließlich der einen oder der anderen Seite zuzuordnen ist.

4.5.5.2. Fortbildung durch Gemeinsame Einrichtungen;  
Zusammensetzung der Organe.

Einige Rechtsprobleme können sich ergeben, wenn die Tarifparteien - entsprechend dem für die Finanzierung möglichen - eine Gemeinsame Einrichtung mit der Durchführung von Veranstaltungen betrauen. Dabei entstehen von der Regelungskompetenz her keinerlei Schwierigkeiten <sup>316.)</sup> - doch stellt sich die Frage, ob es auch hier zulässig ist, eine "unparitätische" Leitung einzusetzen, die über die konkrete Ausgestaltung des Veranstaltungsprogramms und über die Einstellung und Entlassung von Lehrpersonen befinden soll.

Für die Beantwortung dieser Frage bietet die bisherige Tarifpraxis wenig Anhaltspunkte, da zwar paritätisch besetzte Organe am weitesten verbreitet sind, jedoch auch anders zusammengesetzte Leitungsgremien verschiedentlich auftauchen <sup>317.)</sup>. In der juristischen Literatur wird jedoch verschiedentlich die Abweichung vom Paritätsgrundsatz für unzulässig gehalten. So vertritt etwa Bötticher die Auffassung, jede andere Lösung höhle den Willen der Tarifparteien aus, vernachlässige den Außenseiterschutz und mache die Tarifautonomie zum "ausleihbaren Instrument" für die Verfolgung eigenständiger Zwecke <sup>318.)</sup>. In ähnlicher Weise argumentiert Zöllner, nicht die Verwaltung, wohl aber die Aufsicht über die Einrichtung müsse beiden Seiten gleichermaßen vorbehalten bleiben <sup>319.)</sup>, während Gamillscheg ein Übergewicht von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertretern zwar zulassen will, den entsprechenden Tarifbestimmungen jedoch die Erstreitbarkeit abspricht <sup>320.)</sup>.

Der Wortlaut des § 4 Abs. 2 TVG ist auch für diese Frage wenig ergiebig, da er keinerlei Indizien enthält, daß sich die Gemeinsamkeit über den Gründungsakt als solchen hinaus auch auf das weitere Funktionieren der Gemeinsamen Einrichtung erstrecken muß. Zwar ist Bötticher zuzustimmen, wenn das Übergewicht einer Seite dieser besondere Durchsetzungsmöglichkeiten verschafft,

auf der anderen Seite ist jedoch nicht zu verkennen, daß eine allzu weite Ausnutzung dieser Position zu einer Tarifikündigung durch die "minoritäre Seite" führen kann, die der gesamten "Machtposition" die Grundlage entziehen würde. Darüberhinaus gibt es keinen Rechtsgrundsatz, der die Verfolgung einseitiger Interessen im Rahmen tariflich geschaffener Gremien beschränken oder gar verbieten würde; im Gegenteil würde ein solches Prinzip nur das kontradiktorische Moment in die Gemeinsame Einrichtung hinein verlängern, das sowieso den Beziehungen der Tarifparteien zugrunde liegt. Durch die Ermöglichung der Wahl unparitätischer Modelle wird überdies der Wille der Beteiligten nicht etwa eingeschränkt, sondern voll zur Geltung gebracht; es liegt allein an ihnen, in welchem Umfang sie ihrem jeweiligen Widerpart die Wahrung eigener Interessen gestatten wollen. Schließlich hätte sich jede Beschränkung der Gestaltungsfreiheit als Eingriff in die Tarifautonomie zu rechtfertigen; selbst wenn man insoweit dem Gesetzgeber einen relativ weiten Spielraum eröffnen wollte, wäre kein Grund vorhanden, der eine solche Regelung erforderlich machen würde - ganz abgesehen davon, daß § 4 Abs. 2 TVG seines wenig ergiebigen Wortlauts wegen keine eindeutige Rechtsgrundlage für einen solchen Eingriff abgibt. Auch die von



Gamillscheg vorgeschlagene Lösung kann nicht überzeugen, nimmt sie doch entgegen der Intention des Art. 9 Abs. 3 GG eine Trennung zwischen Tarifvertrag und Streik vor<sup>321.)</sup> Vielmehr ist mit der Gegenmeinung<sup>322.)</sup> davon auszugehen, daß die Tarifparteien die Organe Gemeinsamer Einrichtungen allein nach ihren Vorstellungen bestimmen können.

#### 4.5.5.3. Auswahlverfahren und Inhalte.

Die im Tarifvertrag genannten Bildungseinrichtungen - seien sie von einer, seien sie von beiden Parteien getragen - entscheiden über die Auswahl der an Fortbildungsmaßnahmen interessierten Arbeitnehmer. Die dabei anzuwendenden Kriterien könnten von den sozialen Gegenspielern in gleichem Umfang wie durch den Gesetzgeber festgelegt werden<sup>323.)</sup>. Dasselbe gilt von den Bildungsinhalten; auch hier muß den vom Menschenbild des Grundgesetzes her formulierten Anforderungen Rechnung getragen und auf einen Ausschluß bestimmter geistiger oder weltanschaulicher Strömungen verzichtet werden<sup>324.)</sup>. Gälte dieses Gebot nicht, so würden gegen die entsprechenden Vorschriften nicht nur erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken bestehen, sondern auch der verfassungsrechtliche Anspruch auf Freistellung<sup>325.)</sup>

wäre nicht "verbraucht" : Wer von allzu tendenzgeprägten tariflichen Fortbildungsmaßnahmen keinen Gebrauch machen will, kann (in der Regel unbezahlte) Freistellung für den Besuch anderer Veranstaltungen verlangen, die dem grundgesetzlichen Toleranz- und Neutralitätsgebot in vollem Umfang entsprechen.

#### 4.5.5.4. Mitbestimmung.

Die Mitbestimmung der Lehrpersonen und der Teilnehmer kann durch den Tarifvertrag im einzelnen festgelegt werden; Schranken durch das BetrVG werden sich kaum ergeben, da es eine Erweiterung von Betriebsratsbefugnissen zuläßt <sup>326.)</sup> und überdies über Fragen auf "Unternehmens-ebene" keinerlei Aussagen trifft: Die tariflich vorgesehene Satzung kann zu diesem Punkt jede gesellschaftsrechtlich zulässige Bestimmung enthalten <sup>327.)</sup> .

#### 4.5.6. Das Verhältnis zwischen tariflichen und gesetzlichen Bildungsurlaubsregelungen.

Tariflich begründete Ansprüche auf Bildungsurlaub können mit bundes- oder landesrechtlichen Ansprüchen auf Bildungsurlaub konkurrieren <sup>328.)</sup>. Die dabei auftauchenden Fragen nach einer Summierung bzw. einer "Aufsaugung" durch die spätere Normierung lassen sich

nur durch Rückgriff auf allgemeine Grundsätze lösen, die für das Verhältnis von Tarifverträgen und Gesetzen gelten.

4.5.6.1. Zum Verhältnis von Tarifvertrag und Gesetz im allgemeinen.

Spätestens seit der ersten Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 9 Abs. 3 GG <sup>329.)</sup> muß die früher herrschende Auffassung vom umfassenden Vorrang des Gesetzes gegenüber dem Tarifvertrag <sup>330.)</sup> als überholt gelten: Wenn die Verfassung die Tarifautonomie in einem Kernbereich garantiert, kann der Gesetzgeber jedenfalls die Gesamtheit der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht erschöpfend regeln und damit jede Betätigung der Tarifparteien ausschließen<sup>331.)</sup> Soweit dieser "Kernbereich" reicht, sind daher gesetzliche Regelungen entweder überhaupt verfassungswidrig oder gegenüber tariflichen Abmachungen subsidiär<sup>332.)</sup>; von einem Vorrang des Gesetzes kann nicht die Rede sein.

Die inhaltliche Bestimmung des "Kernbereichs" leidet unter der Tatsache, daß es eine Vielzahl von Interpretationsvorschlägen gibt, die allesamt keine allgemeine Zustimmung erfahren haben <sup>333.)</sup> . Einigkeit dürfte nur darüber bestehen, daß Lohn und Erholungsurlaub zu

den unentziehbaren Kompetenzen der Tarifparteien gehören, während neu hinzukommende Gegenstände eher dem Randbereich zuzuordnen sind. Eine nähere Auseinandersetzung mit den vertretenen Auffassungen kann hier jedoch unterbleiben, da auch der "Randbereich" gesetzgeberischen Eingriffen nicht völlig ungeschützt gegenübersteht. Nach zutreffender Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes muß sich vielmehr jede Beschränkung der Tarifvertragsfreiheit am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit messen lassen <sup>334.)</sup> : Sie ist dann verfassungswidrig, wenn, sie für die Erreichung des Regelungszieles ungeeignet oder nicht das mildeste Mittel ist, und wenn die durch sie bewirkten Nachteile außer Verhältnis zu den erstrebten Vorteilen stehen. Unterstellt man daher, daß die Freistellung zu Bildungszwecken und andere auf den Bildungsurlaub bezogene Regelungen nicht dem Kernbereich zuzurechnen sind, so ist eine gesetzliche Regelung zwar zulässig, doch könnte sie nicht jede tarifliche Verbesserung ausschließen: Ein stichhaltiger Grund für eine derartige weitgehende Einschränkung der Gestaltungsbefugnis der Tarifparteien ist nicht ersichtlich, da die "Friedensfunktion" also die Herausnahme aus dem Auseinandersetzungsprozeß der Koalitionen für jede gesetzliche Regelung charakteristisch ist und deshalb als Legitimation für Grundrechtseingriffe nicht ausreicht. Hinzu kommt, daß eine derartige Regelung

für den einzelnen den Nachteil mit sich brächte, daß er sein Grundrecht auf (Fort-)Bildung nur innerhalb des gesetzlichen (Minimal-) Rahmens realisieren könnte und daß aufgrund der allgemeinen Entwicklung oder einer besonders günstigen Konstellation jede Erweiterung abgeschnitten würde. Zulässig ist daher lediglich die gesetzliche Schaffung eines Minimalstandards, der tarifliche Verschlechterungen ausschließt, stellt doch die Realisierung des Grundrechts auf (Fort-) Bildung einen ausreichenden Grund für einen solchen Eingriff in die Tarifvertragsfreiheit dar.

#### 4.5.6.2. Einzelfragen:

Aufgrund der Klärung dieser Vorfragen lassen sich zu den einzelnen Fallkonstellationen folgende Feststellungen treffen:

##### 4.5.6.2.1. Günstigerer Tarifvertrag folgt auf Gesetz.

Wird nach Inkrafttreten eines Gesetzes ein Tarifvertrag abgeschlossen, der den Arbeitnehmer besser stellt, als dies durch die gesetzliche Regelung geschehen ist <sup>335.)</sup>, so tritt eine Kumulation der entstandenen Rechte ein. Sieht beispielsweise das Gesetz jährlich eine Woche Bildungsurlaub vor und normiert der Tarifvertrag Freistellungsansprüche "für eine zusätzliche Woche", so

kann der einzelne Arbeitnehmer sich für insgesamt 2 Wochen beurlauben lassen.

Von dieser Regel kann das Gesetz abweichen: Wie in § 5 Abs. 1 HambBiUG kann eine Anrechnung der tariflichen auf die gesetzlichen Ansprüche für den Fall vorgesehen werden, daß im Tarifvertrag Entsprechendes normiert ist und die tariflichen Rechte in gleicher Weise zur Erreichung der mit dem Bildungsgurlaub erstrebten Ziele geeignet sind.

Auch ohne tarifliche Anrechnungsklausel stehen einer derartigen Gesetzesvorschrift rechtliche Bedenken nicht entgegen, da sie die Vereinbarungsbefugnis der Tarifparteien in der Sache selbst nicht einschränkt und weil diesen die Möglichkeiten verbleibt, durch die entsprechende Fassung der Tarifnormen über das gesetzlich Gewährte hinauszugehen. Bedenken würde dagegen ein Zurücktreten der gesetzlichen Regelung hinter eingeschränkteren Fortbildungsrechten erwecken, weil damit das Grundrecht auf Bildung Gefahr lief, nicht realisiert zu werden und deshalb eine eigenständige Konkretisierung erfahren müßte.

Auch der Tarifvertrag kann von der Kumulierungsregel abweichen und sein Zurücktreten hinter eine gesetzliche

Regelung mit äquivalenten Leistungen anordnen. Das bietet sich insbesondere bei solchen Tarifverträgen an, deren Geltungsbereich sich auf mehrere Bundesländer erstreckt, in denen nicht überall gesetzliche Regelungen bestehen. Von einer entsprechenden Absicht der Tarifparteien kann im Regelfall nicht ausgegangen werden.

#### 4.5.6.2.2. Ungünstigerer Tarifvertrag folgt auf Gesetz.

Folgt auf ein Gesetz ein ungünstigerer Tarifvertrag, so wird dessen volle Geltung häufig daran scheitern, daß sich das Gesetz vergleichbar § 17 HambBiUG Mindestnormcharakter zumißt. De iure besteht für eine solche Regelung jedoch keine Notwendigkeit; möglich wäre entsprechend § 13 Abs. 1 BUrlG daher auch die Zulassung von verschlechternden Tarifverträgen. Untere Grenze bildet dabei das diesem Fall durch den Richter zu konkretisierende Grundrecht auf (Fort-) Bildung <sup>336.)</sup>, das auch in seiner leistungsrechtlichen Komponente von den Tarifparteien berücksichtigt werden muß.

#### 4.5.6.2.3. Gesetz folgt auf ungünstigeren Tarifvertrag.

Trifft das Gesetz auf bereits bestehende, weniger weitgehende Tarifverträge, so hat es ihnen gegenüber den Vorrang, sofern es eine Verschlechterung ausdrücklich

ausschließt. Fehlt ausnahmsweise eine solche Vorschrift, so wird man dennoch die günstigeren gesetzlichen Bestimmungen anwenden können, da § 4 Abs. 3 TVG zwingend die Chance der Verbesserung des "Tarifniveaus" offenhält. Eine Kumulation von gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen kommt jedoch nicht infrage, da der Wille der Tarifparteien durch ein solches Ergebnis ganz sicher verfehlt wäre, wenn aus einer hinter dem gesetzlichen Niveau zurückbleibenden eine dieses übertreffende Regelung würde.

Nur dann kann Abweichendes angenommen werden, wenn das durch den Tarifvertrag ausdrücklich bestimmt ist.

#### 4.5.6.2.4. Gesetz folgt auf günstigeren Tarifvertrag.

"Kollidiert" ein Gesetz mit bestehenden günstigeren Tarifverträgen, so soll nach verbreiteter Auffassung das sogenannte Ordnungsprinzip zum Vorrang des Gesetzes und zum ersatzlosen Wegfall des Tarifvertrages führen<sup>337.)</sup>. Das kann nicht befriedigen, da die allein angeführte Begründung, das andernfalls eingreifende Günstigkeitsprinzip lasse nur Veränderungen nach oben zu, in dieser Allgemeinheit nicht zutrifft. Möglich ist vielmehr auch eine Lösung, bei der die Tarifbestimmungen als Inhalt des Einzelarbeitsvertrages weitergelten und



damit der gesetzlichen Regelung vorgehen, wobei jedoch zu beachten ist, daß sie jederzeit im Wege der Änderungskündigung abgebaut werden können<sup>338.)</sup>. Für diese Auffassung spricht nicht nur das Fehlen jeglicher Rechtsgrundlage für das "Ordnungsprinzip", sondern auch das vom Gesetzgeber zu beachtende Verbot des sozialen Rückschritts, das den ersatzlosen Wegfall einmal erreichter Positionen verbietet<sup>339.)</sup>.

#### 4.6. Einräumung von Bildungsurlaub durch andere rechtliche Mittel.

Neben oder anstelle von Gesetz und Tarifvertrag kann Bildungsurlaub noch durch weitere Gestaltungsmittel eingeführt werden.

##### 4.6.1. Betriebsverfassung.

Als erstes bietet sich dafür die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossene Betriebsvereinbarung an. Die Tatsache, daß in der im zweiten Kapitel gegebenen Übersicht keine Bildungsurlaubsbetriebsvereinbarungen aufgeführt wurden, liegt zum einen daran, daß es anders als bei Tarifverträgen keine systematisierte Aufzeichnung des vorhandenen Normenbestandes gibt<sup>340.)</sup>; zum anderen ist es wahrscheinlich, daß die Tatsache gegen

den häufigen Abschluß von Bildungsurlaubsbetriebsvereinbarungen in der Praxis auswirkt, daß die Vereinbarungsbefugnis der Betriebsverfassungsorgane eben nicht so weit reicht wie die der Tarifparteien.

#### 4.6.1.1. Der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG.

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte oder "sonstige Bedingungen" nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, wenn sie durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden<sup>341.)</sup>. Das Günstigkeitsprinzip greift insoweit nicht<sup>342.)</sup>; auch die Spezifizierung einer unklar gebliebenen Regelung muß ausscheiden.

Die Einführung und Regelung eines Anspruches auf Bildungsurlaub gehört zu den "sonstigen Arbeitsbedingungen" da jedenfalls Freistellungs-, Lohnfortzahlungs- und Kostenübernahme auch Gegenstand einer tariflichen Inhaltsnorm sein können<sup>343.)</sup>. Bestehende Tarifverträge schließen daher jede Abmachung zwischen dem Betriebsrat und Arbeitgeber aus. Das gilt auch dann, wenn die Tarifbestimmungen wegen ihres eingeschränkten personellen Geltungsbereiches für keinen Belegschaftsangehörigen "praktisch werden", der Betrieb aber im Prinzip räumlich und fachlich erfaßt werden könnte<sup>344.)</sup>. Darüberhinaus

muß eine Betriebsvereinbarung auch dann ausscheiden, wenn eine tarifliche Regelung längere Zeit hindurch oder wenn mehrere einschlägige Tarife nacheinander gegolten haben <sup>345.)</sup>. Diese durch die "Tarifüblichkeit bewirkte Sperre führt jedoch nicht zu einer generellen Unzulässigkeit von Bildungsurlaubstarifverträgen, da diese anders als die Regelungen über den Erholungsurlaub nicht so weit verbreitet sind, daß generell von einer Ausnutzung der tariflichen Vereinbarungsmöglichkeiten gesprochen werden kann. Soweit daher weder ein konkreter Bildungsurlaubstarif vorliegt noch üblicherweise abgeschlossen wird, stehen einer Betriebsvereinbarung keine rechtlichen Hindernisse entgegen.

#### 4.6.1.2. Erzwingbarkeit?

Weiter stellt sich die Frage, ob Bildungsurlaubsbetriebsvereinbarungen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG und § 98 BetrVG unterliegen und deshalb vor der Einigungsstelle erzwungen werden können oder ob ihr Abschluß nur unter § 88 BetrVG fällt und deshalb allein im Ermessen des Arbeitgebers steht.

