
Datum: 01.02.2012
Gericht: Arbeitsgericht Herne
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1751/10
ECLI: ECLI:DE:ARBGHER:2012:0201.1CA1751.10.00

Schlagworte: Urlaubsabgeltung bei langjähriger Erkrankung des Arbeitnehmers.

Tenor:

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 32.372,96 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.074,96 € seit dem 05.07.2010 und aus weiteren 21.298,00 € seit dem 14.10.2010 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin zu 29 % und das beklagte Land zu 71 %.

Der Streitwert wird auf 45.364,74 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die finanzielle Abgeltung von Urlaubansprüchen für den Zeitraum 1998 bis einschließlich dem 28.02.2010.

Mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 01.04.1969 (Bl.35 d.GA) wurde die am 14.11.1951 geborene Klägerin ab dem 01.04.1969 als Angestellte bei dem Amtsgericht Recklinghausen auf unbestimmte Zeit eingestellt.

1

2

3

4

Ausweislich dessen § 2 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

Am 11.11.1996 erkrankte die Klägerin und nahm ihren Dienst seitdem nicht mehr auf. Ihr Entgelt wurde nach Ablauf der Krankenbezugsfristen mit Ablauf des 11.05.1997 eingestellt. 5

Seit ihrer Verrentung wegen Erwerbsunfähigkeit ist die Klägerin schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. 6

Mit bei dem Amtsgericht Recklinghausen am 07.10.1999 eingegangenen Rentenbescheid vom 30.09.1999 wurde ihr rückwirkend ab dem 01.03.1998 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt. 7

Durch Bescheide vom 08.02.2001, 22.12.2003 und 27.11.2006 wurde die Rente bis Ende Februar 2010 befristet weiter bewilligt. 8

Ausweislich des beklagtenseits vorgelegten Bescheides der Deutschen Rentenversicherung vom 13.11.2009 (Bl.95-97 d.GA) erhielt die Klägerin auf ihren Antrag vom 05.11.2009 über den bisherigen Befristungszeitpunkt hinaus, also ab dem 01.03.2010 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf unbestimmte Dauer. 9

Mit Schreiben der Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen vom 09.12.2009 (Bl.101 f. d.GA) wurde die Klägerin nach Kenntnisnahme von der Zuerkennung der Erwerbsminderungsrente auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen und ihr außerdem mitgeteilt, dass es mit Ablauf des dem Rentenbeginn (01.03.2010) vorangehenden Tages ende. 10

Entsprechend wurde sie beim Landesamt für Besoldung und Versorgung abgemeldet. 11

Mit an das Amtsgericht Recklinghausen gerichtetem Schreiben der Gewerkschaft ver.di vom 30.03.2010 (Bl.98-100 d.GA) ließ die Klägerin für die Jahre 1998- 2009 unter Einbeziehung eines gesetzlichen Mindesturlaubs von jährlich 20 Tagen, 5 Tagen Urlaubs aufgrund der Schwerbehinderung sowie weiteren 10 Tagen tariflichen Urlaubs einen abzugeltenden Urlaubsanspruch für 420 Tage zuzüglich eines anteilige Urlaubs für das Jahr 2010 in Höhe von 6 Tagen errechnen, der im Weiteren unter Zugrundelegung einer Bruttovergütung von 2.358,00 €, ausgehend von der Entgeltgruppe 5 des TV-L und der Stufe 6, mit insgesamt 46.361,58 € brutto beziffert wurde. Zugleich wurde die Gegenseite unter Fristsetzung bis zum 30.04.2010 aufgefordert, diesen Betrag zur Abrechnung zu bringen und den daraus resultierenden Nettobetrag auf das ihr bekannte Konto der Klägerin zu überweisen. 12

Mit Schreiben vom 09.04.2010 lehnte die Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen diese Forderung unter Hinweis auf das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ab November 1999 ab; für die vorher entstandenen Urlaubsansprüche wurde neben der Einrede der Verjährung auch der Vertrauensschutz der Arbeitgeber in die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung geltend gemacht. 13

Mit ihrer bei Gericht am 29.06.2010 eingegangenen und dem beklagten Land am 05.07.2010 zugestellten Klage, mit dem die Klägerin zunächst die finanzielle Abgeltung für die Jahre 2006 bis einschließlich dem 28.02.2010 im Umfang von insgesamt 104 Tagen unter Zugrundelegung des gesetzlichen Mindesturlaubs sowie des Schwerbehindertenurlaubs von insgesamt 25 Tagen jährlich sowie einer Tagesvergütung von 108,83 € brutto, berechnet auf 14

Basis einer Bruttomonatsvergütung von 2.358,00 € in Höhe von insgesamt 11.318,32 € brutto nebst Zinsen ab Rechtshängigkeit verlangt hat sowie mit ihrem bei Gericht am 08.10.2010 eingegangenen und dem beklagten Land am 14.10.2010 zugestellten Schriftsatz vom 08.10.2010, mit dem sie nunmehr eine Urlaubsabgeltung für insgesamt 426 Tage bezogen auf die Jahre 1998 bis einschließlich dem 28.02.2010 sowie unter Einbeziehung des tariflichen Urlaubs von weiteren 10 Tagen jährlich und unter Zugrundelegung eines von dem beklagten Land für die Jahre 2009 und 2010 auf Basis eines Vergleichsentgelts der Entgeltgruppe 5 Stufe 4+ mit Steigerung 11/08 in Stufe 5 TV-L von 2.307,20 € brutto errechneten Tagessatzes von 106,49 €, in Höhe von insgesamt 45.346,74 € brutto verlangt, verfolgt sie ihr Begehren nunmehr gerichtlich weiter.

