

Aktenzeichen: 9 AZR 426/00
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 30. Oktober 2001
- 9 AZR 426/00 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 23. Juni 1999
- 6 Ca 824 b/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 10. Mai 2000
- 2 Sa 485/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Sonderurlaub für Arbeiter

Gesetz:

Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTArbL) § 55 Abs. 2

Leitsätze:

1. Erhält ein Arbeiter auf dem zweiten Bildungsweg die Zulassung zum Hochschulstudium, so ist das regelmäßig ein wichtiger Grund nach § 55 Abs. 2 MTArbL, für die Aufnahme des Studiums Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung zu beantragen.
2. Die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse gestatten die Gewährung des Sonderurlaubs, wenn die vorübergehend frei werdende Stelle durch eine befristet einzustellende Ersatzkraft besetzt werden kann.
3. Für die Ausübung des dem Arbeitgeber zustehenden Ermessens ist es regelmäßig ohne Belang, ob zwischen dem Studium und der vom Arbeiter vertraglich geschuldeten Tätigkeit ein fachlicher Zusammenhang besteht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 426/00
2 Sa 485/99
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Oktober 2001

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Reinecke und Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Trümner und Benrath für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. Mai 2000 - 2 Sa 485/99 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung des beklagten Klinikums gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23. Juni 1999 - 6 Ca 824 b/99 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Klinikum hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Sonderurlaub.

Der im November 1968 geborene Kläger ist seit Dezember 1991 bei dem beklagten Klinikum der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel als Krankenträger beschäftigt, einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts der Hochschule. Der Arbeitsvertrag war zunächst mehrfach befristet. Seit Juni 1996 besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTArbL) vom 27. Februar 1964 und den diesen ergänzenden, ändernden oder an seine Stelle tretenden Tarifverträgen. Der Kläger ist in Lohngruppe 3 Nr. 5 eingestuft.

Die Krankenträger sind für den Transport der Patienten zwischen den Stationen und den Funktionsabteilungen sowie für die Verlegung der bettlägerigen und an einen Rollstuhl gebundenen Patienten zuständig. Sie haben außerdem Labormaterial von den Stationen zum Labor und zurück zu bringen. Bis zu 12 mal täglich sind Schnellschnitte in das Institut für Pathologie zu befördern. In Notfällen sind von ihnen Eiltransporte von ua. Blutkonserven zwischen den drei Intensivstationen, den Operationssälen und dem Labor durchzuführen.

Der Kläger hat nach dem Realschulabschluß 1991 erfolgreich die Ausbildung zum Industriemechaniker abgelegt. Im März 1998 bestand er die Aufnahmeprüfung für die Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg. Im Februar 1999 teilte ihm die Hochschule einen Studienplatz im Studiengang Sozialökonomie für das Sommersemester 1999 zu. Die Hans-Böckler-Stiftung sagte ein Stipendium zu. Daraufhin beantragte der Kläger noch im gleichen Monat unter Hinweis auf § 55 Abs. 2 MTArbL Sonderurlaub für die Zeit vom 6. April 1999 bis zum 5. April 2002. Die Vorschrift lautet:



- "(1) Arbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung gewährt werden, wenn sie
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ...
- (2) Sonderurlaub ohne Lohnfortzahlung aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 6. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat."

Das beklagte Klinikum lehnte den Antrag mit Schreiben vom 25. Februar, 18. und 31. März 1999 ab. Ergänzend übermittelte es dem Kläger im April 1999 auszugsweise eine Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes des öffentlichen Dienstes des Landes Schleswig-Holstein. Dort ist ua. ausgeführt, ein Kriterium für die Gewährung von Sonderurlaub sei das Interesse des Arbeitgebers an der weiteren Bindung des freigestellten Arbeitnehmers.

Bis 5. Mai 1999 hatte der Kläger Urlaub. Anschließend nahm er das Studium auf.

Der Kläger hat mit seiner im April 1999 erhobenen Klage geltend gemacht, das Studium sei ein wichtiger Grund zur Beurlaubung. Seine Ausfallzeit könne durch den Einsatz befristet eingestellter Arbeitnehmer unschwer überbrückt werden. Das beklagte Klinikum habe nicht ermessensfehlerfrei entschieden. Anderen von ihm namentlich benannten Bediensteten sei Sonderurlaub zur Aufnahme eines Studiums gewährt worden. Daran sei das beklagte Klinikum gebunden.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

ihm rückwirkend zum 6. Mai 1999 bis zum 5. April 2002 Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Lohnes gemäß § 55 Abs. 2 MTArbL zu gewähren.

Das beklagte Klinikum hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat im wesentlichen geltend gemacht, die Aufnahme eines Studiums sei objektiv nur dann ein Beurlaubungsgrund, wenn die durch das Studium vermittelten Kenntnisse für die bisher ausgeübte Tätigkeit förderlich seien. Wegen seiner langjährigen Erfahrung als Krankenträger sei ein Ersatz des Klägers durch einen befristet beschäftigten Arbeiter nicht möglich. Auf Gleichbehandlung könne sich der Kläger nicht berufen. Sonderurlaub zu Studienzwecken sei bisher einem Pförtnerhepaar, deren Arbeitsplätze ohnehin weggefallen seien, und einer Pflegekraft zum Studium der Pflegepädagogik und -management erteilt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Klinikums hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Klägers.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet.

I. Gegenstand der Revision ist die auf Leistung gerichtete Klage nur noch insoweit, als sie den künftigen Anspruch des Klägers betrifft. Im übrigen haben die Parteien den Rechtsstreit für erledigt erklärt. Diese Klage ist zulässig. Der Kläger will erreichen, daß ihm das beklagte Klinikum Sonderurlaub erteilt. Sein Antrag auf Befreiung von der Arbeitspflicht soll für die verbleibende Studienzeit, nämlich bis zum 5. April 2002 angenommen werden. Er erstrebt damit die Abgabe einer nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend konkretisierten Willenserklärung iSv. § 894 ZPO, die mit Rechtskraft des Urteils als abgegeben gilt.



II. Der Kläger hat Anspruch auf Sonderurlaub. Das beklagte Klinikum ist verpflichtet, ihn für die verbleibende Dauer des Studiums von seiner Arbeitspflicht freizustellen. Der Anspruch folgt aus § 55 Abs. 2 MTArbL.

1. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits zu der wortgleichen Vorschrift des § 50 Abs. 2 BAT entschieden hat, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch nach § 55 Abs. 2 MTArbL über den Antrag des Arbeiters nach billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 1 BGB zu entscheiden (*BAG 12. Januar 1989 - 8 AZR 251/88 - BAGE 60, 362; 25. Januar 1994 - 9 AZR 540/91 - AP BAT § 50 Nr. 16; zuletzt Senat 8. Mai 2001 - 9 AZR 179/00 - ZTR 2002, 33*), sofern der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund hat, der Arbeit für die Dauer des gewünschten Sonderurlaubs fernzubleiben und die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse seine Abwesenheit gestatten. Liegen die tatbestandlichen Voraussetzungen für die zu treffende Ermessensentscheidung vor und hat der Arbeitgeber sein Ermessen nicht oder fehlerhaft ausgeübt, ist seine Entscheidung durch das Gericht zu ersetzen.