Die Anwendbarkeit der §§ 87 Abs. 1 Ziff. 5, 98 BetrVG wurde oben <sup>346.)</sup> für die Fälle bejaht, in den es um die

Auswahl der Teilnehmer und die Abstimmung kollidierender Urlaubswünsche ging; die Existenz eines Anspruchs wurde dabei immer vorausgesetzt. Schon beim Erholungsurlaub wird jedoch mit Rücksicht auf die Formulierung des § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG einhellig die Auffassung vertreten, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstrecke sich nicht auf die Urlaubsdauer <sup>347.)</sup>, die Anrechnung anderweitiger Freistellungen <sup>348.)</sup> und den anspruchsberechtigten Personenkreis <sup>349.)</sup>. Dasselbe muß erst recht für den Bildungsurlaub gelten, der in einer seiner Ausgestaltungen, der Berufsbildung, nur hinsichtlich der im Betrieb erfolgenden Durchführung, im übrigen jedoch nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, und deshalb als allgemein-bildender Urlaubsanspruch schwerlich anderen Regelungen unterliegen kann <sup>350.)</sup>. Als Kompetenznorm für den Betriebsrat kommt daher nur § 88 BetrVG in Betracht, der sich auf alle materiellen Arbeitsbedingungen erstreckt <sup>351.)</sup>. Betriebsvereinbarungen, die einen Anspruch auf Bildungsurlaub vorsehen, können daher nicht erzwungen werden.

#### 4.6.2. Vertragliche Vereinbarung, insbesondere allgemeine Arbeitsbedingungen.

Die durch § 77 Abs. 3 BetrVG der Betriebsvereinbarung gezogenen Grenzen gelten nicht für vertragliche Ab-

machungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im Wege privatautonomer Vereinbarung können daher alle diejenigen Fragen aufgegriffen und geregelt werden, die tariflicher Normierung zugänglich sind <sup>352.)</sup>. Auch hinsichtlich der Wahrung von Arbeitnehmergrundrechten bestehen keine Unterschiede, da der Arbeitgeber dank seiner sozialen Übermacht denselben Schranken unterworfen ist, die auch für die Tarifparteien gelten <sup>353.)</sup>. Dies gilt dann erst recht, wenn es sich um "allgemeine Arbeitsbedingungen" handelt, die in einer Vielzahl von Fällen angewandt und denen sich der Arbeitnehmer mehr oder weniger unbesehen unterwerfen muß <sup>354.)</sup>.

Anmerkungen zu Kapitel IV - Die durch den Bildungs-  
urlaub aufgeworfenen Einzelfragen.

1. Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21.1.1974,  
GVBl. S. 6 f.
2. s. die Nachweise oben S. 63 ff. mit Fn. 78.
3. s. oben 2.3.4.2.2.
4. so eine gewerkschaftliche Forderung für Chemotechniker,  
Physik- und Chemielaboranten, mitgeteilt bei Deppe-  
Lange-Peter, Arbeiterklasse, S. 93.
5. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 74, Rn. 77.
6. BVerfGE 3, 347, 351; Hamann-Lenz, GG, Art. 74, Anm. 22:  
Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 74, Rn. 78; Schneider,  
Bildungsurlaub, S. 89.
7. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 74, Rn. 77; vgl. in diesem  
Zusammenhang weiter BVerfGE 11, 115 f., wo aufgrund des  
Art. 74 Ziff. 12 GG dem Bund die Zuständigkeit zuge-  
sprochen wurde, die Anrechnung von Kinderzuschlägen  
auf den Arbeitslohn gesetzlich zu regeln.
8. vgl. SPD-Entwurf vom 13.3.1968, BT-Dr. V/2682, § 1 und  
§ 2; § 1 HambBiUG.
9. vgl. Art. 74 Ziff. 11a und Art. 91a und b GG.
10. vgl. oben 3.3.1.2.

11. dazu Bildungsbericht '70, S. 11; Bildungsgesamtplan, S. 34 ff.
12. zum Begriff s. Kettler, Stiftung, S. 33 (sehr weit: alles was mit Kultur, Schule, Religion, Technik, Kunst und Wissenschaft zusammenhängt); enger: Maunz, Kulturhoheit, S. 85.
13. vgl. BVerfGE 6, 346, 354 (Konkordatsurteil); 10, 136 f.: 12, 205, 229 (Fernsehurteil); s. weiter Oppermann, Bes. Verwaltungsrecht, S. 544 f., der von einem "Schwerpunkt der Regelungsbefugnisse" bei den Ländern spricht, gleichzeitig aber davor warnt, die "sog. Kulturhoheit der Länder absolut zu setzen".
14. vgl. dazu für den Schulbereich die Vorstellungen des deutschen Bildungsrats in den Empfehlungen der Bildungskommission zur Reform von Organisation und Verwaltung im Bildungswesen, Teil I, verstärkte Selbständigkeit der Schule und Partizipation der Lehrer, Schüler und Eltern, S. A 19 ff.
15. Niedersächsisches Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung vom 13.1.1970 - GVBl. S. 7 und Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung im Saarland vom 8.4.1970, Abl. 1970, 338; s. weiter Entwurf der Fraktion der FDP im bayrischen Landtag vom 17.10.1972, Dr. 7/31 abgedruckt in "Das Forum" 1972, S. 41 ff.; Entwurf der CSU-Fraktion im bayrischen Landtag vom 11.1.1973, Dr. 7/3553, abgedruckt in "Das Forum" 1972, S. 3 ff.; Entwurf der Gesetzeskommission der SPD im bayrischen Landtag vom September 1972, abgedruckt in "Das Forum" 1972-S. 46 f.; zum Ganzen s. Baudrexel, Das Forum 1973, S.11f.

16. möglicherweise ließe sich eine solche Pflicht jedoch aus dem Grundsatz der Bundestreue herleiten, da es nicht im Belieben der Länder stehen kann, eine vom Bund erlassene Regelung durch Untätigkeit funktionslos zu machen.
17. BVerfGE 12, 229, 250; u. std.
18. BVerfGE 28, 119, 146.
19. BVerfGE 8, 143, 148; 26, 246 ff; 28, 243, 254.
20. BVerfGE 26, 246 ff. (Ingenieurschulgesetz); a.A. Richter, Verantwortung, S. 100 ff.; ausführlich dazu Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 15 ff.
21. BVerfGE 13, 97, 106; 21, 173, 180; 26, 246, 255; BVerwGE 4, 53 ff; Ipsen, Berufsbildungsrecht, S. 11 f.; v.Mangoldt-Klein, GG, Art. 74, Anm. XIX 2; a.A. Richter, Verantwortung, S. 100 ff.
22. zum Begriff der schulischen Berufsbildung s. §§ 46 ff. bw SchWOG und Richter, Verantwortung, S. 29 ff.
23. zu den Abgrenzungsschwierigkeiten s. eingehend Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 2 ff.
24. dazu den 3. Teil des Berufsbildungsgesetzes; s. auch die "Richtlinien zur Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten" des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft vom Oktober 1973; zur Mitbestimmung der Betroffenen s. insbes. Punkt 1.3, S. 8, 9.
25. vgl. § 46 BerBiG für die Meisterprüfung, sowie §§ 11 ff.



AFG; s. Schieckel, *BerBiG*, § 46, Anm. 1 ff.

26. Fey, *Kodifikationsprinzip*, S.8 ff.,33 ff.,91 ff m.w.N.  
v.Mangoldt-Klein, *GG*, Art. 74, Anm. III 2 m.w.N.

27. *BVerfGE* 7, 347, 351 = AP Nr. 2 zu § 1 *HambUrlG*.

28. ob diese Annahme immer zutraf, steht auf einem anderen Blatt. Daß jedenfalls nicht ausnahmslos das "weg vom BGB" der richtige Weg war, zeigen beachtliche Versuche, das fehlerhafte Arbeitsverhältnis mit Hilfe des Bereicherungsrechts zu bewältigen - s. Beuthien, *RdA* 1969, 164 ff. - und das Arbeitsverhältnis wieder als schuldrechtliches Austauschverhältnis zu begreifen - Mayer, *Mitbestimmung*, S. 94 ff.; *Schwerdtner, Fürsorgetheorie*, S. 79 ff.

29. relativ starken Wandlungen war lediglich das Familienrecht unterworfen, dazu *Milhoffer, Familie*, S. 78 ff.

30. dazu eingehend *Hinz, Tarifhoheit*, S. 33 - 83.

31. *Personalplanung* - § 92 *BetrVG*; *Betriebsstillegung* - § 111 *Ziff. 1 BetrVG*.

32. vgl. *Däubler, Schulung*, S. 32; auch die Untersuchung von *Reuter-Streckel* führt nicht weiter.

33. zum augenblicklichen Stand der Kodifikationsbemühungen vgl. die Antwort des Parlamentarischen Staatssekretärs beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in der Fragestunde des Deutschen Bundestages am 15. 3. 1973, *Sten. Prot.7.W.P. 1973*, S.953 C.

34. abs.h.M.; s. u.a. Stahlhacke, Kommentar, S. 16; zu anderen Fällen der Freistellung s. oben 2.4.
35. s. BT-Dr. V/42690; Sten. Prot. der Sitzung des Dt. Bundestages vom 11.6.1969, S. 13117 A ff.; insbes. Kohlberger, aa0., S. 13120 D ff. und Anlage 9, Umdruck 608; vgl. auch Hromadka, NJW 1969, 1644.
36. dazu oben 1.4.2.
37. dazu oben 1.4.3.
38. dazu oben 1.4.4.
39. vom 11.1.1952 - BGBI. 1 S. 17; vgl. auch § 92a HGB, wonach der Bundesjustizminister "die untere Grenze der vertraglichen Leistungen des Unternehmers" an den Alleinvertreter festsetzen kann, "um die notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse dieses Handelsvertreterers oder einer bestimmen Gruppe von ihnen sicherzustellen"; s. Schlegelberger-Schröder, HGB, § 92 a, Anm. 1, 9 ff.
40. Fitting, RdA 1952, 5; Goldschmidt, ArbBlattei "Mindestarbeitsbedingungen"; Herrschel, BArbBl. 1952, 36; Hessel, BB 1952, 64; Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht II, S. 467 ff.; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I, S. 148; Schnorr v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 78 ff.; Söllner, Arbeitsrecht, S. 136; Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, S. 604 ff.
41. Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I, S. 149; Söllner, Arbeitsrecht, S. 136; Schaub, Arbeitsrecht-Handbuch, S. 605 f.

42. mit unterschiedlichen Schlußfolgerungen Bötticher, RdA 1958, 361; Bogs, RdA 1956, 2; Fey, Kodifikationsprinzip S. 89 f.; Herrschel, Betrieb 1957, 1296; Mager, Arbeitgeber 1962, 473 f.; Wiese, RdA 1957, 81 ff.; s. auch BVerfGE 7, 347, 351.
43. Hamann-Lenz, GG, Art. 72, Anm. 4; s. auch Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 72, Rn. 5, die sogar annehmen, daß im Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung u.U. ein Bundesgesetz sich unter Verzicht auf eine inhaltliche Regelung des infrage stehenden Gegenstandes darauf beschränken könne, Landesgesetze dieses Sachgebietes auszuschließen, wenn sich der Bund insoweit ein Gesetzgebungsrecht vorbehalten hat.
44. s. § 1 MindArbBedG, der neben dem Lohn "sonstige Arbeitsbedingungen" ausdrücklich einbezieht.
45. Fey, Kodifikationsprinzip, S. 89 f. m.w.N.
46. Herrschel, BArbBl. 1952, 36; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I, S. 149; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, Anhang Nr. 3, Vorbem. S. 400.
47. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, Anhang Nr. 3, Vorbem. S. 400.
48. Großmann, AuR 1962, 326 ff.
49. Großmann, AuR 1962, 303; wohl auch Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 58.
50. BVerfGE 23, 113, 122, 125 f.
51. in diesem Rahmen wird eine Regelungskompetenz kraft

Sachzusammenhangs auch vom Bundesverfassungsgericht bejaht; s. die Nachweise bei Leibholz-Rinck, GG, vor Art. 70 - 82, Rn. 9.

52. s. die Nachweise bei Däubler, Grundrecht, S. 88, Fn. 62.
53. näher dazu unten 4.5.6.
54. s. die Nachweise bei Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 126 ff.
55. kritisch dazu u.a. Däubler, AWD 1972, 5 ff.
56. dazu eingehend Däubler, AWD 1972, 2 m.w.N.
57. Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht, S. 129 m.w.N
58. oben 3.3.
59. s. die Nachweise bei Leibholz-Rinck, GG, Art. 12, Rn. 8
60. so im Prinzip auch BVerfGE 11, 30, 44 f (Kassenarzt-Urteil).
61. die Frage bleibt dahingestellt in BVerfGE 17; 232, 248.
62. s. die Nachweise aus der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts bei Leibholz-Rinck, GG, Art. 14, Rn. 7; vgl. weiter Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 14, Rn. 20 m.w.N.
63. zum Begriff s. BVerfGE 16, 147, 161.

64. s. oben S. 16; Fn. Kapitel 1 Nr. 79.
65. vgl. Moritz Janowitz, Kölner Zeitschrift 10/1958, S. 20  
Weber, Privilegien, S. 14 ff (Ausbilder), S. 22 ff  
(Einkommen).
66. BVerfGE 1, 14, 52; 4, 142, 155; ständige Rechtsprechung  
aus der Literatur s. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 3,  
Rn. 303 ff.
67. vgl. BVerfGE 21, 12, 26; 23, 242, 252.
68. vgl. BVerfGE 17, 351, 338; 25, 371, 400.
69. vgl. BVerfGE 21, 12, 26; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art.  
3, Rn. 338 ff m.w.N.
70. hier hätte eine Regelung anzuknüpfen, die eine in der  
Tat bei Kleingewerbetreibenden, Landwirten und Haus-  
frauen zu beobachtende Benachteiligung auf dem Bildungs-  
sektor beseitigen will. Infrage hierfür kommen Regelun-  
gen, die von steuerlichen Anreizen für Kleingewerbe-  
treibende und Landwirte bis zur direkten finanziellen  
Subventionierung für Hausfrauen und junge Mütter  
reichen; vgl. Bildungsurlaub konkret, S. 2.
71. vgl. BVerfGE 14, 221, 239.
72. dies wird .auch durch die Tatsache bestätigt, daß andern-  
falls zahlreiche arbeitsrechtliche Schutzvorschriften  
mit vergleichbarem Inhalt wegen Nichtberücksichtigung  
von "kleinen" Selbständigen verfassungswidrig sein  
müßten, was bisher noch niemand behauptet hat.
73. s. etwa § 5. Abs. 1 S. 2 ArbGG, § 2 S. 2 BUrlG; eine

vollständige dogmatische Aufarbeitung dieser "Zwischen-  
gruppe" ist bisher noch nicht erfolgt.

74. Hanau-Adomeit, *Arbeitsrecht*, S. 120; Hueck-Nipperdey, *Arbeitsrecht*, I, S. 39; Nikisch, *Arbeitsrecht*, I, S. 92; Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, S. 24 ff.; Söllner, *Arbeitsrecht*, S. 25 ff., 28.
75. s. die Formulierung in § 84, Abs. 1, S. HGB für den Handelsvertreter.
76. dazu wird etwa auch der Zwischenmeister gezählt, der ohne Arbeitnehmer zu sein, die ihm von Gewerbetreibenden übertragenen Aufgaben an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergibt. Dazu RAG ARS 8, 821, und 10, 208 sowie Rohfing-Rewolle, *ArbGG*, § 5, Anm. 3, S. 21.
77. § 92a HGB; OLG München, *NJW* 1957, 1767; LAG Bremen, *DB* 1968, 2180; Frühe, *WM* 1969, 1122; Hanau-Adomeit, *Arbeitsrecht*, S. 123; Großmann-Schneider, *Arbeitsrecht*. Rn. 49; Nikisch, *Arbeitsrecht*, I, S. 96 f.; Söllner, *Arbeitsrecht*, S. 28.
78. Nippold, *Tankstellenvertrag*, S. 57 ff.; M. Rehbinder, *Tankstellenvertrag*, S. 34 ff, 40 ff.; Schuller, *ORDO* 19 (1968), 238; vgl. auch Däubler, *Grundrecht auf Mitbestimmung*, S. 234.
79. BAG AP Nr., 26 zu § 2 TVG, das für eine Produktionssekretärin, zwei Maskenbildner, zwei Tontechniker, einen Bühnenarchitekten und einen Produktionsleiter auf die "soziologische Zugehörigkeit" abstellt; s. weiter BAG AP Nr. 6 und 8 zu § 611 BGB Abhängigkeit (Kameramann) sowie aus der Literatur Maus, *RdA* 1968,

- 367 ff.; Reichel, RdA 1972, 145 ff.; Rohfing-Rewolle, ArbGG, § 5, Anm. 4; Woltereck, AuR 1973, 129 ff.
80. vgl. BAG ARS 3, 45; 12, 450; BAG AP Nr. 2 zu § 5 ArbGG.
81. BAG AP Nr.3 und Nr.7 zu § 611 BGB - Lehrer, Dozenten Rohfing-Rewolle, ArbGG, § 5, Anm. 4; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 29.
82. Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, S. 123; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I, S. 39; Nikisch, Arbeitsrecht, I S. 96 f.; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 29 ("Dienst- oder Werkvertrag"); a.A. Boldt-Röhler, Bundesurlaubsgesetz, § 2, Anm. 21; Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, § 2, Anm. 75 (kein Werkvertrag).
83. vgl. den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Heimarbeitengesetzes und anderer arbeitsrechtlichen Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz) vom 3.9.1973 - BT-Dr. VII/975 wo die Einfügung eines § 12a TVG vorgeschlagen wird, der folgenden Wortlaut haben soll (S. 10): "(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend
1. für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldete Leistungen persönlich-und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und
    - a) überwiegend für eine Person tätig sind und wenn vergleichbare Tätigkeiten durch Tarifvertrag für Arbeitnehmer geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, oder

b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht;

2. ...

s. weiter Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. S. 29.

84. s. den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Heimarbeitgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz) vom 3.3.1973 - BT-Dr. VII/975, Begründung, S. 20; Rohfing-Rewolle, ArbGG, § 5) Anm. 4, S. 22; zu den Ausnahmen s. EAG AP Nr. 2 zu § 717 ZPO; AP Nr. 17 zu § 5 ArbGG.

85. s. den Text des neuen § 12a TVG.

86. so könnte man bei bloßem Abstellen auf die wirtschaftliche Abhängigkeit auch Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften als "arbeitnehmerähnlich" bezeichnen, obwohl diese keines besonderen sozialen Schutzes bedürfen. Näher dazu BGHZ 10, 187; Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht S. 122; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I, S. 78 in Nikisch, Arbeitsrecht, I, S. 98 f; Rohfing-Rewolle, ArbGG, § 5, Anm. 5; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 43.

87. dazu oben 3.3.4.2.1.

88. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 29 f nimmt für diese Fälle eine noch größere Abhängigkeit als beim Arbeitnehmer an.

89. Arbeitnehmer, die in einem engeren Fachgebiet eine meist kurzzeitige Spezialausbildung erhalten - LAG Bremen AP Nr. 1 zu § 611 - Anlernverhältnis; auch diese



Ausbildungsverhältnisse unterliegen nunmehr dem BerBiG -  
vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 644.

90. vgl. Monjau, BB 1969, 1847; Schaub, Arbeitsrechts-  
Handbuch, S. 29; Schmidt, BB 1971, 622.

91. zum Begriff s. BAG AP Nr. 2 zu § 21 KSchG.

92. § 2 HambBiUG.

93. s. § 3 Abs. 2 BerBiG und Hromadka, DB 1972, 870; vgl.  
weiter Dietz-Richardi, BetrVG, § 5 Rn. 8; Schaub,  
Arbeitsrechts-Handbuch, S. 48; zur Rechtslage vor 1969  
s. ARG ARS 4, 85; 5, 330; 10, 147, 482; 11, 541; 13,  
333; 18, 182; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, I, S. 83;  
Nikisch, Arbeitsrecht, I, S. 870 m.w.N.

