

Aktenzeichen: 9 AZR 381/98
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. Mai 1999
- 9 AZR 381/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. Juli 1997
- 16 Ca 25/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 16. April 1998
- 1 Sa 48/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Freistellung für Sprachkurs - Hamburgisches Bildungsurlaubs-
gesetz

Gesetz:

BUrlG § 7 Abs. 3; GG Art. 12; Hamburgisches Bildungsurlaubs-
gesetz § 1 Abs. 3, § 15 Abs. 1; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsatz:

Ein Arbeitnehmer hat nach dem Hamburgischen Bildungsurlaubs-
gesetz einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme
an einer Bildungsveranstaltung, wenn sie die berufliche Mobi-
lität des Arbeitnehmers im Unternehmen oder Konzern erhält,
verbessert oder erweitert. Der Arbeitgeber ist nicht ver-
pflichtet, den Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fähig-
keiten durch die Freistellung und Entgeltfortzahlung für eine
Weiterbildung zu fördern, die ausschließlich dazu dient, den
Stellenwechsel zu einem anderen Arbeitgeber vorzubereiten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 381/98
1 Sa 48/97 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Mai 1999

Urteil

Brüne,
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Fox und Unger für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. April 1998 - 1 Sa 48/97 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 darüber, ob die Beklagte aufgrund einer besonderen Vereinbarung verpflichtet ist, dem Kläger noch Urlaub aus dem Jahr 1997 zu gewähren.

Der Kläger wird seit 1985 von der Beklagten als Organisations-Programmierer in deren Hamburger Rechenzentrum beschäftigt. Die Beklagte ist ein Dienstleistungsunternehmen, das Heiz- und Betriebskostenabrechnungen erstellt sowie die dafür erforderlichen Meß- und Erfassungsgeräte vertreibt. Kunden der Beklagten sind Vermieter und Verwalter von Wohnungen.

Der Kläger verlangte am 27. September 1996 von der Beklagten, ihm für die Zeit vom 8. bis 23. November 1996 für einen Spanisch-Intensivkurs für Anfänger in Cancún/Mexiko Bildungsurlaub zu gewähren. Diese Bildungsveranstaltung ist nach § 15 Abs. 1 des Hamburgischen BildungsurlaubsG vom 21. Januar 1974, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. April 1991 (GVBl. S 113), von der zuständigen Behörde anerkannt. Die Beklagte lehnte zwar die beantragte Freistellung ab, traf mit dem Kläger aber eine besondere Vereinbarung, um ihm dennoch die Teilnahme an der gewünschten Veranstaltung zu ermöglichen. Sie gewährte im Vorgriff auf das Urlaubsjahr 1997 zehn Tage Urlaub und verpflichtete sich, die gewährte Freistellung nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen, sofern auf Antrag des Klägers gericht-



lich festgestellt werde, die Veranstaltung rechtfertige die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub. Darauf nahm der Kläger an dem zweiwöchigen Sprachkurs teil. Der Sprachkurs bestand aus täglichen Übungen in Grammatik, Vokabular, Aussprache und Konversation.

Mit der am 22. Januar 1997 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die besuchte Veranstaltung habe seiner beruflichen Weiterbildung gedient. Die erworbenen Spanischkenntnisse ermöglichten ihm, sich auf freien Stellen in Spanien zu bewerben und erhöhten auch seine berufliche Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der Jahresurlaub des Klägers für das Jahr 1997 in Höhe von 30 Arbeitstagen nicht durch die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung „Spanisch-Intensivkurs“ in Cancún/Mexiko vom 8. bis 23. November 1996 in Höhe von zehn Urlaubstagen verbraucht ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zwar habe sie in der Vergangenheit zwei andere Mitarbeiter für die Teilnahme an Spanischkursen freigestellt, die Freistellung sei aber rechtsirrtümlich erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger weiterhin seinen erstinstanzlichen Sachantrag.



Entscheidungsgründe:

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Resturlaubsansprüche des Klägers aus 1997 sind nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG mit Ablauf des Jahres 1997 verfallen. Schadenersatzansprüche des Klägers für verfallenen Urlaub bestehen nicht.

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

Der Feststellungsantrag bezieht sich seinem Wortlaut nach auf einen in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt, nämlich ob die Beklagte den Urlaubsanspruch des Klägers im Jahre 1997 erfüllt hat. Derartige vergangenheitsbezogene Feststellungsklagen sind nur zulässig, wenn mit ihnen noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder Zukunft geklärt werden können (BAG 8. Dezember 1992 - 9 AZR 113/92 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 19; 15. Juni 1993 - 9 AZR 261/90 - BAGE 73, 225; 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 26).