Das Bundesarbeitsgericht hat angenommen, § 50 Abs. 2 BAT enthalte eine sog. Bestimmungsklausel. Hiergegen sind im Schrifttum Bedenken erhoben worden (*Fieberg in Fürst GKÖD Stand April 2001 Bd. IV T § 50 Rn. 33*). Eine Bestimmungsklausel wird angenommen, wenn die Tarifvertragsparteien die Arbeitsbedingungen nicht abschließend regeln, sondern es einer der Arbeitsvertragsparteien überlassen, die Arbeitsbedingungen einseitig festzulegen (*vgl. BAG 16. November 1989 - 8 AZR 430/88 - nv.; 15. Januar 1987 - 6 AZR 589/84 - AP BPersVG § 75 Nr. 21 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 14*). Bei der Gewährung von Sonderurlaub werden auf Antrag des Arbeitnehmers die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Das geschieht durch Rechtsgeschäft. Ob der Begriff Bestimmungsklausel eine derartige Regelung erfaßt, kann offen bleiben. Auf die hier vom Arbeitgeber zu treffende Ermessensentscheidung ist jedenfalls der Rechtsgedanke des § 315 BGB entsprechend anzuwenden (*so auch BAG 29. November 1995 - 5 AZR 753/94 - BAGE 81, 323; Fieberg aaO*).

2. Der Kläger hat einen wichtigen Grund iSv. § 55 Abs. 2 MTArbL. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen.

a) Ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist nach der Interessenlage des Arbeitnehmers zu beurteilen. Nach der tariflichen Bestimmung soll nicht jedes persönliche Interesse geeignet sein, den Sonderurlaub mit Aussicht auf Erfolg beantragen zu können.



Der Antragsgrund muß auch bei objektiver Betrachtung genügend gewichtig sein, der Arbeit fernzubleiben (*BAG 25. Januar 1994 - 9 AZR 540/91 - aaO; Senat 8. Mai 2001 - 9 AZR 179/00 - aaO*). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, kommt es auf das Interesse des Arbeitgebers an der gewünschten Freistellung nicht an.

b) Der Senat hat die Aufnahme eines Studiums bereits als einen wichtigen Grund zur Erteilung des Sonderurlaubs beurteilt (*Senat 25. Januar 1994 - 9 AZR 540/91 - aaO*). Hier gilt nichts anderes. Mit der auf dem zweiten Bildungsweg erworbenen Zulassung zum Fachhochschulstudium bietet sich dem Kläger die aus seiner Sicht einmalige Chance, einen weiteren qualifizierten Bildungsabschluß zu erreichen. Das zugesagte Stipendium ermöglicht ihm, sich ohne Sorgen um seine Existenzgrundlage voll dem Studium zu widmen. Dieses Interesse ist unter Berücksichtigung des durch Art. 12 GG vermittelten Schutzes der Berufsfreiheit und der Notwendigkeit "lebenslangen Lernens" (*vgl. BVerfG 15. Dezember 1987 - 1 BvR 563/85 - BVerfGE 77, 308*) nicht nur subjektiv, sondern auch objektiv hinreichend gewichtig.

3. Die betrieblichen Verhältnisse im Klinikum gestatten die Beurlaubung des Klägers.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hauptbegründung angenommen, dem Sonderurlaub stünden betriebliche Belange entgegen. Dem Klinikum bereite es nicht unerhebliche organisatorische Schwierigkeiten, für die Ausfallzeit befristete Ersatzkräfte einzustellen. Bevor eine Ersatzkraft eigenständig mit den Aufgaben, wie sie der Kläger erfüllt habe, betraut werden könne, müsse sie mehrwöchig - auch der Kläger gehe von vier Wochen aus - eingearbeitet werden. Das binde qualifiziertes Stammpersonal, das dann in der Pflegedienstleitung der Klinik fehle. Wegen der Befristung der Stelle sei auch nicht auszuschließen, daß sich nur geringer qualifizierte Bewerber melden oder nacheinander mehrere Ersatzkräfte befristet eingestellt werden müssen.

b) Das ist fehlerhaft.

aa) Bei dem Tarifbegriff "betriebliche Verhältnisse es gestatten" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Tatsachengericht vom Revisionsgericht nur eingeschränkt überprüft werden kann. Die Prüfung beschränkt sich auf die Kontrolle, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm bei seiner Anwendung Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze



unterlaufen sind und ob es alle entscheidungserheblichen Tatumstände berücksichtigt hat (vgl. *Rechtsprechung des BAG 17. November 1998 - 9 AZR 503/97 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 26 = EzA ArbZG NW § 7 Nr. 29*).

bb) Auch diesem eingeschränkten Prüfmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht stand.