94. z.B. §.622 Abs. 1 BGB.

95. Angestelltenkündigungsschutzgesetz vom 9.7.1926, RGL.  
I, S. 399.

96. MuSchG i.i.F. 18. 4.1968 - BGBl. 1 S. 315.

97. s. dazu neuestens BGBl.1974 I,S. 1005 ff.,  
Schwerbehindertengesetz.

98. § 9 AZO.

99. Mitte 1973 gab es in der Bundesrepublik Deutschland  
ca. 2,565 Millionen ausländischer Erwerbstätiger, unter  
denen allerdings nur etwa 50 000 Selbständige waren;  
vgl. Kühl, GMH 1974, 10; zum Ausländerbegriff s. Dolde,  
Rechte, S 33 ff m.w.N.

100. so die Muster-Arbeitsverträge, die bei der Anwerbung im Ausland zugrunde gelegt werden - näher dazu Däubler IuR 1974 10 ff.; vgl. Vereinbarung zwischen der Regierung der Bundesrepublik Deutschland und der Regierung des Königreichs Marokko von 21.5.1963 über die vorübergehende Beschäftigung marokkanischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland in der am 2.7.1971 geänderten Fassung, veröffentlicht durch BM d.Ausw., vom 22.11.1971 (BGBl. 1971 II S. 1365) Anlage II, III - Kloesel-Christ, Ausländerrecht, B 2.4. S. 15.
101. vgl. Däubler, DuR 1974, 27.
102. § 40 Abs. 2 AFG.
103. § 42 AFG bezieht insoweit auch die Ausländer ein.
104. alle anderen Differenzierungsverbote sind im vorliegenden Zusammenhang von vornherein nicht einschlägig.
105. Brinkmann, Grundgesetz, Abs. 8, Anm. 1a, Schieckel, ZfSH 1966, 302.
106. BVerfGE 5, 19, 22; 9, 124, 128; BVerwGE 3, 235 f.; Hamann-Lenz, GG, Art. 3, Anm. B 11; Ipsen, Grundrechte, II, S. 146; v.Mangoldt-Klein, GG, Art. 3 Abs. 3, S. 210.
107. BVerfGE 9, 124, 128; Hamann-Lenz, GG, Art. 3, Anm. B 10; Ipsen, Grundrechte, II, S. 146; v.Mangoldt-Klein, GG, Art. 3 Abs. 3 S. 210.
108. vgl. Ipsen, Grundrechte, II, S. 146; ders. JÖR. n.F. 1 (1951), 71.

109. s. etwa Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 25, Rn. 19 ff.,  
21 ff. m.w.N.
110. eher ist eine gegenteilige Regel anzunehmen.
111. vgl. Döhring, Regeln, S. 192 ff.; Hamann-Lenz, GG, Art.  
25, Anm. B 1; Ipsen, Grundrecht, II, S. 134 mit Fn. 79.
112. so für Art. 5 Abs. 1 GG etwa Erbel, JuS 1971, 35;  
Tomuschat, Betätigung, S. 56 ff., 61; a.A. aber OVG  
Münster OVGE 21, 30 ff.; Bad.-Württ. VGH NJW 1969, 2109;  
Dolde, Rechte, S. 94 f.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 5,  
Rn. 16, 142, 143 jeweils m.w.N.
113. vgl. Dolde, Rechte, S. 72 ff.; Hamann-Lenz, GG, Art. 20,  
Anm. B 6; Hesse, Grundzüge, S. 59; Maunz-Dürig-Herzog,  
GG, Art. 20, Rn. 49; Art. 38, Rn. 38; Schmidt/Bleibtreu  
Klein, GG, Art. 38, Rn. 6.
114. Dolde, Rechte, S. 97.
115. Bachof, Grundrechte, III/1, S. 177.
116. Dolde, Rechte, S. 97.
117. Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschafts-  
gemeinschaft vom 25.3.1957, verkündet mit Gesetz vom  
27. 7.1957 - BGBl. II S. 753, in Kraft getreten am  
1.1.1958, gem. Bekanntmachung vom 27.12.1957 - BGBl.  
1958 II S. 1 - EWG-Vertrag, s. insbes. Art. 48 Abs. 2  
EWG-Vertrag.
118. Schnorr, Arbeitsrecht, S. 285 ff., 289; a.A. Günther,  
WuW 7, 275 ff.; Steindorff, BB 1958, 89 ff.

119. s. EWG-V0 1612/68 vom 15.10.1958 (ABI. Nr. L 257);  
Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 129; Söllner,  
Arbeitsrecht, S. 36;
120. vgl. Fn. 119.
121. s. oben S.273f.
122. ILO-Abkommen Nr. 97 vom 1.7.1949, ratifiziert am  
30.1.1959 -- BGBI. II S. 87; ILO-Abkommen Nr. 111  
vom 25.6.1958, ratifiziert am 8.3.1961 - BGBI. II S. 97.
123. Art. 17 Abs. 1 des Europäischen Niederlassungsabkommens  
vom 13.12.1955, BGBI. 1959. II S. 997.
124. vgl. Fried, Rechtsvereinheitlichung, S. 49; Schnorr,  
Arbeitsrecht, S. 35, 216 ff.; Söllner, Arbeitsrecht,  
S. 36.
125. § 2 HambBiUG.
126. für materielle Gleichbehandlung der Gastarbeiter im  
Arbeitsrecht, Däubler, DuR 1974, 19 ff.
127. s. oben S. 15.
123. s. Däubler in: Däubler/Mayer-Maly, negative Koalitions-  
freiheit? S. 30 ff, 45 ff.
129. vgl. als Beispiel für Geldbußen §.60 des baden-württ.  
SchVOG.
130. Däubler; in: .Däubler/Mayer-Maly, negative Koalitions-  
freiheit?, S. 32 ff.

131. zu den Schranken der Art. 2 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. GG 3.3.1.3 und 3.3.1.4.
132. vgl. BVerfGE 10, 89 ff. (Erftverbandsurteil); 10, 354 ff. (bayr. Ärzteversorgung).
133. zu dieser Vorschrift näher Hall, JZ 1968, 159 ff.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12a, Rn. 23; Wahsner in: Kritik, S. 43.
134. BVerfGE 18, 40, 42; Hamann-Lenz, GG, Art. 6, Anm. B 6; Hildegard Krüger, ZBR 1956, 309 ff.; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 2, Abs. 1, Rn. 21; v.Mangoldt-Klein, GG, S. 280; Nipperdey, Grundrechte IV/2, S. 805.
135. vgl. etwa §§ 41 ff. baden-württ. SchVOG.
136. vgl. oben S, 17, insbes. mit Fn. 109 und 110.
137. vgl. SPD-Entwurf 1968, BT-Dr. V/2682, § 1; Budde-Entwurf § 3; s. auch oben die Übersicht oben S. 12, Fn. 77; s. Nierhaus, Bildungsurlaub, Anhang, S. 99ff.
138. vgl. SPD-Entwurf, 1968, § 1; DGB-Grundsätze; DAG-Entwurf § 3 Ziff.-1a, aa0.
139. Budde-Entwurf, § 3; DAG-Entwurf, § 3 Ziff. Ib, aa0.
140. etwas deutlicher der DAG-Entwurf, § 3 Ziff. 1a "... politische Bildung, um das Verständnis für politische und soziale Erscheinungen und Zusammenhänge zu fördern und die Übernahme politischer Funktionen zu erleichtern."
141. so § 1 Abs. 2 HambBiUG.

142. so § 1 Abs. 3 HambBiUG.
143. näher dazu Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 48 m.w.
144. s. die Nachweise bei Leibholz-Rinck, GG, Art. 1, Rn. 2.
145. vgl. BVerfGE 6,32 , 41; 27,1 , 6.
146. BVerfGE 12,45, 51; 28,175, 189.
147. AÖR 97, 214 ff.
148. Heymann-Stein, AÖR 97, 217.
149. Heymann-Stein, AÖR 97, 202, unter Hinweis auf das Smend'sche Grundrechtsverständnis.
150. vgl. Heymann-Stein, AÖR 37, 217, der auf die Notwendigkeit hinweist, "Konflikte zu erkennen, zu analysieren und auszutragen".
151. s. etwa BVerfGE 27,1,6.
152. vgl. BVerfGE 5, 85, 141 ff, KPD-Urteil.
153. vgl. dazu BVerfGE 24, 260, 264 ff.
154. vgl. BVerfGE 14, 121, 132 ff. 20, 56, 116 ff.  
24, 300,340 ff.; Henke, Recht, 241 ff.; Hesse, Grundzüge, S. 72 ff.;ders., VVDStRL 17, 1959, 27 ff.
155. ob Parteien überhaupt Träger von Fortbildungsveranstaltungen sein müssen oder ob sie von diesem Bereich ganz ausgeschlossen werden können, ist an späterer

Stelle zu untersuchen.

156. vgl. dazu BVerfGE 5, 85, 205; 7, 198, 208; 25, 256, 265 m.w.N.
157. vgl etwa Art. 14 ff. bad.-württ. Landesverfassung vom 11.11.1953, GesBl. S. 173; Art. 128 ff. bayr. Verf. vom 2.12.1946, GVB1. S. 333; Art. 28 ff. BremLV vom 1.12.1946, GVB1. S. 229; Art. 8 ff. VerfNRW vom 28.6.1950, GVB1. S. 127.
158. vgl. Art. 22 bad.-württ. LV: "Die Erwachsenenbildung ist vom Staat, den Gemeinden und den Landkreisen zu fördern"; Art. 139 bayr. Verf: "Die Erwachsenenbildung ist durch Volkshochschulen und sonstige mit öffentlichen Mitteln unterstützte Einrichtungen zu fördern"; Art. 35 BremLV: "Allen Erwachsenen ist durch öffentliche Einrichtungen die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben".
159. vgl. Art. 18 bad.-württ. Landesverfassung; Art. 136 bayrVerf; Art. 57 hessLV; Art. 14 VerfNRW.
160. vgl. Art. 11 VerfnHW.
161. vgl. Art. 56 Abs. 2 hessLV.
162. Art. 131 IV bayrVerf.
163. vgl. Art. 12 Abs. 1 bad.-württ. Landesverfassung; Art. 131 Abs. 1 und Abs. 2 bayrVerf: "(1) Die Schulen sollen nicht nur Wissen und Können vermitteln, sondern auch Herz und Charakter bilden. (2) Oberste Bildungsziele sind Ehrfurcht vor Gott, Achtung vor religiöser Überzeugung und vor der Würde des Menschen, Selbst-

beherrschung, Verantwortungsgefühl und Verantwortungsfreudigkeit, Hilfsbereitschaft und Aufgeschlossenheit für alles Wahre, Gute und Schöne"; s. weiter Art. 33 rhpfVerf vom 18.4.1947, VOB1. S. 209.

164. s. -Art. 26 BremVerf: "Die Erziehung und Bildung der Jugend hat in wesentlichen folgende Aufgaben:

1. Die Erziehung zu einer Gemeinschaftsgesinnung, die auf der Achtung vor der Würde jedes Menschen und auf dem Willen zu sozialer Gerechtigkeit und politischer Verantwortung beruht, zur Sachlichkeit und Duldsamkeit gegenüber den Meinungen anderer führt und zur friedlichen Zusammenarbeit mit anderen Menschen und Völkern aufruft.

2. Die Erziehung zu einem Arbeitswillen, der sich dem allgemeinen Wohl einordnet, sowie die Ausrüstung mit den für den Eintritt ins Berufsleben erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten.

3. Die Erziehung zum eigenen Denken, zur Achtung vor der Wahrheit, zum Mut, sie zu bekennen und das als richtig und notwendig Erkannte zu tun.

4. Die Erziehung zur Teilnahme am kulturellen Leben des eigenen Volkes und fremder Völker."

165. vgl. SPD-Entwurf 1968, BT-Dr. V/2682:

§ 1 Abs. 1 spricht von "förderungswürdigen Veranstaltungen", die in § 1 Abs. 3 so definiert werden, daß die Veranstaltungen durch "anerkannte Träger der Erwachsenenbildung und Jugendbildung" durchgeführt werden müßten.; s. weiter § 3 des Budde-Entwurfs, der von "geeigneten Bildungsveranstaltungen" und "anerkannten Bildungsträgern" spricht, sowie § 8 DAG-Entwurf, der gleichfalls auf "anerkannte Bildungsträger" abstellt.



166. vgl. Richter, Verantwortung, S. 28.
167. vgl. §§ 3, 5 ndsEMG vom 13.1.1970, GVBl. S. 7;  
§§ 3, 5 d.Ges. Nr. 910 zur Förderung der Erwachsenenbildung im Saarland vom 8.4.1970, ABI. 1970, 338.
168. Däubler, Schulung, S. 66 ff.; Däubler-Gmelin, aaO., S. 31 ff. ;Dietz-Richardi, BetrVG,§ 37, Rn. 78 ff.; Fitting-Auffarth, BetrVG, § 37, Rn.61 ff.
169. vgl. dazu Heckel, Schulrecht, S. 129 ff; Heckel-Seipp, Schulrechtskunde, S. 177.
170. vgl. § 24 BerBiG; zu den Anzeigepflichten für private Ergänzungsschulen, die häufig ein ähnliches Verfahren vorsehen s. etwa §§ 13 ff bad.-württ. PrivSchG.
171. vgl. Daviter, Lehrling, S. 79 ff; 117 ff; 147 ff.
172. vgl., "Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte)", Nr. 8 S. 20 f.
173. zur Situation bei der betrieblichen Berufsausbildung s. Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 7ff, 34ff.
174. das HambBiUG hat-in § 15 Abs. 3 den Senat ermächtigt, die Eignungsvoraussetzungen im einzelnen festzulegen.
175. 4.3.1.
176. dazu oben 4.2.2.4.1.
177. vgl. Richter, Verantwortung, S. 29 ff, 33 ff.

178. BVerfGE 7, 377, 397; BVerwGE 2, 84; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 12, Rn. 19 m.w.N.
179. vgl. § 6 GewO, der das Unterrichtswesen ausdrücklich ausklammert; dazu Heckel, Privatschulrecht, S. 205; Landmann-Rohmer, GewO, § 6, Rn. 13; § 3 Abs. 1 S. 2 nds Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung von 13.1.1970, GVBl. S. 7: "soweit Träger von Einrichtungen nicht juristische Personen des öffentlichen Rechts sind, müssen sie die Anforderungen des Steuerrechts an die Gemeinnützigkeit erfüllen"; s. weiter § 18 Abs. 5 bad.-württ. PrivSchG: "Zuschüsse werden nur gewährt, wenn die Schule auf gemeinnütziger Grundlage arbeitet".
180. für Privatschulen Richter, Verantwortung, S. 28.
181. einen besonderen Schutz dürften die von Gewerkschaften organisierten Bildungsveranstaltungen genießen, da sie zum überkommenen, durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmerkoalitionen gehören. Konkret bedeutet dies, daß Gewerkschaften nicht durch Maßnahmen konkurrierender Bildungsträger aus dem Bildungsbereich verdrängt werden dürfen, ebenso zum prinzipiell gleichgelagerten Fall der Schulung von Betriebsratsmitgliedern, Däubler, Schulung, S. 67 ff., Dützsäcker, Beilage 17/72 zu DB, S. 7 f.
182. vgl. beispielsweise §§ 64, 65 des Landespersonalvertretungsgesetzes für das Land Baden-Württemberg vom 27.5.1968 G-Bl. S.207.
183. zum Vorliegen des Ständigkeitserfordernisses s. Dietz-Richardi, BetrVG, . § 1 Fn. 111 ff. m.w.N.

184. der Ausbildungszweck als solcher hindert - wie § 118 BetrVG zeigt - die Anwendung des BetrVG nicht. Näher und ausführlich dazu Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 45 ff.
185. Heckel-Seipp, Schulrechtskunde, S. 213 ff; Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 7, Rn. 59 - 62 m.w.N.
186. dazu Däubler-Gmelin, Rechtsfragen, S. 45ff.dazu s. ansatzweise die Richtlinien zur Forderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, 1.3.3.,S. 9, wo es heißt "eine Mitwirkung der in der Ausbildungsstätte Tätigen und Auszubildenden wird hiervon nicht berührt".
187. s. die Förderungsrichtlinien, Fn. 186.
188. s. 4.3.1.
189. zur tariflichen Schaffung von Mitbestimmungsbefugnisser in überbetrieblichen Lehrwerkstätten s. Däubler, DBFS 1974, 372.
190. zu der Schaffung von Redaktionsbeiräten, Sprecheraus-schüssen für leitende Angestellte und Mieterversamm-lungen mit bestimmten Kompetenzen s. Rose AuR 1972, 310 ff.; Weimar, DB 1971, 2348 f.; zum Ganzen s. Däubler, Grundrecht, S. 451;
191. zum Diskussionsstand s. Däubler, Grundrecht S. 88 ff. . . , 107 ff jeweils m. w. N.

192. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 78 m.w.N.
193. s. oben 1.3.1.4.
194. s. oben 1.3.1.4.
195. s. oben 1.3.1.4.
196. vgl. § 3 Abs. 1 SPD-Entwurf BT-Dr. V/2682, der die Freistellung auf 0,4% der in dem jeweiligen Betrieb geleisteten jährlichen Arbeitsstunden begrenzt, was bei der vorgesehenen Urlaubsdauer zu einer Anspruchsrealisierung für etwa 10% der Arbeitnehmer führt.
197. dieses Medium wird in zunehmendem Maße auch für die Ausbildung in Bereich der Erwachsenenfortbildung nutzbar gemacht; s. z.B. den Kurs "Ausbildung der Ausbilder" in den 3. Programmen der Länder-Fernsehanstalten.
198. zu den Auswahlmöglichkeiten s. oben 4.2.2.4.1.
199. BVerfGE 33, 303 ff.
200. zu ihnen s. oben 4.2.2.4.1.
201. s. BVerfGE 33, 303, 330 ff.
202. BVerfGE. aa0.
203. BVerfGE aa0., zum Ganzen s. oben S. 162 mit Fn. 106 ff.
204. näher dazu Däubler, Schulung, S. 61 ff; Dietz-Richardi. BetrVG, § 37, Rn. 97.

