

Aktenzeichen: 9 AZR 547/94
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 24. Oktober 1995
- 9 AZR 547/94 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 16. September 1993
- 3 Ca 487/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 24. März 1994
- 4 Sa 2048/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

AWbG - Gestalt-Kommunikations-Workshop auf Kreta

Gesetz:

AWbG § 1 Abs. 1, § 7 Satz 1; BGB §§ 280 Abs. 1, 284 Abs. 1, 286 Abs. 1, 287 Satz 2, 249, 251; MTV für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29. Februar 1988 § 19 Nr. 2 und Nr. 4.

Leitsätze:

1. Der Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 1 AWbG ist für die Dauer des Kalenderjahres befristet. Er erlischt mit dessen Ende.
2. Hat der Arbeitnehmer Freistellung verlangt, so entsteht mit dem Erlöschen des Erfüllungsanspruchs ein Schadenersatzanspruch auf Freistellung.
3. Dieser Anspruch kann tariflichen Ausschlußfristen unterliegen. Eine tarifliche Ausschlußfrist ist regelmäßig mit der Geltendmachung des Freistellungsanspruchs auch für den Schadenersatzanspruch gewahrt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 547/94

4 Sa 2048/93 Hamm

Verkündet am
24. Oktober 1995

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 1995 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Düwell sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Pühler und Trümner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. März 1994 - 4 Sa 2048/93 - teilweise aufgehoben, soweit der Hilfsantrag des Klägers zurückgewiesen worden ist. Hinsichtlich dieses Antrags wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung auch über die Kosten der Revision insgesamt an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

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 Ansprüche des Klägers auf Arbeitnehmerweiterbildung.

Der Kläger ist seit 1977 als Kfz-Meister bei dem beklagten Unternehmen der Automobilindustrie in deren Werk B beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehört die Betreuung von etwa 50 Mitarbeitern. Mit Schreiben vom 11. September 1992 teilte der Kläger der Beklagten seine Absicht mit, an der von der Bildungswerkstatt Köln geplanten Veranstaltung "Gestalt-Kommunikations-Workshop" vom 16. bis 24. Oktober 1992 auf Kreta teilzunehmen. Die Beklagte lehnte die Freistellung ab. Sie gewährte dem Kläger jedoch auf seinen daraufhin eingereichten Antrag unbezahlten Sonderurlaub vom 19. Oktober bis 23. Oktober 1992. In der Rubrik "Begründung" enthält das Antragsformular die maschinenschriftlich eingefügte



Bemerkung "Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme". Daneben sind im Formular Hinweise für Antragsteller abgedruckt. Sie lauten:

"Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß für die Dauer des unbezahlten Sonderurlaubs sowohl die Arbeitspflicht des Werksangehörigen als auch die Lohnfortzahlungspflicht der A AG ruhen und der Sonderurlaub weder durch Krankheit noch durch andere Umstände unterbrochen oder einseitig aufgehoben wird."

Die Bildungswerkstatt Köln ist eine vom Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen nach § 23 Abs. 1 WbG anerkannte Einrichtung der Weiterbildung. In einem umfangreichen Programmheft 3/1992 beschreibt sie den Inhalt des Workshops folgendermaßen:

"Sich von alten Abhängigkeiten und unnötiger Selbsteinschränkung zu befreien, selbständiger und selbstunterstützender in der Auseinandersetzung mit der Welt zu werden, sich selbst mehr wertzuschätzen und dem näher zu kommen, wer man/frau eigentlich ist, kleine Schritte der Veränderung in Beruf und Alltag zu wagen, ... dabei will ich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer meines Gestalt-Kommunikations-Workshops auf Kreta unterstützen und begleiten.

Eine kleine Teilnehmer/-innen-Gruppe wird in einem Haus zusammenleben und "-arbeiten", am Rande eines schönen Ortes nicht weit vom Mittelmeer. Der Workshopteil umfaßt fünf Tage (jeweils mit einer langen Mittagspause). An den restlichen Tagen ist Zeit zum Ausspannen und/oder für (Berg-)Wanderungen unter der Führung eines deutschen Malers, der dort lebt."

Dazu heißt es dort weiter:

"GRUPPE B:

17. - 21.10.92 . Beginn: Samstag, 17.00 Uhr .
KursNr. 230842

Umfang der Workshops: 9 halbe Tage (36 UStd.) .
Ort: Kreta/Südküste . Kursgebühr: 850,- (750,-)
incl. Unterkunft . Teilnehmer/innen können 1 - 2



Tage vorher anreisen und noch 2 - 3 Tage nach dem Workshop bleiben. . Bitte ausführliches Sonderinfo anfordern."