Sie trägt vor, dass ihr gesetzlicher Urlaubsanspruch entsprechend der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 und der sich daran anschließenden nationalen Rechtsprechung bedingt durch ihre andauernde Arbeitsunfähigkeit nicht untergegangen sei, aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in natura gewährt werden könne und daher abzugelten sei. 15

Durch eine tarifliche Regelung könne zumindest der gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen werden, weil § 3 Abs.1 BUrlG nicht tarifdispositiv sei. 16

Ebenfalls nicht untergegangen sei der übergesetzliche Urlaub. 17

Der unstreitig auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendende Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) unterscheide in seinem § 26 gerade nicht zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub. 18

Der Urlaub entfalle nicht deshalb, weil sie bis zu ihrem Ausscheiden eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bezogen habe. 19

Der Urlaubsanspruch sei nicht Bestandteil der gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis und von diesen ebenfalls nicht abhängig. Das Bundesurlaubsgesetz kenne lediglich zwei Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch: den Bestand des Arbeitsverhältnisses und den Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten. 20

Der Arbeitnehmer verliere seinen Urlaubsanspruch auch nicht dadurch, dass er infolge einer Erkrankung nur eine geringe oder gar keine Arbeitsleistung im Urlaubsjahr erbracht habe. Dementsprechend hänge das Bestehen eines Urlaubsanspruches weder von einem konkreten noch von einem abstrakten Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers ab. 21

Zudem gäbe es verschiedene gesetzliche Vorschriften, welche für die einzelnen Ruhenstatbestände die Kürzung des Urlaubs anordneten. Dieser Normen bedürfte es nicht, wenn es einen generellen Rechtsgrundsatz gäbe, dass in einem ruhenden Arbeitsverhältnis keine Urlaubsansprüche entstünden. 22

Die Zwölfstelungsregelung des § 26 Abs.2 Buchst.c) TV-L fände ihrer Ansicht nach ebenfalls keine Anwendung. Diese Tarifvorschrift verstoße gegen § 13 Abs.1 S.3 BUrlG und sei insgesamt als unwirksam anzusehen. 23

Ebenfalls fehl gehe der durch das beklagte Land vorgebrachte Einwand der Verjährung. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei grundsätzlich erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Eine Abgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis scheide aus. Eine 24

hiervon abweichende Regelung sei in dem auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendenden TV-L nicht enthalten. Von seiner früheren Rechtsprechung zum Surrogatsprinzip sei das Bundesarbeitsgericht für Fälle lang andauernder Erkrankungen in seinen Entscheidungen 9 AZR 983/07 und 9 AZR 183/09 abgewichen.

Ihrer Ansicht nach habe das zwischen ihnen bestandene Arbeitsverhältnis wegen ihrer Verrentung wegen Erwerbsunfähigkeit auf unbestimmte Dauer zudem erst zum 28.02.2010 geendet. 25

Zugrundelegen sei ihr letztes Bruttomonatsentgelt in Höhe von 2.307,20 € brutto. Der von dem beklagten Land zitierte Auszug aus dem Urteil des EuGH vom 20.01.2009 stelle auf das gewöhnliche Arbeitsentgelt und damit auf das durchschnittliche Arbeitsentgelt im Sinne von des § 11 BUrlG ab. Durch eine Abgeltung dürfe der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt werden, als wenn er diesen Urlaub in natura genommen hätte. 26

Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei auch nicht nach § 37 TV-L verfallen. Der Anspruch sei unstreitig am 30.03.2010 geltend gemacht worden und damit innerhalb der Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit. 27

Ebenfalls gehe die Geltendmachung von Vertrauensschutz seitens des beklagten Landes fehl. Nach der Rechtsprechung des BAG sei die Grundlage des Vertrauens in den Fortbestand der Rechtsprechung des BAG, die den Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraumes angenommen habe, nach Ablauf der Umsetzungsfrist für die erste Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG mit dem 23.11.1996 und damit bereits vor dem klagerelevanten Zeitraum zerstört. 28

Die Klägerin beantragt, 29

das beklagte Land zu verurteilen, an sie 45.364,74 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 30

Das beklagte Land beantragt, 31

die Klage abzuweisen. 32

Die durch die Klage begehrte Urlaubsabgeltung sei seiner Ansicht nach nicht gerechtfertigt. 33

Eine Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs stehe der Klägerin nicht zu. Der ab dem 01.11.2006 an die Stelle des BAT getretene TV-L regele in § 26 Abs.2, dass hinsichtlich der Verfallfristen das BUrlG mit bestimmten Maßgaben anzuwenden sei. Hieraus lasse sich unzweifelhaft entnehmen, dass der Arbeitgeber insoweit keine höheren als die gesetzlichen Urlaubsansprüche erbringen wolle. 34

Nach den Bestimmungen des § 59 Abs.1 S.5 BAT habe das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerdem ab dem 01.11.1999 geruht. Spätestens seit diesem Zeitpunkt habe sie keine Verfügungsgewalt mehr über die Arbeitskraft der Klägerin gehabt. In einem ruhenden Arbeitsverhältnis würden die Hauptpflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgesetzt. Seien aber Arbeitsleistung und Vergütung von vornherein ausgeschlossen, so fehle es an einem Austauschverhältnis, aus dem Urlaubsansprüche erwachsen könnten. Dieser Grundsatz spiegele sich auch in den gesetzlichen Kürzungsregelungen der §§ 4 Abs.1 ArbPISchG und 17 Abs.1 BEEG wieder. 35

Die im Bundesurlaubsgesetz enthaltene Regelungslücke, welches nur von bestehenden und nicht bestehenden nicht aber von ruhenden Arbeitsverhältnissen spreche, gelte es, im Rahmen der Auslegung zu füllen. Hierbei sollten seiner Ansicht nach vergleichbare andere gesetzliche Bestimmungen wie § 17 BEEG herangezogen werden.