205. so für den Erholungsurlaub BAG AP Nr. 12 zu § 123 GewO;  
AP Nr. 58, 83 und 84 zu § 611 BGB - Urlaubsrecht;  
Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 7 Anm. 1; Dersch-  
Neumann, Bundesurlaubsgesetz, § 7 Anm. 17; Dietz-  
Richardi, BetrVG, § 87, Rn. 192; Schelp -Herbst, Bundes-  
urlaubsgesetz, § 7 Anm. 1; Stahlhacke, Bundesurlaubs-  
gesetz, § 7, Anm. 1; v.der Laden, Bestimmung, S. 15  
m.w.N.
206. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 98, Rn. 9.
207. Dietz-Richardi, BetrVG, § 98, Rn. 45.
208. Stahlhacke, Bundesurlaubsgesetz, § 1, Rn. 19 ff.
209. Dietz-Richardi, BetrVG, § 87, Rn. 211; ebenso zum BetrV  
1952 Galperin-Siebert, BetrVG, § 56, Anm. 40a; Hueck-  
Nipperdey, Arbeitsrecht, II/2, S. 1365, Fn. 12e;  
Schelp, AuR.1962, 65, 69.
210. für Kumulation auch Dietz-Richardi, BetrVG, § 87, Rn.  
212.
211. vgl. Stahlhacke, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Rn. 1: Keine  
Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes auf Freistellungen  
anderer Art.
212. Däubler, Schulung, S. 65.
213. § 7 HambBiUG.
214. Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Anm. 9 m.w.N.  
zur Abwägung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmer-  
interessen vgl. BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB - Urlaubs-

- recht; Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Anm. 9 ff.; Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Anm. 19; Gros, AR-Blattei. "Urlaub" V, D I., 3; Natzel, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Anm. 26; Schelp-Herbst, Bundesurlaubsgesetz, § 7t Anm. 14, 21.
215. Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Anm. 9; Gros, AR-Blattei "Urlaub" V, D, I, 3b.
216. v.der Laden, Bestimmung, S. 31 ff.
217. Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 7, Anm. 10, 11.
218. hier könnte die Grundrechtskollision zu einem Zurücktreten des Arbeitnehmergrundrechts führen - vgl. dazu oben S. 216 f.
219. so etwa § 5 Abs. 2 des SPD-Entwurfs vom 11.11.1959, BT-Dr. III/1376. § 6 Abs. 2 des SPD-Entwurfs vom 23.1.1962, BT-Dr. IV/142.
220. so für § 75 Abs. 1 Dietz-Richardi, BetrVG, § 75, Rn. 3
221. so für § 75 Abs. 2 BetrVG Dietz-Richardi, BetrVG, § 75, Rn. 33, 34.
222. Dietz-Richardi, BetrVG, § 75, Rn. 3, Überschrift.
223. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 75, Rn. 21.
224. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 75, Rn. 6.
225. so aber Dietz-Richardi, BetrVG, § 75, Rn. 31.

226. vgl. auch Löwisch, AuR 1972,359f.
227. eine gerichtliche Überprüfung erfolgt entsprechend § 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG nur hinsichtlich der Einhaltung der Grenzen des "Beurteilungsermessens"; andernfalls wäre die Einigungsstelle zu einer Art Vorinstanz der Arbeitsgerichte degradiert, vergleichbar den früheren Gemeindeggerichten in Baden-Württemberg.
228. zu den verfassungsrechtlichen Obergrenzen der Dauer s. oben 4.2.1.; zum unentziehbaren, da grundrechtlich gesicherten Anspruch auf Freistellung als solchem s. oben 3.3.4.2.
229. so § 6 HambBiUG.
230. so auch § 6 HambBiUG.
- 230a Strzelewicz, Bildung, S. 6; ders., Bedeutung, S. 8.
231. ähnlich im Rahmen des § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG Däubler, Schulung, S. 65.
232. vgl. HambBiUG §9 Abs. 2 S. 2.
233. § 12 HambBiUG.
234. so auch § 11 HambBiUG.
235. vgl. § 17 HambBiUG.
236. enger § 8 HambBiUG, der nur das nächste Kalenderjahr einbezieht.

237. s. die Nachweise bei Däubler, Schulung, S. 18.
238. zum Schütz seiner Grundrechte s. oben. 4.2.1.
239. s. oben S. 64 ff.
240. Halbach, Stimme der Arbeit, 1969, 3 ff., 6; Kübler, Hearing, S. 13 ff.
241. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, § 1, Rn. 160.
242. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, § 1, Rn. 161 f.
243. die Nachweise sind bei Leibholz-Rinck, GG, Art. 9, Rn.7. ausführlich aufgeführt.
244. BVerfGE 17, 319, 333.
245. BVerfGE 4, 96, 106; 20, 312, 317.
246. BVerfGE 4, 96, 108.
247. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rn. 18 m.w.N.
248. Garantie des "ob" in der Verfassung, Ausgestaltung des "wie" durch den Gesetzgeber s. oben 3.3.3.
249. s. den Überblick über die Literatur bei Däubler, Grundrecht, s. 195 ff.
250. Däubler, Grundrecht, S. 175 ff.



250. Däubler, aa0, spricht etwas unpräzise von "Produktionsprozeß", dürfte aber inhaltlich dasselbe meinen.
252. Forsthoff, BB 1965, 385; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, § 1 Rn. 47; Schelp, Einrichtungen, S. 591; Siebert, Kollektivnorm, S. 140; vgl. weiter die etwas weniger spezifische Formulierung in BAG AP Nr. 1 zu §399 BGB.
253. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rn. 161, 166; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/1, S.231.
254. Forsthoff, BB 1965, 385, sowie Herbert Krüger, 46. DJT, S. 22 f.
255. vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rn. 47.
256. Siebert, FS Nipperdey (1955), S. 119 ff; Mayer-Maly, AuR 1968, 1 ff.; Söllner, Arbeitsrecht, S. 129: Privatsphäre.
257. Böttcher, Einrichtungen, S. 72, Fn. 21.
258. Zöllner, RdA 1964, 448.
259. Maunz-Dürig-Herzog, GG, Art. 1 III, Rn. 127ff.
260. BAG AP Nr. 4 zu Art. 3 GG, ständige Rechtsprechung.
261. zur "originären" und "abgeleiteten" Natur der tariflichen Regelungsbefugnis s. Däubler, Grundrecht, S. 113 ff.
262. s. den Überblick bei Hinz, Tarifautonomie, S. 33 - 83.

263. S. Leistungsansprüche gegen Dritten, s.o.3.3.4.
264. näher dazu Däubler, Grundrecht, S. 226 ff.
265. vgl. Mayer-Maly in: Däubler/Mayer-Maly, S. 19f.
266. Zöllner, RdA 1964, 446, 448.
267. vgl. Biedenkopf, Grenzen, S. 54; Herbert Krüger, 46. DJT, S. 30.
268. Däubler, Grundrecht, S. 184; Herbert Krüger, 46. DJT, S. 64.
269. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rn. 27.
270. richtig insoweit Däubler, Grundrecht, S. 242.
271. z.B. Erholungsurlaub, Kündigungsschutzgesetz.
272. das aus Art. 12 Abs. 2 und Abs. 3 GG folgt. Näher dazu oben 4.2.3.2.- Träger der Bildungsveranstaltungen - .
273. Nierhaus, Bildungsurlaub, S. 63 ff.
274. fast immer setzen sich soziale Verbesserungen im Gesetzesrecht erst dann durch, wenn bereits eine große Zahl von Tarifverträgen abgeschlossen wurde, die insoweit "Pionierfunktion" gewinnen; näher dazu Kahn-Freund, in: FS Rheinwein, S.1023 ff.
275. oben 4.2.2.4.2.- Schlechterstellung ausländischer Arbeitnehmer -

276. zur Verpflichtung des Einzelstaates, auf ein vertragskonformes Verhalten der zuständigen Tarifparteien hinzuwirken, s. Schnorr, Arbeitsrecht, S. 235, 237, der auf S. 232 aber auch die Auffassung vertritt, "daß die größeren Hemmnisse der innerstaatlichen Vollziehung von ILO-Übereinkommen heutzutage weniger einer mangelnden Ratifikationsbereitschaft als vielmehr der gewährleisteten Tarifautonomie der Sozialpartner entspringen", zumal eine Beseitigung dieser Hindernisse nur um den Preis der Aufgabe von Grundprinzipien unserer Verfassung möglich wäre.
277. vgl. Kloesel-Christ, Ausländerrecht, Anhang B 2.3.; Schill, Recht, S. 96.
278. schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit des Deutschen Bundestages vom 4.6.1969 - BT-Dr. V/4260; Fredebeul, BB 1969, 1145; Monjau, DB 1969, 1841; Reichel, RdA 1972, 144; Sahmer, BArbBl. 1969, 574; vgl. weiter BAG AP Nr. 1 zu § 84 HandwO; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rn. 46.
279. Hueck-Nipperdey. Arbeitsrecht, II/1, S. 245.
280. Monjau-Heimeier, TVG, § 5, Anm. 5 (bei persönlicher Abhängigkeit); a.A. Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/1 S. 246; Maus, TVG, § 1 Anm. 50, § 4, Anm. 9.
281. näher dazugeben. 4.2.2.2.- Notwendigkeit der Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen - .
282. vgl. BAG AP Kr. 14 zu § 2 TVG; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, S. 609.

283. Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/1, S. 528; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 4, Rn. 16; Nikisch, Arbeitsrecht, II, S. 263.
284. dazu oben 4.4.1.1.- Überbetriebliche Verteilung knapper Weiterbildungsplätze - ;4.2.2.4.- Differenzierung innerhalb der Arbeitnehmer? - .
- 285 vgl. oben 3.3.4.2.- Freistellungsanspruch-.
286. näher dazu oben 4.4.2.-nähere Ausgestaltung - .
287. für Erweiterung Biedenkopf, Grenzen, S. 289; Fabricius, ZStW 111, 370; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rn.29; Hinze, AuR 1971,38; Henschel, 46. DJT, S. D 32; Lenz, FS Abendroth, S. 226/227; Th. Raiser, RdA 1972, 69; Schwendy, Abänderbarkeit, S. 37 ff.; dagegen Dietz, DB 1952, 969; Galperin, DB 1966, 622; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/1, S. 293 ff.;Nikisch, Arbeitsrecht, II, S. 352 ff.; Richardi, Kollektivgewalt, S. 243 ff.; Siebert, RdA 1958, 161; w.N.bei Däubler, Grundrecht, S. 88 f.
288. BAG AP Nr. 1 - 3 zu §§ 184 BGB; AP Nr. zu § 611 BGB/ Akkordlohn; AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG 1952; AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG 1952
289. s. die Nachweise bei Däubler, Grundrecht, S. 93, Fn. 99
290. Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit, BT-Dr. VI. 1786, Begründung zu § 3.
291. für Erweiterung Brecht, BetrVG, § 1, Rn. 3; Däubler, Grundrecht, S. 361 ff.; Gnade-Kehrmann-Schneider, BetrVG § 3, Rn. 1; dagegen Dietz-Richardi, BetrVG, § 2, Rn. 84

- Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 3, Rn. 1; unent-  
schlossen Fitting-Auffarth, BetrVG, § 1, Rn. 47.
292. Däubler, Grundrecht, S. 210 ff.
293. zur Begriffsbestimmung Bötticher, Einrichtungen, S.9 ff  
Däubler, Grundrecht, S. 315; Hill, Einrichtungen, S. 4;  
Kuhnle, Einrichtungen, S. 3; Schelp, Einrichtungen,  
S. 591 f; Zöllner, 48. DJT, S. G 27.
294. Ballerstedt, 48. DJT, S. Q 53; Däubler, Grundrecht,  
S. 317; Farthmann-Henschel, Arbeitsrecht, 9, S. 90;  
Gamillscheg, Differenzierung, S. 101; Herschel, JZ 1970  
463; Misera, Tarifmacht, S. 48; Maus, Arbeitsrecht, § 1  
Rn. 165.
295. Bötticher, Einrichtungen, S. 12; Gamillscheg, Aner-  
kennungsforderungen, S. 51; Hueck-Nipperdey, Arbeits-  
recht, II/1, S. 299.
296. Zöllner, BB, 1968, 599 und 48. DJT, S. G. 41 ff.
297. s. die Übersicht bei Bötticher, Einrichtungen, S. 165  
ff.; Kuhnle, Einrichtungen, S. 147 ff.; Zöllner, 48. DJT,  
S. G.15 ff.
298. Zöllner, 48. DJT,-S. G. 17.
300. s. z.B. Kuhnle, Einrichtungen, S. 38.
301. s. z.B. Kuhnle. Einrichtungen, S. 38.

301. so auch RAG ARS 4, 170 ff.; BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG - Ausgleichskasse; AP Nr. 5 zu § 61 KO; Bogs, Vermögensbildung, S. 165 ff.; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rn. 169; Schmidt, Verflechtung, S. 72; Zöllner, 48. DJT, S. G. 71.
303. Zöllner, 48. DJT, S. G. 17, 20.
304. deshalb kann auch dahinstehen, ob die kürzlich von Däubler, Grundrecht, S. 226 ff., 247 entwickelte Auffassung, die Tarifparteien seien nicht an Arbeitgebergrundrechte gebunden, zutrifft oder nicht.
305. Bötticher, Einrichtungen, S. 63 ff.; Blumensaat-Gerling-Leber, Urlaub, S. 48 ff.; Hill, Bedeutung, S. 20, 22; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/1, S. 493; Schelp, Einrichtungen, S. 600; Zöllner, RdA 1967, 365 und 48. DJT, S. G. 72 ff.
306. Bötticher, Einrichtungen, S. 66; zweifelnd jedoch Zöllner, 48. DJT, S. G. 73.
307. Zöllner, 48. DJT, S. G. 72.
308. Bötticher, Einrichtungen, S. ;66; Hill, Bedeutung, S. 22 f.
309. Bötticher, Einrichtungen, S. 66; Hill, Bedeutung, S. 23 kritisch Eühnle, Einrichtungen, S. 88 und Wiedemann, RdA 1968, 423.
310. Bötticher, Einrichtungen, S. 66; Hill, Bedeutung, S. 23 kritisch dazu Kuhnle, Einrichtungen, S. 88; Zöllner, 48. DJT, S. 63.

311. Kuhnle, Einrichtungen, S. 90.
312. Kuhnle, Einrichtungen, S. 89 f.
313. vgl. auch Wiedeciann, RdA 1968, 423.
314. außer der (formalen) Voraussetzung einer Anerkennung durch die oberste Arbeitsbehörde enthält § 37 Abs. 7 BetrVG keinerlei nähere Angaben über Träger und Inhalt; ob ein "betriebsverfassungsrechtlicher Bezugspunkt" vorliegen muß, ist umstritten; näheres dazu bei Däubler, Schulung, S. 52 m.w.N.
315. wird der Kreis sehr eng gezogen, so wird durch eine solche Regelung freilich nicht mehr die Voraussetzung für die Ausübung des Grundrechts auf Bildung geschaffen, sodaß die einzelnen Arbeitnehmer gegebenenfalls auch zum Besuch anderer als der im Tarifvertrag vorgesehenen Veranstaltungen Freistellung gewährt werden muß.
316. s. auch den entsprechenden Vorschlag von Gerhard Müller, ZfA 1972, 222., für den Bereich des § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG.
317. vgl. Kuhnle, Einrichtungen, S. 67.
318. Bötticher, Einrichtungen, S. 131 ff; ähnlich Mayer-Maly, BB 1965, 831.
319. Zöllner, BB 1968, 599; ähnlich Hromadka, NJW 1970, 1443 und Kettner, Arbeitsrecht, 9, S. 89.
320. Gamillscheg, Differenzierung, S. 103.

321. s. oben 4.5.1.1.- Rechtsgrundlage und allgemeine Grenzen der Tarifautonomie -
322. Däubler, Grundrecht, S. 320 ff.; Farthmann-Hensche, Arbeitsrecht, 9, S. 97; Henschel, JZ 1970, 462.
323. näher dazu oben 4.4.1.2.- Überbetriebliche Verteilung der Weiterbildungsplätze - .
324. s. oben 4.3.1. -Positive und negative Aussagen -
325. s. oben 3.3.4.2.- Freistellungsanspruch -
326. s. oben 4.5.3.2.- Erweiterung der Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrats -.
327. s. oben 4.3.3.- Mitbestimmung im Weiterbildungsprozeß -.
328. s. als Beispiel den Manteltarifvertrag für den Hamburger Einzelhandel vom 6.6.1970 oben Kapitel II, Fn. 110. in Verhältnis zum Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz.
329. BVerfGE 4, 96 ff.
- 330.vgl. etwa Nikisch, Arbeitsrecht, I, S. 154; II, S. 227; Schnorr v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 61; Söllner, AuR 1966, 262.
331. Däubler, Grundrecht, S. 202.
332. für die zweite Lösung Biedenkopf, Grenzen, S. 155 ff.
333. Herrschel, 46. DJT, S. D. 9; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/1, S. 371 f; Zöllner-Seiter, ZfA 1970, 147; Säcker, GrundproblemeS. 46 ff.
333. BVerfGE 23, 295, 306.



335. zu den Kriterien der "Günstigkeit" s. allgemein Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 4, Rn. 237 ff., 241; Woltzke, Günstigkeitsprinzip, S. 82.; im vorliegenden Fall kämen neben der Urlaubsdauer insbes. die Lohnfortzahlung, die Finanzierung der Teilnahme und die Auswahlmöglichkeiten in Betracht.
336. s. oben 3.3.3.- Leistungsansprüche gegen den Staat? - und 3.3.4.- Leistungsansprüche gegen Dritte? -.
337. so insbes. BAG AP Nr. 6 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip.
338. vgl. Däubler, Ideal, § 3 III 3.
333. näher dazu Däubler, Grundrecht, S. 177 ff. m.w.N.; daß durch den Abschluß von neuen Tariverträgen ein Rückschritt gegenüber dem status quo eintreten kann, versteht sich angesichts der kontradiktorischen Ausgestaltung der in Art. 3 Abs. 3 GG geregelten Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden von selbst.
340. vgl. § 6 TVG und Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 6 Rn. 2 ff.
341. eine Ausnahme gilt nach § 77 Abs. 3 S. 2 BetrVG nur, wenn im Tarifvertrag ausdrücklich der Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen ist.
342. Müller, Grenzen, S. 160; Fitting-Auffarth, BetrVG, § 77, Rn. 62 m.w.N.; a.A. Woltzke, Günstigkeitsprinzip, S. 128.
343. vgl. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 77, Rn. 51.
344. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 77, Rn. 54, 58.

345. vgl. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 77, Rn. 57; Müller, Grenzen, S. 159; aus der Praxis s. Manteltarifvertrag Erwerbsgartenbau und Manteltarifvertrag für die bayr. Metallindustrie oben 1. Kapitel Fn. 111.
346. s. o. S. 324 ff.
347. Dietz-Richardi, BetrVG, § 87, Rh. 209; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 87, Rn. 67; Fitting-Auffarth, BetrVG § 87, Rn. 35; Galperin-Siebert, BetrVG, § 56, Anm. 39; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/2, S. 1365; Neumann Duesberg, Lehrbuch, S. 478.
348. vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 10 BUrlG / Schonzeit = BAGE 16, 319, 328.
349. Fitting-Auffarth, BetrVG, § 87, Rn. 35.
350. im Ergebnis ebenso Dietz-Richardi, BetrVG, § 87, Rn.211.
351. BAG AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG 1952; BAG GS AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952 = BAGE 3, 1, 4; BAG AP Nr. 9 zu § 79 BetrVG 1952 = BAGE 14, 140, 143; BAG AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG 1952; Dietz-Richardi, BetrVG, § 88, Rn. 5; Erdmann-Jürging-Kammann, BetrVG, § 88, Rn.4; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, II/2,1366;
352. s. oben 4.5.1.- Fehlende Kompetenz der Tarifparteien.

353. Böker, Weisungsrecht, S. 74; Gamillscheg; AcP 164, 408; Leisner, Grundrecht, S. 336; Ramm, ZRP 1972, 15.
354. vgl. Säcker, . Gruppenautonomie, S. 31 ff.