In einem zusätzlichen Informationsblatt der Bildungswerkstatt wird das Seminar folgendermaßen umschrieben:

"Zielstrebiges und zweckmäßiges Handeln im Beruf verlangt bewußte Wahrnehmung der Gegebenheiten und die Umsetzung dieser Bewußtheit in situationsentsprechende Handlungen.

Häufig sind kreative Lösungen entstehender Probleme gefordert. Und ebenso häufig verhindern "eingefahrene" Handlungsweisen wirklich kreative Lösungen dieser Probleme.

Der gestaltpädagogische Ansatz dieses Seminars ermöglicht es dem Einzelnen, alltägliche Situationen und Probleme ebenso wie die gewohnten Lösungsstrategien von einer anderen, einer neuen Seite wahrzunehmen.

Im bewußten Neuerleben dieser Alltagssituationen gewinnt er neue kreative Handlungsmöglichkeiten und kann so lernen, alte, "eingefahrene" Handlungsweisen den Erfordernissen der aktuellen Situation entsprechend zu verändern.

Der gestaltpädagogische Ansatz des Seminars ist auf die Förderung und Entwicklung des kreativen Gesamtpotentials der Persönlichkeit gerichtet. Ausgangsbasis ist es, eine komplexe Bewußtheit (Awareness) der jeweiligen Situation zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist der wache und aufmerksame Gebrauch aller Sinne. Durch unsere Sinne werden wir uns ja dessen bewußt, was mit uns und um uns herum geschieht. Dieses Erkennen liefert uns Energie und Richtung für unser Handeln und Lernen.

Fördern der Bewußtheit geschieht im Kontakt mit der Welt, mit den Dingen - deshalb nehmen in diesem Seminar auch sinnhafte Erfahrungen einen zentralen Platz ein, gefördert durch Awareness-übungen und die Arbeit mit kreativen Medien und Ausdrucksmitteln.

In diesen Tagen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gelegenheit, über Erfahrung im Arbeitsalltag zu sprechen, sie zu reflektieren und mit Hilfe kreativer Ausdrucksmittel neu zu erleben.

Gestaltpädagogisch begründete Gruppengespräche unterstützen die bewußte Aneignung der neuen Erfahrungen, ihre Integration in die Gesamtpersönlichkeit und bereiten die Umsetzung in den Arbeitsalltag vor."

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



Die Veranstaltungszeit wird hier abweichend vom Programmheft mit den Daten 16. - 24. Oktober 1992 angegeben. Der vom Kläger übergebene Seminarplan hat folgenden Inhalt:

"Freitag, 16.10.92:
Anreise nach Kreta

Samstag, 17.10.92:
vormittags: z.T. noch Anreise auf Kreta
nachmittags: Begrüßung der Teilnehmerinnen
und Teilnehmer, ausführliche
Vorstellungsrunde: "Ich und
meine Arbeit" (3 UStd.)

Sonntag, 18.10.92:
vormittags: Probleme am Arbeitsplatz: Teil-
nehmer/innen berichten
(3 UStd.)
nachmittags: Differenzierung I: Kommunikati-
onsprobleme am Arbeitsplatz
(3 UStd.)

Montag, 19.10.92:
vormittags: Kommunikationsprobleme am Ar-
beitsplatz/ Teil B (3 UStd.)
nachmittags: Kommunikationsübungen zur Er-
weiterung der Kommunikativen
Kompetenz (3 UStd.)

Dienstag, 20.10.92:
vormittags: Differenzierung II : Wahrneh-
mungsprobleme am Arbeitsplatz
(3 UStd.)
nachmittags: Wahrnehmungsprobleme am Ar-
beitsplatz/ Teil B (3 UStd.)

Mittwoch, 21.10.92:
vormittags: Wahrnehmungsübungen zur Erwei-
terung Komplexer Bewußtheit der
Situation (Awareness); Teil A:
Selbstwahrnehmung (3 UStd.)
nachmittags: Fortsetzung vom Vormittag;
Teil B : Fremdwahrnehmung
(3 UStd.)

Donnerstag, 22.10.92:
vormittags: Transfer: Übertragung des Ge-
lernten aus den Übungsphasen
auf die konkrete berufliche Si-
tuation der Teilnehmer/innen/
Teil A (3 UStd.)
nachmittags: Fortsetzung vom Vormittag
(3 UStd.)



