

Aktenzeichen: 9 AZR 815/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. November 2008
- 9 AZR 815/07 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 31. August 2006
- 6 Ca 4876/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 18. Juli 2007
- 18 Sa 243/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitnehmerweiterbildung - Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses iSv. § 2 Satz 1 AWbG Nordrhein-Westfalen

Gesetze:

GG Art. 70, 72, 74; AWbG Nordrhein-Westfalen §§ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9; BGB § 269; SGB IV § 7; ZPO § 256

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 815/07
18 Sa 243/07
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Reinecke und Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Hintloglou und die ehrenamtliche Richterin Merte für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Juli 2007 - 18 Sa 243/07 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf bezahlte Freistellung aus dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (AWbG). 1

Der Kläger ist seit Februar 2000 als Flugbegleiter für das beklagte Luftfahrtunternehmen tätig. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise: 2

„1. Beginn, Art und Ende der Tätigkeit

Der Mitarbeiter wird ab 22.02.2000 im Bereich Flugbetrieb, dienstlicher Wohnsitz D, als Flugbegleiter/BAe eingestellt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass eine Mindestverweildauer an dem o. a. dienstlichen Wohnsitz von mindestens einem Jahr vereinbart wird.

Die Regularien des MTV § 4 Ziffer 6 bleiben jedoch unberührt, das heißt konkret, dass bei betrieblichen Erfordernissen eine Versetzung an einen anderen dienstlichen Wohnsitz erfolgen kann.“

Der Sitz der Beklagten ist N. Dort liegt auch der Schwerpunkt ihrer Technik. Verwaltung und Personalabteilung befinden sich in Do. Dort wird das Arbeitsverhältnis abgerechnet. Von Do aus wird der Einsatz des Klägers durch monatlich erstellte Dienstpläne mit wechselnden Anflugzielen gesteuert. Die 3



Ziele liegen idR außerhalb Nordrhein-Westfalens in Deutschland und anderen Teilen Europas.

Der Kläger nahm für das Jahr 2004 keinen Bildungsurlaub in Anspruch. Er verlangte im Herbst 2004 Bildungsurlaub für zwei Veranstaltungen im Jahr 2005. Es handelte sich um die Kurse „Spanisch für Anfänger I“ in der Zeit vom 6. bis 10. Juni 2005 und „Spanisch für Anfänger II“ in der Zeit vom 13. bis 17. Juni 2005. Veranstalter war der A. e. V. in D, der als Einrichtung der Weiterbildung nach § 23 aF Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen (1. WbG) anerkannt ist. Die Beklagte lehnte den Antrag des Klägers mit Schreiben vom 23. Dezember 2004 ab. Die Kurse wurden im Jahr 2005 auf die Zeiträume vom 1. bis 5. August 2005 und 8. bis 12. August 2005 verlegt. Der Kläger verlangte unter dem 16. Mai 2005 erneut Bildungsurlaub für die verlegten Veranstaltungen. Die Beklagte lehnte den weiteren Antrag mit Schreiben vom 1. Juni 2005 ab. Sie bot dem Kläger zugleich folgende Vereinbarung an:

- „a) Sie nehmen in der Zeit vom 1. bis 5. August 2005 an der vom A.-Bildungsforum durchgeführten Veranstaltung ‚Spanisch Anfänger I‘ und in der Zeit vom 8. bis 12. August 2005 an der Veranstaltung ‚Spanisch Anfänger II‘ in D teil.
- b) Die E. AG wird Sie hierfür unbezahlt freistellen.
- c) Sie lassen arbeitsgerichtlich klären, ob es sich bei den hier streitbefangenen Veranstaltungen um eine Bildungsmaßnahme handelt, die alle Voraussetzungen des AWbG NRW erfüllt, ob dieses Gesetz überhaupt auf fliegendes Personal mit ständig wechselndem Erfüllungsort anwendbar ist und ob es sich hier noch um eine zulässige Zusammenfassung gemäß § 3 Abs. 1 S. 2 AWbG NRW handelt.
- d) Sollten Sie rechtskräftig gewinnen, werden wir Ihnen die Vergütung für die Tage, an denen Sie unbezahlt freigestellt waren, nachzahlen.“

Der Prozessbevollmächtigte des Klägers antwortete darauf mit Schreiben vom 10. Juni 2005 ua.:

„Mein Mandant ist zunächst mit einer unbezahlten Freistellung für die Zeit der streitgegenständlichen Veranstaltung einverstanden, wird allerdings selbstverständlich eine Vergütung für diesen Zeitraum gerichtlich geltend



machen.“

Der Kläger nahm an den Veranstaltungen im August 2005 teil. Die Vergütung für die zehn Arbeitstage hätte 624,49 Euro brutto betragen.

Der Kläger meint, er habe für die Teilnahme an den beiden Veranstaltungen Anspruch auf Bildungsurlaub gehabt.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 624,49 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2005 zu zahlen;
2. hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet gewesen ist, ihn in der Zeit vom 13. Juni 2005 bis 17. Juni 2005 und 6. Juni 2005 bis 10. Juni 2005 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme an der Bildungsveranstaltung des A. e.V. Spanisch Anfänger I und Spanisch Anfänger II freizustellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, das AWbG sei auf fliegendes Personal nicht anzuwenden. Bei diesem liege der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses nicht in Nordrhein-Westfalen. Der Landesgesetzgeber habe keine Regelungskompetenz für Sachverhalte außerhalb Nordrhein-Westfalens. Jedenfalls habe der Kläger die Bildungsurlaubsansprüche für die Jahre 2004 und 2005 nicht zusammenfassen können.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag als derzeit unbegründet abgewiesen und dem Hilfsantrag stattgegeben. Es hat den Hilfsantrag dahin ausgelegt, dass die Verpflichtung der Beklagten zur Freistellung des Klägers für die Veranstaltungen im August 2005 festgestellt werden solle. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hält die Beklagte an ihrem Antrag auf Abweisung der gesamten Klage fest. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

- A. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Hilfsantrag zu Recht stattgegeben. 11
- I. Der Hilfsantrag ist so zu verstehen, dass der Kläger die Verpflichtung der Beklagten zur Freistellung von der Arbeitspflicht für die beiden Veranstaltungen des A. e. V. festgestellt wissen will, an denen er im August 2005 tatsächlich teilnahm. 12
1. Das Revisionsgericht hat den Antrag als prozessuale Willenserklärung selbst auszulegen (*st. Rspr., vgl. für die Parteibezeichnung zB BAG 28. August 2008 - 2 AZR 279/07 - Rn. 16; für das Verhältnis von Haupt- und Hilfsantrag Senat 15. April 2008 - 9 AZR 111/07 - Rn. 16, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 39 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 27*). Entscheidend ist, welchen Sinn die Erklärung aus objektiver Sicht nach dem tatsächlichen Vorbringen der klagenden Partei hat (*vgl. BAG 28. August 2008 - 2 AZR 279/07 - aaO*). 13
2. Der Kläger besuchte die Veranstaltungen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in den Zeiträumen vom 1. bis 5. August 2005 und 8. bis 12. August 2005. Er wies bereits in der Klageschrift auf die Verlegung der Termine von Juni auf August 2005 hin. Für die Beklagte und das Gericht war deshalb ersichtlich, dass sich sein Begehren nicht auf die im Hilfsantrag versehentlich genannten Daten des Besuchs der ursprünglich für Juni 2005 vorgesehenen Veranstaltungen, sondern auf die Daten der tatsächlich im August 2005 besuchten Veranstaltungen bezog. 14
- II. Der Hilfsantrag ist zulässig. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. 15
1. Aus der vom Kläger angenommenen Freistellungspflicht in der Vergangenheit ergeben sich noch Rechtsfolgen für die Gegenwart (*vgl. Senat* 16



15. März 2005 - 9 AZR 104/04 - zu I 2 der Gründe, BAGE 114, 70). Der Kläger will Entgeltfortzahlungsansprüche festgestellt wissen.

2. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der Feststellung der Freistellungs- und der Entgeltfortzahlungspflicht der Beklagten. Die Feststellungsklage ist nicht wegen Vorrangs der Leistungsklage unzulässig. 17

a) Der Vorrang der Leistungsklage gilt nicht uneingeschränkt. Eine Feststellungsklage ist zulässig, wenn mit ihr eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Überlegungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (*vgl. nur BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 783/06 - Rn. 16; 11. März 2008 - 3 AZR 358/06 - Rn. 15, EzA BetrAVG § 4 Nr. 7*). 18

b) Diese Erfordernisse sind gewahrt. Das der Vollstreckung nicht zugängliche Feststellungsurteil ist geeignet, den Konflikt endgültig zu lösen und weitere Prozesse zu vermeiden. 19

aa) Zwischen den Parteien besteht lediglich Streit über das „Ob“ der Freistellungspflicht, nicht über die Ausgestaltung der Vergütungsfortzahlungspflicht. 20

bb) Hinzu kommt, dass der Kläger zunächst einen Leistungsantrag gestellt hat. Das Arbeitsgericht hat diesen Antrag wegen der Vereinbarung vom 10. Juni 2005 rechtskräftig als derzeit unbegründet abgewiesen. Es hat den Vertrag dahin ausgelegt, dass dem Kläger vor einer rechtskräftigen Entscheidung über die Freistellungspflicht keine Entgeltfortzahlungsansprüche zustehen sollten (*zu der Auslegung einer ähnlichen Vereinbarung Senat 21. September 1993 - 9 AZR 422/91 - zu I 3 a der Gründe*). 21

III. Der Hilfsantrag ist begründet. Die Beklagte war verpflichtet, den Kläger in den Zeiträumen vom 1. bis 5. August 2005 und 8. bis 12. August 2005 unter Fortzahlung seines Arbeitsentgelts für die Teilnahme an den Veranstaltungen „Spanisch für Anfänger I und II“ freizustellen (§ 3 Abs. 1 iVm. § 1 Abs. 1 bis 3, § 2 Satz 1 und § 7 Satz 1 AWbG). 22



1. Die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger ist Arbeitnehmer (§ 2 Satz 1 AWbG). Das Arbeitsverhältnis besteht seit dem Jahr 2000. Die Wartezeit des § 3 Abs. 3 AWbG von sechs Monaten war daher bei Antragstellung im Herbst 2004 und Mai 2005 verstrichen. 23
2. Der Kläger verlangte die Freistellung für die beiden Termine im Juni 2005 im Herbst 2004. Nach der Verlegung der Veranstaltungen von Juni auf August 2005 machte er auch die Freistellung für die Zeiträume vom 1. bis 5. August 2005 und 8. bis 12. August 2005 rechtzeitig - dh. mindestens sechs Wochen vor Beginn der ersten Bildungsveranstaltung (§ 5 Abs. 1 Satz 1 AWbG) - unter dem 16. Mai 2005 schriftlich geltend. Die Beklagte übte kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 5 Abs. 2 Satz 1 oder § 5 Abs. 4 Satz 1 AWbG aus. Sie stellte den Kläger für die beiden Veranstaltungen von seiner Arbeitspflicht frei und lehnte nur die Entgeltfortzahlung ab (vgl. Senat 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - zu A II der Gründe, BAGE 72, 200). 24
3. Der Anspruch des Klägers folgt nicht schon aus der Freistellung. 25
- a) Das AWbG verpflichtet den Arbeitgeber in § 1 Abs. 1, den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freizustellen. Die Freistellungspflicht ist ferner aus § 3 Abs. 7, § 4 Abs. 1 und 2 sowie § 5 Abs. 1 bis 4 AWbG zu ersehen. Der Weiterbildungsanspruch ist ein gesetzlich begründeter Freistellungsanspruch. Erfüllt der Arbeitgeber den gesetzlichen Freistellungsanspruch, ist er nach § 7 Satz 1 AWbG zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Er darf den Arbeitnehmer nach dem AWbG nicht unter dem Vorbehalt der Klärung von Rechtsfragen freistellen und die Vergütungsfortzahlung zunächst ablehnen (vgl. zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz Senat 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - zu A III 1 der Gründe, BAGE 72, 200). Die Abgabe einer Freistellungs-erklärung zum Zweck der Arbeitnehmerweiterbildung ist Voraussetzung der Entgeltfortzahlungspflicht nach § 7 Satz 1 iVm. § 1 Abs. 1 AWbG (vgl. Senat 7. Dezember 1993 - 9 AZR 325/92 - zu 1 der Gründe, AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 8 = EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 7 Nr. 15; 21. September 1993 - 9 AZR 422/91 - zu I 2 der Gründe; 24. August 1993 - 9 AZR 240/90 - zu II 1 der Gründe, BAGE 74, 99). 26



- b) Die Beklagte erfüllte die Ansprüche des Klägers aus dem AWbG hier jedoch nicht. Sie gewährte ihm keinen Bildungsurlaub unter Vorbehalt. Vielmehr bot sie ihm unter dem 1. Juni 2005 unbezahlten Sonderurlaub und die spätere Vergütung der Freizeit für den Fall des rechtskräftigen Obsiegens des Klägers an. Dieses Angebot nahm der Kläger mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 10. Juni 2005 an. Eine solche Vereinbarung ist rechtlich wirksam. Sie macht es den Arbeitsvertragsparteien möglich, den Streit über die Qualität einer Bildungsveranstaltung und die Anspruchsberechtigung nachträglich gerichtlich auszutragen (*vgl. Senat 24. August 1993 - 9 AZR 240/90 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 74, 99; 9. Februar 1993 - 9 AZR 648/90 - zu A III 2 der Gründe, BAGE 72, 200*). 27
4. Die Erfordernisse der geltend gemachten gesetzlichen Weiterbildungsansprüche sind gewahrt. 28
- a) Die Sprachkurse „Spanisch für Anfänger I und II“ sind berufliche Arbeitnehmerweiterbildung iSv. § 1 Abs. 1 bis 3 AWbG. 29
- aa) Der veranstaltende A. e. V. ist eine nach § 23 aF 1. WbG anerkannte Einrichtung. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts steht zwischen den Parteien außer Streit, dass die Sprachkurse nach den Bestimmungen des 1. WbG durchgeführt wurden und nicht der Gewinnerzielung dienen (§ 9 Abs. 1 AWbG). 30
- bb) Die Sprachkurse entsprachen inhaltlich den Anforderungen, die § 1 Abs. 3 AWbG an berufliche Arbeitnehmerweiterbildung stellt. 31
- (1) Veranstaltungen dienen der beruflichen Weiterbildung, wenn sie Kenntnisse für den ausgeübten Beruf oder jedenfalls Kenntnisse vermitteln, die im erlernten oder ausgeübten Beruf verwendet werden können (*vgl. etwa Senat 15. März 2005 - 9 AZR 104/04 - zu II 1 c bb (1) der Gründe, BAGE 114, 70; 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - zu II 1 der Gründe, AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 7 Nr. 26*). Es genügt, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die der Arbeit- 32



nehmer zum auch nur mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers in seinem Beruf verwenden kann (vgl. Senat 21. September 1993 - 9 AZR 258/91 - zu A II 2 c aa der Gründe, BAGE 74, 218; 15. Juni 1993 - 9 AZR 261/90 - zu II 2 der Gründe, BAGE 73, 225; siehe heute § 1 Abs. 3 Satz 3 AWbG).

(2) Die Beklagte hat ihr früheres Bestreiten des Vortrags des Klägers zum Erfordernis des zumindest mittelbar wirkenden Vorteils für den Arbeitgeber in der Revisionsinstanz ausdrücklich fallengelassen. Zwischen den Parteien ist nun unstreitig, dass der Bildungsinhalt der im Unterricht vermittelten Spanischkenntnisse in der Tätigkeit des Klägers als Flugbegleiter zumindest mittelbar vorteilhaft für die Beklagte verwendet werden kann. Die Sprachkenntnisse weisen bei zukunftsorientierter Betrachtung in den Zeitpunkten der Entscheidungen der Beklagten einen objektiv nachvollziehbaren oder fördernden Bezug zu der Dienstleistungstätigkeit eines Flugbegleiters im internationalen Luftverkehr auf. Sie können bei der Arbeit verwendet und damit kontinuierlich nutzbringend eingesetzt werden (zum nötigen kontinuierlichen Berufsbezug und zum maßgeblichen Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitgebers bei zukunftsgerichteter beruflicher Weiterbildung Senat 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - zu II 1, 2 b der Gründe, AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 23 = EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 7 Nr. 26). Die Nützlichkeit von Kenntnissen der spanischen Sprache wird durch das Übergewicht der englischen Sprache im internationalen Flugverkehr nicht ausgeschlossen. Der Kläger brauchte nicht darzulegen, dass er seine Tätigkeit künftig mithilfe der Spanischkenntnisse besser versehen kann (vgl. Senat 21. Oktober 1997 - 9 AZR 510/96 - zu II 2 b (3) der Gründe, aaO).

33

b) Der Kläger ist Anspruchsberechtigter iSv. § 2 Satz 1 AWbG.

34

aa) § 2 AWbG lautet:

35

„§ 2

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt nach diesem Gesetz sind Arbeiter und Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben (Arbeitnehmer). Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit



Beschäftigten sowie ihnen Gleichgestellte und andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.“

bb) Diese Erfordernisse sind gewahrt. Der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses der Parteien iSv. § 2 Satz 1 AWbG befindet sich in Nordrhein-Westfalen. Dafür sprechen Wortlaut, Zusammenhang und Zweck des AWbG. 36

(1) Das „Beschäftigungsverhältnis“ in § 2 Satz 1 AWbG entspricht nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Beschäftigung in § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV. Danach ist Beschäftigung „die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“. Es kann auf sich beruhen, ob und wie der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Beschäftigungsverhältnisses vom arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitsverhältnisses abzugrenzen ist (*zu der Kontroverse ErfK/Rolfs 9. Aufl. § 7 SGB IV Rn. 33 ff.*). Entgegen der Ansicht der Revision stellt der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses in § 2 Satz 1 AWbG nicht auf den Ort ab, an dem die Arbeitsleistungen tatsächlich erbracht werden. Beschäftigungsverhältnis nach § 2 Satz 1 AWbG ist bei einem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis. 37

(a) Erster Anhaltspunkt ist der Bezug des Beschäftigungsverhältnisses zum Arbeitnehmer in § 2 Satz 1 AWbG. Die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist das Arbeitsverhältnis, das durch den Arbeitsvertrag begründet wird. 38

(b) Auf dieses Verständnis deutet auch die Fiktion der Arbeitnehmereigenschaft in § 2 Satz 2 AWbG hin. In Heimarbeit Beschäftigte, ihnen Gleichgestellte und andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern allenfalls in einem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis. Sie sollen ebenfalls Anspruch auf Weiterbildung haben und werden insoweit wie Arbeitnehmer behandelt. Die 39



Gesetzessystematik lässt erkennen, dass der Landesgesetzgeber mit dem Begriff des Beschäftigungsverhältnisses in § 2 Satz 1 AWbG einen Oberbegriff für beide Personengruppen - Arbeitnehmer und wie Arbeitnehmer zu behandelnde Personen - verwenden wollte.

(2) Der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses der Parteien liegt in Nordrhein-Westfalen und damit im Geltungsbereich des AWbG. 40

(a) Sinn des Schwerpunkterfordernisses in § 2 Satz 1 AWbG ist die beschränkte Regelungskompetenz des nordrhein-westfälischen Landesgesetzgebers. Der Bund hat von seiner Gesetzgebungskompetenz auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, das der konkurrierenden Gesetzgebung zuzuordnen ist (*Art. 70, 72 Abs. 1, Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG*), nicht abschließend mit Sperrwirkung für die Länder Gebrauch gemacht. Die Länder sind deshalb befugt, den Bildungsurlaub von Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet gesetzlich zu regeln (*BVerfG 15. Dezember 1987 - 1 BvR 563/85 ua. - zu C I der Gründe, BVerfGE 77, 308; Senat 15. März 2005 - 9 AZR 104/04 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 114, 70; inhaltlich einschränkend für die politische Weiterbildung Kania Anm. EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 7 Nr. 16 zu III; zum hessischen Schwerpunkterfordernis Schiefer Schulung und Weiterbildung im Arbeits- und Dienstverhältnis Rn. 387*). 41

(b) Die beschränkte Regelungskompetenz des Landesgesetzgebers ist gewahrt, wenn der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bei Tätigkeiten mit wechselnden Einsatzorten mithilfe einer organisatorischen Zuordnung bestimmt werden kann. Für den Weiterbildungsanspruch ist es unschädlich, dass aus den Umständen kein Ort iSv. § 269 Abs. 1 2. Alt. BGB zu entnehmen ist, an dem die Arbeitspflicht gewöhnlich erfüllt wird. 42

(aa) Flugbegleiter im internationalen Flugverkehr haben keinen bestimmten Arbeitsort. Sie erbringen ihre Arbeitsleistungen überwiegend während des Flugs ohne Bezug zu einem bestimmten Land oder Staat. Das Flugzeug ist nur das „Arbeitsgerät“ der Flugzeugbesatzung, das sich in verschiedenen Ländern und Staaten befinden kann. Die organisatorische Zuordnung zu einer konkreten 43



Niederlassung und die teilweise Eingliederung in deren Organisationsstruktur begründen keinen gewöhnlichen Arbeitsort (*Senat 13. November 2007 - 9 AZR 134/07 - Rn. 37 und 39 mwN, AP EGBGB nF Art. 27 Nr. 8 = EzA EGBGB Art. 30 Nr. 9; zum Problem des Erfüllungsorts für entsandte Arbeitnehmer allgemein BAG 12. Juni 1986 - 2 AZR 398/85 - zu B V 3 b der Gründe, AP Brüsseler Abkommen Art. 5 Nr. 1 = EzA BGB § 269 Nr. 2*).

(bb) Die Arbeitnehmergruppe der Flugbegleiter gehört dennoch zu den Anspruchsberechtigten des § 2 Satz 1 AWbG. Dafür spricht insbesondere der Gesetzeszweck. Gesetzgeberisches Ziel des Anspruchs auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Weiterbildung aus §§ 2, 3 und 7 AWbG ist, die Weiterbildung in zeitlich größerem Rahmen zu ermöglichen, Arbeitnehmer sowie ihnen gleichgestellte Personen finanziell zu entlasten und sie damit zu motivieren, verstärkt Weiterbildungsbemühungen zu unternehmen (*vgl. zum niedersächsischen Weiterbildungsanspruch Senat 15. März 2005 - 9 AZR 104/04 - zu II 2 d bb der Gründe, BAGE 114, 70*). Diesem Gesetzeszweck liefe es zuwider, Arbeitnehmer, für die kein gewöhnlicher Arbeitsort ermittelt werden kann, vom Kreis der Anspruchsberechtigten auszunehmen.

44

(cc) Die Umstände, die nach den insoweit unangegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zwischen den Parteien unstreitig sind, zeigen, dass der Kläger organisatorisch der Verwaltungseinheit in Do zugeordnet ist. Dort wird das Arbeitsverhältnis abgerechnet und von der Personalabteilung verwaltet. Ein starkes Indiz für eine organisatorische Eingliederung in Do ist vor allem, dass die Dienstpläne in Do erstellt werden. Mit ihnen wird entschieden, welche Flüge dem Kläger zugewiesen werden. Die Beklagte übt damit ihr Weisungsrecht hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit aus (*vgl. Senat 13. November 2007 - 9 AZR 134/07 - Rn. 48, AP EGBGB nF Art. 27 Nr. 8 = EzA EGBGB Art. 30 Nr. 9*). Sie bestimmt mit den Flugplänen darüber hinaus die konkreten Arbeitsinhalte. Auf die mit einer Aufklärungsfrage der Revision be-
anstandete Feststellung des Berufungsgerichts, dass die Einsätze des Klägers von Do aus erfolgten, kommt es nicht an. Entscheidend ist, dass die Beklagte von dort aus ihr inhaltliches und zeitliches Direktionsrecht ausübt. In der

45



Gesamtschau der unstreitigen Umstände liegt der organisatorische Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses in Do. Der Sitz der Beklagten in N ist für die organisatorische Abwicklung des Arbeitsverhältnisses von geringerer Bedeutung (*kritisch zu den „Zwangswirkungen“ für ein in einem anderen Land ansässiges Unternehmen Roßmann/Ebert TranspR 2004, 26, 27*).

5. Der Weiterbildungsanspruch für das Jahr 2004 ging nicht am 31. Dezember 2004 unter. Der Kläger fasste seine Freistellungsansprüche für die Jahre 2004 und 2005 von jeweils fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr wirksam zusammen. 46

a) Eine Zusammenfassung der Ansprüche auf Arbeitnehmerweiterbildung für zwei Kalenderjahre iSv. § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG hat zum Ziel, die beiden Ansprüche zu einem Anspruch von zehn Kalendertagen zu vereinigen. 47

aa) Eine Zusammenfassung kommt nur in Betracht, wenn der Weiterbildungsanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr im Zeitpunkt der Erklärung des Arbeitnehmers noch besteht. Der Erklärung muss zu entnehmen sein, dass der Anspruch auf Weiterbildung nicht in diesem, sondern im nächsten Jahr erfüllt werden soll (*vgl. Senat 11. Mai 1993 - 9 AZR 126/89 - zu 3 b der Gründe, AP BildungsurlaubsG NRW § 3 Nr. 2 = EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 3 Nr. 1*). Eine Zusammenfassung im Vorgriff auf einen weiteren künftigen Weiterbildungsanspruch ist keine Anspruchsübertragung iSv. § 3 Abs. 4 iVm. § 5 Abs. 2 AWbG. 48

bb) Eine sog. Vorgriffszusammenfassung setzt im Fall der Teilnahme an mehreren Veranstaltungen ferner voraus, dass die bis zu zehntägige Freistellung zum Besuch inhaltlich-thematisch verbundener Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden soll (*vgl. Senat 11. Mai 1993 - 9 AZR 126/89 - zu 3 a der Gründe, AP BildungsurlaubsG NRW § 3 Nr. 2 = EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 3 Nr. 1*). 49

b) Diese Voraussetzungen sind erfüllt. 50



- aa) Der Kläger verlangte im Herbst 2004, als der Weiterbildungsanspruch für das Jahr 2004 noch bestand, Bildungsurlaub von zehn Arbeitstagen für Zeiträume im Jahr 2005. 51
- (1) Das AWbG sieht im Unterschied zu anderen Weiterbildungsgesetzen kein Einverständnis des Arbeitgebers mit der Zusammenfassung der Ansprüche vor (*zu einem solchen Erfordernis zB LAG Schleswig-Holstein 20. November 2007 - 5 Sa 285/07 - Rn. 40, NZA-RR 2008, 288*). Der Kläger musste daher entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht binnen einer Woche seit der Mitteilung der verweigerten Freistellung durch die Beklagte seinerseits schriftlich mitteilen, er werde gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen. § 5 Abs. 4 Satz 1 1. Halbs. AWbG gilt für die Zusammenfassung von Ansprüchen nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AWbG nicht. Dafür spricht nicht nur das fehlende Zustimmungserfordernis, sondern auch, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Zusammenfassung nicht angeben muss, welche Veranstaltungen er besuchen will (*Senat 11. Mai 1993 - 9 AZR 126/89 - zu 3 b der Gründe, AP BildungsurlaubsG NRW § 3 Nr. 2 = EzA Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 3 Nr. 1*). Bezeichnet der Arbeitnehmer die Veranstaltungen bei der Zusammenfassung nicht, kann der Arbeitgeber keine Freistellungserklärung abgeben. 52
- (2) Der Kläger erhebt keinen Schadensersatzanspruch für einen untergegangenen Anspruch aus dem Jahr 2004. Er macht vielmehr den Erfüllungsanspruch geltend, der im Zeitpunkt der Zusammenfassung im Herbst 2004 noch bestand. Für den Erfüllungsanspruch kommt es auf ein Verschulden der Beklagten an der unterlassenen Freistellungserklärung zum Zweck der Weiterbildung nicht an. 53
- bb) Die von derselben Bildungseinrichtung, dem A. e. V., in D durchgeführten Veranstaltungen „Spanisch für Anfänger I und II“ in den Zeiträumen vom 1. bis 5. August 2005 und 8. bis 12. August 2005 hingen inhaltlich, zeitlich und organisatorisch zusammen. 54



B. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Düwell

Reinecke

Gallner

Hintloglou

Merte



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)