



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau B. von N., I.-de-G.-Straße 54, N.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. W., Rechtsanwälte GbR, D.
allee 29, N.,

g e g e n

die M. hilfe X. gGmbH, vertreten durch den Geschäftsführer S.
K., C. straße 74, N.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte N. H. u. a.,
Unternehmerverband Soziale Dienste und
Bildung, E. Landstraße 7, E.

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 15.11.2016
durch den Richter am Arbeitsgericht Krause als Vorsitzenden sowie den ehren-
amtlichen Richter Naß und den ehrenamtlichen Richter Hecker

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 22.06.2016 (2 Ca 927/16) wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell.

Die am 16.02.1953 geborene, schwerbehinderte Klägerin war von 2003 bis zum 29. Februar 2016 bei der Beklagten als Heilpädagogin beschäftigt. Im September 2009 schlossen die Parteien einen Altersteilzeitvertrag, der am 05.11.2010 modifiziert wurde. Nach der letzten Fassung des Vertrages vom 03.09.2009 / 05.11.2010 begann die Altersteilzeit am 01.12.2009 und endete am 29.02.2016. Die Arbeitszeit wurde auf die Hälfte der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit reduziert und im Blockmodell verteilt. Der Altersteilzeitvertrag enthält zur Verteilung der Arbeitszeit und zum Urlaub folgende Regelungen:

„§ 3 Arbeitszeit / Verblockung

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des / der Beschäftigten beträgt ab Beginn der Altersteilzeit die Hälfte der bisher vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Das sind nunmehr 17,5 Stunden/Woche. ...
2. Die Arbeitszeit wird so verteilt, dass sie im ersten Abschnitt des Altersteilzeitverhältnisses vom 01.12.2009 bis 30.11.2012 voll geleistet wird (Arbeitsphase). Es folgt eine Teilzeitphase vom 01.12.2012 bis zum 28.02.2013. Die Beschäftigte wird anschließend ab dem 01.03.2013 bis zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses am 29.02.2016 von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase). ...

§ 7 Urlaubsanspruch

1. Der/die Beschäftigte erhält kalenderjährlich 31 Arbeitstage Erholungsurlaub.
2. Für das Kalenderjahr des Wechsels in die Freistellungsphase wird der Anspruch auf Urlaub anteilig für die Arbeitsphase berechnet.
3. Urlaubsansprüche gelten mit der Freistellung als erfüllt.“

Bis zum Eintritt in die Freistellungsphase nahm die Klägerin ihren gesamten vertraglichen Urlaub inklusive der fünf zusätzlichen Urlaubstage pro Jahr aufgrund der Schwerbehinderung in natura. Am 01.03.2013 bestanden unstreitig keine noch nicht erfüllten Urlaubsansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis.

Mit ihrer am 23.03.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 01.04.2016 zugestellten Klage hat die Klägerin die Zahlung einer Urlaubsabgeltung für nicht genommene Urlaubstage aus der Freistellungsphase begehrt.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, dass auch in der Freistellungsphase ein Anspruch auf Urlaub entstehe, der abzugelten sei. Sie habe pro Jahr einen Anspruch von 36 Urlaubstagen erworben. Daher stehe ihr eine Urlaubsabgeltung für die drei Jahre der Freistellungsphase in Höhe von 9.315,00 € brutto zu (1.868,76 € Monatsgehalt x drei Monate = 5.606,28 € / 65 Arbeitstage = 86,25 € pro Urlaubstag x 36 Urlaubstage x drei Jahre). Die Erfüllungsregelung durch Freistellung im Altersteilzeitvertrag sei unwirksam, da die Klägerin nicht im Vorhinein auf ihre Urlaubsansprüche habe verzichten können. In jedem bestehenden Arbeitsverhältnis müsse nach Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der europäischen Union ein Urlaubsanspruch entstehen und erfüllt werden. Da der Urlaub in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht genommen werden könne, sei er wie bei einer Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Insofern sei die Rechtslage mit der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vergleichbar. Nur das BEEG enthalte eine Kürzungsmöglichkeit des Urlaubsanspruchs im bestehenden Arbeitsverhältnis.

Sie hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.315,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1.04.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, dass mit Gewährung des Urlaubs in der Arbeitsphase sämtliche Urlaubsansprüche erfüllt worden seien und dass während der Freistellungsphase kein abzugeltender Urlaubsanspruch entstanden sei. Während der „Vorarbeit“ in der Arbeitsphase habe die Klägerin bereits den Urlaub in voller Höhe erhalten, da der Urlaub nicht nur im Umfang der halbierten Arbeitszeit gewährt worden sei. Die von der Klägerin herangezogene Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH sei nicht einschlägig, da bei einer Arbeitsunfähigkeit anders als der Freistellung in der Altersteilzeit die Arbeitspflicht fortbestehe. Der Arbeitnehmer sei lediglich aus persönlichen Gründen nicht in der Lage, zu arbeiten. Daher

seien die Fallkonstellationen nicht zu vergleichen. Ein möglicher Urlaubsanspruch aus der Freistellungsphase sei jedenfalls aufgrund der Regelung in § 7 Abs. 3 des Altersteilzeitvertrages durch Freistellung erfüllt worden. Schließlich seien mögliche Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013 – 2015 bereits verfallen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.06.2016 die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass trotz des bestehenden Arbeitsverhältnisses der Klägerin ein Urlaubsabgeltungsanspruch in der geltend gemachten Höhe nicht zustehe. Gemäß § 7 Abs. 3 des Altersteilzeitvertrages habe sie in der Freistellungsphase keine neuen Urlaubsansprüche erworben, die von der Beklagten abzugelten seien. Wenn der Urlaub im Wechseljahr nur anteilig entstehe, folge daraus gleichzeitig, dass für die Freistellungsphase kein neuer Urlaubsanspruch entstehe. Ebenso wie sich die Verpflichtung zur Arbeitsleistung auf die Arbeitsphase beschränke, müsse sich auch die Verpflichtung zur Erteilung von Erholungsurlaub auf die Arbeitsphase beschränken. Nur während der Arbeitsphase sei auch die Gewährung von Erholungsurlaub überhaupt möglich. Der Urlaubsanspruch in dem während der Freistellung noch bestehenden Arbeitsverhältnis sei durch die besondere Ausgestaltung des Altersteilzeitvertrages im Blockmodell erfüllt worden.

Gegen das ihr am 27.06.2016 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 01.07.2016 Berufung eingelegt und diese durch anwaltlichen Schriftsatz, der am 03.08.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist, begründet.

Die Klägerin ist der Auffassung, das erstinstanzliche Urteil sei widersprüchlich. Einerseits habe das Arbeitsgericht ausgeführt, dass in der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch entstehe. Andererseits stellten die Urteilsgründe darauf ab, dass ein in der Freistellungsphase entstandener Urlaubsanspruch durch die Freistellung im Blockmodell gewährt worden sei. Die Auffassung, dass in der Freistellungsphase der verblockten Altersteilzeit kein Urlaubsanspruch entstehe, verstoße gegen Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, wonach in jedem Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub entstehe. Daher müsse auch ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während der dreijährigen Freistellungsphase der verblockten Altersteilzeit entstehen. Dadurch könne auch kein doppelter Urlaubsanspruch entstehen. Wenn die Klägerin in der gesamten Altersteilzeit täglich 50 % ihrer Arbeitsleistung erbracht hätte, erhielte sie auch ihren vollen Jahresurlaubsanspruch. Die Rechtslage könne sich bei einer verblockten Altersteilzeit nicht anders darstellen. In keinem Fall habe der in der Freistellungsphase entstandene Urlaub durch die Freistellung erfüllt werden können. Denn die Vergütung in der Freistellungsphase sei gar nicht zum Ausgleich eines Urlaubsanspruchs sondern aufgrund der Vorarbeit

in der aktiven Phase geleistet worden und dort bereits verdient worden. Es komme nicht darauf an, wie viele Arbeitsstunden täglich (Teilzeit oder Vollzeit) geleistet würden, da die gleiche Anzahl an Urlaubstagen entstünde.

Hätte sie daher im Rahmen der Altersteilzeit über sechs Jahre täglich jeweils die Hälfte der zuvor vertraglich vereinbarten Stunden gearbeitet, hätten ihr auch 36 Urlaubstage pro Jahr zugestanden, mithin 216 Urlaubstage in sechs Jahren. Durch die Verblockung der Alterszeit habe sie in den ersten drei Jahren insgesamt nur 108 Urlaubstage erhalten, sodass am Ende der Freistellungsphase weitere 108 Urlaubstage abzugelten seien.

Schließlich sei die Freistellungsphase auch nicht vergleichbar mit der einseitigen Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge während des Laufs der Kündigungsfrist. Anders als bei der einseitigen Freistellung habe die Klägerin vereinbarungsgemäß während der gesamten sechsjährigen Altersteilzeit Arbeitsleistungen zu erbringen und habe diese lediglich aus der zweiten Hälfte der Altersteilzeit in die erste Hälfte verlegt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 22.06.2016 (2 Ca 927/16) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie 9.315,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.04.2016 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Urlaubsanspruch bei einer von der üblichen 5-Tage-Woche abweichenden Arbeitszeit pro-rata-temporis umzurechnen sei. Bei der Umrechnung des Urlaubsanspruchs sei nicht auf einen Wochenzeitraum abzustellen, sondern auf den Vertragszeitraum der Altersteilzeit. Die zeitratierliche Berechnung des Urlaubsanspruchs könne sich somit auch nur auf Tage mit Arbeitspflicht in der Arbeitsphase beziehen. Zudem sei der Klägerin auch der gesamte Urlaub zu 100 % während der Arbeitsphase gewährt worden, in der die Klägerin volle Tage gearbeitet und auch volle Tage Urlaub erhalten habe.

Jedenfalls sei in § 7 Abs. 3 des Altersteilzeitvertrages ausdrücklich vereinbart worden, dass Urlaubsansprüche mit der Freistellung als erfüllt gelten würden.

Diese Regelung sei vergleichbar mit einer unwiderruflichen Freistellung im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung. Auch hier könne rechtswirksam zwischen den Parteien die Erfüllung etwaiger noch bestehender Urlaubsansprüche durch die Freistellung vereinbart werden. Das BAG habe in mehreren Entscheidungen (BAG 15.03.2005 – 9 AZR 143/04 -; 10.05.2005 – 9 AZR 196/04 -; 16.10.2012 – 9 AZR 234/11 -) für den Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase der Altersteilzeit entschieden, dass in diesem Jahr der Urlaub nur anteilig entstehe. Daraus folge bereits, dass in der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch entstehe. Auch der EuGH gehe davon aus, dass bei einer vertraglich vereinbarten bezahlten Freistellung kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entstehe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 1, 2 lit. b), 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Der zulässige Zahlungsantrag ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung aus § 7 Abs. 4 BUrlG.

1. Die Klägerin hatte zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Altersteilzeitvertrages, auf den es für einen Abgeltungsanspruch ankommt, keine unerfüllten Urlaubsansprüche aus der Zeit der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung vom 01.12.2009 bis zum 28.02.2013 mehr.

Nach § 7 Abs. 4 BUrlG wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch um, ohne dass weitere Handlungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers erforderlich sind (BAG 20.1.1998, NZA 1998, 816; 19.8.2003, AP BUrlG § 7 Nr. 29; ErfK/Gallner BUrlG § 7 Rn. 71-72). Die Abgeltung nicht gewährten Urlaubs erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG 20. 4. 2012 – 9

AZR 504/10 –, AP BUrlG § 7 Nr. 58). Das Arbeitsverhältnis endet i.S.v. § 7 Abs. 4 BUrlG erst mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsvertrags. Ist das Arbeitsverhältnis ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, endet es zum vereinbarten Endtermin und nicht bereits mit dem Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase (BAG 16.10.2012 - 9 AZR 234/11 -, AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 98; 10. 5. 2005 – 9 AZR 196/04 –, AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 88; vgl. auch BAG 15. 3. 2005 – 9 AZR 143/04 –, AP BUrlG § 7 Nr. 31).

Bei der rechtlichen Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses am 29.02.2016 bestand kein unerfüllter Urlaubsanspruch der Klägerin aus der Zeit der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung mehr. Die Klägerin hat unstreitig bis zum Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ihren vertraglichen und gesetzlichen Urlaubsanspruch durch die Gewährung des Urlaubs in natura erhalten.

2. Die Klägerin hatte zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Altersteilzeitvertrages auch keine unerfüllten Urlaubsansprüche aus der Zeit der Freistellungsphase der Altersteilzeit 01.03.2013 bis zum 29.02.2016 mehr. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell entstehen unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt (neue) Urlaubsansprüche mehr.

a) In der Zeit der Freistellung der Klägerin vom 01.03.2013 bis zum 29.02.2016 ist kein Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 BUrlG i.V.m. § 7 Abs. 1 des Altersteilzeitvertrages entstanden. In der Freistellungsphase werden nur bereits erworbene Ansprüche zeitversetzt ausbezahlt (dazu aa). Urlaubsansprüche können dann nicht mehr erfüllt werden (dazu bb) und entstehen auch nicht mehr neu (dazu cc). Darin liegt auch keine Benachteiligung aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung (dazu dd).

aa) In der Freistellungsphase der Altersteilzeit wird lediglich das bereits erarbeitete Entgelt und Urlaubsentgelt anteilig und zeitversetzt ausbezahlt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, hat der Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell während der Freistellungsphase Anspruch auf die durch seine Vorarbeit in der Arbeitsphase erworbenen Entgeltansprüche (vgl. BAG 11.04.2006 - 9 AZR 369/05 -, AP ATG § 2 Nr. 7; 04.10.2005 - 9 AZR 449/04 -, AP ATG § 3 Nr. 16; 24.06.2003 - 9 AZR 353/02 -, AP ATG § 4 Nr. 1). Im Blockmodell der Altersteilzeit tritt der Arbeitnehmer während der Arbeitsphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Er hat hierdurch Entgelte

erarbeitet, die nicht im Monat der Arbeitsphase ausgezahlt, sondern für die spätere Freistellungsphase zeitversetzt angespart werden. Der Arbeitnehmer erarbeitet sich damit im Umfang seiner Vorleistungen zum einen Ansprüche auf die spätere Zahlung der Bezüge und zum anderen einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistungspflicht (BAG 24.06.2003 - 9 AZR 353/02 -, AP ATG § 4 Nr. 1) und damit ein Zeitguthaben. Das während der Freistellungsphase ausgezahlte Entgelt ist daher Gegenleistung für die bereits während der Arbeitsphase geleistete, über die verringerte Arbeitszeit hinausgehende Arbeit. Die Berechnung der in der Arbeitsphase angesparten und in der Freistellungsphase zu zahlenden Entgelte hat „zeitversetzt“ zu erfolgen (vgl. BAG 11.04.2006 - 9 AZR 369/05 -, AP ATG § 2 Nr. 7). Die Teilzeitvergütung ist während des Zeitraums der Freistellungsphase auszuzahlen, der in seiner Lage dem Zeitraum der Arbeitsphase entspricht (BAG 19.12.2006 - 9 AZR 230/06 -, AP ATG § 3 Nr. 19).

bb) Nach diesen Grundsätzen entsteht in der Altersteilzeit im Blockmodell der gesamte Urlaubsanspruch in der Arbeitsphase. In der Freistellungsphase selbst kann ein Urlaubsanspruch gar nicht erfüllt werden.

Aufgrund der besonderen Struktur des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Rahmen des Blockmodells entsteht - über die gesamte Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses - wegen der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung lediglich ein insgesamt nur hälftiger Urlaubsanspruch, der - wie die Arbeitsleistung - ebenfalls in der ersten Phase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, also in der Arbeitsphase, „geblockt“ zu erfüllen ist. Ebenso wie sich die Verpflichtung zur Arbeitsleistung auf die Arbeitsphase beschränkt, muss sich auch die Verpflichtung zur Erteilung von Erholungsurlaub auf die Arbeitsphase beschränken. Wegen der Vorleistung des Arbeitnehmers während der Arbeitsphase erhält der Arbeitnehmer daher während der Dauer des Altersteilzeitvertrages in der Summe den Urlaub, der seiner Vorleistung während der Arbeitsphase entspricht, und zwar nicht zeitlich versetzt und während der Arbeitsphase für die spätere Freistellungsphase angespart, sondern allein während der Arbeitsphase (LAG Hessen 27.05.2013 - 17 Sa 93/13 -; vgl. auch Schaub/Vogelsang, ArbR-Hdb, 13. Aufl., § 83, Rdnr. 32). Aus diesem Grund können während der Freistellungsphase Urlaubsansprüche auch gar nicht erfüllt werden (BAG 15.03.2005 - 9 AZR 143/04 -, AP BUrIG § 7 Nr. 31; LAG Hessen 27.05.2013 - 17 Sa 93/13 -, BeckRS 2013, 72569).

cc) In der Freistellungsphase entstehen aufgrund der besonderen ungleichmäßigen Verteilung der Altersteilzeit im Blockmodell keine Urlaubsansprüche mehr, die mangels Erfüllbarkeit abzugelten wären.

Das Bundesurlaubsgesetz ist konzipiert für den Fall einer durchgehenden Beschäftigung bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage der Woche. In welchem Umfang Urlaubsansprüche im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses entstehen, wenn die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt ist, lässt sich dem Bundesurlaubsgesetz nicht unmittelbar entnehmen. Die insoweit maßgeblichen Grundsätze müssen daher aus den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes erst entwickelt werden (BAG 14.02.1991 - 8 AZR 97/990 -, AP BUrIG § 3 Teilzeit Nr. 1, NZA 1991, 777). Dies führt zu einer Umrechnung des Urlaubsanspruchs. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger Arbeitstagen einer Woche als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben entsprechend der Zahl der für sie maßgeblichen Arbeitstage ebenso Anspruch auf Erholungsurlaub wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (vgl. ErfK/Gallner, § 3 BUrIG, § 3, Rn. 13 ff.; LAG Heesen 27.05.2013 -17 Sa 93/13 -, BeckRS 2013, 72569). Nichts anderes kann für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis gelten, bei dem es sich ebenfalls um ein Teilzeitarbeitsverhältnis handelt, und zwar im Fall des Blockmodells um ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit. Der Übergang von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Teilzeitbeschäftigung findet bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bereits zu Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, also bei einem Blockmodell zu Beginn der Arbeitsphase, statt. Deshalb sind die Umrechnungsgrundsätze, die das Bundesarbeitsgericht für Teilzeitarbeitsverhältnisse entwickelt hat, auf das Blockmodell im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses als Ganzes entsprechend anwendbar (LAG Saarland 22.07.2015 - 1 Sa 39/15 -, BeckRS 2015, 72674; LAG Hessen).

Es ist in der Rechtsprechung und Literatur dabei umstritten, ob im Jahr des Wechsels von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase der Urlaubsanspruch anteilig gekürzt werden kann (verneinend: u.a. LAG Niedersachsen 19.05.2005 - 4 Sa 646/05 -; Rittweger/ Petri/ Schweigert, Altersteilzeit, § 7 TV-ATZ, Rn. 2; bejahend: u.a. LAG Saarland 22.07.2015 - 1 Sa 39/15 -; LAG Hessen 27.05.2013 - 17 Sa 93/13 -; LAG Heesen 11.06.2013 - 8 SaGa 224/13 -; Hock/ Klapproth, Probleme des TV ATZ, ZTR 200, 97 ,101; Nimscholz/ Oppermann/ Ostrrowicz, Altersteilzeit, Handbuch für die Personal- und Abrechnungspraxis, S. 80). Auf diesen Streit kommt es jedoch vorliegend nicht an, da die Klägerin unstreitig bis zum Eintritt in die Freistellungsphase Ihren Anspruch auf Erholungsurlaub vollständig erhalten hat. Einigkeit besteht bei allen oben genannten Meinungen jedoch im Hinblick auf die streitgegenständliche Frage: Aufgrund der besonderen

Struktur des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Rahmen des Blockmodells ist es ein interessengerechtes Ergebnis ist, dass in der Freistellungsphase selbst kein Urlaubsanspruch mehr entsteht (zusätzlich auch ErfK/ Rolfs ATG § 8 Rn. 13).

dd) Durch die anteilige Kürzung des Gesamturlaubsanspruchs in der (Alters-) Teilzeit wird die Klägerin auch nicht als teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin diskriminiert. Der im gesamten Zeitraum der Altersteilzeit geringere Urlaubsanspruch im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung beruht auf sachlichen Gründen.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

(1) Wenn in der Altersteilzeit nur die Freistellungsphase isoliert von der gesamten Teilzeit betrachtet würde, müssten während der Freistellungsphase an sich zusätzliche Urlaubsansprüche entstehen, weil es für das Entstehen des Urlaubsanspruchs nur auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht auf das tatsächliche Erbringen der Arbeitsleistung ankommt. Da aber in diesem Zeitraum eine Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers von vornherein nicht entstehen kann, wird hierfür auch kein Urlaubsanspruch begründet (Vogelsang in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 16. Auflage 2015, § 84 Rn. 10; LAG Saarland 22.07.2015 – 1 Sa 39/15 -, BeckRS 2015, 72674).

Die Umrechnung des Urlaubsanspruchs in der Teilzeit ist im Bundesurlaubsgesetz zwar nicht erwähnt, ergibt sich aber aus der Natur der Sache und entspricht herrschender Auffassung (Powietzka/Christ, NJW 2010, 3397; Fieberg, NZA 2010, 925; ErfK Gallner, § 3 BurlG, Rn. 13; Leinemann/Linck, DB 99, 1498; Spöner/Steinherr, TVÖD, § 26 Randziffer 163; LAG Hessen 30.10.2012 – 13 Sa 590/12 -, BeckRS 2013). Die dabei entstehende Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (vgl. EuGH 08.11.2012 C-229/11, C-230/11, Toltschin u.a., BeckRS 2012, 82370).

Die Minderung des Urlaubsanspruchs bei der Verteilung der Arbeitszeit im sog. Blockmodell der Altersteilzeit erfolgt bezogen auf den gesamten Zeitraum der Teilzeit. So entsteht in der verblockten Altersteilzeit der Urlaubsanspruch bezogen auf den gesamten Zeitraum der Teilzeit (hier sechs Jahre und drei Monate) nur anteilig, jedoch entsprechend der Verteilung der Arbeitszeit nicht gleichmäßig, sondern „verblockt“.

Dadurch wird der Urlaubsanspruch auch nicht gekürzt, wie die Klägerin meint; er entsteht aufgrund der Teilzeitbeschäftigung in der Altersteilzeit von vorneherein nur in anteiligem Umfang.

Wenn in der Freistellungsphase der verblockten Altersteilzeit zusätzliche Urlaubsansprüche entstehen würden, wäre der Arbeitnehmer besser gestellt als ein Arbeitnehmer im Rahmen eines Vollzeitarbeitsverhältnisses, denn er hätte letztlich den doppelten Urlaubsanspruch beziehungsweise einen entsprechenden Urlaubsabgeltungsanspruch (so auch LAG Saarland 22.07.2015 - 1 Sa 39/15 -, BeckRS 2015, 72674). Die Klägerin erhielte dann die doppelte Zahl an Urlaubstage gemessen an der Zahl ihrer tatsächlichen Arbeitstage. Sie erhielte letztlich genauso viele Urlaubstage in dem Zeitraum der (Alters-) Teilzeit wie ein Arbeitnehmer, der im gleichen Zeitraum in Vollzeit tätig war. Durch den im Verhältnis zur Vollzeit nur anteilig entstehenden Urlaub im Gesamtzeitraum erhält sie hingegen genauso viele Urlaubstage wie eine Teilzeitbeschäftigte, die regelmäßig jeden zweiten Tag in Vollzeit arbeitet.

(2) Sofern die Klägerin aus dem Berechnungsbeispiel im Schriftsatz vom 02.11.2016 mit dem Vergleich regelmäßiger Teilzeit zu einer Teilzeit im Blockmodell eine Benachteiligung herleiten will, so ist dies unzutreffend:

Hätte die Klägerin im Rahmen einer Altersteilzeit über sechs Jahre jeweils halbtags gearbeitet, hätte sie zwar 216 Urlaubstage (6 mal 36 Tage) erhalten, hätte aber auch noch sechs Jahre – wenn auch täglich nur die Hälfte – arbeiten müssen. Als finanzielle Komponente des Urlaubsanspruchs hätte sie dann für 216 Urlaubstage ein Urlaubsentgelt erhalten, das der reduzierten Arbeitszeit entsprochen hätte, also nur halb so hoch gewesen wäre wie bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit im sog. Blockmodell über sechs Jahre muss die Klägerin nur drei Jahre arbeiten und erhält entsprechend auch nur 108 Urlaubstage. Dafür erhält sie jedoch ein Urlaubsentgelt, das der vollen Arbeitszeit entspricht, also doppelt so hoch ist wie bei einer hälftigen Teilzeitbeschäftigung über sechs Jahre.

In der Summe ist das Urlaubsentgelt über sechs Jahre daher identisch.

b) Auch aus Art. 31 der Charta der Grundrechte der europäischen Union lässt sich kein Urlaubsanspruch für die Freistellungsphase in der verblockten Altersteilzeit herleiten, der nach § 7 Abs. 4 BurlG abzugelten wäre.

Die von der Klägerin angeführten europarechtlichen Bedenken gegen die nach deutschem Recht eindeutige Rechtslage verfangen nicht.

Art. 31 der Charta bestimmt:

„Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

Art. 7 („Jahresurlaub“) der Richtlinie 2003/88/EG lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Mit dem in Art. 7 der RL 2003/88/EG verankerten Anspruch auf Jahresurlaub wird ein doppelter Zweck verfolgt, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich einerseits von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und andererseits über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen (EuGH 20.07.2016 C-342/15, EuZW 2016, 666; 20.01.2009 C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff u. a.).

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH ist der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der jedem Arbeitnehmer gewährt wird, als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen (vgl. EuGH 20.01.2009 C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff u. a. und vom 03.05.2012 C-337/10, Neidel). Dieser Anspruch jedes Arbeitnehmers ist als Grundsatz des Sozialrechts der Union in Art. 31 Abs. 2 der Charta ausdrücklich verankert und erhält durch Art. 6 Abs. 1 EUV den gleichen rechtlichen Rang wie die EU-Verträge selbst (EuGH 22.11.2011 C-214/10, KHS).

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub darf zwar nicht restriktiv ausgelegt werden (EuGH 21.06.2012 C-78/11, ANGED), so dass ein Mitgliedstaat den allen Arbeitnehmern zustehenden Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig machen kann, dass sie während des von diesem Staat festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben (vgl. EuGH 20.01.2009 C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff u. a.; EuGH 24.01.2012, C-282/10, Domínguez,). Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass der Alterszeitvertrag eine besondere Form der Teilzeit darstellt und in Teilzeitarbeitsverhältnissen der Urlaubsanspruch in dem Verhältnis der Arbeitstage in der Teilzeit zu den Arbeitstagen in der Vollzeit angepasst werden kann.

Die in dem Schultz-Hoff-Urteil des EuGH (20.01.2009 C-350/06 und C-520/06) manifestierte Rechtsprechung ist auf den Fall der vereinbarten Freistellungsphase in der verblockten Altersteilzeit nicht anzuwenden. Denn die Situation eines Arbeitnehmers, der wegen einer Erkrankung nicht in der Lage ist zu arbeiten, und die Situation eines in der Freistellungsphase befindlichen Arbeitnehmers sind grundlegend verschieden (vgl. EuGH 08.11.2012 C-229/11 und C-230/11, Toltschin u.a., BeckRS 2012, 82370 zu vereinbarter Kurzarbeit). Denn in der Teilzeit kann der Urlaub anteilig gekürzt werden.

Zum Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub hat der EuGH klare Hinweise gegeben:

In den Urteilen vom 22. 4. 2010 (NZA 2010, 557, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols) und 08.11.2012 (C-229/11 und C-230/11, Toltschin u.a., BeckRS 2012, 82370) hat der EuGH nämlich auf § 4 der am 06.06.1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 07.04.1998 geänderten Fassung verwiesen, wonach der Pro-rata-temporis-Grundsatz für die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten gilt, wenn dies angemessen ist. Der EuGH hat diesen Grundsatz auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung angewandt, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Zu einer vertraglich vereinbarten und bezahlten Freistellung bis zum Eintritt in den Ruhestand, die im Hinblick auf den Urlaubsanspruch mit der Freistellungsphase in der Altersteilzeit vergleichbar ist, hat der EuGH (Urteil vom 20.07.2016 – C-342/15 -, EuZW 2016, 666) Folgendes ausgeführt:

„Unter diesen Umständen ist zur Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit dieses Anspruchs auf Jahresurlaub festzustellen, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde und der nach einer mit seinem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung während eines bestimmten Zeitraums vor seiner Versetzung in den Ruhestand weiterhin sein Entgelt bezog, aber verpflichtet war, nicht an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den während dieses Zeitraums nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub hat, es sei denn, dass er den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.“

Auch in diesem Fall beruhte die Nichterbringung der Arbeitsleistung auf einer Parteivereinbarung.

Letztlich verringert sich durch die Teilzeit, die bereits mit Beginn der Arbeitsphase beginnt, zwar die Anzahl der Urlaubstage bezogen auf die gesamte Altersteilzeit. Diese anteilige Kürzung der Urlaubstage ist jedoch nach der oben dargestellten Rechtsprechung des EuGH europarechtlich unbedenklich. Für jeden Urlaubstag in der Arbeitsphase erhält die Klägerin nämlich auch ein Urlaubsentgelt in Höhe einer Tätigkeit in Vollzeitbeschäftigung, das zur Hälfte in der Arbeitsphase und zur Hälfte in der Freistellungsphase ausgezahlt wird.

c) In der Zeit der Freistellung vom 01.03.2013 bis zum 29.02.2016 ist der Klägerin auch kein Urlaubsanspruch für schwerbehinderte Menschen nach §125 Abs.1 SGB IX entstanden.

Nach dieser Vorschrift haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer seine Arbeitskraft schneller als ein gesunder verbraucht. § 125 SGB IX soll die verbliebene Arbeitskraft sichern und erhalten. Eine im konkreten Fall gegebene Erholungsbedürftigkeit ist nicht erforderlich, da sie unwiderleglich vermutet wird (BAG 21.2.1995, NZA 1995, 839).

Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach den allgemeinen Regeln zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu. Er entsteht daher nicht nur zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG, sondern auch zu dem aufgrund Arbeitsvertrags zu gewährenden Urlaub (BAG 24.10.2006, NZA 2007, 330). Er wird deshalb nur dann und insoweit erworben, wie ein Hauptanspruch auf Erholungsurlaub entstanden ist (BAG 24.10.2006, NZA 2007, 330; ErfK/Rolfs SGB IX § 125 Rn. 1-4; Neumann/ Pahlen/ Majerski-Pahlen SGB IX, § 125, Rn. 10). Auch im

Übrigen unterliegt der Anspruch auf Zusatzurlaub den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts (BAG 21.2.1995, NZA 1995, 839).

Da die Klägerin nach den obigen Ausführungen keinen Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellungsphase in der Altersteilzeit erworben hat, tritt auch kein zusätzlicher Urlaub für die schwerbehinderte Klägerin dazu.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war mangels Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

gez.: Krause

gez.: Naß

gez.: Hecker