Es seien keine Gründe ersichtlich, warum diese Regelung im Wege der Lückenfüllung nicht auch auf wegen des Bezugs einer befristeten Rente ruhende Arbeitsverhältnisse angewandt und die Tarifvereinbarung in § 26 Abs.2 Buchst.c) TV-L nicht als Gesetzesform angesehen werden könne. 37

Die Urlaubsabgeltung als Surrogat für den Erholungsurlaub diene zudem dem Zweck, dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zeit bezahlter Erholung zu ermöglichen, bevor er in ein anderes Arbeitsverhältnis trete. Ein solcher Fall sei hier nicht gegeben. Die Klägerin beziehe weiterhin eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Sie müsse sich auch nicht von geleisteter Arbeit erholen, die sie letztmalig 1996 verrichtet habe. 38

Seiner Ansicht nach habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin bereits mit Ablauf des 30.11.2009 geendet. Mit Rentenbescheid vom 13.11.2009 sei die befristete Rente in eine unbefristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit umgewandelt worden. 39

Darüber hinaus habe der EuGH in dem Verfahren C-214/10 am 22.11.2011 entschieden, dass durch eine nationale Regelung die Möglichkeit der Ansammlung von nicht genommenen Jahresurlaub, der während einer Arbeitsunfähigkeit erworben worden sei, zeitlich begrenzt werden könne und halte hierbei einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten für angemessen. Bis zu einer neuen gesetzlichen Regelung dürfte seines Erachtens von dem von dem EuGH vorgegebenen Übertragungszeitraum von 15 Monaten auszugehen sein. Die bis einschließlich 2007 gegebenenfalls entstandenen Urlaubsansprüche wären somit spätestens im April 2009 erloschen, so dass eine Urlaubsabgeltung allenfalls für das Urlaubsjahr 2008 und anteilig für das Urlaubsjahr 2009 erfolgen könne. 40

Auch das LAG Hamm sei in seinem Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof davon ausgegangen, dass aufgrund von langandauernder Erkrankung für nicht mehr als 18 Monate Urlaubsansprüche erwirtschaftet werden könnten. Dem Sinn und Zweck von Erholungsurlaub folgend entstünden diese Urlaubsansprüche in den ersten 18 Monaten nach Arbeitsunfähigkeit. 41

Für die mit der Klageerweiterung geltend gemachten Urlaubsansprüche aus den Jahren 1998 bis 2005 erhebt das beklagte Land außerdem die Einrede der Verjährung. 42

Die Urlaubsabgeltung stelle ein Surrogat für noch bestehenden Urlaub dar; sei der dem Surrogat zugrundeliegende Anspruch jedoch verjährt, könne auch das Surrogat bei einer entsprechenden Einrede der Verjährung nicht geltend gemacht werden. 43

Die Klägerin habe zudem erstmalig mit Schreiben vom 30.03.2010 Urlaubsabgeltung als Surrogat ihrer Urlaubsansprüche geltend gemacht. Sie hätte aber zeitnah zum jeweiligen Urlaubsjahr ihre Urlaubsansprüche geltend machen müssen. Die Urlaubsansprüche für die Jahre 2006 - 2008 seien somit nicht rechtzeitig eingefordert worden und wegen der Ausschlussfristen der §§ 70 BAT, 37 TV-L nun nicht mehr durchsetzbar. 44

Die finanzielle Abwicklung von Erholungsurlaub habe seiner Ansicht nach zudem so zu erfolgen, als wenn der Arbeitnehmer Urlaub im jeweiligen Urlaubsjahr in Natura genommen hätte. Die Höhe der Urlaubsvergütung richte sich also nach dem Entgelt des jeweiligen 45

Urlaubsjahres. Nach der Entscheidung des EuGH vom 22.04.2010 blieben die im (Urlaubs-) Entstehungszeitraum maßgebenden Bestimmungsfaktoren auch für den Realisierungszeitraum maßgebend. Der im Entstehungszeitraum erworbene Anspruch werde als ein im Zeit- und Geldfaktor genau beziffertes Wertguthaben angesehen, das im Realisierungszeitraum wertgleich wieder ausgekehrt werden müsse.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird ergänzend auf den Inhalt ihrer Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 46

Entscheidungsgründe 47

Die zulässige Klage ist in dem sich aus dem Tenor ergebenden Umfang begründet, im Übrigen unbegründet. 48

I. 49

Die Klägerin kann von dem beklagten Land eine finanzielle Abgeltung des gesetzlichen sowie des Schwerbehindertenurlaubs für den Zeitraum 1998 bis einschließlich 28.02.2010, mithin im Umfang von insgesamt 304 Tagen, in Höhe von 32.372,96 € brutto nach § 7 Abs.4 BUrlG i.V.m. dem Arbeitsvertrag verlangen. 50

Nach dieser Vorschrift ist der Urlaub abzugelten, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. 51

Dabei besteht zwischen den Parteien zunächst kein Streit, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen zwischenzeitlich sein Ende gefunden hat. Streitig ist lediglich der konkrete Zeitpunkt. Während das beklagte Land bereits von einer Beendigung mit Ablauf des 30.11.2009 ausgeht, endete das Arbeitsverhältnis mit diesem nach Auffassung der Klägerin erst mit Ablauf des 28.02.2010. 52

1) Deren Abgeltungsanspruch erfasst zunächst den gesetzlichen Urlaub aus dem Jahr 1998 im Umfang von insgesamt 25 Arbeitstagen. 53

a) Insoweit steht der Klägerin der gesetzliche Mindesturlaub zu. 54

aa) Dieser beträgt nach § 3 BUrlG 24 Werktage und geht außerdem, wie sich aus dessen Abs.2 entnehmen lässt, von einer 6-Tage-Woche aus. Liegt der wöchentlichen Arbeitszeit eine andere Verteilung zugrunde, so ist auch der gesetzliche Mindesturlaub entsprechend zu berechnen. 55

Unter Beachtung des nach § 2 des Arbeitsvertrages für diesen Zeitraum auf das Arbeitsverhältnis kraft einzelvertraglicher Vereinbarung anzuwendenden Bundesangestelltentarifvertrages vom 23.02.1961 in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung (im Nachfolgenden: BAT) ist vorliegend von einer Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche auszugehen. Nach § 16 Abs.1 BAT soll an Samstagen nicht gearbeitet werden soweit die dienstlichen und betrieblichen Belange es zulassen; § 48 Abs.1 BAT, der nach § 15 Abs.1 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts vom 12.10.2006 (im Nachfolgenden TVÜ-L) zudem bis zum 31.12.2006 fort galt, geht im Grundsatz ebenfalls von einer Fünftageweche aus. Entsprechend errechnet sich ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen jährlich. 56

- bb) Der Entstehung des gesetzlichen Urlaubs für dieses Jahre steht im Weiteren nicht entgegen, dass der Klägerin bereits mit Bescheid vom 30.09.1999 rückwirkend zum 01.03.1998 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt worden ist und sie diese sodann aufgrund mehrfacher befristeter Weiterbewilligungen bis zu ihrem Ausscheiden durchgehend bezogen hat.
- Dabei bedurfte es seitens der Kammer insoweit noch keiner Entscheidung, ob, wie von dem beklagten Land angenommen, das Ruhen des Arbeitsverhältnisses dazu führt, dass während dieses Zeitraumes ein Urlaubsanspruch bereits nicht entsteht. 58
- Zwar sieht § 59 Abs.1 Unterabs.1 S.5 i.V.m. S.4 BAT in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des 67. Änderungstarifvertrages vom 04.11.1992 für den Fall, dass nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit gewährt wird, das Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit allen Rechten und Pflichten vor. 59
- Unabhängig davon, dass sich nach § 48 Abs.3 BAT in der zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung des 72. Änderungstarifvertrages vom 15.12.1995 der Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs.1 Satz 5 um ein Zwölftel vermindert und damit grundsätzlich nicht von vornherein den gesamten gesetzlichen Urlaubsanspruch für das Jahr 1998 erfasst, tritt nach § 59 Abs.1 Unterabs.1 S.5 BAT das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ohnehin erst von dem Tage an ein, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt. Satz 1 legt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses indessen erst mit Ablauf des Monats fest, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, mit dem festgestellt wird, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, zugestellt wird. 60
- Nach dem eigenen Vorbringen des beklagten Landes wurde der Klägerin indessen rückwirkend mit Bescheid vom 30.09.1999 ab dem 01.03.1998 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt. Aufgrund des Ausstellungsdatums des Bescheides ist zudem davon auszugehen, dass der Klägerin dieser erst im Monat Oktober 1999 zugegangen ist, ruhte das Arbeitsverhältnis mithin ab dem 01.11.1999 und erfasst damit in keinem Fall das Jahr 1998. 61
- cc) Dem Abgeltungsanspruch des gesetzlichen Urlaubs für das Jahre 1998 steht im Weiteren nicht entgegen, dass die Klägerin unstreitig bereits ab dem 11.11.1996 arbeitsunfähig erkrankt war, ihren Dienst seitdem nicht mehr angetreten hat und diesen auch bis zu ihrem Ausscheiden nicht mehr aufgenommen hat. 62
- Dadurch entfiel weder nach § 7 Abs.3 S.1 BUrIG am 31.12.1998 noch mit Ablauf des nach § 7 Abs.3 S.3 BUrIG am 31.03.1999 endenden Übertragungszeitraumes ihr Urlaubsanspruch für das Jahr 1998. 63
- Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 20.01.2009 (AZ C-350/06, juris) entschieden, dass Art.7 Abs.1 der Richtlinie 2003/88 dahingehend auszulegen ist, dass es einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes und/oder Übertragungszeitraumes oder eines Teiles davon krankgeschrieben war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. 64

Im Hinblick auf diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 24.03.2009 (AZ 9 AZR 983/07, juris) seine ständige Rechtsprechung zur Befristung des Urlaubsanspruchs im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aufgegeben und im Anschluss an den Europäischen Gerichtshof entschieden, dass der Urlaubsanspruch im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auf das Kalenderjahr bzw. den Übertragungszeitraum nicht befristet ist, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Gleichzeitig hat es auch entschieden, dass jedenfalls eine richtlinienkonforme Rechtsfortbildung durch eine teleologische Reduktion der zeitlichen Grenzen des § 7 Abs. 3 S.1, 3 und 4 in Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des jeweiligen Übertragungszeitraumes geboten und vorzunehmen ist mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs auch im Falle der fortbestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zusteht. Hierzu hat es unter Anderem ausgeführt, dass ausgehend von dem Wortlaut des § 7 Abs.4 BUrlG die Abgeltung nicht davon abhängig gemacht sei, dass der Urlaubsanspruch erfüllbar sei. Eine andere Auslegung würde zudem den Zielen von Art.7 der Richtlinie 2003/88 widersprechen, welche gerade darin bestünden, dass sie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehen, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes und/oder Übertragungszeitraumes oder eines Teiles davon krankgeschrieben gewesen sei und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht habe ausüben können.

Die erkennende Kammer schließt sich der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an. Die Vorschrift des § 7 Abs.4 BUrlG fordert in der Tat nicht zwingend das Verständnis, dass der Abgeltungsanspruch an die gleichen Voraussetzungen gebunden ist wie der Urlaubsanspruch und also voraussetzt, dass der Urlaubsanspruch noch erfüllt werden könnte, wenn das Arbeitsverhältnis noch bestünde (ebenso LAG Düsseldorf v.02.02.2009, 12 Sa 486/06, juris). Vielmehr ist er danach abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann. Dies ist aber jedenfalls auch bei einer bis zu diesem Zeitpunkt fortdauernden Erkrankung der Fall. Dann kann er jedenfalls auch wegen der Beendigung nicht mehr in Natur genommen werden.

66

Der Umstand, dass die Klägerin unstreitig seit dem 01.03.1998 eine zunächst befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit erhalten hat, steht dem nicht entgegen.

67

Dabei bleibt zwar festzustellen, dass sich die Begriffe der Erwerbsunfähigkeit und der Arbeitsunfähigkeit nicht vollständig decken.

68

Während "Arbeitsunfähigkeit" vorliegt, wenn der Arbeitnehmer auf Grund von Krankheit seine ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann, sind nach § 44 Abs.2 SGB IV in der bis zum 31.12.2000 geltenden Fassung erwerbsunfähig Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit auszuüben oder Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zu erzielen, das monatlich 630 Deutsche Mark übersteigt; erwerbsunfähig sind danach auch Versicherte nach § 1 Nr. 2, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Maßstab für die Feststellung des Leistungsvermögens kann damit auch die Erwerbsfähigkeit des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein (vgl. BAG

69

Nach dem Vorbringen der Klägerin bestand in den Jahren ihrer Verrentung hingegen keine Arbeitsfähigkeit für ihre nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung. Das beklagte Land selbst trägt vor, dass die Klägerin bereits ab dem 11.11.1996 arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei und ihren Dienst seitdem nicht mehr angetreten habe. Nicht zuletzt deshalb ist dann aber mangels ausreichender entgegenstehender Anhaltspunkte zugleich auch davon auszugehen, dass die Klägerin ab dem 01.03.1998 nicht nur durchgängig erwerbsunfähig sondern zugleich auch weiterhin arbeitsunfähig in Folge von Krankheit gewesen und, wie nicht zuletzt der Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 13.11.2009 verdeutlicht, mit dem ihr zudem im Anschluss an die mehrfach bis Ende 2010 befristete Weiterbewilligung dieser Rente ab dem 01.03.2010 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf unbestimmte Dauer bewilligt wurde, auch derzeit noch ist. 70

dd) Der gesetzliche Urlaub ist auch nicht nach § 47 Abs.7 Unterabs.4 i.V.m. Unterabs.2 S.1,2 BAT in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung - nach § 15 Abs.1 TVÜ-Länder gelten unter Anderem auch für die Übertragung des Erholungsurlaubs für das Urlaubsjahr 2006 auf das Urlaubsjahr 2007 die im Oktober 2006 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2006 fort- mit Ablauf des für diesen Urlaubsanspruch nach § 47 Abs.7 Unterabs.2 S.2 des BAT geltenden Übertragungszeitraumes, verfallen. 71

Zwar ist dieser im Vergleich zur gesetzlichen Regelung länger, da er unter Anderem im Fall von Arbeitsunfähigkeit mit dem 30. Juni auf einen späteren Zeitraum und zudem lediglich den Urlaubsantritt an diesem Tage verlangt. 72

(1) Diese tarifliche Regelung ist hingegen nach § 13 Abs.1 S.1 BUrlG i.V.m. § 134 BGB unter Einbeziehung der dargestellten richtlinienkonformen Auslegung im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub unwirksam. Danach erlischt dieser im Falle der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen Krankheit weder mit Ablauf des Urlaubsjahres noch des gesetzlichen Übertragungszeitraumes, betrifft daher jedenfalls auch den gesetzlich garantierten Mindesturlaub im Sinne von § 1 BUrlG, von dem in Tarifverträgen nicht abgewichen werden kann. In jedem Fall stellt die tarifliche Norm in Bezug auf den gesetzlichen Urlaub danach eine ungünstige Regelung dar, die den Tarifvertragsparteien außerdem nach § 13 Abs.1 S.3 BUrlG verwehrt ist. 73

Die Tarifvertragsparteien können demnach nur Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs.1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln (BAG v.12.04.2011, 9 AZR 80/10, juris; v.04.05.2010, 9 AZR 183/09, juris; v.23.03.2010, 9 AZR 128/09, juris u.v. 24.03.2009). 74

(2) Dem steht im Weiteren nicht entgegen, dass der EuGH in seiner Entscheidung vom 22.11.2011 (C-214/10, juris) außerdem ausgeführt hat, dass die Festlegung eines Übertragungszeitraumes durch nationale Vorschriften oder Gepflogenheiten, wie etwa Tarifverträge, nicht von vornherein ausgeschlossen sei. Im Folgenden hat er nämlich auch ausgeführt, dass dieser, um dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, mit dem der Schutz des Arbeitnehmers bezweckt werde, gerecht zu werden, den spezifischen Umständen Rechnung tragen müsse, in denen sich ein Arbeitnehmer befinde, der während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig sei. Dieser Zeitraum müsse daher für den Arbeitnehmer insbesondere die Möglichkeit gewährleisten, bei Bedarf über die Erholungszeiträume zu verfügen, die längerfristig gestaffelt und geplant sowie verfügbar sein könnten. Ein Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraumes für den er 75

gewährt werde deutlich überschreiten. Dieses Erfordernis sah der EuGH hinsichtlich des in der tariflichen Regelung des § 11 Abs.1 Unterabs.3 EMTV festgelegten Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wie er im Ausgangsverfahren in Rede stand, als gegeben an und hat damit festgestellt, dass Art.7 Abs.1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegen steht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt.

Weder die tarifliche Norm des auf das Arbeitsverhältnis vorliegend für das Jahr 1998 anzuwendenden BAT noch die gesetzliche Übertragungsvorschrift des § 7 Abs.3 S.3 BUrlG erfüllen hingegen diese Vorgabe. 76

ee) Entgegen der Auffassung des beklagten Landes kann bis zu einer neuen gesetzlichen Regelung auch nicht von dem seitens des EuGH vorgegebenen Übertragungszeitraum von 15 Monaten ausgegangen werden, mit der Folge, dass mit deren Ablauf entstandene Urlaubsansprüche erlöschen, damit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr vorhanden waren und demzufolge auch nicht mehr abzugelten sind. 77

(1) Die gesetzliche Regelung des § 7 Abs.3 S.3 BUrlG kann nicht in diesem Sinne ausgelegt werden. 78

Einer richtlinienkonformen Auslegung steht bereits entgegen, dass der EuGH in seiner Entscheidung vom 22.11.2011 allein auf eine bestehende tarifliche Regelung abgestellt hat und diese mit Art.7 Abs.1 der Richtlinie 2003/88 für vereinbar gehalten hat. Einen allgemeinen Grundsatz mit dem Inhalt, dass Urlaub, der infolge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen und gewährt werden kann, nach Ablauf von 15 Monaten des Urlaubsjahres erlischt, lässt sich dieser damit nicht entnehmen. 79

Darüber hinaus erlöschen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs.3 BUrlG im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit diese Urlaubsansprüche nicht mehr. Eine zulässige zeitliche Beschränkung beinhaltet das Bundesurlaubsgesetz in diesem Fall also nicht mehr. Dann aber kann der Vorschrift des § 7 Abs.3 S.3 BUrlG nicht zugleich eine entsprechende zeitliche Begrenzung im Wege der richterlichen Auslegung beigemessen werden. Dies gilt umso mehr, als der gesetzliche Zeitraum, in dem unter anderem eine Übertragung des Urlaubs wegen fortbestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit in Betracht kommt, von dem Gesetzgeber mit den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres eindeutig bestimmt worden ist. 80

(2) Auch eine Anpassung der tariflichen Normen kommt insoweit nicht in Betracht. 81

Deren Wortlaut ist sowohl hinsichtlich der darin festgelegten Fristen als auch des insoweit angeordneten Verfalls klar und eindeutig. 82

Eine Verlängerung der für den Urlaub infolge der Arbeitsunfähigkeit tariflich geregelten Übertragungs- und Verfallfristen durch das Gericht würde zudem einen Eingriff in die Tarifautonomie zur Folge haben. 83

84

ff) Der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 1998 ist auch nicht gemäß Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24.06.1970 über den bezahlten Jahresurlaub verfallen.

Nach dieser Vorschrift ist der Teil des Jahresurlaubes, der mindestens 2 ununterbrochene Arbeitswochen umfasst, spätestens ein Jahr und der übrige Teil spätestens 18 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres zu gewähren und zu nehmen. 85

Zwar lässt sich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 09.08.2011 (AZ 9 AZR 425/10, juris) entnehmen, dass dem Erhalt des Urlaubs durch die Übertragung eine aus diesem abzuleitende Begrenzung der Höchstübertragungsdauer entgegen stehen könnte; eine entsprechende Entscheidung hat der EuGH aber, wie bereits ausgeführt, bisher nicht getroffen. Zugleich hat das BAG in diesem Urteil allerdings auch ausgeführt, dass das Übereinkommen nicht unmittelbar auf Arbeitsverhältnisse in der Weise einwirke, dass es deren Inhalt normativ ausgestalte, der Bundesgesetzgeber das deutsche Urlaubsrecht durch die Verabschiedung des Heimarbeitsänderungsgesetzes vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) den Vorgaben des Übereinkommens entsprechend angepasst, dieser die Frist für die Inanspruchnahme des übertragenen Teils des Urlaubsanspruchs, die im Verhältnis zu Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 der IAO erheblich kürzer ist, aber nicht geändert habe. 86

Folglich mangelt es derzeit im nationalen Recht an einer Norm, die diesen Verfall anordnet. Art. 9 Abs. 1 des IAO-Übereinkommens Nr. 132 ist eine völkerrechtliche Norm, die im nationalen Recht eben nicht unmittelbar angewendet werden kann. Nur ein die Vorgaben des Übereinkommens ausführendes innerstaatliches Gesetz bindet hingegen die nationalen Gerichte bei der Rechtsanwendung (vgl. BAG v.07.12.1993, 9 AZR 683/82, juris; i.E. ebenso LAG Niedersachsen v.16.09.2011, 6 Sa 348, juris mwN, Hessisches LAG v.07.12.2010, 19 Sa 939/10, juris). 87

gg) Die Vorschrift des § 7 Abs.3 S.3 BUrtG kann auch nicht dahingehend ausgelegt werden, dass der Urlaubsanspruch unter Beachtung des vorgenannten Abkommens jedenfalls nach 18 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt. 88

Wie ausgeführt, hat der Gesetzgeber das deutsche Urlaubsrecht den Vorgaben dieses Abkommens angepasst, die Frist für die Inanspruchnahme des übertragenen Teils indessen nicht verlängert. Damit liegt dann aber der derzeit geltenden Fassung der gesetzlichen Übertragungsvorschrift eine entsprechende Entscheidung des Gesetzgebers zugrunde; eine Regelungslücke, die der Auslegung bedarf, liegt damit in Bezug auf das vorgenannte Abkommen gerade nicht vor. 89

hh) Dem Abgeltungsanspruch steht hinsichtlich des Urlaubes für das Jahr 1998 auch nicht die von dem beklagten Land insoweit ausdrücklich erhobene Einrede der Verjährung entgegen. 90

Zwar ist grundsätzlich nur der Urlaub abzugelten, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich noch besteht. 91

Auch beträgt nach § 195 BGG die regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre und gilt diese nach Art.169 Abs.1 S.1 und Abs.2 S.1 EGBGB ab dem 01.01.2002 auch für den Urlaub des Jahres 1998. Sie beginnt allerdings nach § 199 Abs.1 Nr. 1 BGB mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Ein Anspruch ist nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB hingegen erst entstanden, sobald er erstmals vom Gläubiger geltend gemacht und mit einer Klage durchgesetzt werden kann. Das setzt grundsätzlich die Fälligkeit des Anspruches im Sinne 92

von § 271 BGB voraus; da erst von diesem Zeitpunkt an der Gläubiger mit Erfolg die Leistung fordern und gegebenenfalls der Ablauf der Verjährungsfrist durch Klageerhebung unterbinden kann (BGH v.08.07.2007, XI ZR 230/07, mwN, juris).

Wie ausgeführt, hat das Bundesarbeitsgericht mit Entscheidung vom 24.03.2009 im Anschluss an den Europäischen Gerichtshof seine ständige Rechtsprechung zur Befristung des Urlaubsanspruchs im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aufgegeben und entschieden, dass der Urlaubsanspruch im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auf das Kalenderjahr bzw. den Übertragungszeitraum nicht befristet ist, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Dies wiederum hat zur Folge, dass der Urlaubsanspruch der Vorjahre durch weitere Übertragungen unter Anderem dann erhalten bleibt, wenn das krankheitsbedingte Hindernis für die Inanspruchnahme fortbesteht. Zum Urlaubsanspruch gehört folglich nicht nur der jeweils neueste, am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres entstehende Anspruch, sondern auch der infolge der Übertragung hinzutretende, noch zu erfüllende Anspruch aus dem Vorjahr. Auf diese kumulierende Weise wächst der Urlaubsanspruch mithin an; beide zusammen bilden einen einheitlichen Urlaubsanspruch (BAG v.09.08.2011, 9 AZR 425/10, juris). 93

Grund hierfür ist zudem gerade auch die mangelnde Erfüllbarkeit des Urlaubs für die Dauer einer Erkrankung. Der Arbeitnehmer kann für die Dauer seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit den ihm zustehenden Urlaub weder verlangen noch kann der Arbeitgeber ihn erfüllen. Dies verdeutlicht nicht zuletzt die Vorschrift des § 9 BUrlG. Danach werden, wenn ein Arbeitnehmer während eines bewilligten Urlaubs erkrankt, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Wenn er aber nicht erfüllbar ist, kann er grundsätzlich auch nicht fällig werden. 94

Nach Allem kommt eine Verjährung des Urlaubsanspruches nicht in Betracht (ebenso LAG Niedersachsen v.16.09.2011, 6 Sa 348/11, juris; Hessisches LAG v.07.12.2010; vgl. auch LAG München v.30.11.2010, 6 Sa 684/10, juris; a.A. LAG Düsseldorf v.04.05.2011, 12 Sa 1832/10, juris u.v.25.02.2011, 9 Sa 258/10, juris; vgl. allerdings auch LAG Köln v.07.02.2011, 5 Sa 891/10, juris, welches eine Gewährung von Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit für möglich hält). 95

ii) Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist im Hinblick auf den Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahre 1998 auch nicht nach § 70 BAT verfallen. 96

Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. 97

Der seitens des beklagten Landes vertretenen Auffassung, dass die Klägerin ihre Urlaubsansprüche nicht zeitnah zum jeweiligen Urlaubsjahr geltend gemacht habe und entsprechend als Surrogat nicht mehr aufleben könnten, kann nicht gefolgt werden. 98

Wie unter Punkt hh) ausgeführt, ist der Urlaubsanspruch während der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllbar und damit auch nicht fällig. Einer Geltendmachung zur Wahrung der tariflichen Verfallfrist bedarf es in Bezug auf den Urlaubsanspruch damit gleichfalls nicht. 99

b) Der Klägerin steht hinsichtlich des Jahres 1998 außerdem ein Urlaubsabgeltungsanspruch für fünf weitere Arbeitstage zu. 100

aa) Dabei besteht zwischen den Parteien kein Streit, dass die Klägerin seit ihrer Verrentung wegen Erwerbsunfähigkeit schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50 ist. Da ihr erstmals rückwirkend ab dem 01.03.1998 eine solche Rente gewährt worden ist, geht die Kammer mangels anderslautenden Vortrags des beklagten Landes und mangels im Übrigen bestehender gegenteiliger Anhaltspunkte davon aus, dass dies jedenfalls ab dem 01.03.1998 der Fall war. 101

Nach § 47 S.1 1. Hs SchwbG in der bis zum 30.06.2001 geltenden Fassung steht ihr damit ein Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Tagen im Urlaubsjahr zu, wobei aufgrund des letzten Halbsatzes der vorgenannten Vorschriften gleichfalls von einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage auszugehen ist. 102

Eine Kürzungsmöglichkeit, wie sie § 125 Abs.2 S.2 SGB IX in der seit dem 01.05.2004 geltenden Fassung enthält, nach der der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes hat, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht, sieht die zu diesem Zeitpunkt geltende Regelung nicht vor. 103

Nach der grundlegenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2010 (AZ 9 AZR 128/09, juris), ist grundsätzlich auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub abzugelten, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig ist. Dieser bestimmt sich nach den weiteren Ausführungen des BAG außerdem nach den Regeln des Mindesturlaubs der §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, wobei diese sogenannte urlaubsrechtliche Akzessorietät schon wegen der Begriffe des "zusätzlichen Urlaubs" in § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und des "Zusatzurlaubes" in § 125 Abs. 1 Satz 2 SGB IX geboten sei. Hinzu komme, dass sowohl der Mindesturlaub nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG als auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub aus § 125 SGB IX gesetzliche, nicht disponible Urlaubsansprüche seien. Sie unterschieden sich durch ihre strikte Unabdingbarkeit von übergesetzlichen einzel- oder tarifvertraglichen Ansprüchen. Auf diesen Zusatzurlaub seien mithin die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs gleichermaßen anzuwenden. 104

Sämtliche dieser Ausführungen treffen auch auf die Vorgängerregelung des § 47 SchwbG zu. Die erkennende Kammer schließt sich diesen höchstrichterlichen Erwägungen vollumfänglich an. 105

bb) Auch dieser Urlaubsanspruch ist weder mit Ablauf des 31.12.1998 bzw. 31.03.1999 noch des 30.06.1999 erloschen, ebenso wenig verjährt oder verfallen. Insoweit gelten sämtliche Ausführungen unter Punkt 1) a) cc) – ii) entsprechend. 106

2) Der Abgeltungsanspruch der Klägerin erfasst außerdem den Urlaub aus dem Jahr 1999 im Umfang von 25 Arbeitstagen. 107

a) Auch insoweit steht ihr zunächst der gesetzliche Mindesturlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen nach §§ 1, 3 Abs.1 BUrlG zu. 108

aa) Die mit Bescheid vom 30.09.1999 rückwirkend zum 01.03.1998 erfolgte Bewilligung einer befristeten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit steht diesem weder ganz noch teilweise entgegen. 109