- Abelein, M.,  
Das Recht auf Bildung,  
DÖV 1967, 375.
- ders. (Hrsg.),  
Deutsche Kulturpolitik. Dokumente.  
Düsseldorf 1970.
- Abendroth, W.,  
Das Grundgesetz. Eine Einführung  
in seine politischen Probleme.  
Pfullingen 1966.
- Agnoli, J.,  
Brückner, P.,  
Die Transformation der Demokratie.  
Frankfurt/M 1968.
- Altmann, N.,  
Düll, K.,  
Kammerer, G.,  
Öffentliche Verwaltung. Moder-  
nisierung als gesellschaftli-  
ches Problem.  
Frankfurt/M 1971.
- Altvater, E.,  
Krise und Kritik. Zum Verhältnis  
von ökonomischer Entwicklung  
und Bildungs- und Wirtschafts-  
politik. in: Leibfried, St. (Hrsg.),  
Wider die Untertanenfabrik.  
Köln 1967, 52.
- ders.,  
Zum Problem: Das Auslaufen der Re-  
konstruktionsperiode und das Bil-  
dungssystem. in: Altvater, E.,  
Huisken, F., u.a., Materialien zu  
politischen Ökonomie des Ausbil-  
dungssektors. Erlangen 1971, 172.
- ders.,  
Produktivkraft Wissenschaft?  
in: Altvater, E., Huisken, F., u.a.,  
Materialien zur politischen Ökono-  
mie des Ausbildungssektors.  
Erlangen 1971, 349.
- Arlt, F.,  
Die Erwachsenenbildung in der  
Wirtschaft. Köln 1968.
- Bachmann, H.,  
Berufsausbildungsförderungsgesetz.  
1972.

- Bachmann, H., Bundesausbildungsförderungsgesetz.  
(Bafög). Bonn 1973.
- Bachof, O., Freiheit des Berufs.  
in: Bettermann, K.A., Nipperdey, H.C., Scheuner, U., Die Grundrechte, Bd. III/ 1, Berlin 1958, 155.
- Baethge, M., Ausbildung und Herrschaft.  
Frankfurt/M 1970.
- Barbey, G., Rechtliche Aspekte der Zulassungsbeschränkungen für das Hochschulstudium (numerus clausus), JZ 1971, 473.
- Baudrexel, J., Zwischen Hoffnung und Enttäuschung, Das Forum 1973, 11.
- Becker, W., Bildungsurlaub, Wirtschaft und Berufserziehung 1969, 123.
- Beitzke, G., Familienrecht.  
10. Aufl., München 1972.
- Bentele, M., Das Recht auf Arbeit in rechtsdogmatischer und ideengeschichtlicher Betrachtung.  
Zürich 1949.
- Beuthien, V., Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis als bürgerlich-rechtliches Abwicklungsproblem.  
RdA 1969, 161.
- ders., Erweiterte wirtschaftliche Mitbestimmung durch Tarifvertrag?  
JurA 1970, 130.

- Bittner, G., Psychoanalyse und soziale Erziehung. München 1967.
- Biedenkopf, K., Grenzen der Tarifautonomie. Karlsruhe 1964.
- ders., Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.  
in: Verhandlungen des 46. DJT, Bd. I (Gutachten), München, Berlin 1966, 97.
- Blumensaat, H.,  
Gerlin, K.,  
Leber, G., Der Lohnausgleich im Baugewerbe. Wiesbaden 1959.
- Böhle, F.,  
Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozess und auf dem Arbeitsmarkt. München 1972.
- Böttcher, E.,  
Hax, K.,  
Kunze, O.,  
v. Nell-Breuning, O.,  
Ortlieb, H.D.,  
Preller, L., Unternehmensverfassung als gesellschaftspolitische Forderung. Ein Bericht. Berlin 1968.
- Böker, A., Das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Frankfurt/M 1971.
- Böttcher, E., Gesetzgebungskompetenz der Länder auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts, RdA 1958, 361.
- ders., Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien. Heidelberg 1966.
- Bogs, W., Autonomie und verbandliche Selbstverwaltung im modernen Arbeits- und Sozialrecht, RdA 1956, 1.

- ders., Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und soziale Sicherheit.  
in: Leber, G., Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Bd. II, Frankfurt/M 1965, 165.
- Boldt, G., Bundesurlaubsgesetz.  
Röhslers, W., 2. Aufl., Köln, Berlin, Bonn, München, 1965.
- Bonner Kommentar  
Kommentar zum Bonner Grundgesetz. Hamburg 1950 ff.  
zit.: Bearbeiter, BGG, Art.
- Brecht, H-T., Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung  
Berlin 1972.
- Brinkmann, G.,  
Ausbildung und Arbeitseinkommen.  
ZStW 13, 1967, 133.
- ders.,  
Grundrechtskommentar zum Grundgesetz für die Bundesrepublik  
Deutschland vom 23. Mai 1949.  
Bonn 1967.
- Brunner, G.,  
Die Problematik der sozialen  
Grundrechte.  
in: Recht und Staat in Geschichte und Gegenwart, Hft. 404/405.  
Tübingen 1971.
- Bundesministerium  
für Arbeit und Sozialordnung  
(Hrsg.),  
Sozialbericht.  
BT-Dr: VI/ 643. Teil A: Entwicklungstendenzen und Aufgaben  
der Sozialpolitik. Bonn 1970.
- Bundesministerium  
für Innerdeutsche Beziehungen (Hrsg.),  
Bericht der Bundesregierung und  
Materialien zur Lage der Nation.  
Bonn 1972.
- Bundesminister für  
Jugend, Familie und  
Gesundheit (Hrsg.),  
Diskussionsentwurf eines Jugendhilfegesetzes.  
Bonn 1973.

- BDA Erklärung der BDA zur Bildungsförderung und zum Bildungsurlaub v. 8.11.1966. Düsseldorf 1966. abgedr. in Wirtschaft und Berufserziehung 1967, 37.
- dies., Grundsätzliche Überlegungen zum Freizeitproblem. Düsseldorf 1973.
- Camerlynck, G.H., Précis de droit du travail. Lyon-Caen, G., 5eme., ed., Paris 1972.
- Campenhausen, A.v., Erziehungsauftrag und Schulträgerschaft. München 1967.
- Campenhausen, A.v., Deutsches Schulrecht. Lerche, P., München 1970.
- Coester, F., Perspektiven des Berufsbildungsgesetzes für die berufliche Bildung Erwachsener. in: v. Münch, I (Hrsg.), Berufsbildung Erwachsener, Braunschweig 1971.
- Ćopić, H., Grundgesetz und politisches Strafrecht neuerer Arbeit. Tübingen 1967.
- Crusius, R., Der Lehrling in der Berufsschule. Bd. 1 der Hamb. Lehrlingsstudie der HfWP Hamburg. , hgg. v. Deutschen Jugendinstitut München 1973.
- Däubler, W., Der Streik im öffentlichen Dienst. 2. Aufl., Tübingen 1971.
- ders., Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG. Köln 1973.



- ders., Formale oder materiale Selbstbestimmung? Zur rechtswissenschaftlichen Diskussion um die Vertragsfreiheit.  
in: Greifenhagen, M., (Hrsg.), Emanzipation. Hamburg 1973, 114.
- ders., Das Grundrecht auf Mitbestimmung.  
Frankfurt/M 1973.
- ders., Das rechtliche Instrumentarium zur Verbesserung der betrieblichen Berufsbildung, DBFS 1974, 366.
- ders., Zur rechtlichen und sozialen Stellung der Gastarbeiter in der BRD, DuR 1974, 10.
- ders., Das soziale Ideal des Bundesarbeitsgerichts.  
Manuskript 1974.
- Däubler, W., Negative Koalitionsfreiheit?  
Mayer-Maly, Th., in: Recht und Staat in Geschichte und Gegenwart.  
Heft 397/398. Tübingen 1971.
- Däubler-Gmelin, H., Kommentar zur Vergütungsordnung des BAT.  
Stuttgart 1971.
- dies., Rechtsfragen einer Reform der Beruflichen Bildung.  
Gutachten für das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung.  
Berlin 1973.
- Daheim, H.J., Der Beruf in der modernen Gesellschaft.  
Köln 1967.

- Dahm, G., Völkerrecht.  
Bd. I.  
Stuttgart 1958.
- Dahrendorf, R., Bildung ist Bürgerrecht.  
Hamburg 1965.
- Daviter, H., Der Lehrling im Betrieb.  
Bd. 2 der Hamburger Lehrlingsstudie der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg., hgg. vom Deutschen Jugendinstitut München 1973.
- Deeken, K., Die Bedeutung des  
EWG-Vertrags für die  
Entwicklung des Arbeits-  
rechts in Europa,  
RdA 1966, 83.
- Denison, E.F., Zur Messung des Beitrages  
der Bildung (und der  
Restgrösse) zum Wirt-  
schaftswachstum.  
in Hüfner, K., Investi-  
tion und Wirtschafts-  
wachstum,  
Stuttgart 1969, 245.
- Denninger, E., Jugendfürsorge und  
Grundgesetz,  
KJ 1969, 382.
- Deppe, F., Probleme der betrieblichen Or-  
ganisation der Produktion  
in BRD und DDR,  
in: BRD-DDR. Vergleich der  
Gesellschaftssysteme.  
Köln 1971, 93.

- Deppe, F.,  
Das Bewußtsein der Arbeiter.  
Köln 1971.
- Deppe, F.,  
v. Freyberg, J.,  
Kievenheim, C.,  
Meyer, R.,  
Werkmeister, F.,  
Kritik der Mitbestimmung. Part-  
nerschaft oder Klassenkampf?  
Frankfurt/M 1969.
- Deppe, F.,  
Lange, H.,  
Industriearbeit. Wissenschaft  
im Dienste der Unternehmer.  
Frankfurt/M 1970.
- Deppe, F.,  
Lange, H.,  
Peter, L.,  
Die neue Arbeiterklasse.  
Technische Intelligenz und Ge-  
werkschaften im organisierten  
Kapitalismus.  
Frankfurt 1970.
- Der Bundesminister  
für Bildung und  
Wissenschaft  
(Hrsg.),  
Grundsätze zur Neuordnung der  
beruflichen Bildung (Markie-  
rungspunkte).
- Der Bundesminister  
für Bildung und  
Wissenschaft (Hrsg.),  
„Nachrichten“.  
Bonn, 1973, 1974.
- Der Bundesminister  
für Bildung und  
Wissenschaft (Hrsg.),  
Pressedienst  
Bonn 1973, 1974.
- Der Bundesminister  
für Bildung und  
Wissenschaft (Hrsg.),  
Richtlinien zur Förderung  
von überbetrieblichen Ausbil-  
dungsstätten.  
Bonn 1973.
- Der Kultusminister  
des Landes Nordrhein-  
Westfalen,  
Erwachsenenbildung.  
Weiterbildung. Erster Bericht  
der Planungskommission Erwach-  
senenbildung und Weiterbildung  
des Landes Nordrhein-Westfalen.  
Ratingen/Kastellaun/Düssel-  
dorf 1972.

- Dersch, H.,  
Neumann, D., Kommentar zum Bundesurlaubs-  
gesetz. 4. Aufl., München, 1971.
- DAG, Bildung und Beruf. Rahmenplan  
der DAG zur Bildungspolitik.  
3. Aufl., Hamburg 1968.
- Dt. Ausschuss für Empfehlungen und Gutachten  
das Erziehungs- und des Deutschen Ausschusses für  
Bildungswesen, das Erziehungs- und Bildungs-  
wesen.  
Gesamtausgabe.  
Stuttgart 1966.
- Dt. Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommi-  
sion zur Verbesserung der Lehr-  
lingsausbildung. Bonn 1969.
- Dt. Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskom-  
mission. Strukturplan für das  
Bildungswesen.  
Bonn 1970
- Dt. Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskom-  
mission zur Reform von Organisa-  
tion und Verwaltung im Bildungs-  
wesen. Teil I: Verstärkte Selb-  
ständigkeit der Schule und Par-  
tizipation der Lehrer, Schüler  
und Eltern. Bonn 1973.
- Dt. Bundestag, Arbeitsförderungsbericht.  
BT-Dr. VII/ 403.
- Dt. Bundestag, Bericht zur Bildungspolitik.  
BT-Dr. VI/ 925.  
zit.: Bildungsbericht 70.
- Dt. Bundestag, Bildungsgesamtplan.  
BT-Dr. VII/1474.
- Dt. Bundestag, Bildungsurlaubsbericht.  
BT-Dr. V/ 2345.

- Deutscher Bundestag,  
Wiss. Dienste, Materialien zum Bildungs-  
urlaub.  
Bonn 1971.
- Deutscher Bundes-  
tag, Sten. Prot. der 35. Sitzung  
des Ausschusses für Wissen-  
schaft, Kultur und Publizis-  
tik und der 31. Sitzung des  
Ausschusses für Arbeit vom  
23.2.1967.  
BT 5343 - 6.67; Prot. Nr. 35  
(8. Ausschuss); 31 (19. Aus-  
schuss).  
zit.: Hearing.
- Deutscher Bundes-  
tag, Vergleichende Darstellung des  
Bildungswesens im geteilten  
Deutschland vom 4.8.1969.  
BT V/ 4609.
- Deutscher Gewerk-  
schaftsbund -  
DGB -, Arbeitnehmerinnen 1972.  
Eine Befragung von Frauen und  
Männern zur Klärung der be-  
ruflichen und familiären Situ-  
ation der Frau.  
in: frauen und arbeit 9/1972.
- DGB, Bildungspolitische Vorstellun-  
gen des DGB.  
Düsseldorf 1972.
- DGB, Grundsätze und Forderungen  
des DGB zur beruflichen Bil-  
dung. Düsseldorf 1965.
- DGB, Grundsätze des DGB zum Bil-  
dungsurlaub.  
Düsseldorf 1966.  
zit.: Grundsätze BU 1966.
- DGB, Erklärung zu den Grundsätzen  
des DGB zum Bildungsurlaub.  
Düsseldorf 1966.

- DGB, Forderungen des DGB zur beruflichen Bildung.  
Düsseldorf 1972.
- DGB, Tarifbericht  
10/1973; 12/1973.
- Deutscher Volkshochschulverband  
- DVV - Erklärung des Vorstandes des Deutschen Volkshochschulverbandes zum Bildungsurlaub vom 7.12.1970, in: Hess. Bl. f. Volksbildung 1971, 196.
- Dichgans, H., Das Unbehagen in der Bundesrepublik. Ist die Demokratie am Ende?  
Düsseldorf 1968.
- Dietz, R.,  
Richardi, R., BetrVG.  
5. Aufl., München 1973.
- Doehrig, K., Die allgemeinen Regeln des völkerrechtlichen Fremdenrechts und das deutsche Verfassungsrecht.  
Berlin 1963.
- Dolde, K.-P., Die politischen Rechte der Ausländer in der Bundesrepublik.  
Berlin 1972.
- Dokumente zur demokratischen Schulreform 1945-1949.  
Schwelm i. Westfalen o.J.
- Dürig, G., Verfassung und Verwaltung im Wohlfahrtsstaat,  
JZ 1953, 193.

- Dürig, G.,  
Evers, H.U.,  
Zur Verfassungsändernden Beschränkung des Post-, Telefon- und Fernmeldegeheimnisses. Zwei Rechtsgutachten.  
Bad Homburg v.d. Höhe/Berlin  
Zürich 1969.
- Dütz, W.,  
Säcker, F-J.,  
Zum Umfang der Kostenerstattungs- und Kostenvorschusspflicht des Arbeitgebers gem. § 40 BetrVG,  
Beilage 17/72 zu DB, S. 7.
- Echterhölter, R.,  
Die EMRK im Rahmen der verfassungsmässigen Ordnung,  
JZ 1955, 689.
- Edding, F.,  
Ökonomie des Bildungswesens.  
Lehre und Lernen als Haushalt und als Investition.  
Freiburg 1963.
- Ehmke, H.,  
Prinzipien der Verfassungsinterpretation.  
VVDStRL 20 (1963), 53.
- Ellweih, Th.,  
Die verwaltete Schule.  
in: Das Argument 1964, 209.  
Empfehlungen des Ettlinger Kreises zur Finanzierung der Bildungsausgaben.  
Weinheim 1968.  
Encyclopedia of Education.  
Bd. 9. New York 1971.
- Engelen-Kefer, U.,  
Arbeitsmarktpolitische Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer,  
WSI-Mitteilungen 1972, 305.

- Engels, F., Die Lage der arbeitenden Klassen.  
in: Marx-Engels-Werke. Bd. 2.  
Berlin 1962, 232.
- Erbel, G., Die ausländerrechtliche „Maulkorb“ - Verfügung, JUS 1971, 34.
- Erdmann, E.G.  
Jürging, C.,  
Kammann, K.U., Kommentar zum BetrVG.  
Neuwied - Berlin 1972.
- Ermacora, F., Allgemeine Staatslehre.  
Vom Nationalstaat zum Weltstaat.  
2. Teilband, Berlin 1970.
- Ev. Akademie  
Bad Boll (Hrsg.), Bildungsurlaub konkret.  
Experimente und neue Perspektiven der Erwachsenenbildung.  
Berichte und Arbeitsergebnisse der Expertenkonferenz „Bildungsurlaub Konkret“ vom  
22. - 24.1.1973.  
Bad Boll, 1973.
- Fabricius, F., Mitbestimmung in der Wirtschaft. Ein gesellschafts-,  
wirtschafts- und rechtspolitisches Problem.  
Frankfurt/Main 1970.
- ders., Die Verwaltungs- und Wirtschafts-  
akademien als Faktoren der Bildungsintegration im Rheinisch-  
Westfälischen Industrierevier.  
in: Klein, F., Fabricius, F.,  
Das Recht auf Bildung und seine Verwirklichung im Ballungsraum.  
Stuttgart 1969, 29.
- Fabricius, F.,  
Kraft, A.,  
Thiele, W.,  
Wiese, G., BetrVG.  
Gemeinschaftskommentar.  
Neuwied-Berlin 1974.



- Farthmann, F.,  
Hensche, D., Die gemeinsamen Einrichtungen  
der Tarifvertragsparteien aus  
der Sicht der Arbeitnehmerseite.  
in: Das Arbeitsrecht der Gegen-  
wart, Bd. 9, S. 95.
- El Fast, M., Das Recht auf Bildung und Kul-  
tur.  
in: Journal der Internationalen  
Juristenkommission in Genf,  
Teil II. Sonderausgabe 1968,  
Bd. IX, Nr. 1.
- Feidel-Mertz, H., Zur Ideologie der Arbeiterbil-  
dung.  
Frankfurt/M 1964.
- Feig, R., Motivationsstrukturen in der  
Erwachsenenbildung.  
Stuttgart 1972.
- Fehnemann, U., Über die Ausübung von Grund-  
rechten durch Minderjährige,  
RdJB 1967, 281.
- Fend, H., Konformität und Selbstbe-  
stimmung.  
Weinheim 1971.
- Fey, H., Steht das Kodifikationsprinzip  
des BGB dem Erlass von landes-  
rechtlichen Vorschriften im  
Arbeitsrecht entgegen?  
Diss. München 1960.
- Fitting, K., Das Gesetz über die Festsetzung  
von Mindestarbeitsbedingungen,  
RdA 1952, 5.
- Fitting, K., BetrVG.  
Auffarth, F., 10. Aufl., München 1972.

- Fitting, K.,  
Kraegeloh, H.,  
Auffahrth, F.,  
BetrVG.  
9. Aufl. Berlin 1970.
- Fleischmann, W.,  
Hanf, G.,  
Hülsebusch, H.,  
Huisken, F.,  
Inketveen, H.,  
Kurz, B.,  
Rademacher, B.,  
Materialien zum Problem der  
ökonomischen Implikationen  
von Schulreform in der BRD  
von 1945-1970.  
in: Altvater, E., Huisken, F.,  
u.a., Materialien zur politischen  
Ökonomie des Ausbildungssek-  
tors.  
Erlangen 1971, 113.
- Floretta, H.,  
Zweck und Effektivierung  
der Ansprüche auf Bildungsfrei-  
stellung nach den §§ 16 a und  
16 b des Betriebsrätegesetzes,  
öRdA 1972, 140.
- Forsthoff, E.,  
Der Entwurf eines 2. Vermögen-  
bildungsgesetzes. Eine verfas-  
sungsrechtliche Würdigung,  
BB 1965, 381.
- ders., (Hrsg.),  
Rechtsstaatlichkeit und  
Sozialstaatlichkeit.  
Darmstadt 1968.
- ders.,  
Der Staat der Industriege-  
sellschaft.  
München-Berlin 1971.
- Franke, H.,  
Gegen Bildungsurlaub nach dem  
Gießkannenprinzip.  
in: Industriekurier v. 20.1.1968.
- Fredebeul, F.-H.,  
Das neue Berufsbildungsgesetz,  
BB 1969, 1145.
- Freund, R.,  
Bildungsplanung, Bildungsinve-  
stitutionen, Bildungsertrag.  
Wien 1969.
- Freundl, S.,  
Aufgaben, Inhalt und Kosten des  
Bildungsurlaubs, Personal 1968,  
S. 142.

- Friauf, K.H., Zur Rolle der Grundrechte im Interventions- und Leistungsstaat, DVBl 1971, 674.
- Fried, E., Rechtsvereinheitlichung im Internationalen Arbeitsrecht. Frankfurt/M 1965.
- Friedl, A., Demokratisierung der Schule - eine Utopie? Frankfurt/M 1971.
- Friedmann, G., Grenzen der Arbeitsteilung. Frankfurt/M 1959.
- Fuß, E.-W., Verwaltung und Schule, VVDStRL 23 (1966), 199.
- Galperin, H., Kann die Struktur der Beteiligungsrechte im BetrVG durch Tarifvertrag geändert werden? DB 1966, 620.
- ders., Der Regierungsentwurf eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes. Eine krit. Analyse. Düsseldorf 1971.
- Galperin, H., Siebert, W., Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz. 4. Aufl., Heidelberg 1963.
- Gamillscheg, F., Internationales Arbeitsrecht. Berlin-Tübingen 1959.
- ders., Die Grundrechte im Arbeitsrecht, AcP 164 (1964), 385.
- ders., Die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Anerkennungsforderungen. Düsseldorf 1965.

- ders., Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Berlin 1966.
- ders., Arbeitsrecht. 2. Aufl., München 1970.
- Geffken, R., Das Individualrecht, DuR 1973, 107.
- Gehrold, F., Das Erziehungsrecht des Kindes nach Art. 6 Abs. 2 des GG. Diss. München 1965.
- Geller, G.  
Kleinrahm, K.,  
Fleck, H.-J., Die Verfassung des Landes NRW. 2. Aufl., Göttingen, 1963.
- Gelpi, E., Berufliche Bildung und gewerkschaftliche Schulung = eine notwendige Einheit, b:e 1973, 41.
- Gerl, H., Bemerkungen zur Methodenfrage.  
in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz. Düsseldorf 1972, 78.
- ders., Bericht über eine Bildungsfreizeit für Hausfrauen und Mütter mit ihren Kindern.  
in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz. Düsseldorf 1972, 151.
- ders., Elternbildung - speziell: Verhalten und Erziehung von Kindern im Vorschulalter.  
in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz. Düsseldorf 1972, 179.

- Gernhuber, J., Lehrbuch des Familienrechts.  
München 1971.
- Gnade, A.,  
Kehrmann, K.,  
Schneider, W.,  
Kommentar zum BetrVG.  
Köln 1962.
- Göbel, K.,  
Die Verfassung des Landes  
Baden-Württemberg.  
Stuttgart 1953.
- Golsong, H.,  
Les accords conclus au sein  
du conseil de l'Europe,  
Ann. Fr. de Droit Intern. 1962,  
718.
- Grewe, W.,  
Bundesstaatliches System des  
Grundgesetzes, DRZ 1949, 349.
- Gronemeyer, R.,  
Integration durch Partizipation?  
Frankfurt/M 1973.
- Grossmann, R.,  
Ist das Land Bremen berechtigt,  
ein neues Urlaubsgesetz zu  
erlassen? , AuR 1962, 298.
- ders.,  
Der Entwurf eines neuen  
Urlaubsgesetzes für das Land  
Bremen, AuR 1962, 325.
- ders.,  
Gesetzlicher Bildungsurlaub  
für Arbeitnehmer?, Soz. Fort-  
schritt, 1964, 259.
- Günther, E.,  
Die Regelung des Wettbewerbs  
im Vertrag zur Gründung der  
Europäischen Wirtschaftsge-  
meinschaft, WuW 7, 275.
- Guradze, H.,  
Die EMRK. Konvention zum Schutz  
der Menschenrechte und Grund-  
freiheiten nebst Zusatzprotokoll.  
Kommentar.  
Berlin 1968.

- Habermas, J., Theorie und Praxis.  
Sozialphilosophische Studien.  
Neuwied 1963.
- ders., Soziologische Notizen.  
Zum Verhältnis von Arbeit und  
Freizeit.  
in: Konkrete Vernunft. Fest-  
schrift Erich Rothacker.  
Köln 1958, 219.
- Häberle, P., Öffentliches Interesse als  
jur. Problem.  
Bad Homburg v.d.H. 1970.
- ders., Retrospektive Staats-  
(rechts)lehre oder rea-  
listische „Gesellschafts-  
lehre“? Zu E. Forsthoff:  
Der Staat der Industrie-  
gesellschaft, ZHR 136, 425.
- ders., Grundrechte im Leistungs-  
staat,  
VVDStRL 30 (1972), 43.
- ders., Die Wesensgehaltsgarantie des  
Art. 19 Abs. 2 GG.  
2. Aufl., Karlsruhe 1972.
- ders., Das Bundesverfassungsgericht  
im Leistungsstaat. Die Nume-  
rus-clausus-Entscheidung  
v. 18.7.1972, DÖV 1972, 729.
- ders., „Leistungsrecht“ im Sozialen  
Rechtsstaat.  
FS Küchenhoff, Bd. 2, 453.  
Berlin 1972.
- Härzschel, K., Jährlicher Bildungsurlaub für  
Arbeitnehmer. Anliegen der Ge-  
sellschaft,  
Jugend, Beruf, Gesellschaft  
1970, 32.
- Halbach, G., Für und Wider den Bildungs-  
urlaub.  
in: Stimme der Arbeit,  
Bad Bonn 1969.

- Hall, K.-H., Notstandsverfassung und Grundrechtseinschränkungen, JZ 1968, 159.
- Hamann, A.,  
Lenz, H., Kommentar zum GG.  
2. Aufl., Neuwied-Berlin 1970.
- Hamel, W., Deutsches Staatsrecht.  
Teil I. Grundbegriffe.  
Berlin 1971.
- Hanau, P.,  
Adomeit, K., Arbeitsrecht.  
2. Aufl., Frankfurt/M 1973.
- Hartmann, K., Das hamburgische Bildungsur-  
laubsgesetz.  
in: SPD-Pressedienst v. 29.  
1.1974. Bonn.
- Heckel, H., Deutsches Privatschulrecht.  
Berlin 1955.
- ders., Entwicklungslinien im Privat-  
schulrecht, DÖV 1964, 595.
- ders., Schulrecht und Schulpolitik.  
Neuwied-Berlin 1967.
- ders., Schulverwaltung.  
in: Handbuch der kommunalen  
Wissenschaft und Praxis.  
Bd. 2,  
110.
- Heckel, H.,  
Seipp, P., Schulrechtskunde.  
3. Aufl. Neuwied-Berlin 1969.
- Heimann, D., Thesen zum Bildungsurlaub,  
Hess. Bl. f. Volksbild., 1971, 197.

- ders.,  
Bildungspolitische Kontroversen und Perspektiven  
in: Siebert, (Hrsg.) Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz.  
Düsseldorf 1972, 28.
- Heimann, D.,  
Müller, F.,  
Konflikte und Regeln der Zusammenarbeit in verschiedenen Lebensbereichen. Ein Bericht über ein Bildungsseminar mit Arbeitern.  
in: Siebert (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz.  
Düsseldorf 1972, 164.
- Heldmann, W.,  
Demokratisierung der Bildung - Ende der Demokratie? Möglichkeiten und Grenzen des politischen Auftrags der Demokratisierung von Schule und Hochschule.  
in: Erhard, L., Brüß, K., Hagemeyer, B., (Hrsg.), Grenzen der Demokratie, Düsseldorf 1973.
- Henke, W.,  
Das Recht der politischen Parteien.  
Göttingen 1964.
- v. Hentig, H.,  
Öffentliche Meinung - öffentliche Erregung - öffentliche Neugier.  
Pädagogische Überlegungen zu einer politischen Fiktion.  
Stuttgart 1969.
- ders.,  
Spielraum und Ernstfall.  
Stuttgart 1969.
- ders.,  
Systemzwang und Selbstbestimmung.  
3. Aufl., Stuttgart 1970.
- Herbig, G.,  
Die öffentlichen Einrichtungen im sozialen Rechtsstaat der Gegenwart.  
Berlin 1970.



- Herrmann, J., Der Bildungsurlaub in Frankreich.  
in: Mensch und Arbeit im Betrieb, 2/ 1969, 53.
- Herrschel, W., Das Betriebsverfassungsgesetz als Aufgabe,  
BABl. 1952, 634.
- ders., Arbeitsschutz und Arbeitsrecht  
BarbBl. 1954, 17.
- ders., Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.  
in: 46. DJT; Bd. II  
München-Berlin 1966.
- ders., Ein Jahrzehnt arbeitsrechtlicher Gesetzgebung, Betrieb 1967, 1269.
- ders., Empfiehlt es sich, das Recht der Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 3 TVG) näher gesetzlich zu regeln, gegebenenfalls wie?, JZ 1970, 461.
- ders., Zur Entstehung des Tarifvertragsgesetzes, ZfA 1973, 183.
- Herzog, R., Allgemeine Staatslehre.  
Frankfurt/M 1971.
- Hess, F., Der Übertritt in die Mittelschulen.  
in: Hess, F., Latscha, F., Schneider, W., Die Ungleichheit der Bildungschancen.  
Olten 1966, 81.

- Hesse, E., Die Bindung des Gesetzgebers an das Grundrecht des Art. 2 Abs. 1 GG bei der Verwirklichung einer „verfassungsmäßigen Ordnung“. Berlin 1968.
- Hesse, K., Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland. Karlsruhe, 5. Aufl., 1972.
- ders., Die verfassungsrechtliche Stellung der politischen Parteien im modernen Staat, VVDStRL 17 (1959), 1.
- Hessel, Ph., Das Bundesgesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, BB 1952, 64.
- Heyde, P., Die Europäische Sozialcharta, AuR 1962, 70.
- Heymann, K.-D.,  
Stein, E., Das Recht auf Bildung. AÖR 97 (1972), 185.
- Hill, W., Die Bedeutung der normativen Wirkung der Regelung von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien. Diss. Köln 1970.
- Hinrichsen, D., Bürgerliche Theorie. Darstellung und Kritik. in: Altvater, E., Huisken, F. u.a. (Hrsg.), Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors. Erlangen 1971, 11.
- Hinz, M.O., Tarifhoheit und Verfassungsrecht. Berlin 1971.
- Hensche, D., Erweiterung der Mitbestimmung durch privatautonome Regelung, insbesondere in Unternehmen der öffentlichen Hand, AuR 1971, 33.

- Hill, F., Das Recht des Kindes auf Erziehung und erzieherische Hilfen und der Sekundanzanspruch der Eltern, RdJB 1971, 231.
- Hirsch, J., Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und politisches System. Frankfurt 1970.
- Hochrein, M., Arbeitsmüdigkeit und Erholung des modernen Menschen. in: Forum Philippinum, Arbeitsmüdigkeit und Erholung des tätigen Menschen als Gegenwartsproblem, Marburg 1961, 24.
- Hoffmann, R., Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb, AuR 1969, 73.
- ders., Menschenwürde und Arbeitswelt, KJ 1970, 48.
- Hromadka, W., Neue Arbeitsgesetze, NJW 1969, 1641.
- ders., Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, NJW 1970, 1441.
- Huber, E.R., Wirtschaftsverwaltungsrecht. 2. Bde, Tübingen 1954.
- ders., Grundgesetz und wirtschaftliche Mitbestimmung Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1970.
- Holland, R., Die Bedeutung des Grundrechts der Berufsfreiheit im Schulrecht, RdJB 1969, 259.

- Huch, K.H., Einübung in die Klassengesellschaft.  
2. Aufl., Frankfurt/M 1972.
- Hueck, A.,  
Nipperdey, H.C., Lehrbuch des Arbeitsrechts.  
7. Aufl., Bd. I, Berlin-Frankfurt 1963.  
zit.: AR I.  
Bd. II/1, Berlin-Frankfurt 1967. zit.: AR II/1  
Bd. II/2, Berlin-Frankfurt 1970. zit.: AR II/2.
- Hueck, A.,  
Nipperdey, H.C.  
Stahlhacke, E., TVG  
4. Aufl.,  
München-Berlin 1964.
- Hürten, H.,  
Beckel, A., Struktur und Recht der deutschen Erwachsenenbildung.  
Darstellung, Gesetzestexte, Dokumentation.  
Osnabrück 1966.
- Huffschnid, J., Die Politik des Kapitals.  
Konzentration und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik.  
2. Aufl. Frankfurt/M 1969.
- Huisken, F., Anmerkungen zur Klassenlage der pädagogischen Intelligenz.  
in: Altvater, E., Huisken, F., Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors,  
Erlangen 1971, 405.
- Ihlenfeld, H., Pflicht und Recht zum Besuch öffentlicher Schulen nach deutschem Bundes- und Landesrecht.  
Hamburg 1971.
- Internationales  
Arbeitsamt  
IAA (Hrsg.), Der bezahlte Bildungsurlaub.  
Bericht VI/1 der 58. Tagung  
1973 der IAK, Genf 1972.  
  
Bericht VI/2 der 58. Tagung  
1973 der IAK, Genf 1973.

- IAA, (Hrsg.), Der bezahlte Bildungsurlaub. Bericht IV/1 der 59. Tagung 1974 der IAK, Genf 1973.
- Ipsen, H.P., Gleichheit. Art. 3  
in: Bettermann-Nipperdey, H.C., Scheuner, U., Die Grundrechte Bd. II, Berlin 1956.
- ders., Berufsausbildungsrecht für Handel, Gewerbe und Industrie. Tübingen 1967.
- Isele, H.G., Die Europäische Sozialcharta. Wiesbaden 1966.
- Jacobi, F., Führen und Erziehen zur Mitbestimmung. Düsseldorf und Wien 1966.
- Jaeggi, U., Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik. Frankfurt/M 1973.
- Jagenlauf, M., Die Bedeutung der Interdependenzen zwischen Politik, Gesellschaft, Ökonomie und Technik/ Naturwissenschaft für die Programmleitung technisch-naturwissenschaftlicher Kurse an der Volkshochschule  
in: Hessische Blätter f. Volksbildung, 1971, 13.
- ders., Technischer Fortschritt - sichere Arbeitsplätze. Bericht über ein Modellseminar zum Bildungsurlaub mit Arbeitern  
in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz, Düsseldorf 1972, 140.
- Jahrow, W., Bildungsurlaubsgesetz noch in dieser Legislaturperiode?, Jugend, Beruf, Gesellschaft, 1970, 24.

- ders., Gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs noch in dieser Legislaturperiode  
in: Die Mitarbeit, 1970, 349.
- Janossy, F., Das Ende des Wirtschaftswunders.  
Probleme sozialistischer Politik.  
Frankfurt/M 1966.
- Janowitz, M., Soziale Schichtung und Mobilität in Westdeutschland.  
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie  
10/1958, Heft 1.
- Jensen, S., Bildungsplanung als Systemtheorie.  
1970 Bielefeld.
- Jung, U., Methodische Aspekte des Bildungsurlaubs,  
Hess. Bl. f. Volksbildung, 1971, 189.
- Juraschek, G., Zu der Forderung und den Problemen des Bildungsurlaubs,  
RdJB 1969, 16.
- Kahn-Freund, O., Collective bargaining and legislation. Complementary and alternative sources of rights and obligations.  
in: IUS Gentium, Festschrift Rheinstein, Tübingen 1969, 10.
- Keerl, C.A., Die Wirtschaft - bedeutender Träger berufsbezogener Erwachsenenbildung.  
in: Berufliche Bildung, zwischen Tradition und Fortschritt. Der Betrieb als Feld der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung.  
hrsg., v. Dt. Industrieinstitut, Köln 1972, 33.

- Keilhacker, M., Erziehung und Bildung in der Industriegesellschaft. Stuttgart 1967.
- v. Kettler, G., Die Stiftung Preussischer Kulturbesitz. Diss. Berlin 1968.
- Kettner, H.J., Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien - aus der Sicht der Arbeitgeberseite.  
in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 9, 85.
- Kern, H.,  
Schumann, M., Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeiterbewußtsein. Frankfurt/Main 1970.
- Khol, A., Die europäische Sozialcharta und die österreichische Rechtsordnung, JBl 1965, 75.
- Kiessling, B., Staatliche Studienförderung und elterliche Unterhaltspflicht JUS 1971, 285.
- Kischke, M., „Es hat keinen Zweck, rückwärts zu schauen“.  
Ein notwendiger Versuch: Bildungsurlaub für junge Mütter, FR v. 17.4.1971.
- Klein, F., Das Recht auf Bildung und seine Verwirklichung im Ballungsraum.  
in: Klein, F., Fabricius, F., Das Recht auf Bildung und seine Verwirklichung im Ballungsraum. Stuttgart 1969, 5.

- Kloesel, A.,  
Christ, Ch.,  
Deutsches Ausländerrecht.  
Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz,  
1965.
- Klose, F.,  
Arbeitsmüdigkeit und Erholung des  
tägigen Menschen als Gegenwarts-  
problem.  
in: Forum Philippinum, Arbeits-  
müdigkeit und Erholung des  
tätigen Menschen als Gegen-  
wartsproblem, Marburg 1961, 14.
- Knapp, H.,  
Weiterbildung und Bildungsurla-  
ub. Diskussion des Hessischen  
Rundfunks am 16. und 17.12.1970,  
Hess. Bl. f. Volksbildung, 1971,  
161.
- Knoll, H.J.,  
Erwachsenenbildung,  
in: Knoll, H.J., Siebert, H.,  
Erwachsenenbildung - Erwachse-  
nenqualifizierung. Dokumente.  
Heidelberg 1968, 19.
- ders.,  
Bildungsurlaub - Schlagwort  
oder Modell gegenwärtiger Er-  
wachsenenbildung?  
in: aus Politik und Zeitgeschich-  
te, Beilage zur Wochenzeitung  
das Parlament. B 29/70.
- ders.,  
Berufsbezogene Erwachsenenbil-  
dung in der DDR.  
in: Erwachsenenbildung. Aufga-  
ben - Möglichkeiten - Perspekti-  
ven. Heidelberg, 1972, 64.
- Knopp, A.,  
Die Europäische Sozialcharta,  
RdA 1965, 4.
- Kölble, J.,  
Reform der Gemeinschaftsaufga-  
ben?, DVBl. 1972, 701.



- Köttgen, A., Das Grundrecht der Deutschen Universität. Göttingen 1959.
- Konbek, O.,  
Höhnen, H.,  
Kaltenborn, K., u.a. Wirtschaftliche Konzentration. in: aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage B 28/72 zur Wochenzeitung „Das Parlament“, S. 30.
- Kramer, D.,  
Schafer, P.,  
Schuler, H.,  
Schuler, M., Probleme des Bildungswesens in BRD und DDR: Das System der Berufsbildung in: Jung, Deppe, E., u.a., BRD, DDR, Vergleich der Gesellschaftssysteme, Frankfurt/M 1971.
- Krebs, Das Arbeitsförderungsgesetz, RdA 1970, 33.
- Krokow, Chr. v., Bildungspolitik als gesellschaftliche Aufgabe, Wirtschaft, Politik, Gesellschaft 1971, 58.
- Krombach, U.,  
Pielert, U.,  
Rode, I., Berufsbildungsgesetz. Ausbeutung statt Ausbildung. K.J. 1970, 149.
- Krüger, H.M., Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, Gegenwartskunde 1972, 429.
- Krüger, Herb., Staatliche Gesetzgebung und nichtstaatliche Rechtsetzung, RdA 1957, 201.
- ders., Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Gutachten für den 46. DJT. in: Verhandlungen des 46. DJT, Bd. I (Gutachten) Teil 1, München, Berlin 1966, 7.
- Kühl, J., Entwicklung und Struktur der Ausländerbeschäftigung, GMH 1974, 10.

- Krüger, Hild., Die Grundrechte im besonderen Gewaltverhältnis, ZBR 1956, 309.
- dies., Grundrechtsausübung durch Jugendliche (Grundrechtsmündigkeit) und elterliche Gewalt, FamRZ 1956, 329.
- Krummenerl, R.,  
Dermine, G., Educational Leave - a key Factor of Permanent Education and Social Advancement. Council of Europe, Strassburg, 1969.
- Kübler, F., Studienkosten und elterliche Unterhaltspflicht, JZ 1966, 736.
- Kühn, H., Rede vor dem SPD-Landespartei-tag am 6.1.1973 in Essen, Beiträge und Analysen 1973, 93.
- Külpe, B.,  
Mueller, R., Alternative Verwendungsmöglichkeit wachsender Freizeit. Göttingen 1973.
- Kuhlmann, G., Lernen und Verwalten. Zusammenhänge von Bildungsreform und Bildungsverwaltung, dargestellt am Strukturplan des Dt. Bildungsrates. Stuttgart 1972.
- Kuhn, G., Grundrechte und Minderjährigkeit. Berlin 1965.
- Kuhnle, H.J., Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien als soziale Wirklichkeit und tarifrechtliches Problem. Diss. Tübingen 1969.

- Kunz, F. u.a.  
(Autorenkollektiv),  
Lexikon des Arbeitsrechts  
der Deutschen Demokratischen  
Republik.  
Berlin 1972.
- Lachmann, D.,  
Bildungsurlaub - ohne Gieß-  
kanne, Akad. Dienst v. 11.3.  
1971, Bonn.
- v.d. Laden, Kl.,  
Die Bestimmung der Urlaubs-  
zeit nach dem BurlG und dem  
BverfG.  
Berlin 1971.
- Landmann, R. v.,  
Rohmer, G.,  
Gewerbeordnung.  
12. Aufl., München, Berlin,  
1963.
- Larenz, K.,  
Lehrbuch des Schuldrechts.  
10. Aufl., Bd. 1, München 1970,  
Bd. 2, München 1972.
- Lausmann, H.,  
Bildung und Bildungsurlaub,  
Diskussionen 7/1972, 27.
- Lehr, U.,  
Die Bedeutung der Familie im  
Sozialisationsprozess,  
Schriftenreihe des Bundesmini-  
steriums für Jugend, Familie  
und Gesundheit, Bonn, 1970.
- Leibholz, G.,  
Rinck, H.J.,  
Grundgesetz.  
Kommentar an Hand der Rechts-  
sprechung des Bundesverfas-  
sungsgerichts.  
4. Aufl., Köln 1971.
- Leisewitz, A.,  
Rilling, R.,  
Wissenschafts- und Forschungs-  
politik in BRD und DDR.  
in: Jung, Deppe, F., DDR, BRD,  
Vergleich der Gesellschafts-  
systeme. Frankfurt/M 1971.

- Leisner, W., Grundrechte und Privatrecht.  
München und Berlin 1960.
- ders., Die bayerischen Grundrechte.  
Wiesbaden 1968.
- Leminsky, G., Der Arbeitnehmereinfluss in  
englischen und französischen  
Unternehmen.  
Ein Vergleich mit der deut-  
schen Mitbestimmung.  
Köln 1965.
- Lemke, H., Gewerkschaftliche Beiträge  
zur Berufsbildung.  
Düsseldorf 1968.
- Lerche, P., Verfassungsrechtliche Zentral-  
fragen des Arbeitskampfes.  
Zum hessischen Aussperrungs-  
verbot.  
Bd. Homburg v.d. Höhe, Berlin-  
Zürich 1968.
- Link, Chr., Privatschulfinanzierung und  
Verfassung, JZ 1973, 1.
- Linke, H., Bildungsurlaub für junge  
Mütter, Informationen für die  
Frau 1972, Heft 9, 7.
- Löw, K., Ist die Würde des Menschen  
im Grundgesetz eine Anspruchs-  
grundlage?  
DÖV 1958, 516.
- Löwisch, Schutz und Förderung der freien  
Entfaltung der Persönlichkeit  
der im Betrieb beschäftigten  
Arbeitnehmer, § 75 Abs. 2 BetrVG,  
AuR 1972, 359.
- Lüdtke, H., Freizeit in der Industriege-  
sellschaft.  
Opladen 1972.

- Lütgert, G., Ein hessisches Bildungsurlaubs-  
gesetz und die Möglichkeiten für  
die Jugend- und Erwachsenenbil-  
dung, Hess. Bl. f. Volksbild.,  
1973, 141.
- Maeder, P., Bildungs- und Aufstiegsmög-  
lichkeiten für die Arbeiterin,  
Neue Sammlung, 1965, 84.
- Mager, E.-G., Bremer Urlaubsgesetzentwurf  
in verfassungsrechtlicher  
Sicht, Der Arbeitgeber 1962, 473.
- Maihofer, W., Rechtsstaat und menschliche  
Würde.  
Frankfurt/M 1968.
- v. Mangoldt, H., Kommentar zum GG.  
Klein, F., 2. Aufl., Berlin/Frankfurt 1957.
- Markert, W., Dialektik des bürgerlichen  
Bildungsbegriffs. in: Markert, u.a.,  
in: Erziehung in der Klassen-  
gesellschaft, München 1970, 13.
- Martens, W., Grundrechte im Leistungsstaat  
VVDStRL 30 (1972), 7.
- Matthöfer, H., Forderung nach bezahltem Bil-  
dungsurlaub ist legitim,  
WdA v. 12.7.1968.
- ders., Der Beitrag politischer Bil-  
dung zur Emanzipation der Ar-  
beitnehmer-Materialien zur  
Frage des Bildungsurlaubs.  
Frankfurt/M 1970.
- ders., Angst vor zuviel Klugheit.  
Unternehmer lieben nur den  
„Fachidioten“, WdA v. 1.5.1971.

- ders., Weiterbildung und Bildungsurlaub. Diskussion, Ausgestrahlt vom Hess. Rundfunk am 16. und 17.12.1970, Hess. Bl. f. Volksbildung 1971, 161.
- ders., Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Betriebsverfassungsgesetz: Am Beispiel der IG Metall, GMH 1972, 124.
- Masuch, M., Politische Ökonomie der Ausbildung. Reinbek 1972.
- Maunz, Th., Die Kulturhoheit der Länder. in: Kulturpolitik und Föderalismus, Bonn 1961.
- ders., Der Bildungsanspruch in verfassungsrechtlicher Sicht. in: Recht und Staat, Festschrift Küchenhoff 1972, München, 2. Halbband, S. 605.
- Maunz, Th.,  
Dürig, G.,  
Herzog, R., Grundgesetz, Kommentar. 2. Aufl. München und Berlin 1963.
- Maus, W.,  
Maus, W., Die „freien“ Mitarbeiter Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht. Bd. 1, Blecke an der Elbe 1948.
- ders., Kommentar zum TVG. Göttingen 1956.
- ders., Die „freien Mitarbeiter“ der Deutschen Rundfunk- und Fernsehanstalten, RdA 1968, 367.
- Mayer, K., Interdependenzen zwischen Mitbestimmung und betrieblicher Partnerschaft. Berlin 1969.

- Mayer-Maly, Th., Die Gemeinsamen Einrichtungen im Spannungsfeld von Tarifmacht und Organisationspolitik, BB 1965, 829.
- ders., Arbeitsverhältnis und Privatsphäre, AuR 1968, 1.
- Meenzen, H., „Bildungsurlaub als Funktionärs-schulung“, Industriekurier 18/1965, 153.
- Meissner, K., Zum Bildungsurlaub, Urlaub der keiner ist, Volkshochschule im Westen 1970, 245.
- ders., Politische Bildung, Volkshochschule im Westen 1973, 3.
- Mende, K.-D., Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken.  
in: Bildungswesen und Schulsystem in Ost und West, Caritas 3/73, 117.
- Menten, W., Der unbezahlte Sonderurlaub.  
Diss. Köln 1965.
- Menzel, E., Die Verfassungswidrigkeit einzelner Bestimmungen der Justizausbildungsordnung, JZ 1959, 657.
- ders., Die Bedeutung der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen vom 16.12.1966 für die Beziehungen zwischen der Bundesrepublik (BRD) und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR), DÖV 1970, 833.
- ders., Die Sozialstaatlichkeit als Verfassungsprinzip der BRD, DÖV 1972, 537.
- Michas, J.u.a.  
(Autorenkollektiv) Arbeitsrecht der DDR.  
Berlin 1970.

- Misera, K., Tarifmacht und Individualbereich unter Berücksichtigung der Sparklausel. Berlin 1969.
- Mitter, W. (Hrsg.), Das sowjetische Schulwesen. Frankfurt/M 1970.
- Mollenhauer, K., Sozialisation und Schulerfolg. in: Roth, H. (Hrsg.), Begabung und Lernen. Ergebnisse und Folgerungen neuer Forschungen. Dt. Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission. Bd. IV. Bonn 1969, 269.
- Monjau, H., Das neue Berufsbildungsgesetz, DB 1969, 1841.
- Monjau, H., Heimeier, W., TVG vom 9. April 1949 nebst Durchführungsverordnungen. Düsseldorf 1950.
- Mühle, E., Definitions- und Methodenprobleme der Begabungsforschung in: Roth, H. (Hrsg.), Begabung und Lernen. Ergebnisse und Folgerungen neuer Forschungen. Dt. Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission Bd. IV. Bonn 1969, 69.
- Müller, F., Lernziele und exemplarisches Lernen im Bildungsurlaub. in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz, Düsseldorf 1972, 65.
- Müller, G., Drittwirkung von Grundrechten und Sozialstaatsprinzip, RdA 1964, 121.
- ders., Grundrechtsverordnung und Sozialcharta, Gesellschaft und Politik 1965, 3.



- ders., Zur Stellung der Verbände im neuen Betriebsverfassungsgesetz, ZfA 1972, 213.
- Müller, W., Die Grenzen der Sozialpolitik in der Marktwirtschaft.  
in: Der CDU-Staat. Studien zur Verfassungswirklichkeit in der B. hrsgg. v. Schäfer, G., Nedelmann, C., München 1967.
- Müller, R., „Bildungsurlaub?“, Der Arbeitgeber 1962, 318.
- Nawiasky, H.,  
Leusser, C., Die Verfassung des Freistaates Bayern vom 2.12.1946.  
München, Berlin 1948.
- Natzel, B., BUrlG.  
Münster 1963.
- Neumann, F., Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft, RdA 1951, 1.
- ders., Der Funktionswandel des Gesetzes im Recht der bürgerlichen Gesellschaft  
in: Neumann, F., Demokratischer und autoritärer Staat, Studien zur politischen Theorie.  
Frankfurt/M 1967, 31.
- Neumann-Duesberg, H., Lehrbuch des Betriebsverfassungsrechts.  
Berlin 1960.
- Nikisch, A., Arbeitsrecht.  
Bd. I, 3. Aufl., Tübingen 1961.  
Bd. II, 2. Aufl., Tübingen 1959.  
Bd. III, Tübingen 1966.
- Nierhaus, H., Bildungsurlaub.  
Berlin 1972.

- Niggemann, W., Die Fähigkeit, die eigene Welt zu verstehen - Erwachsenenbildung zwischen Idylle und Effizienzkontrolle.  
in: Publik 3/1970, 15.
- Nipperdey, H.C., Freie Entfaltung der Persönlichkeit  
in: Bettermann-K.A., Nipperdey, H.C., Scheuner, U., Die Grundrechte, Bd. IV/2. Halbband, Berlin 1962.
- Nipperdey, Th., Konflikt - Einzige Wahrheit der Gesellschaft.  
Osnabrück 1974.  
zit. Gutachten.
- Nippold, D., Der Tankstellenvertrag.  
Diss. Würzburg 1966.
- OECD, Third international survey on the demand for and the supply of scientific and technical personnel.  
Paris 1963.
- OECD, OECD-Länderexamen der Bildungspolitik und Bildungsplanung in der BRD.  
OECD Dokument E D (71) 19 vom 4.11.1971. Paris.
- Oehler, Chr., Die Chancengleichheit als Ziel der Bildungsplanung  
in: Schafers, B. (Hrsg.), Gesellschaftliche Planung. Material zur Planungsdiskussion in der BRD. Stuttgart 1973, 334.
- Oppermann, Th., Bildung  
in: v. Münch, I (Hrsg.), Besonderes Verwaltungsrecht.  
München 1972, 543.

- Osterland, M.,  
Deppe, D.,  
Gerlach, F.,  
Materialien zur Lebens- und  
Arbeitssituation der Indu-  
striearbeiter in der BRD.  
Göttingen 1973.
- Pätzold, E.,  
Zum Problem der Qualifizierungs-  
pflicht und Qualifizierungsver-  
trag,  
AuA 14/1964, 330.
- Palm, Gh.,  
Die Kaufkraft der Bildungs-  
ausgaben.  
Olten 1966.
- Partsch, K.J.,  
Die Rechte und Freiheiten der  
europäischen Menschenrechts-  
konvention.  
in: Bettermann, K.A., Nipper-  
dey, H.C., Scheuner, U., Die  
Grundrechte, Bd. I/1, Berlin  
1966, 235.
- Peters, H.,  
Das Recht auf freie Entfaltung  
der Persönlichkeit in der  
höchstrichterlichen Rechtspre-  
chung.  
1963.
- ders.,  
Elternrecht, Erziehung, Bildung  
und Schule.  
in: Bettermann, K.A., Nipper-  
dey, H.C., Scheuner, U., Die  
Grundrechte, Bd. IV/1, Berlin  
1960, 369.
- Petry, R.,  
Bezahlter Bildungsurlaub,  
GMH 1960, 495.
- Philipp, W.,  
Rechtsansprüche auf öffentliche  
Ausbildungsförderung?,  
FamRZ 1969, 10.
- Pitz, K.H.,  
Über die potentiellen Gefah-  
ren der „großen Lösung“ des Ver-  
mögensproblems für die gewerkschaft-  
liche Lohnpolitik, GMH 1970, 577.

- Picht, G., Die deutsche Bildungskata-  
strophe. Analyse und Dokumen-  
tation.  
Olten/ Freiburg 1964.
- ders., Erwachsenenbildung - die  
große Bildungsaufgabe der Zu-  
kunft.  
Merkur Heft 3/1968.
- Pogodda, H., Recht auf Qualifizierung -  
Pflicht zur Qualifizierung,  
AuA 20, 1964, 472.
- ders., Die Rechtspflicht zur Qualifi-  
zierung und Qualifizierungsver-  
trag, AuA 10, 1963, 225.
- Potrykus, G., Jugendwohlfahrtsgesetz.  
Kommentar.  
2. Aufl., München 1972.
- Purpura, R., La carta sociale europea.  
Rom 1962.
- Quellen zum Staatsrecht der  
Neuzeit.  
Bd. 1: Deutsches Verfassungs-  
recht im Zeitalter des Konstitu-  
tionalismus (1806-1918).  
Tübingen 1949.
- Raffert, J., Bildungsurlaub,  
NG 1970, 737.
- Raiser, L., Grundgesetz und Privatrechts-  
ordnung.  
Verhandlungen des 46. DJT,  
Bd. II, Sitzungsberichte,  
Teil B, 1967, B 1.
- Raiser, Th. Paritätische Mitbestimmung der  
Arbeitnehmer in wirtschaftlichen  
Unternehmen der Gemeinde,  
RdA 1972, 65.

- Ramm, Th., Der Arbeitskampf und die Gesellschaftsordnung des Grundgesetzes. Stuttgart 1965.
- ders., Einführung in das Privatrecht Allg. Teil des BGB. Bd. I und II München 1969. Bd. III, München 1970.
- ders., Arbeitsgesetzbuch und politische Entscheidung, ZRP 1972, 13.
- ders., Vertragsfreiheit - Instrument der Ausbeutung? Problemskizze. in: Gerechtigkeit in der Industriegesellschaft. Hrsgg. von Duden, K., Külz, H. P., Ramm, Th., Scharnberg, R., Zeidler, W., Karlsruhe 1972.
- Recktenwald, H., Bildungsurlaub in: Hess- Bl. f. Volksbildung 1971, 170.
- Rehbein, H.,  
Reincke, O., Allgemeines Landrecht für die Preußischen Staaten nebst den ergänzenden und abändernden Bestimmungen der Reichs- und Landesgesetzgebung. Berlin 1894.
- Rehbinder, M., Der Tankstellenvertrag im Blickfeld der Rechtstatsachenforschung. Berlin 1971.
- Rehhahn, H., Der inhaltsleere Arbeitsvertrag und die Betriebsnormen, AuR 1963, 238.

- Rehm, W., Die psychoanalytische Erziehungslehre.  
München 1968.
- Reichel, H., Rechtsfragen zur Tariffähigkeit, RdA 1972, 143.
- Reiser, R., Übersicht über einzelne Bildungsplanungsansätze.  
in: Altvater, E., Huisken, F., u.a., Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors. Erlangen 1971, 2.
- Reuß, W., Der „politische“ Arbeitskampf, AuR 1966, 264.
- ders., Nochmals: Rechtswirkungen der Aussperrung, AuR 1969, 205.
- Reuter, D., Die Grundrechtsmündigkeit - Problem oder Scheinproblem?, FamRZ 1969, 622.
- ders., Kindesgrundrechte und Elterliche Gewalt.  
Berlin 1968.
- Richardi, R., Kollektivgewalt und Individualität bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.  
München 1968.
- Richter, I., Öffentliche Ausbildungsförderung mit Bleibeverpflichtung, DÖV 1969, 452.
- ders., Die Rechtsprechung zur Berufsausbildung.  
Stuttgart 1969.

