

Aktenzeichen: 9 AZR 765/98
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 21. September 1999
- 9 AZR 765/98 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 4. Dezember 1996
- 6 Ca 607/96 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Juni 1998
- 2 Sa 214/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Freischichttage und Bildungsurlaub

Gesetz:

Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub (BildUrlG) § 1
Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 9

Leitsätze:

Nach §§ 1 und 2 BildUrlG hat ein Arbeitnehmer einen gesetzlich bedingten Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht. Besteht für einen Tag, an dem eine anerkannte Bildungsveranstaltung besucht wird, keine Arbeitspflicht, ist der Arbeitgeber nicht zu einem Freizeitausgleich verpflichtet, indem er den Arbeitnehmer an einem anderen Tag von der Arbeitspflicht freistellt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 765/98
2 Sa 214/97
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. September 1999

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

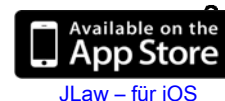
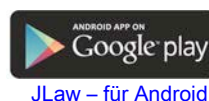
Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 21. September 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 Dr. Gaber und Ott für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 10. Juni 1998 - 2 Sa 214/97 - wird zurückgewiesen.



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



Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger nachträglich sechs Tage Arbeitsbefreiung gewähren muß.

Der Kläger ist seit 1973 bei dem beklagten Luftfahrtunternehmen angestellt. Er gehört zum Bodenpersonal und wird von der Beklagten im Schichtdienst auf dem Flughafen Frankfurt am Main eingesetzt. Die Lage der Arbeitszeit wird langfristig im voraus durch Schichtpläne festgelegt. Der Schichtplan des Klägers für 1995 sah nach siebentägigem Einsatz vom 16. bis 22. Oktober 1995 einen Freizeitblock vom 23. bis 26. Oktober 1995 und vom 4. bis 10. Dezember 1995 einen weiteren Block von vier Freischichttagen vom 11. bis 14. Dezember 1995 vor. Der Kläger beantragte bei der Beklagten für die Teilnahme am Schulungskurs „Der moderne PC-Arbeitsplatz“ vom 23. bis 27. Oktober 1995 und für die Schulung „Windows und Tabellenkalkulationen“ vom 11. bis 15. Dezember 1995 Bildungsurlaub. Zugleich bat der Kläger die Beklagte, die Freischichttage zu verlegen, damit er für den Besuch der Bildungsveranstaltungen an je fünf Tagen von der Arbeitspflicht befreit werden könne. Nach Überprüfung der Verlegungsmöglichkeiten teilte die Beklagte mit, nur jeweils einen der vier zusammenhängenden Freischichttage verlegen zu können. Für beide Bildungsveranstaltungen „genehmigte“ die Beklagte dann jeweils „zwei Tage Bildungsurlaub“. Dem widersprach der Kläger.

Mit der am 8. Februar 1996 erhobenen Klage hat er beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm sechs zusätzliche dienstfreie Tage im Rahmen des Schichtplanes zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein erstinstanzliches Klageziel.



Entscheidungsgründe

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß die Beklagte nicht verpflichtet ist, den Kläger an sechs Tagen von der Arbeitspflicht freizustellen.

1. Freistellungsansprüche nach § 1 Abs. 1 BildUrlG bestehen nicht.

Soweit die Beklagte für die Teilnahme an den von dem Kläger mitgeteilten Bildungsveranstaltungen vom 23. bis 27. Oktober 1995 und vom 11. bis 15. Dezember 1995 „Bildungsurlaub“ für je zwei Tage „genehmigte“ liegt darin die Abgabe der Erklärung, daß der Kläger zur beruflichen Weiterbildung im Sinne von § 1 Abs. 2 BildUrlG freigestellt werde. Damit hat die Beklagte den aus dem Jahre 1994 übertragenen Anspruch (§ 5 Abs. 8 BildUrlG) im Umfang von vier Tagen erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Der bis zum Ende 1995 nicht in Anspruch genommene restliche Bildungsurlaub der Jahre 1994 und 1995 ist spätestens mit Ablauf des Jahres 1996 vollständig untergegangen. Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG in Verb. mit § 2 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG auf die Dauer des Kalenderjahres befristet und wird nach Maßgabe des § 5 Abs. 8 BildUrlG längstens bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres übertragen. Spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums erlischt der Anspruch. Insoweit besteht kein Unterschied zu den Bildungsurlaubsgesetzen anderer Länder (vgl. BAG 24. Oktober 1995 - 9 AZR 547/94 - BAGE 81, 173).