(1) Die betrieblichen Verhältnisse gestatten den Sonderurlaub insbesondere dann, wenn der Ausfall des beurlaubten Arbeitnehmers durch die befristete Einstellung einer Ersatzkraft ausgeglichen werden kann (*BAG 25. Januar 1994 - 9 AZR 540/91 - aaO*). Hierum muß sich der Arbeitgeber auch tatsächlich bemühen. Ansonsten liefe die Tarifvorschrift weitgehend ins Leere, weil der Arbeitnehmer lediglich bei einem Stellenüberhang einem vom Arbeitgeber ohnehin beabsichtigten Stellenabbau Anspruch auf eine Ermessensentscheidung hätte.

Bestätigt wird dieses Verständnis durch den Regelungsgegenstand der Vorschrift. Wie die Höchstfrist von fünf Jahren zeigt, ist der Sonderurlaub nach § 55 Abs. 2 MTArbL auf eine langfristige Freistellung angelegt (vgl. *Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand Oktober 2001 § 50 Rn. 8*). Eine vertretungsweise Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben des beurlaubten Arbeitnehmers durch bereits Beschäftigte wird deshalb oft allein an der Dauer der zu überbrückenden Zeit scheitern. Der Arbeitgeber wird vielfach gezwungen sein, für die Dauer des Ausfalls des beurlaubten Arbeitnehmers eine Ersatzkraft befristet einzustellen. Die Ersatzkraft ist dann einzuarbeiten. Daß die Einarbeitungsphase anderes Personal bindet, das wegen der Einarbeitung "eigene" Arbeit vernachlässigen muß und wiederum selbst möglicherweise zu vertreten ist, ist Folge einer jeden Ersatzeinstellung. Es kann unterstellt werden, daß den Tarifvertragsparteien diese tatsächlichen Umstände bei Abschluß des Tarifvertrags bekannt waren. Rechtlich ist eine Ersatzeinstellung unabhängig von der Höchstgrenze des § 1 Abs. 1 BeschFG zulässig. Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines vorübergehend ausfallenden Arbeitnehmers ist regelmäßig ein sachlicher Grund, den Arbeitsvertrag mit der Vertretungskraft zu befristen (*st. Rechtsprechung des BAG vgl. nur 21. Februar 2001 - 7 AZR 200/00 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 226 = EzA BGB § 620 Nr. 174*).

(2) Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen danach nicht den Schluß, die betrieblichen Verhältnisse gestatteten die Freistellung des Klägers nicht. Die vom Landesarbeitsgericht beschriebene "Kettenreaktion" ist typische Folge der



Beurlaubung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsplatz nicht unbesetzt bleiben soll. Die dem beklagten Klinikum abzuverlangenden Bemühungen übersteigen nicht den organisatorischen Aufwand, wie er üblicherweise mit jeder vorübergehenden Nachbesetzung verbunden ist. Die Einarbeitungszeit von vier Wochen fällt im Verhältnis zu der angestrebten Freistellungsphase von drei Jahren nicht nennenswert ins Gewicht.

4. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig.

a) Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hilfsbegründung zugunsten des Klägers angenommen, dieser habe Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung. Es hat die Klage abgewiesen, weil das beklagte Klinikum den Rahmen des ihm zustehenden Ermessens nicht überschritten habe. Der Arbeitgeber könne bei seiner Entscheidung berücksichtigen, daß die Fortbildung keinen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers habe, seiner beruflichen Entwicklung nicht förderlich und die zu erwerbende Qualifikation im Bereich des Arbeitgebers nicht verwendbar sei.

b) Dem stimmt der Senat nicht zu.

aa) Hat der Arbeitgeber eine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen, so hat er die wesentlichen Umstände des Falles abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Das erfordert eine faire Analyse und Bewertung der Interessen beider Teile durch den Arbeitgeber (*vgl. BAG 12. Januar 1989 - 8 AZR 251/88 - aaO*). Daß dies geschehen ist, ist von ihm darzulegen und zu beweisen. Dabei sind die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers durch das Tatsachengericht wie auch die Entscheidung des bestätigenden Tatsachengerichts nur eingeschränkt überprüfbar, nämlich dahin, ob der Rechtsbegriff billigen Ermessens verkannt, der äußere Ermessensrahmen überschritten, innere Ermessensfehler begangen, unsachliche Erwägungen zugrunde gelegt oder wesentlicher Tatsachenstoff außer acht gelassen worden ist (*BAG 12. Januar 1989 - 8 AZR 251/88 - aaO; BGH 24. Juni 1991 - II ZR 268/90 - NJW-RR 1991, 1248 mwN*). Dem Urteil muß der Abwägungsprozeß nachvollziehbar entnommen werden können. Daran fehlt es.

bb) Das Berufungsurteil läßt nicht erkennen, ob überhaupt und wenn ja welche Interessen des Klägers in die Abwägung einbezogen worden sind. Es sind ausschließlich die vom beklagten Klinikum vorgetragene Gründe berücksichtigt. Das verkennt die Revisionserwiderung, wenn sie vorbringt, das Landesarbeitsgericht habe wegen



seiner beschränkten Prüfungskompetenz "nicht auf alle vom Kläger vorgetragene Aspekte" eingehen müssen.

III. Der Senat kann in der Sache abschließend entscheiden (§ 565 Abs. 3 ZPO).

1. Die Prüfung der angemessenen Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ist in erster Linie Aufgabe der Tatsachengerichte, die dazu die Umstände des jeweiligen Einzelfalles abzuwägen und die hierfür erforderlichen Feststellungen zu treffen haben (*BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 45 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 16*). Ist der Tatsachenstoff festgestellt und weiterer Sachvortrag nicht zu erwarten, so hat das Revisionsgericht selbst in der Sache zu entscheiden (*vgl. MünchKomm/Gottwald BGB 3. Aufl. § 315 Rn. 33*). So ist es hier. Das beklagte Klinikum hat nach seinen Erklärungen in der mündlichen Revisionsverhandlung den Antrag des Klägers abgelehnt, ohne die Möglichkeiten einer Nachbesetzung tatsächlich abzuklären. Es ist deshalb davon auszugehen, daß die betrieblichen Verhältnisse im Klinikum den Sonderurlaub gestatten.

2. Das beklagte Klinikum hat über den Antrag auf Sonderurlaub nicht ermessensfehlerfrei entschieden. Es hat auf den fehlenden Zusammenhang zwischen den durch das Studium der Sozialökonomie vermittelten fachlichen Kenntnissen und der vom Kläger vertraglich geschuldeten Tätigkeit als Krankenträger abgestellt. Das ist ein sachfremder Erwägungsgrund.

a) Das beklagte Klinikum erkennt den Regelungsgehalt von § 55 Abs. 2 MTArbL und die sich daraus für die Ermessensabwägung ergebenden Bindungen. Die Tarifvertragsparteien haben in der Vorschrift nicht die Selbstverständlichkeit geregelt, der Arbeitgeber könne mit dem Arbeitnehmer jederzeit aufgrund seiner Vertragsfreiheit (§ 305 BGB) einvernehmlich die unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht vereinbaren. Der Arbeitgeber wird vielmehr verpflichtet, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes auf Seiten des Arbeitnehmers und von den Sonderurlaub gestattenden betrieblichen Verhältnissen über den Antrag nach billigem Ermessen zu entscheiden. Damit sind die in die Ermessensabwägung zu Lasten und zugunsten des Arbeitnehmers im Einzelfall zu berücksichtigenden Umstände vorgegeben. Zu lösen ist der Konflikt zwischen dem vom Arbeitnehmer geltend gemachten wichtigen Grund an seiner Beurlaubung und den sich aus dem Ausfall für den Arbeitgeber ergebenden nachteiligen Folgen. Dabei wird dem Arbeitgeber auferlegt, sein Interesse an einer unveränderten Fort-



führung des Arbeitsverhältnisses zugunsten der Interessen des Arbeitnehmers an einer Suspendierung der Arbeitspflicht zurückzustellen.

b) Zu Lasten des Arbeitnehmers können daher zunächst alle Umstände berücksichtigt werden, die mit seiner Abwesenheit selbst unmittelbar verknüpft sind. Hierzu gehört nicht die Nützlichkeit des vom Arbeitnehmer gewählten Studiengangs für den Arbeitgeber. Ob der Arbeitnehmer seine im Sonderurlaub erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsverhältnis verwenden kann, betrifft die künftige Aufgabenerledigung nach Beendigung des Sonderurlaubs. Für die Überbrückungsmaßnahmen, die vom Arbeitgeber zu ergreifen sind, sind die Studieninhalte ohne Belang.

c) Das schließt nicht aus, daß auch die Verhältnisse nach Beendigung des Sonderurlaubs berücksichtigt werden können. So kann die vom Arbeitnehmer beabsichtigte Bildungsmaßnahme zu seinen Lasten gewertet werden, wenn wegen der Dauer seiner Abwesenheit die realistische Gefahr besteht, der fehlende Kontakt zum Beruf werde sich spürbar nachteilig auf die spätere Arbeitsleistung auswirken, oder wenn die Rückkehr des Arbeitnehmers derart wenig wahrscheinlich ist, daß dem Interesse des Arbeitgebers an kontinuierlicher Besetzung des Arbeitsplatzes der Vorrang gebührt. Auf solche Gesichtspunkte hat das beklagte Klinikum indessen bei der Ablehnung des Antrags des Klägers nicht abgestellt.

d) Mit der Erwägung, das Studium sei für die Tätigkeit des Klägers als Krankenträger weder nützlich noch förderlich, macht das beklagte Klinikum einen Gesichtspunkt geltend, der nach § 55 Abs. 2 MTArbL ausgeschlossen ist. Ob der vom Arbeitnehmer mit dem Sonderurlaub verfolgte Zweck aus Sicht des Arbeitgebers für das fortzuführende Arbeitsverhältnis nützlich oder sinnvoll ist, soll nicht die Entscheidung zu Lasten des Arbeitnehmers beeinflussen. Insoweit soll maßgeblich sein, ob der Arbeitnehmer in seiner Person einen wichtigen Grund für den Sonderurlaub hat.

e) Bestätigt wird dieses Ergebnis durch die Regelung der Anerkennung von Zeiten des Sonderurlaubs als Beschäftigungszeiten in § 55 Abs. 3 MTArbL. Ob und wie sich das Interesse des Arbeitgebers auswirken soll, wird dort abschließend geregelt. Nach § 55 Abs. 3 Satz 1 MTArbL gelten Zeiten des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit iSv. § 6 MTArbL. Hiervon macht § 55 Abs. 3 Satz 2 MTArbL eine Ausnahme. Die Zeit des Sonderurlaubs (§ 55 Abs. 2 MTArbL) gilt dann als Beschäftigungszeit, wenn der Arbeitgeber vorher ein dienstliches oder betriebliches Interesse an dem Sonderurlaub schriftlich bestätigt hat. Das von dem beklagten Klinikum gerügte Fehlen



eines dienstlichen Interesses an der Fortbildung des Klägers bleibt daher bei der Ausübung der Ermessensentscheidung nach § 55 Abs. 2 MTArbL unberücksichtigt.

IV. Das beklagte Klinikum hat als unterlegene Partei die Kosten der Revision und der Berufung nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell

Reinecke

Marquardt

Benrath

Trümner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)