Freitag, 23.10.92:
vormittags: Abschlußkritik, Reflexion des
Gelernten, Offene Fragen etc.
(3 UStd.)
nachmittags: z.T. Rückreisebeginn auf Kreta

Samstag, 24.10.92:
Rückreise"

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.500,00 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1992 auf
den sich ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, auf Kreta habe nur in der Zeit vom 17. - 21. Oktober 1992 ein Gestalt-Kommunikations-Workshop stattgefunden, bei dem über den Freizeitwert hinaus allenfalls Persönlichkeitsbildung, nicht aber berufliche Weiterbildung stattgefunden habe. In der Berufungsinstanz hat der Kläger zusätzlich hilfsweise beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm 5 Tage Arbeitnehmerweiterbildungs-Freistellung aus dem Jahre 1992 zu gewähren.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung insgesamt zurückgewiesen. Der Kläger habe keinen Zahlungsanspruch nach Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz oder Vereinbarung. Ein möglicher Schadensersatzanspruch sei wegen Versäumung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen. Hiergegen wendet sich die Revision des Klägers, der weiterhin seine zweitinstanzlichen Anträge stellt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



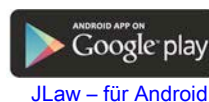
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers zum Hauptantrag ist unbegründet. Insoweit war sie zurückzuweisen. Hinsichtlich des Hilfsantrags ist die Revision des Klägers begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Zahlungsanspruch des Klägers zu Recht zurückgewiesen.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach §§ 1, 7 AWbG. Er ist von der Beklagten nicht nach diesen Vorschriften von der Arbeit freigestellt worden. Das ist aber Voraussetzung für diesen Anspruch (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 11. Mai 1993 - 9 AZR 231/89 - BAGE 73, 135 = AP Nr. 2 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW; vgl. weiter Senatsurteil vom 21. September 1993 - 9 AZR 429/91 - AP Nr. 2 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Das Landesarbeitsgericht hat eine besondere Vereinbarung der Parteien über eine nachträgliche Zahlungspflicht der Beklagten nach gerichtlicher Klärung des Streits der Parteien zum Inhalt der Veranstaltung zu Recht verneint (dazu vgl. Senatsurteile vom 19. Februar 1993 - 9 AZR 948/90 - BAGE 72, 200 = AP Nr. 1 zu § 9 BildungsurlaubsG Hessen; vom 24. August 1993 - 9 AZR 252/89 -



n.v. und vom 24. August 1993 - 9 AZR 240/90 - AP Nr. 9 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW). Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind unbegründet.

a) Die Gewährung des unbezahlten Sonderurlaubs auf einem Formular der Beklagten erweist sich wegen der besonderen Begründung und wegen der für die Auslegung maßgeblichen Umstände des Einzelfalls als atypische Vereinbarung. Der Senat kann das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts daher nur eingeschränkt überprüfen, ob das Berufungsgericht das Auslegungsrecht der §§ 133, 157 BGB verletzt hat oder nicht.

b) Die Verletzung von Auslegungsrecht ist nicht erkennbar. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht dem Begründungssatz im Sonderurlaubsantrag nicht den Erklärungsinhalt beigemessen, die Beklagte wolle sich verpflichten, das Arbeitsentgelt nach gerichtlicher Klärung zugunsten des Klägers nachzahlen. Der Satzteil sagt dazu auch im Zusammenhang mit der Vorgeschichte überhaupt nichts. Das Gegenteil ergibt sich vielmehr aus dem beistehend abgedruckten Hinweis. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die damalige Vorstellung beider Parteien über die Rechtslage nicht gewürdigt, ist unerheblich. Es ist nicht ersichtlich, inwieweit die bestrittenen Vorstellungen der Parteien für die Auslegung des gegengezeichneten Sonderurlaubsantrags als Schuldverpflichtung der Beklagten von Bedeutung sein kann. Die Erwartung, nach dem Seminar mit einer Zahlungsklage in Anspruch genommen zu werden, ist nicht gleichbedeutend mit einer schuldverpflichtenden Sondervereinbarung im Sinne der Rechtsprechung des Senats.



II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zum Schadenersatzanspruch des Klägers ist dagegen rechtsfehlerhaft und kann deshalb keinen Bestand haben. Der mögliche Schadenersatzanspruch des Klägers ist nicht nach § 19 Nr. 2 des Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden der Eisen-, Metall-, Elektro und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 29. Februar 1988 verfallen.

1. Der gesetzliche Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers ist auf das Kalenderjahr befristet. Er erlischt am Ende des Jahres, sofern er nicht nach § 5 Abs. 2 AWbG auf das Folgejahr übertragen ist. In diesem Fall erlischt er mit Ablauf des nächsten Jahres.

2. Hat sich der Arbeitgeber zu Unrecht geweigert, den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Freistellungsanspruch zu erfüllen, so entsteht mit dem Erlöschen des Erfüllungsanspruchs ein Schadenersatzanspruch nach den §§ 280 Abs. 1, 284 Abs. 1, 286 Abs. 1, 287 Satz 2, 249, 251 BGB. Dieser Schadenersatzanspruch ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht auf die Zeit des Folgejahres befristet. § 5 Abs. 2 AWbG findet weder direkt noch analog Anwendung.

3. Vielmehr unterliegt der Schadenersatzanspruch keinerlei gesetzlichen Befristungen, wohl aber der Ausschlußfrist des § 19 Nr. 2 und Nr. 4 MTV Metall. Er ist nämlich ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Vorschrift.



4. Der Kläger hat seinen Schadenersatzanspruch rechtzeitig im Sinne der Vorschrift geltend gemacht. Der Senat hat bereits zum Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub entschieden, daß der Schadenersatzanspruch auf Ersatzurlaub zwar auf einer anderen Anspruchsgrundlage als der Erfüllungsanspruch auf gesetzlichen oder tariflichen Urlaub beruht. Beide Ansprüche haben jedoch denselben Inhalt, nämlich Freistellung von der Arbeit. Wird der Schuldner eines Urlaubsanspruchs einmal zur Erfüllung eines Anspruches aufgefordert und damit darauf hingewiesen, daß der Arbeitnehmer seinen befristeten Anspruch nicht verfallen lassen will, genügt die verzugsbegründende Mahnung auf Erfüllung von Urlaub auch den Anforderungen an die tarifliche Ausschlußfrist hinsichtlich der zwischenzeitlich entstandenen Ersatzansprüche (Senatsurteil vom 22. Oktober 1991 - 9 AZR 373/90 - BAGE 68, 362, 366 f. = AP Nr. 1 zu § 47 SchwbG 1986; Senatsurteil vom 24. November 1992 - 9 AZR 549/91 - AP Nr. 23 zu § 1 BUrlG, zu 6 der Gründe).

5. So verhält es sich auch bei der Geltendmachung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz. Der Arbeitnehmer, der einmal Freistellung zu Weiterbildungszwecken verlangt hat und zu Unrecht abgewiesen worden ist, hat deutlich gemacht, daß er den nach dem Gesetz befristeten Anspruch nicht verfallen lassen will. Er muß ihn dann, wenn der Anspruch auf Freistellung sich wegen Zeitablaufs in einen auf dieselbe Handlung gerichteten Schadenersatzanspruch gewandelt hat, nicht noch einmal schriftlich geltend machen. Der Zweck der tariflichen Ausschlußfristen, alsbald Rechtsklarheit und Rechts-



frieden über Einzelansprüche im Arbeitsverhältnis zu schaffen (vgl. BAG Urteil vom 7. Februar 1995 - 3 AZR 483/94 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen), ist gewahrt.

III. Da das Landesarbeitsgericht nicht geprüft hat, ob die vom Kläger besuchte Veranstaltung den gesetzlichen Anforderungen des § 1 AWbG genügt oder nicht, muß die Sache hinsichtlich des Schadenersatzanspruchs an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden.

Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr zu prüfen haben, ob das Seminar auf Kreta der beruflichen Weiterbildung diene, wenn es so durchgeführt worden ist, wie es der Kläger von Anfang an hinsichtlich der Thematik, der Zeitaufteilung und der Dauer vortragen hat. Dabei wird das Landesarbeitsgericht die Widersprüche aufzuklären und zu würdigen haben, die sich aus dem Programmheft einerseits und dem Informationsblatt andererseits ergeben. Das Landesarbeitsgericht wird unter Berücksichtigung der vom Kläger vorgelegten Unterlagen und der dazu von der Beklagten abgegebenen Stellungnahme auch zu entscheiden haben, ob die Veranstaltung für jedermann zugänglich war.

Leinemann

Düwell

Dörner

Dr. Pühler

Trümner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)