2. Entgegen der Ansicht der Revision besteht kein Anspruch auf Ausgleich der Freizeit, die ein Arbeitnehmer aufwendet, um an einer anerkannten Veranstaltung der beruflichen Bildung teilzunehmen. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG ist ein Arbeitgeber nur verpflichtet, einen in Hessen beschäftigten Arbeitnehmer vor der Teilnahme an der nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BildUrlG so frühzeitig wie möglich mitgeteilten Bildungsveranstaltung freizustellen, soweit eine Arbeitspflicht besteht (vgl. BAG 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - BAGE 72, 200). Ein Anspruch auf den Ausgleich von Freizeit ist im BildUrlG nicht vorgesehen. In den für die Arbeitszeit maßgeblichen tariflichen Bestimmungen und der für den Beschäftigungsbetrieb geltenden Betriebsvereinbarung ist auch keine Regelung über Zeitgutschriften für den Besuch von Bildungsveranstaltungen enthalten. Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte sich gegenüber den Schichtarbeitern allgemein oder im Einzelfall gegenüber dem Kläger zu einem Freizeitausgleich verpflichtet hat, sind nicht festgestellt.



3. Die Beklagte ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zur Nachgewährung von Freischichten verpflichtet, in denen sich der Kläger weitergebildet hat. Der Kläger ist nicht wegen seiner Beschäftigung in einem flexiblen Schichtsystem bei der beruflichen Weiterbildung benachteiligt worden. Auch ein Arbeitnehmer mit regelmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit hat keinen Anspruch auf Freizeitausgleich, wenn sein Wunsch, an einer Bildungsveranstaltung teilzunehmen, mit arbeitsfreien Tagen zusammentrifft.

4. Der Kläger kann den geltend gemachten Freistellungsanspruch nicht damit rechtfertigen, daß sein Bildungsurlaubsanspruch aus 1994 und 1995 untergegangen ist.

Ein Schadenersatzanspruch setzt voraus, daß der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zuvor mit der Gewährung des Bildungsurlaubsanspruchs in Verzug gesetzt hatte (vgl. BAG 5. Dezember 1995 - 9 AZR 666/94 - BAGE 81, 328). Das war hier nicht der Fall. Denn der Kläger hat bis zum Fristablauf die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Inanspruchnahme nach § 5 BildUrlG nicht erfüllt. Nach § 5 Abs. 1 BildUrlG kann der Anspruch nur für die Teilnahme an nach § 9 BildUrlG anerkannten Bildungsveranstaltungen geltend gemacht werden. Der Kläger hat weder bis zum Fristablauf noch danach die Freistellung für eine bestimmte berufliche Weiterbildung, sondern eine Freistellung ohne jede Zweckbindung verlangt. Damit verlangt der Kläger mehr als die Wiedergutmachung des durch den Untergang der Bildungsurlaubsansprüche aus 1994 und 1995 eingetretenen Schadens. Nach § 249 BGB wäre die Beklagte im Falle des Schuldnerverzuges nur zu Ersatzfreistellungen für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen verpflichtet (vgl. BAG 2. Dezember 1997 - 9 AZR 686/96 - AP BildungsurlaubsG NRW § 7 Nr. 15 = EzA AWbG NW § 7 Nr. 27; 5. Dezember 1995 - 9 AZR 666/94 - BAGE 81, 328).

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

Leinemann

Reinecke

Düwell

Gaber

Ott



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS