

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

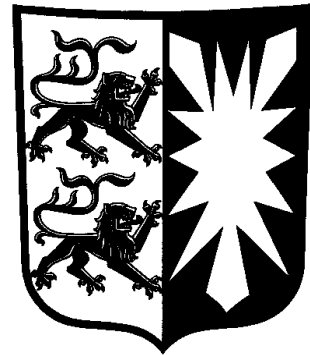
Aktenzeichen: 5 Sa 285/07

2 Ca 89 d/07 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 20.11.2007

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

...

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 20.11.2007 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 24.05.2007, Az. 2 Ca 89 d/07, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Gewährung von Bildungsurlaub nach dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz für das Land Schleswig-Holstein (BFQG).

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1999 als Verkäufer beschäftigt. Seit 2002 ist er in deren Filiale in N. eingesetzt und bezieht derzeit ein Monatsgehalt von € 1.950,00 brutto.

Mit Schreiben vom 29.12.2004 beantragte der Kläger die Übertragung seines Bildungsurlaubs für das Jahr 2004 auf das Jahr 2005 mit dem Hinweis, dass er beabsichtige, in der Zeit vom 08.07. bis 21.07.2005 an dem zweiwöchigen anerkannten Bildungsseminar „Bildungsreise: Ökologie im Korallenriff (Rotes Meer)“ in Ägypten teilzunehmen (Bl. 5 f. d. GA.). Mit Schreiben vom 02.02.2005 lehnte die Beklagte den beantragten Bildungsurlaub für den begehrten Zeitraum ab. Zur Begründung führte sie aus (Bl. 7 d. GA.):

- der Jahresurlaub ihrer Kollegen/innen des Abteilungsbereiches hat Vorrang
- in der von Ihnen gewünschten Zeit haben bereits die Mitarbeiter R. und S. vom 11.-16.07.05 sowie Herr G. vom 04.-09.07.05 und Frau B. vom 18.-23.07.05 Teile ihres Jahresurlaubs geplant.
- Ein zusätzlicher Urlauber, in diesem Fall Sie, würde die Verkaufsfähigkeit des Abteilungsbereiches nicht mehr sicherstellen und zu wirtschaftlichem Schaden führen.

Zugleich bot die Beklagte dem Kläger zwei zweiwöchige Alternativtermine im August und Oktober 2005 an. Unstreitig fand die o. g. Bildungsveranstaltung in diesen Monaten nicht statt. Mit Schreiben vom 09.02.2005 wies der Kläger die Ablehnungsgründe der Beklagten zurück (Bl. 32 d. GA.). Die Beklagte lehnte weiterhin die Gewährung von Bildungsurlaub während des genannten Zeitraums ab. Mit dem am 30.05.2005 eingeleiteten einstweiligen Verfügungsverfahren (ArbG Neumünster: 1 Ga 14 c/05) verfolgte der Kläger den diesbezüglichen Freistellungsanspruch nach dem BFQG weiter. Mit Urteil vom 22.06.2005 wies das Arbeitsgericht den Eilantrag des Klägers mangels Verfügungsgrund zurück. Der Kläger habe die Eilbedürftigkeit selbst verschuldet.

Mit Schreiben vom 27.08.2005 beantragte der Kläger eine Woche Bildungsurlaub für einen Englischkurs in der Zeit vom 10.10. bis 15.10.2005 (Bl. 39 d. GA.), gleichzeitig beantragte er die Übernahme einer Woche Bildungsurlaub auf das nächste Jahr. Die Beklagte bewilligte den beantragten einwöchigen Bildungsurlaub, den der Kläger auch nahm. Mit Anwaltsschreiben vom 30.11.2005 wiederholte der Kläger seinen Antrag, die eine Woche Bildungsurlaub des nicht in Anspruch genommenen verblockten Bildungsurlaubs 2004/2005 auf das Jahr 2006 zu übertragen. Auch diese Forderung lehnte die Beklagte unter dem 14.12.2005 ab. Mit Schreiben vom 29.12.2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Während des Laufs des folgenden Kündigungsschutzverfahrens war der Kläger bis Mai 2006 freigestellt. Auf Antrag des Klägers bewilligte die Beklagte mit Schreiben vom 06.10.2007 die Verblockung des Bildungsurlaubs 2006 mit demjenigen des Jahres 2007. Mit Schreiben vom 19.10.2006 beantragte der Kläger sodann (zusätzlichen) Bildungsurlaub für die Zeit vom 04.12. bis 08.12.2006 für die Bildungsmaßnahme „Business-NLP“ (Bl. 43 d. GA.) im Hinblick auf die Übertragung des noch nicht genommenen Bildungsurlaubs 2004, der mit dem Bildungsurlaub 2005 verblockt war. Die Beklagte lehnte die Gewährung dieses Bildungsurlaubs ab. Mit Urteil vom 22.11.2006 wies das Arbeitsgericht Neumünster (1 Ga 23 b/06) den erhobenen Eilantrag des Klägers zurück. Es fehle an einem Verfügungsanspruch. Lehne der Arbeitgeber die Freistellung zur Teilnahme an einer bestimmten zweiwöchigen Veranstaltung unter Berufung auf § 8 Abs. 2 BFQG ab, führe dies nicht dazu, dass dem Arbeitnehmer nunmehr unabhängig von der Erforderlichkeit der Verblockung ein Anspruch auf zweimal fünf Tage Freistellung zustehe. Dem Kläger stehe auch kein dementsprechender Schadensersatzanspruch zu. Auch als Schadensersatzanspruch könne der Kläger den verfallenen Freistellungsanspruch des Jahres 2004 nur geltend machen unter der Voraussetzung des § 8 Abs. 3 BFQG. Der Kläger habe sich aber dafür entschieden, im Jahr 2005 an einer einwöchigen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen.

Mit seiner am 18.01.2007 erhobenen Klage hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm einen über seinen aus dem laufenden Jahr entstehenden Bildungsurlaubsanspruch hinausgehenden Bildungsurlaub von einer Woche zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG. Dem Berufungsgesicht haben die Urteile des Arbeitsgerichts Neumünster vom 22.06.2005 (1 Ga 14 c/05) sowie vom 22.11.2006 (1 Ga 23 b/06) vorgelegen.

Mit Urteil vom 24.05.2007 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Übertragungsanspruch 2004 sei jedenfalls mit Ablauf des Jahres 2005 erloschen, da der Kläger mit den Schreiben vom 10.11. und 30.11.2005 nicht mitgeteilt habe, für welche konkrete Bildungsveranstaltung er die Übertragung des Bildungsurlaubs begehre. Dies sei aber nach § 7 Abs. 3 BFQG zwingend erforderlich gewesen. Dem stehe auch nicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.1995 (9 AZR 666/94) entgegen. Dass ein Bildungsurlaubsanspruch verjähren könne, sage nichts darüber aus, unter welchen Voraussetzungen seine Übertragung auf die Folgejahre zu erfolgen habe und verhindere nicht, dass ein Bildungsurlaubsanspruch erlösche.

Gegen dieses ihm am 20.06.2007 zugestellte Urteil hat der Kläger am 20.06.2007 beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt und diese am 17.08.2007 begründet.

Der Kläger trägt vor,

das angegriffene Urteil beziehe die erhöhten Voraussetzungen, die es für die Übertragung des Bildungsurlaubsanspruchs anwende, nicht auf die Übertragung eines Schadensersatzanspruchs, sondern schon auf seine Entstehung. Damit werde faktisch vorausgesetzt, dass ein Schadensersatzanspruch bei Nichterfüllung eines Bildungsurlaubsanspruchs nur dann entstehen könne, wenn der Schadensersatzberechtigte schon im Vorgriff auf einen später zu entstehenden Anspruch mitteilt, wofür er diesen nutzen wolle. Hierbei habe das Arbeitsgericht verkannt, dass die Ersatzansprüche auf einer anderen Rechtsgrundlage beruhten, als der originäre Freistellungsanspruch. In der Entscheidung vom 26.10.1995 (9 AZR 547/94) habe das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Bildungsurlaubsanspruch ohne Übertragung

mit Ablauf des Jahres erlösche, dass im Unterschied dazu der Schadensersatzanspruch nicht auf die Zeit des Folgejahres befristet sei. Das Arbeitsgericht habe zudem übersehen, dass der Anspruch verblockt gewesen sei, den er, der Kläger, für das Jahr 2005 geltend gemacht habe und der aufgrund der verschuldeten Weigerung der Beklagten, ihn freizustellen, teilweise nicht erfüllt werden können. Die Gesetzeslage sehe in diesen Fällen auch eine Verblockung mit dem nächst folgenden Jahr vor (hier: 2006). Ungeachtet dessen sei der Freistellungsanspruch nach § 8 Abs. 3 BFQG auf das Jahr 2006 zu übertragen gewesen. Mit der Verblockung sei ein einheitlicher Bildungsfreistellungsanspruch entstanden, der grundsätzlich einheitlich für eine zusammenhängende Veranstaltung zu gewähren sei. Es könne ihm nicht zum Schaden gereichen, dass er infolge der Weigerung der Beklagten, ihm den zweiwöchigen Bildungsurlaub zu bewilligen, nunmehr 2005 eine Woche Bildungsurlaub genommen habe. Dies habe auch seiner Schadensminderungspflicht entsprochen. Der zu ersetzende Schaden bestehe darin, dass durch die unberechtigte Verweigerung der Freistellung dieser Anspruch habe nicht mehr genutzt werden können. Hieran ändere auch der Umstand nichts, dass der originäre Anspruch im Verblockungsjahr 2005 trotz Verweigerung zunächst einmal bestehen blieb. Da es ihm, dem Kläger, nicht mehr möglich gewesen sei, eine zweiwöchige Veranstaltung zu finden, die seinem Bildungsbedürfnis gerecht wurde, sei der Anspruch untergegangen, in dem er ihn bis zum Ende des Jahres 2005 nicht genutzt habe.

Der Kläger beantragt,

auf seine Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 24.05.2007 – 2 Ca 89 d/07 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihm einen über seinen aus dem laufenden Jahr entstehenden Bildungsurlaubsanspruch hinausgehenden Bildungsurlaub von einer Woche zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Die Argumentation des Klägers könne nicht nachvollzogen werden. Der geltend gemachte Anspruch sei zumindest als Erfüllungsanspruch verfallen. Dies ergebe sich bereits aus der Tatsache, dass der Kläger erst am

29.12.2004 die Übertragung und Verblockung des Bildungsurlaubs 2004 mit demjenigen des Jahres 2005 beantragt habe. Der Kläger hätte zu jenem Zeitpunkt den Bildungsurlaub 2004 gar nicht mehr bis zum Jahresende realisieren können. Im Übrigen sei der Anspruch aus dem Jahr 2004 verwirkt, da der Kläger erst im Januar 2007 Klage erhoben habe. Der Kläger habe zwar in den Folgejahren Bildungsurlaub in Anspruch genommen, den von ihm für begründet gehaltenen Freistellungsanspruch 2004 von der Beklagten nicht erneut verlangt, weder als Erfüllungs- noch als Schadensersatzanspruch. Der Kläger verkenne die Systematik des BFQG und im Speziellen der §§ 7 und 8 BFQG.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den mündlich vorgetragene Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift vom 20.11.2007 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch gegenüber der Beklagten auf Freistellung für einen zusätzlichen einwöchigen, neben dem dem Kläger im laufenden Jahr bereits unstreitig zustehenden Bildungsurlaub. Dieser Anspruch ergibt sich weder aus § 7 Abs. 3 BFQG (1.) noch aus § 7 Abs. 3 i. V. m. § 8 Abs. 3 BFQG (2.). Dem Kläger steht auch kein dementsprechender Schadensersatzanspruch in Form der Naturalrestitution nach §§ 281 Abs. 1; 280 Abs. 1; 284 Abs. 1 BGB zu (3.).

1. Der Kläger macht mit der Klage nicht den Freistellungsanspruch für das laufende Jahr 2007 geltend. Vielmehr hat er unstreitig die Bildungsurlaubsansprüche der

Jahre 2006 und 2007 gemäß § 7 Abs. 3 BFQG verblockt. Ob er diesen zweiwöchigen verblockten Bildungsurlaub 2006/2007 genommen hat, entzieht sich der Kenntnis des Gerichts. Losgelöst hiervon begehrt der Kläger die Freistellung für den nicht realisierten (Teil) des verblockten Urlaubsanspruchs 2004/2005. Ein solcher Anspruch steht dem Kläger indessen nicht mehr zu. Es fehlt an einer Rechtsgrundlage. Soweit hier von Belang enthält das BFQG des Landes Schleswig-Holstein folgende Regelungen:

§ 7 Dauer der Freistellung

(1) Jede Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer soll die Teilnahme an einer einwöchigen Weiterbildungsveranstaltung ermöglicht werden.

(2) Der Anspruch auf Freistellung umfasst fünf Arbeitstage in einem Kalenderjahr. Wird regelmäßig an mehr als fünf Tagen in der Woche oder in Wechselschicht gearbeitet, so erhöht sich der Anspruch auf sechs Arbeitstage. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so verringert sich der Anspruch entsprechend.

(3) Der Anspruch auf Freistellung in einem Kalenderjahr kann mit dem des vorangegangenen Jahres bis zum Doppelten des Anspruchs nach Absatz 1 verbunden werden, soweit es für die Teilnahme an Veranstaltungen der Weiterbildung erforderlich ist. (Verblockung). Die Erforderlichkeit richtet sich nach der Art der Veranstaltung und ist vom Träger der Veranstaltung im Rahmen des behördlichen Anerkennungsverfahrens (§ 20) nachzuweisen. Mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers kann eine Verblockung auch im Vorgriff auf künftige Freistellungsansprüche oder über mehr als zwei Jahre erfolgen.

(4) Die Freistellung soll an aufeinanderfolgenden Tagen gewährt werden; sie kann auch an einzelnen Tagen gewährt werden.

§ 8 Gewährung der Freistellung

(1) Die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der Beschäftigten. Sie haben der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Absicht, Freistellung zu beanspruchen, so früh wie möglich, in der Regel sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung, mitzuteilen. Hierbei ist die Anerkennung der Veranstaltung nach § 20 nachzuweisen.

(2) Die Freistellung zu dem beantragten Zeitpunkt kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber versagt werden, wenn betriebliche oder dienstliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Versagung ist unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(3) Ist die Freistellung für das laufende Kalenderjahr versagt worden, ist der Freistellungsanspruch auf das folgende Jahr zu übertragen. In diesem Fall können im folgenden Jahr der Freistellung Versagungsgründe nicht entgegengehalten werden.

(4) ...“

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Freistellung im jetzt laufenden Kalenderjahr für den aus dem Jahr 2004 resultierenden Weiterbildungsanspruch.

a) Nach § 7 Abs. 1 BFQG ist der Anspruch auf Teilnahme an einer anerkannten Weiterbildungsveranstaltung grundsätzlich an das Kalenderjahr gebunden. Eine Ausnahme hiervon bietet § 7 Abs. 3 BFQG. Nach dieser Vorschrift kann der Bildungsurlaub für das laufende Jahr mit demjenigen des Folgejahres verblockt werden. Der verbundene Freistellungsanspruch des laufenden Jahres wird in diesem Fall erst im nächsten Jahr realisiert. Von dieser Vorschrift hat der Kläger im Hinblick auf den Bildungsurlaub 2004 Gebrauch gemacht. Er hat indessen im Jahre 2005 den verblockten Bildungsurlaub 2004/2005 unstreitig nicht genommen. Die ursprünglich vom Kläger beantragte zweiwöchige Weiterbildungsmaßnahme „Ökologie im Korallenriff“ am Roten Meer in Ägypten hatte die Beklagte unter Berufung auf Erholungsurlaubsansprüche anderer Mitarbeiter abgelehnt. Das vom Kläger gegen die Versagung eingeleitete einstweilige Verfügungsverfahren hat das Arbeitsgericht mangels Eilbedürftigkeit zurückgewiesen. Anstelle des verblockten Bildungsurlaubs 2004/2005 hat der Kläger sodann im Jahr 2005 nur den einwöchigen, ihm nach § 7 Abs. 1 BFQG zustehenden Bildungsurlaub 2005 realisiert. Der Bildungsurlaub 2004 konnte nicht isoliert, sondern nur zum Zwecke der Verblockung unter den speziellen Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 1 u. 2 BFQG auf das Jahr 2005 übertragen werden. Vor diesem Hintergrund war es dem Kläger auch nur möglich, für die Teilnahme an der einwöchigen Weiterbildungsmaßnahme „Englisch“ im Oktober 2005 den Bildungsurlaub 2005 einzusetzen und nicht denjenigen aus dem Jahr 2004. Der Bildungsurlaubsanspruch 2004 ist nach Ablauf des Jahres 2005 verfallen. Eine automatische oder einseitig vom Arbeitnehmer gewünschte Übertragung auf die nachfolgenden Jahre sieht das BFQG nicht vor. Eine Verblockung eines Bildungsurlaubsanspruchs mit dem demjenigen des übernächsten Jahres ergibt sich insbesondere nicht aus § 7 Abs. 3 S. 3 BFQG. Diese Verblockungsmöglichkeit im Vorgriff auf künftige Freistellungsansprüche setzt die Zustimmung des Arbeitgebers voraus, die hier unstreitig nicht vorlag.

b) Der Kläger kann sich in Bezug auf den Erfüllungsanspruch des Bildungsurlaubs 2004 aber auch nicht mit Erfolg auf § 8 Abs. 3 BFQG berufen. Danach findet eine

Übertragung des Freistellungsanspruchs auf das folgende Jahr statt, wenn die Freistellung für das „laufende Kalenderjahr“ versagt worden ist. Diese Voraussetzungen liegen hier aber nicht vor. Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagte die Freistellung für den verblockten Bildungsurlaub 2004/2005 in der Zeit vom 08.07. bis 21.07.2005 versagt hat. § 8 Abs. 3 BFQG betrifft nach dem eindeutigen Wortlaut nur den Bildungsurlaub des jeweils laufenden Kalenderjahres, nicht hingegen den verblockten Bildungsurlaub des Vorjahres mit demjenigen des laufenden Jahres. Nach § 8 Abs. 3 BFQG wird im Falle der Versagung mithin nur der Bildungsurlaub des laufenden Jahres auf das Folgejahr übertragen, nicht aber der verblockte und nicht genommene Bildungsurlaub aus dem Vorjahr. Der Kläger hat den Bildungsurlaub 2005 unstreitig genommen, sodass eine Übertragung desselben auf das Kalenderjahr 2006 unstreitig nicht erfolgen konnte. Eine Übertragung des nicht realisierten Bildungsurlaubs 2004 auf die nächstfolgenden Jahre (zum Zwecke der Verblockung) ergibt sich aus § 8 Abs. 3 BFQG nicht.

An dieser Stelle muss sich der Kläger auch entgegenhalten lassen, dass eine Übertragung des Bildungsurlaubs 2004 ohnedies nur zum Zwecke der Verblockung mit demjenigen eines Folgejahres in Betracht kommt. Der Kläger hat der Beklagten indessen nicht angezeigt, dass er im Jahre 2006 oder 2007 an einer Fortbildungsmaßnahme teilzunehmen wünschte, für die eine Verblockung erforderlich war. Vielmehr will der Kläger (nunmehr), dass der nicht realisierte Bildungsurlaub 2004, der ohne die Verblockung untergegangen wäre, separat auf die Folgejahre übertragen wird. Dies ist indessen nach der eindeutigen Gesetzeslage ausgeschlossen.

2. Dem Kläger steht aber auch kein entsprechender Schadensersatzanspruch in Form der Naturalrestitution zu.

a) Entgegen der Auffassung des Klägers befand sich die Beklagte in Bezug auf die Gewährung des verblockten Bildungsurlaubs nicht in Verzug. Nach §§ 281 Abs. 1; 280 Abs. 1; 284 Abs. 1 BGB hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn dieser mit seiner Freistellungsverpflichtung in Verzug geraten ist und der Freistellungsanspruch infolgedessen untergegangen ist. Ein möglicher Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen unberechtigter

Verweigerung der beantragten Freistellung nach dem BFQG durch den Arbeitgeber ist gemäß § 249 BGB auf die Wiederherstellung des Zustandes gerichtet, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre (BAG, Urt. v. 05.12.1995 - 9 AZR 666/94 -, AP Nr. 22 zu § 1 BildungsurlaubsG NRW).

b) Die Voraussetzungen des Schadensersatzanspruchs lagen hier nicht vor. Die Beklagte befand sich in Bezug auf die Gewährung des verblockten Bildungsurlaubs 2004/2005 nicht in Verzug. Dies hat sie schon daran dokumentiert, dass sie dem Kläger mit Schreiben vom 02.02.2005 zwei weitere Ausweichtermine genannt hat. Die Beklagte hat die Freistellung für den verblockten Bildungsurlaub 2004/2005 zum Zwecke einer Bildungsreise ins Ausland („Ökologie im Korallenriff“) nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern nur zu dem vom Kläger gewünschten Zeitraum. Die Beklagte war mithin während des gesamten Jahres 2005 leistungsbereit. Insoweit unterscheidet sich die vorliegende Fallgestaltung auch von derjenigen, die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 05.12.1995 – 9 AZR 666/94 – zugrunde lag. Der Kläger hätte den verblockten Freistellungsanspruch im Jahre 2005 nur abzurufen brauchen. Dies hat er – aus welchen Gründen auch immer – nicht getan. Der Kläger hat die Beklagte mithin gar nicht erst in Verzug gesetzt.

3. Der Schadensersatzanspruch folgt aber auch nicht aus §§ 283; 281 Abs. 1; 275 Abs. 1; 249 Abs. 1 BGB.

a) Sofern der Anspruch untergegangen ist und der Schuldner nach § 275 BGB von seiner Leistungspflicht frei geworden ist, kann der Gläubiger anstelle der Leistung nach § 283 BGB einen Schadensersatz verlangen, wenn der Schuldner das Leistungshindernis zu vertreten hat.

b) Diese Voraussetzungen liegen hier indessen auch nicht vor.

aa) Hieran ändert auch der Umstand nichts, dass die vom Kläger gewünschte Weiterbildungsmaßnahme in der Zeit vom 08.07. bis 21.07.2005 nur einmal im Jahr 2005 angeboten und von der Beklagten abgelehnt wurde. Dem Kläger ist zwar Recht zu geben, dass die Teilnahme an einer bestimmten Weiterbildungsveranstaltung der

freien Wahl des Beschäftigten unterliegt, § 8 Abs. 1 S. 1 BFQG. Diese Vorschrift gewährleistet nur, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht vorschreiben kann, an bestimmten nach § 20 Abs. 1 BFQG behördlich anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen oder grundsätzlich nicht teilzunehmen. Sofern der Arbeitnehmer Bildungsurlaub beanspruchen will, hat er dem Arbeitgeber dies möglichst frühzeitig mitzuteilen. Der konkrete Bildungsurlaub ist mithin nicht von einer Einverständniserklärung des Arbeitgebers abhängig (Ole Müller, Das Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz Schleswig-Holstein, S. 45). Der Arbeitgeber kann lediglich die Freistellung „zu dem beantragten Zeitpunkt“ unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 S. 1 BFQG versagen.

bb) Gegenüber der Wahlfreiheit nach § 8 Abs. 1 BFQG soll § 8 Abs. 2 BFQG einen Ausgleich schaffen, in dem dem Arbeitgeber ein Versagungsrecht eingeräumt wird, mit welchem betriebliche und soziale Hinderungsgründe berücksichtigt werden können. Die Freistellung zu dem beantragten Zeitraum kann vom Arbeitgeber versagt werden, wenn betriebliche bzw. dienstliche Gründe oder Urlaubsansprüche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Beklagte hat vorliegend unbestritten vorgetragen, dass in den vom Kläger gewünschten beiden Wochen bereits jeweils zwei Mitarbeiter in Urlaub waren und durch den „Ausfall“ eines weiteren Verkäufers die Verkaufsfähigkeit des Abteilungsbereichs nicht mehr sichergestellt sei und zu wirtschaftlichen Einbußen führe. Die Beklagte beruft sich mithin in Bezug auf die Versagung des im Juli 2005 gewünschten zweiwöchigen Bildungsurlaubs sowohl auf entgegenstehende Urlaubsansprüche anderer Mitarbeiter als auch auf betriebliche Gründe. Im Gegensatz zu anderen Weiterbildungsgesetzen (Berlin: § 1 Abs. 3; Bremen: § 7 Abs. 2; Hamburg: § 7 Abs. 2; Hessen: § 5 Abs. 1; Niedersachsen: § 8 Abs. 2; Nordrhein-Westfalen: § 5 Abs. 3) und zum Bundesurlaubsgesetz (§ 7 Abs. 1 BurlG) räumt § 8 Abs. 2 BFQG dem Arbeitgeber schon bei der Existenz gewöhnlicher betrieblicher oder dienstlicher Gründe ein Versagungsrecht ein. Die Regelung fordert nicht, dass die betrieblichen Gründe „dringend“ oder „zwingend“ sein müssen. Diese schlichten, betrieblichen Gründe umfassen sowohl Betriebsablaufstörungen als auch wirtschaftliche Belange.

cc) Der auf Naturalrestitution gerichtete Schadensersatz ist unbegründet, weil der Beklagten ein Versagungsgrund zustand. Die von der Beklagten vorgetragene Versagungsgründe sind in sich schlüssig, zumal der gewünschte Bildungsurlaub in vollem Umfang in die schleswig-holsteinischen Sommerferien fiel, in denen naturgemäß Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern ihren Jahresurlaub nehmen. Der Jahresurlaub anderer Mitarbeiter hat auch Vorrang vor dem Bildungsurlaubsanspruch anderer Arbeitnehmer. Dies wird vom Kläger auch nicht bestritten. Es ist zudem auch nachvollziehbar und schlüssig, dass durch die gleichzeitige Abwesenheit mehrerer Verkäufer die Verkaufstätigkeit leidet und damit betriebliche Belange tangiert sind. Dem steht auch nicht entgegen, dass auch in anderen Zeiten mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig in Urlaub sind. Urlaubsansprüche kann ein Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 BUrlG nur versagen, wenn „dringende“ betriebliche Belange entgegenstehen. Bei der Gewährung von Erholungsurlaub muss der Arbeitgeber mithin weitaus größere betriebliche Ablaufstörungen in Kauf nehmen, als bei der Gewährung von Bildungsurlaub nach dem BFQG. Der Kläger verkennt an dieser Stelle, dass die geforderte Freistellung nach § 8 Abs. 2 BFQG bereits versagt werden kann, wenn einfache betriebliche Belange der Freistellung entgegen stehen.

dd) Es kann letztlich dahingestellt bleiben, ob der Beklagten ein Versagungsrecht nach § 8 Abs. 2 BFQG zustand oder nicht. Der Kläger hat die von der Beklagten angeführten Versagungsgründe nicht anerkannt und hinsichtlich der Gewährung des Bildungsurlaubs vom 07.07. bis zum 21.07.2005 in ein gerichtliches Eilverfahren angestrengt. Das Arbeitsgericht Neumünster hat die einstweilige Verfügung mangels Eilbedürftigkeit zurückgewiesen (Urteil vom 22.06.2005 - 1 Ga 14 c/05 -). In den Gründen des Beschlusses hat das Arbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beklagte den Bildungsurlaub bereits am 02.02.2005 abgelehnt hatte und der Kläger durch rechtzeitige Erhebung einer Klage Mitte/Ende März 2005 die strittige Frage der Versagungsgründe noch rechtzeitig vor dem Beginn der Weiterbildungsveranstaltung durch Urteil im Klageverfahren hätte geklärt werden können. Dieses Urteil ist rechtskräftig geworden. Es ist dem Kläger nunmehr unter dem Gesichtspunkt des überwiegenden Mitverschuldens (§ 254 BGB) verwehrt, Schadensersatz nach §§ 283, 280, 249 BGB zu beanspruchen, obgleich er den Erfüllungsanspruch hätte rechtzeitig durchsetzen können. Insbesondere vor dem Hintergrund der frühzeitigen

Mitteilung durch die Beklagte Anfang Februar 2005 muss sich der Kläger entgegenhalten lassen, dass er seine Ansprüche zu spät zur gerichtlichen Überprüfung gestellt hat. Hierauf hat das Arbeitsgericht zu Recht in dem Urteil vom 22.06.2005 (1 Ga 14 c/05) hingewiesen. Nachdem die Beklagte den Freistellungsanspruch im Februar 2005 abgelehnt hatte, hätte der Kläger überdies noch insgesamt zehn Monate Zeit gehabt, seinen verblockten Bildungsurlaub 2004/ 2005 im Jahre 2005 zu realisieren. Der Kläger hat sich indessen dafür entschieden, „nur“ den separaten Bildungsurlaub 2005 in Anspruch zu nehmen.

ee) Ungeachtet dessen scheidet der auf Naturalrestitution gerichtete Schadensersatzanspruch auch deshalb, weil der Kläger den verfallenen Bildungsurlaub 2004 nur unter der Voraussetzung des § 8 Abs. 3 BFQG (verblockt) geltend machen könnte. Der Bildungsurlaub war nur unter der Voraussetzung der Verblockung auf das Jahr 2005 übertragen worden. Durch einen auf Naturalrestitution gerichteten Schadensersatz müsste der Kläger so gestellt werden, als würde die Verblockung des Bildungsurlaubs 2004 mit dem Bildungsurlaub 2007 für die Teilnahme an einer zweiwöchigen Weiterbildungsmaßnahme erforderlich sein. Der Kläger hat indessen weder in seinem Antrag noch schriftsätzlich dargetan, dass er die beantragte einwöchige Freistellung zum Zwecke der Verblockung mit dem Bildungsurlaub des laufenden Jahres (2007) für die Teilnahme an einer zweiwöchigen Weiterbildungsmaßnahme benötigt.

4. Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG. Es handelt sich ausschließlich um eine am Einzelfall orientierte Entscheidung.