

Aktenzeichen: 9 AZR 100/97
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. Februar 1998
+ 9 AZR 100/97 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 25. Juni 1996
- 25 Ca 148/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 19. Dezember 1996
- 1 Sa 40/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Bildungsurlaub - berufliche Weiterbildung

Gesetz:

Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974
i.d.F. vom 16. April 1991 (GVBl. I S. 113) § 1 Abs. 3, § 15

Leitsatz:

Ein Arbeitnehmer hat nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz einen Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn die Bildungsveranstaltung auch dazu dient, die berufliche Mobilität des Arbeitnehmers zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern. Ein Sprachkurs erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen, wenn der Arbeitnehmer die vermittelten Kenntnisse zwar nicht für seine gegenwärtige Arbeitsaufgabe benötigt, der Arbeitgeber aber grundsätzlich Wert auf Arbeitnehmer mit Sprachkenntnissen legt und entsprechende Tätigkeitsbereiche bestehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 100/97

1 Sa 40/96 Hamburg

Verkündet am
17. Februar 1998

Brüne,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgericht aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Düwell und die Richterin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Holze und Dr. Gaber für
Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Dezember
1996 - 1 Sa 40/96 - wird zurückgewiesen.

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

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Fortzahlung
des Arbeitsentgelts nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz.

Die Klägerin ist seit Oktober 1986 bei der Beklagten als
Bankkauffrau beschäftigt. Bis Oktober 1994 arbeitete sie in der
Auslandsabteilung. Auf ihren mehrfach geäußerten Wunsch wird sie
seit 15. November 1994 in der Organisationsabteilung als Organi-
satorin eingesetzt. In den Jahren 1989 und 1994 stellte die Be-
klagte die Klägerin zur Teilnahme an einem Sprachkurs Spanisch
bezahlt von der Arbeit frei. Die Klägerin ist in ihrer Freizeit
ehrenamtlich als Übersetzerin für Spanisch tätig.

Im Januar 1996 bat die Klägerin für die Zeit vom 14. bis
25. Oktober 1996 um Freistellung nach dem Hamburgischen Bildungs-
urlaubsgesetz, um an einem von der zuständigen Hamburgischen Be-



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



hörde als Bildungsveranstaltung anerkannten Sprachkurs "Spanisch" in Quito/Ecuador teilzunehmen. Das Programm "Spanisch-Mittelstufe" kündigte der Veranstalter wie folgt an:

"-vormittags vier Stunden Sprachunterricht in der Schule

sowie verpflichtend nachmittags oder abends

- entweder Vorträge in der Schule oder Veranstaltungen zu sozialen, politischen oder kulturellen Themen außerhalb der Schule, die alle der Anwendung der spanischen Sprache dienen, wie z.B.
- Zur Situation der Indios in Ecuador
- Einladung und Gespräch mit örtlichen Persönlichkeiten, darunter Gewerkschafter, Vortrag über politische Parteien in Ecuador
- Diskussionen mit einheimischen Vertretern lokaler politischer Parteien
- Die Landflucht
- Entstehung der Galapagos Inseln
- Diaabend: "Land und Leute Ecuadors"
- Einführung in die Problematik der Urwaldabholzung
- Stadtbesichtigung von Quito gemeinsam mit Lehrern"

Die Beklagte lehnte die Freistellung der Klägerin ab. Im Einvernehmen mit der Beklagten nahm die Klägerin an der Bildungsmaßnahme unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts teil. Sie hat sich zur Rückzahlung verpflichtet, falls ihr kein Anspruch auf Bildungsurlaub für diese Veranstaltung zusteht.

Die Klägerin hat geltend gemacht, der Sprachkurs habe sowohl ihrer politischen wie auch ihrer beruflichen Bildung gedient. Sie hat außerdem auf ihre ehrenamtliche Tätigkeit verwiesen.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zunächst beantragt, die Beklagte zur bezahlten Freistellung zu verurteilen. Vor dem Landesarbeitsgericht hat sie zuletzt beantragt



- 4 -

festzustellen, daß der Klägerin Bildungsurlaub unter Weitergewährung der Bezüge in der Zeit vom 14. Oktober bis 25. Oktober 1996 für den Besuch der Bildungsveranstaltung "Spanisch-Mittelstufe" in Quito/Ecuador gem. § 3 Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz zustand.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Klägerin bittet um deren Zurückweisung.

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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Zwar ist er auf einen in der Vergangenheit liegenden abgeschlossenen Sachverhalt gerichtet. Feststellungsanträge mit diesem Inhalt sind jedoch zulässig, wenn sich daraus Rechtsfolgen für die Gegenwart oder Zukunft ergeben (ständige Rechtsprechung des Senats; BAG Urteil vom 15. Juni 1993 - 9 AZR 261/90 - BAGE 73, 225 = AP Nr. 4 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW, m.w.N.; Urteil vom 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; vgl. außerdem Urteil des Fünften Senats vom 23. April 1997 - 5 AZR 727/95 - EzA § 256 ZPO Nr. 47 und Urteil des Vierten Senats vom 24. September 1997 - 4 AZR 429/95 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Reichsbund). So verhält es sich hier. Die Klägerin hat



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



sich für den Fall ihres Unterliegens verpflichtet, der Beklagten das für die Dauer des Sprachkurses erhaltene Arbeitsentgelt zurückzuzahlen.

II. Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hatte einen Anspruch gegen die Beklagte auf bezahlte Freistellung von der Arbeit nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetz.