Ziel der Feststellungsklage war bei der Klageerhebung im Jahre 1997 die Feststellung eines Erfüllungsanspruchs. Mit Ablauf des Urlaubsjahrs 1997 ist der Erfüllungsanspruch untergegangen. Der vom Kläger unverändert aufrecht erhaltene Feststellungsantrag ist damit nicht unzulässig geworden. Der Kläger hat, ohne die Klage zu ändern (§ 264 Nr. 3 ZPO), weiterhin einen gegenwärtigen Anspruch verfolgt. Er hat nämlich Ersatz für den vom Arbeitgeber zu vertretenden Verfall des Urlaubsanspruchs geltend gemacht. Insoweit unterscheidet sich dieser Rechtsstreit von dem ausschließlich vergangenheitsorientierten Feststellungsantrag, den der Senat im Urteil vom 8. Dezember 1992 (aaO) als unzulässig beurteilt hat.



2. Der Feststellungsantrag des Klägers ist unbegründet. Nach dem Inhalt der zwischen Kläger und Beklagten getroffenen Vereinbarung war die Beklagte 1997 nicht mit der Gewährung von zehn Tagen Urlaub in Verzug geraten. Die vom Kläger vom 8. bis 23. November 1996 besuchte Bildungsveranstaltung war zwar nach § 15 Abs. 1 Hamburgisches BildungsurlaubsG behördlich anerkannt, diente aber nicht den in § 1 Abs. 1 Hamburgisches BildungsurlaubsG genannten Zwecken. Weder erfüllt sie den Begriff der politischen Bildung iSv. § 1 Abs. 2 noch den der beruflichen Bildung iSv. § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsG.

a) Beide Vorinstanzen haben die Eignung der umstrittenen Bildungsveranstaltung, das in § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsG genannte Weiterbildungsziel zu erreichen, verneint. Da der Kläger als Organisations-Programmierer in einem Rechenzentrum nicht mit spanischen Texten arbeite, er keinen Kontakt zu spanisch sprechenden Kunden oder Mitarbeitern habe und Spanisch keine Fachsprache für die Datenverarbeitung sei, sei nicht ersichtlich, wie sich die Teilnahme an einem Spanischsprachkurs vorteilhaft auf seine Tätigkeit auswirken könne. Es fehle an dem erforderlichen Mindestnutzen für die Beklagte.

b) Diese Erwägungen sind frei von Rechtsfehlern.

aa) Die vom Kläger geltend gemachte Eignung der besuchten Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung ergibt sich nicht bereits aus der Anerkennung durch die zuständige Senatsbehörde. Das hat der erkennende Senat bereits für die vergleichbaren Anerkennungsbescheide nach § 9 AWbG NRW (BAG 3. August 1989 - 8 AZR 249/87 - BAGE 62, 280) und zu § 9 Abs. 7 HBUG (Senatsurteil 9. Februar 1993 - 9 AZR 203/90 - AP BildungsurlaubsG Hessen § 1 Nr. 1 = EzA HBUG § 9 Nr. 1) er-



kannt. Für § 15 Abs. 1 Hamburgisches BildungsurlaubsG gilt nichts anderes (vgl. Senatsurteil 17. Februar 1998 - 9 AZR 100/97 - AP BildungsurlaubsG Hamburg § 1 Nr. 1 = EzA BiUrlG HA § 1 Nr. 1).

bb) Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe nicht hinreichend den Nutzen der erworbenen Sprachkenntnisse für einen Arbeitsplatzwechsel gewürdigt, verkennt sie den Begriff berufliche Weiterbildung. Diese soll nach § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsG dazu verhelfen, den Arbeitnehmern ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern. Nach dieser gesetzlichen Definition bleibt die Weiterbildungsmöglichkeit nicht auf die zur Zeit ausgeübte Arbeitsaufgabe beschränkt. Zur Erhaltung, Verbesserung und Erweiterung der Mobilität werden auch die gegenwärtigen und künftigen Arbeitsmöglichkeiten in anderen Betrieben des Unternehmens und Konzerns einbezogen (vgl. Senatsurteil 17. Februar 1998 - 9 AZR 100/97 - aaO). Zu Recht hat aber das Landesarbeitsgericht die Sprachkenntnisse nicht unabhängig von dieser arbeitgeberbezogenen Verwendbarkeit beurteilt.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, die Freistellung zum Erwerb von Sprachkenntnissen müsse mit einem irgendwie gearteten Nutzen für den Arbeitgeber verbunden sein. Das folgt aus der verfassungskonformen Auslegung des § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsG. Zu dem vergleichbaren § 1 Abs. 2 AWbG hat das Bundesverfassungsgericht erkannt, daß der Eingriff in die Freiheit der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufungsausübung des Arbeitgebers auch dann im Verhältnis zu dem vom Gesetzgeber verfolgten Zweck liege, wenn eine hinreichende Verantwortung bestehe, die die Belastung mit dem Freistellungs- und Entgeltanspruch der weiterzubildenden Arbeitnehmer rechtfertige



(BVerfG 15. Dezember 1987 - 1 BvR 563/85 ua. - BVerfGE 77, 308, und daran anschließend 11. Februar 1992 - 1 BvR 890/84 - BVerfGE 85, 226; 15. Juli 1997 - 1 BvL 20/94 u. 1 BvL 6/96 - BVerfGE 96, 260). Der Senat hat eine hinreichende Verantwortungsbeziehung des Arbeitgebers zur beruflichen Weiterbildung seiner Beschäftigten dann angenommen, wenn diese Arbeitnehmer die durch die Bildungsveranstaltung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch im bestehenden Arbeitsverhältnis nutzen und so dem Arbeitgeber ein Mindestmaß an greifbaren Vorteilen verschaffen können (vgl. Senatsurteil 15. Juni 1993 - 9 AZR 261/90 - BAGE 73, 225; 24. August 1993 - 9 AZR 240/90 - BAGE 74, 99; 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 26). Daran ist festzuhalten. Die Belastung der Arbeitgeber mit den Freistellungs- und Entgeltansprüchen ist im Interesse der Allgemeinheit gerechtfertigt, damit die Arbeitnehmer die Folgen des technischen und sozialen Wandels beruflich besser bewältigen können. Sie stünde aber außer Verhältnis zu diesem vom Gesetzgeber verfolgten Zweck, wenn der einzelne Arbeitgeber auch mit Freistellungs- und Entgeltfortzahlungspflichten für eine Weiterbildung belastet würde, die ausschließlich im Interesse eines anderen Arbeitgebers liegt. Daher kann nicht beanstandet werden, wenn das Landesarbeitsgericht § 1 Abs. 3 Hamburgisches BildungsurlaubsG einschränkend ausgelegt hat. Der Arbeitgeber soll danach nicht verpflichtet sein, einem Arbeitnehmer berufliche Zusatzqualifikationen zu verschaffen, die - wie hier - ausschließlich für einen Stellenwechsel nützlich sind.

dd) Soweit die Revision nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist mit dem Schriftsatz vom 19. Oktober 1998 vorbringt, die Beklagte sei im Begriff, außerhalb des deutschsprachigen Sprachraums nach Dänemark und Benelux zu expandieren,



handelt es sich um neuen Sachvortrag, der nach § 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden darf. Im übrigen wäre dieser verspätete Vortrag auch dann nicht geeignet, die Klage schlüssig zu machen, wenn daraus auf eine mögliche Erweiterung des Marktes bis nach Spanien geschlossen werden könnte. Nach der Senatsrechtsprechung begründet die Aneignung von Vorratswissen ohne absehbare Verwendbarkeit im Arbeitsverhältnis keine Freistellungsverpflichtung des Arbeitgebers (vgl. Senatsurteil vom 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 26).

3. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch einen Freistellungsanspruch unter dem vom Kläger geltend gemachten Gesichtspunkt der Gleichstellung abgelehnt. Allein aus dem Umstand, daß die Beklagte in zwei vorangegangenen Fällen für die Teilnahme an Spanischkursen von der Arbeit freigestellt hat, folgt noch keine Diskriminierung des Klägers. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte in Verkennung der Rechtslage Ansprüche auf Bildungsurlaub erfüllen wollen. Die Beklagte war nicht verpflichtet, an ihrer früheren fehlerhaften Rechtsauffassung festzuhalten. Die Korrektur einer fehlerhaften Rechtsauffassung kann nicht als Diskriminierung angesehen werden (vgl. Senatsurteil vom 15. Juni 1993 - 9 AZR 411/89 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 5 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 12).

II. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Leinemann

Reinecke

Düwell

H. Unger

Fox



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)