- ders., Öffentliche Verantwortung für berufliche Bildung. Stuttgart 1970.
- ders., Reform und Recht im Bildungswesen, Z.f.Päd. 1970, 821.
- ders., Bildungsreform durch Verfassungsinterpretation, RdJB 1971, 131.
- Ridder, H., Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften im Sozialstaat nach dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart 1960.
- Riek, W., Nichts aufgeben. Christ und Welt v. 28.6.1968 S. 5.
- Rimkus, L., Bildungsurlaub, Loccumer Protokolle 13/1967, 43.
- Ringleb, H.M., Anmerkung zum Urt. des Hess. VGH v. 1.4.1970, DVBl. 1970, 739. DVBl. 1970, 741.
- Rinken, A., Verfassungsrechtliche Aspekte zum Status des Studenten, JUS 1968, 257.
- Rohde, H., Sozialplanung, NG 1972, 72.
- ders., Chancen europäischer Sozialpolitik, NG 1972, 97.
- Rohfing, Th., Arbeitsgerichtsgesetz. Kommentar. Frankfurt/M. 1963.
- Rewolle, H.D.,

- Ronge, V.,  
Schmiege, G.,  
Restriktionen politischer  
Planung.  
Frankfurt/M 1973.
- Rose, G.,  
Zum Streit und Begriffsbe-  
stimmung des „leitenden An-  
gestellten“ nach § 5 Abs. 3  
BetrVG 1972, AuR 1972, 309.
- Rose, P.,  
Berufsbildung in der Bundes-  
republik Deutschland,  
Bildung und Politik, 1973, 31.
- Rupp, H.H.,  
Grundfragen der heutigen Ver-  
waltungslehre.  
Tübingen 1965.
- ders.,  
Das Grundrecht der Berufsfrei-  
heit in der Rechtsprechung des  
Bundesverfassungsgerichts,  
AÖR 92, 1967, 213.
- Säcker, F., J.,  
Grundprobleme der kollektiven  
Koalitionsfreiheit.  
Düsseldorf 1969.
- ders.,  
Gruppenautonomie und Übermacht-  
kontrolle im Arbeitsrecht.  
Berlin 1972.
- Sahmer, H.,  
Der Berufsausbildungsvertrag,  
BARBl. 1969, 574.
- Saul, K.,  
Der Kampf um die Jugend zwischen  
Volksschule und Kaserne. Ein  
Beitrag zur „Jugendpflege“ im  
Wilhelminischen Reich 1890-  
1914.  
in: militärgeschichtliche  
Mitteilungen 1971, 97.
- Schambeck, H.,  
Bild und Recht des Menschen  
in der Europäischen Sozialchar-  
ta.  
in: FS Schmitz, Bd. II.  
Wien/München 1967, 216.



- ders., Grundrechte und Sozialordnung.  
Berlin 1969.
- Schätzel, W. (Hrsg.) „Die Charta der Vereinten Na-  
tionen mit Nebenbestimmungen“  
4. Aufl., München 1967.  
(Textausgabe).
- Schaub, G., Arbeitsrechtshandbuch.  
München, Berlin 1972.
- Schaumann, W., Der Auftrag des Gesetzgebers  
zur Verwirklichung der Frei-  
heitsrechte,  
JZ 1970, 48.
- ders., Der völkerrechtliche Schutz  
der Menschen und Freiheits-  
rechte in seiner Verwirkli-  
chung durch die Vereinten Na-  
tionen, JIR 13, 133.
- Schelp, G., Bildungsurlaub,  
AuR 1962, 65.
- Schelp, H., Bundesurlaubsgesetz.  
Herbst, F., Kommentar.  
Berlin/Frankfurt 1963.
- Schelp, G., Neue Wege zur Förderung berufli-  
cher Fortbildung.  
Kobe, W., Frankfurt/Berlin 1962.
- Schelsky, H., Einsamkeit und Freiheit.  
Reinbek 1963.
- ders., Der Mensch in der wissenschaft-  
lichen Zivilisation.  
Köln, Opladen 1961.
- Schieckel, H., Berufsbildungsgesetz.  
vom 14.8.1969 mit Kommentar.  
München 1970.

- Schieckel, H., Stellungnahme zu den Ausführungen des Amtsrates Christ ZfsH 1966, 302.
- Schill, E.A., Das Recht der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland. Baden-Baden 1965.
- Schlaffke, W., Unternehmerische Bildungsarbeit als Thema einer Dissertation.  
Baethges Vorstellungen von Ausbildung und Herrschaft, in: Berufliche Bildung zwischen Tradition und Fortschritt, Der Betrieb als Feld der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung, hrsgg. v. Dt. Industrieinstitut, 1972, Köln, 60.
- Schlegelberger, F., HGB  
Erl. v. E. Geßler, W. Hefermehl, W. Hildebrand, G. Schröder.  
4. Aufl., Berlin/Frankfurt 1960.  
zit. nach Bearbeiter, hier Schlegelberger - Schröder.
- Schleicher, W., Der Bildungsurlaub im Spannungsfeld von Verantwortung und Interesse, GMH 1967, 278.
- ders., Gesellschaftspolitische Aspekte der Bildungsreform - Testfall Bildungsurlaub, Schriftenreihe Arbeit und Leben, Neue Serie, Heft 2/ Nov. 1970.
- Schlieper, F.,  
Baumgardt, J.,  
Stratenwerth, W., Handwörterbuch der Berufserziehung. Freiburg 1964.
- Schmid, K., Die politische und staatsrechtliche Ordnung der Bundesrepublik Deutschland, DÖV 1949, 201.

- Schmidt, E., Der Volontär nach dem Berufsbildungsgesetz, BB 1971, 622.
- Schmidt, W., Die Freiheit vor dem Gesetz, AÖR 91, 1966, 42.
- Schmidt, W., Die Verflechtung des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts.  
Diss. Frankfurt/M 1958.
- Schmidt-Bleibtreu, B., Klein, F., Kommentar zum Grundgesetz.  
3. Aufl. Neuwied, Berlin 1973.
- Schneider, E., Der Bildungsurlaub Eine Verfassungs- und arbeitsrechtliche Untersuchung.  
Diss. Würzburg 1968.
- Schneider, G., Weiterbildung ist Verpflichtung des einzelnen. „Bildungsurlaub“: Der Ertrag lohnt den Aufwand nicht.  
Handelsblatt 11./12.11. 1966.
- Schneider, W., Die soziale Bedingtheit der Ausbildungschancen.  
in: Hess, F., Latscha, F., Schneider, W., Die Ungleichheit der Bildungschancen.  
Olten 1966, 1.
- Schnorr, G., Das Arbeitsrecht als Gegenstand internationaler Rechtssetzung.  
München, Berlin 1960.
- Schnorr v. Carolsfeld, L., Arbeitsrecht.  
2. Aufl., Göttingen 1954.
- Schoeck, H., DGB als Zucht- und Schulmeister?  
Industriekurier v. 20.1.1968.

- Schönfelder, E.,  
Kranz, G.,  
Wanka, R.,  
Kommentar zum Arbeitsförderungs-  
gesetz - AFG -  
Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz  
1972.
- Scholler, H.,  
Die Interpretation des Gleich-  
heitssatzes als Willkürverbot  
und als Gebot der Chancengleich-  
heit.  
Berlin 1969.
- Scholz, R.,  
Koalitionsfreiheit als Ver-  
fassungsproblem  
München 1971.
- ders.,  
Das Grundrecht der Koalitions-  
freiheit anhand ausgewählter  
Entscheidungen zur Rechtsstel-  
lung von Gewerkschaften und  
Arbeitgeberverbänden.  
Stuttgart 1972.
- Schüller, A.,  
Vermachtungserscheinungen im  
terminären Sektor,  
ORDO 19, 1968, 171.
- Schumann, M.,  
Gerlach, F.,  
Gschlössl, A.,  
Milhoffer, P.,  
Am Beispiel der Septemberstreiks  
Anfang der Rekonstruktion der  
Arbeiterklasse?  
Frankfurt/M 1971.
- Schwarzlose, A.,  
Bildung und Ausbildung  
in: Röhrs, H. (Hrsg.), Die Bil-  
dungsfrage in der modernen Ar-  
beitswelt.  
Köln 1963, 241.
- Schwegler, L.,  
Rechtsfragen zur Teilnahme  
von Betriebsratsmitgliedern an  
Schulungs- und Bildungsveran-  
staltungen,  
BlStSozArbR 1972, 305.
- Schwendy, K.D.,  
Abänderbarkeit betriebsverfas-  
sungsrechtlicher Rechtssätze  
durch Tarifvertrag und Betriebs-  
vereinbarung.  
Hamburg 1969.

- Schwerdtferger, G., Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz.  
Frankfurt/M 1972.
- Schwerdtner, P., Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen.  
Heidelberg 1970.
- Semmler, O., Ein langer Weg zur Reform der Berufsausbildung,  
deutsche Jugend 1963, 499.
- ders., Markierungspunkte für eine Reform der Berufsbildung,  
DBFS 1973, 883.
- Seidel, S., Charakter, Inhalt und Form des Qualifizierungsvertrages,  
AuA 17, 1967, 400 und  
18, 1967, 424.
- Siebert, W., Grundgedanken der Betriebsverfassung,  
RdA 1958, 161.
- ders., Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis,  
FS Nipperdey, München, Berlin 1955, 119.
- ders., Aspekte eines Theoriekonzeptes zum Bildungsurlaub.  
in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz,  
Düsseldorf 1972, 9.
- ders., Massenmedien als Politikum  
in: Siebert, H. (Hrsg.), Bildungsurlaub - Eine Zwischenbilanz,  
Düsseldorf 1972, 172.
- Sinzheimer, H., Der korporative Arbeitsnormenvertrag.  
1. Teil, Leipzig 1907.  
2. Teil, Leipzig 1908.

- Söllner, A. Zu Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, AuR 1966, 257.
- ders., Einseitige Leistungsbestimmungen im Arbeitsverhältnis Mainz, Wiesbaden 1966.
- ders., Arbeitsrecht. 4. Aufl., 1974. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz.
- Sörgel, W., Konsensus und Interesse. Eine Studie zur Entstehung des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart 1969.
- Sonnewald, K.H., Deklaration der Menschenrechte der Vereinten Nationen vom 10. 12.1948, Heft XIV der „Dokumente“, hgg. von der Forschungsstelle für Völkerrecht und ausl. öffentliches Recht der Universität Hamburg. Frankfurt/M und Berlin 1955.
- Spitta, Th., Kommentar zur bremischen Verfassung von 1947. Bremen 1960.
- Spranger, E., Berufsbildung und Allgemeinbildung. in: Kühne, A., Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. 2. Aufl., 1929, Leipzig, 27.
- Spreng, R.,  
Birn, W.,  
Feuchte, P., Die Verfassung des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart, Köln 1954.
- Ständige Konferenz der Kultusminister - KMK - Kulturpolitik der Länder. 1961 und 1962, 1963 und 1964, 1965 und 1966, Köln/ Opladen 1963, 1965, 1967.

- Staff, I., Die Zulässigkeit von Studienbeschränkungen an deutschen Hochschulen, NJW 1967, 2234.
- Stahlhacke, E., Kommentar zum Bundesurlaubsrecht.  
3. Aufl., 1971,  
Neuwied, Berlin.
- Steffen, E., Grundrechtsmündigkeit,  
RdJB 1971, 143.
- Stege, D.,  
Weinspach, W., BetrVG  
Köln 1972.
- Steigerwald, R., Bildungsurlaub in der DDR,  
Hess. Bl. f. VB 1971, 184.
- Stein, E., Das Recht des Kindes auf Selbstentfaltung in der Schule.  
Frankfurt/M 1967.
- ders., Lehrbuch des Staatsrechts.  
2. Aufl., Tübingen 1971.
- Steindorff, E., Das Verbot von Wettbewerbsbeschränkungen in der Anfangszeit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft,  
BB 1958, 89.
- Ste Stellungnahme des Handwerks über Reform der Beruflichen Bildung,  
Sonderdruck aus „Deutsches Handwerksblatt“ 12, 1973.
- Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie, Die kritische Akademie.  
Ein Modell.  
Düsseldorf 1970.

- dies., Echo auf ein großes Projekt  
Düsseldorf 1973.
- Stingl., J., Arbeitsförderungsgesetz mit  
Durchführungsverordnung und  
Berufsbildungsgesetz.  
München, Berlin 1969.
- Stöber, R., Die saarländische Verfassung  
vom 15. Dezember 1947 und ihre  
Entstehungsgeschichte.  
Köln 1952.
- Stoltenberg, G., Rede vor dem Jahreskongress des  
Philologenverbandes Schleswig-  
Holstein v. 6.12.1972 in Kiel,  
in: Beiträge und Analysen,  
1973, 94.
- Strelewicz, W., Bildung und gesellschaftliches  
Raapke, H.D., Bewußtsein.  
Schulenberg, W., Stuttgart 1966.
- Strelewicz, W., Erwachsenenbildung - Soziolo-  
gische Materialien.  
Heidelberg 1968.
- ders., Politische Bildung in einem  
Zentrum der öffentlichen Weiter-  
bildung  
in: Volkshochschule im Westen  
1973, 8.
- Stuby, G., Disziplinierung der Wissen-  
schaft.  
Frankfurt/M 1970.
- Stümmer, W., Der Anspruch auf Jugendschutz -  
ein Grundrecht, BayVGl 1961, 229.
- Süsterhenn, A., Kommentar der Verfassung für  
Schäfer, H., Rheinland-Pfalz.  
Koblenz 1950.



- Sultan, H.,  
Abendroth, W., Bürokratischer Verwaltungs-  
staat und soziale Demokratie,  
Hamburg u. Frankfurt/M 1955.
- Surwald, W., Das Erziehungsrecht der Eltern  
und des Staates nach dem Grund-  
gesetz.  
Diss. Tübingen 1961.
- Tacke, B., Bildungsurlaub gerecht und  
unerlässlich,  
Industriekurier v. 20.1.1968.
- Thieme, W., Das Recht auf freie Wahl der  
Ausbildungsstätte,  
JZ 1959, 265.
- Tietgens, H. (Hrsg.), Erwachsenenbildung zwischen Ro-  
mantik und Aufklärung.  
Dokumente zur Erwachsenenbil-  
dung der Weimarer Republik.  
Göttingen 1969.
- ders., Zukunftsperspektiven der Er-  
wachsenenbildung,  
Frankfurt, 1970.
- ders., Bildungsurlaub im Rahmen der  
Bildungsplanung, Hess. Bl. f.  
Volksbildung 1971, 172.
- Thomas, F., Zum Inkrafttreten der Euro-  
päischen Sozialcharta,  
BABl. 1965, 223.
- Tomandl, Th., Der Einbau sozialer Grundrechte  
in das positive Recht  
in: Recht und Staat in Geschichte  
und Gegenwart, Heft 337/338,  
Tübingen 1967.
- Tomuschat, Chr., Zur politischen Betätigung der  
Ausländer in der Bundesrepu-  
blik Deutschland.  
Bd. Homburg v.d. Höher 1968.

- UNESCO, Bildung und Ausbildung in der Industriegesellschaft. Hamburg 1962.
- Unterseher, L., Arbeitsvertrag und innerbetriebliche Herrschaft. Eine historische Untersuchung. Frankfurt/M 1969.
- Vogels, A., Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen. Stuttgart, Köln 1951.
- Voronov, O., Paid educational leave in the USSR  
in: Internat. Labour Review 1973, 529.
- Wahsner, R., Kritik der Notstandsgesetze. Frankfurt/M 1968.
- Weber, M., Der Nationalstaat und die Volkswirtschaftspolitik,  
in: Gesammelte politische Schriften, Neuausgabe, Tübingen 1958.
- Weber, M., Wahlrecht und Demokratie in Deutschland,  
in: Gesammelte politische Schriften, Neuausgabe, Tübingen 1958.
- Weber, N., Privilegien durch Bildung. Über die Ungleichheit der Bildungschancen in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/M 1973.
- Wegener, H., Dafür muss Geld da sein,  
WdA v. 7.5.1971, 13.
- Wehle, G., Bildungsplanung. München 1968.

- Weick, E.,  
Bildungsurlaub im Streit der  
Interessen,  
Hess. Bl. f. Volksbildung,  
1971, 154.
- Weil, H.,  
Die Entstehung des deutschen  
Bildungsprinzips.  
Bonn 1930.
- Weimar, W.,  
Empfiehl sich eine Mitwir-  
kungs- und Mitsprachemöglich-  
keit der Mieter?,  
DB 1971, 2348.
- Weinbrenner, P.,  
Rechtsanspruch auf Erziehung  
in Nachrichtendienst des Vereins  
für öffentliche und private Für-  
sorge 1957, 331.
- Weingart, P.,  
Bildungspolitische Perspek-  
tiven des Bildungsurlaubs,  
WWI-Mitteilungen 1969, 275.
- Weiß, C.,  
Die Europäische Konvention zum  
Schutz der Menschenrechte und  
Grundfreiheiten,  
Heft XV der „Dokumente“, hgg.  
von der Forschungsstelle für  
Völkerrecht und ausländisches  
öffentliches Recht der Univer-  
sität Hamburg.  
Frankfurt/M 1954.
- Wengler, W.,  
Völkerrecht.  
Bd. III Berlin, Göttingen, Heidel-  
berg 1964.
- Wertenbruch, W.,  
Grundgesetz und Menschenwürde.  
Köln 1958.
- Wesemann, H.O.,  
Gefahren für Konsumenten - und  
Staatsbürgerfreiheit durch Mit-  
bestimmung  
in: Ist die Marktwirtschaft  
gesichert? hgg. v.d. Aktions-  
gemeinschaft Soziale Marktwirt-  
schaft, Tagungsprotokoll Nr.  
36, 1971, 91.

- Wiedemann, H., Rationalisierungsschutz,  
Tarifmacht und Gemeinsame  
Einrichtungen,  
RdA 1968, 420.
- Wiese, G., Die Verfassungswidrigkeit  
der nachkonstitutionellen Ur-  
laubsgesetze der Länder,  
RdA 1957, 81.
- Wimmer, R., Die Rechtspflicht zur öffent-  
lichen Bildungsplanung,  
RdJB 1970, 65.
- Wlotzke, O., Das Günstigkeitsprinzip im  
Verhältnis des Tarifvertrags  
zum Einzelarbeitsvertrag und  
zur Betriebsvereinbarung.  
Heidelberg 1957.
- Wörmann, H., Bildungsurlaub konkret.  
in: Bad. Boll, Bildungsurlaub  
konkret 1972, 2.
- Wolf, M., Rechtsgeschäftliche Entschei-  
dungsfreiheit und vertraglicher  
Interessenausgleich.  
Tübingen 1970.
- Wollny, P., Die Sozialstaatsklausel in der  
Rechtsprechung des BAG,  
AuR 1973, 33.
- Woltereck, F., Wo der Sozialstaat  
versagt: „Freie  
Mitarbeit“,  
AuR 1973, 129.
- Zacher, H.F., Sozialpolitik und Menschenrechte  
in der BRD.  
Beiheft 9 der Zweimonatsschrift  
„Politische Studien“.  
Wien 1968.
- Zekorn, K., Bildungsurlaub.  
in: Arbeits- und Sozialpolitik  
2, 1968, 67.

- Zentralverband  
des Deutschen  
Handwerks (Hrsg.),  
Vorstellungen des Handwerks zur  
Reform der beruflichen Bildung  
Bonn, o.J.
- Zippelius, R.,  
Allgemeine Staatslehre.  
2. Aufl., München, Berlin 1970.
- Zöllner, W.,  
Der Begriff der Gemeinsamen  
Einrichtungen der Tarifvertrags-  
parteien,  
BB 1968, 597.
- ders.,  
Das Wesen der Tarifnormen,  
RdA 1964, 443.
- ders.,  
Paritätische Mitbestimmung und  
Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz,  
ZfA 1970, 97.