1. Der von der Klägerin besuchte Sprachkurs "Spanisch-Mittelstufe" diene ihrer beruflichen Weiterbildung im Sinne des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes.

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, ein Anspruch der Klägerin ergebe sich nicht bereits aus der Anerkennung des Sprachkurses als berufliche Bildungsmaßnahme durch die zuständige Senatsbehörde. Das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tatbestandswirkung der Anerkennungsbescheide nach § 9 AWbG NRW und § 9 Abs. 7 HBUG (BAG Urteil vom 9. Februar 1993 - 9 AZR 203/90 - AP Nr. 1 zu § 1 Bildungsurlaubsg. Hessen; Urteil vom 3. August 1989 - 8 AZR 249/87 - BAGE 62, 280 = AP Nr. 4 zu § 9 Bildungsurlaubsg. NRW). Der Anerkennung einer Bildungsveranstaltung nach § 15 Abs. 1 Hamburgisches Bildungsurlaubsg. kommt unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Anforderungen keine weitere Bedeutung zu als der eines zusätzlichen Tatbestandsmerkmals. Anderenfalls wäre § 15 Hamburgisches Bildungsurlaubsg. nicht mit Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG i.V.m. Art. 12 Abs. 1 GG zu vereinbaren (vgl. BVerfG Beschluß vom 15. Dezember 1987 - BVerfGE 77, 308 = AP Nr. 62 zu Art. 12 GG).



b) Die Überprüfung, ob eine thematisch umstrittene Bildungsveranstaltung inhaltlich den gesetzlichen Zielvorgaben entspricht, obliegt den Gerichten für Arbeitssachen. Nach § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsG soll berufliche Weiterbildung den Arbeitnehmern dazu verhelfen, ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern.

(1) Nach der Rechtsprechung des Senats genügt eine Bildungsveranstaltung den gesetzlichen Voraussetzungen der beruflichen Weiterbildung nicht nur, wenn sie Kenntnisse zum ausgeübten Beruf vermittelt, sondern auch, wenn das erlernte Wissen im Beruf verwendet werden kann und so im weitesten Sinne für den Arbeitgeber von Vorteil ist. Hierzu gehören auch der Erfahrungsgewinn im Umgang mit Menschen und der Erwerb von Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft. Die gesetzlichen Vorgaben werden deshalb auch dann erfüllt, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die zwar zunächst der allgemeinen Weiterbildung zuzuordnen sind, die der Arbeitnehmer aber zum auch nur mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers in seinem Beruf verwenden kann (BAG Urteil vom 15. Juni 1993 - 9 AZR 261/90 - AP Nr. 4 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW; Urteil vom 24. August 1993 - 9 AZR 473/90 - AP Nr. 11 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW). Den Erwerb von Sprachkenntnissen hat der Senat als berufliche Weiterbildung erachtet, wenn sie für den ausgeübten Beruf einen objektiv nachvollziehbaren oder fördernden Bezug ausweisen (BAG Urteil vom 21. September 1993 - 9 AZR 258/91 - BAGE 74, 218 = AP Nr. 68 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Für das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW hat der Senat entschieden, die Sprachkenntnisse müssten voraussichtlich



- 7 -

verwendbar sein. Die Bildungsmaßnahme könne nicht unabhängig von der konkreten Arbeitsaufgabe der Arbeitnehmer beurteilt werden (BAG Urteil vom 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

(2) Für die berufliche Weiterbildung im Sinne des Hamburgischen Bildungsurlaubsgesetzes gilt jedoch ein weitergehender Begriff. Denn in § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsgG wird als Zweck ausdrücklich auch die Förderung der beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer genannt. Das schließt es aus, lediglich auf die konkrete Arbeitsaufgabe abzustellen. Vielmehr sind auch die Arbeitsmöglichkeiten einbezogen, die für den Arbeitnehmer aufgrund seiner beruflichen Qualifikation unter Berücksichtigung etwaiger Zusatzqualifikationen in Betracht kommen. Das sind im Bereich der Beklagten auch die Tätigkeitsbereiche, in denen sie Bankkaufleute mit Sprachkenntnissen einsetzt. Unerheblich ist deshalb, daß die Klägerin auf ihren eigenen Wunsch aus der Auslandsabteilung in die innere Verwaltung versetzt worden ist. Maßgeblich ist vielmehr, daß die vermittelten Sprachkenntnisse ihr die Chance erhalten, erneut in der Auslandsabteilung zu arbeiten oder einer anderen Abteilung der Beklagten, in der Sprachkenntnisse gefragt sind. Daß die Beklagte Wert auf Sprachkenntnisse ihrer Mitarbeiter legt, steht nach den nichtangegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts fest. Für die Beklagte ergibt sich als jedenfalls mittelbar wirkender Vorteil die größere Personalreserve zusätzlich befähigter Mitarbeiter.

(3) Entgegen der Revision kommt es nicht darauf an, ob aus Sicht der Beklagten die Sprachkenntnisse der Klägerin in Spanisch be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

- 8 -

reits so gut waren, daß sie den Ansprüchen der Beklagten in jeder Hinsicht genügten. Denn die Eignung der Bildungsmaßnahme beurteilt sich nach objektiven Merkmalen. Auch bei bereits vorhandenen Sprachkenntnissen ist es regelmäßig von Nutzen, diese durch einen Mittelstufenkurs zu erhalten und zu verbessern.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Düwell

Reinecke

Fr. Holze

Gaber

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)