- Wie unter Punkt 1) bb) ausgeführt, ruht das Arbeitsverhältnis nach den tariflichen Vorschriften des § 59 Abs.1 Unterabs.1 S.4 i.V.m. S.1 BAT damit erst ab dem 01.11.1999, mithin zu einem Zeitpunkt, zudem der gesetzliche Mindesturlaub bereits vollständig entstanden war.
- Nach § 4 BUrlG wird der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben; nach § 5 Abs.1 BUrlG besteht ein Anspruch auf Teilurlaub nur, wenn er entweder wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt, vor Erfüllung der Wartezeit oder nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet. 111
- Sofern § 48 Abs.3 BAT die Verminderung des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs unter Anderem für jeden vollen Kalendermonat eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs.1 Satz 5 um ein Zwölftel vorsieht, wird hiervon jedenfalls nicht der gesetzliche Mindesturlaub erfasst. 112
- Eine solche Auslegung verstößt gegen § 13 Abs.1 S.1 i.V.m. S.3 BUrlG (vgl. BAG v.24.10.1989, 8 AZR 253/88, juris; Sponherr/Steinherr, TVÖD, 89 Update 01/12, § 26 Rz.170). 113
- Wäre nämlich auch der gesetzliche Mindesturlaub des Jahres 1999 infolge des Ruhens um 2/12 kürzbar, so würde sich dieser dann nur auf insgesamt 17 Arbeitstage belaufen und damit den der Klägerin mit Ablauf des Monats Oktober 1999 grundsätzlich zustehenden gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen unterschreiten. 114
- bb) Im Übrigen verbleibt es vollumfänglich bei den Ausführungen unter Punkt 1) a) cc) – ii), auf die vollumfänglich Bezug genommen wird. 115
- b) Für die Klägerin besteht für dieses Jahr außerdem ein weiterer Urlaubsanspruch im Umfang von 5 Arbeitstagen nach § 47 SchwbG. 116
- aa) Insoweit ist zudem zu bedenken, dass diesem Urlaubsanspruch für 1999 selbst das Ruhen des Arbeitsverhältnisses infolge des Bezugs einer Rente weder ganz noch teilweise entgegen steht. Von der in 48 Abs.3 S.1 BAT in der Fassung des 72. Änderungstarifvertrages vom 15.12.1995 vorgesehenen Minderung des Erholungsurlaubes für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs.1 Unterabs.1 S.1 BAT ist der Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz nämlich ausdrücklich ausgenommen. 117
- Anlass hierfür war zudem die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 08.03.1994 (AZ 9 AZR 91/93, juris). In dieser hat es zu der im Jahre 1991 geltenden Fassung des BAT, die die Herausnahme des sich zu diesem Zeitpunkt aus § 47 SchwbG ergebenden Schwerbehindertenurlaubs noch nicht beinhaltete, ausgeführt, dass den Tarifvertragsparteien die Befugnis fehle, § 47 SchwbG zu ändern. Der Umfang des gesetzlichen Zusatzurlaubs sei nach § 47 SchwbG wie der Umfang des Urlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz zwingendes Recht. Er unterliege nicht deren Disposition zum Nachteil des Schwerbehinderten. (vgl. auch Uttlinger/Breier/Kiefer u.a., BAT, 25. Update 1/06, Erl.7 zu § 48 BAT). 118
- bb) Im Übrigen wird auf die Ausführungen unter Punkt 1) a) cc) – ii) Bezug genommen. 119
- 3) Die Klägerin hat im Weiteren einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für die Jahre 2000 bis einschließlich 2006 im Umfang von insgesamt 175 Arbeitstagen. 120
- a) Für jedes dieser Jahre steht ihr der gesetzliche Mindesturlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen zu. 121

- aa) Die Entstehung des Urlaubsanspruches scheitert nicht an dem zwischenzeitlich eingetretenen Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs.1 Unterabschn.1 S.4 i.V.m. S.1 BAT bzw. nach § 33 Abs.2 S.5,6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder in der seit dem 01.11.2006 geltenden Fassung (im Nachfolgenden: TV-L). 122
- Zwar ruhte nach diesen tariflichen Regelungen aufgrund der der Klägerin erstmalig mit Rentenbescheid vom 30.09.2009 rückwirkend gewährten und aufgrund der nachfolgenden mehrfach bis Ende Februar 2010 erfolgten befristet Weiterbewilligungen der Erwerbsunfähigkeitsrente während dieses Zeitraumes das Arbeitsverhältnis. Auch sieht § 48 BAT, der nach § 15 Abs.1 TVÜ-Länder als eine die Dauer des Urlaubs betreffende Vorschrift ebenfalls bis zum 31.12.2006 und damit für diese streitgegenständlichen Urlaubsjahre insgesamt fortgilt, unter Anderem für diesen Fall eine Verminderung des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel vor. 123
- Jedenfalls auf den gesetzlichen Mindesturlaub bleibt dies hingegen ohne Einfluss. 124
- Nach ständiger Rechtsprechung des BAG setzt das Entstehen des Urlaubsanspruches lediglich das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraus, nicht aber, dass der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr arbeitet oder arbeitsfähig ist (BAG v. 24.03.2010, 9 AZR 983/07, juris). 125
- Im deutschen Recht existiert auch keine Norm, die die Erbringung von Arbeitsleistung zur Voraussetzung für den Urlaubsanspruch erhebt. § 4 BUrlG verlangt für das Entstehen des Vollanspruchs lediglich, dass die sechsmonatige Wartezeit erfüllt ist. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist mithin keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistungen sondern eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, den Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs von der Arbeitspflicht zu befreien (BAG v.17.05.2011, 9 AZR 197/10, juris). Hieran wird dann aber zugleich auch deutlich, dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Gewährung von Urlaub jedenfalls keine Hauptpflicht darstellt, weil ihr keine entsprechende Pflicht des Arbeitnehmers gegenüber steht. Sie ist vielmehr eine auf dem Gesetz beruhende Nebenpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, die durch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht tangiert wird (LAG Düsseldorf v. 07.07.2011, 5 Sa 416/11, juris; LAG Schleswig-Holstein v. 16.12.2010, 4 Sa 209/10, juris; a.A. LAG Köln v.19.08.2011, 12 Sa 110/11, juris; LAG Baden-Württemberg v. 09.06.2011, 6 Sa 109/10 juris; LAG Düsseldorf 05.05.2010, 7 Sa 1571/09, juris). 126
- Der Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente ist zudem ein sozialversicherungsrechtlicher Sachverhalt, der keine Auswirkungen auf den Bestand oder den Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien hat; er führt damit auch nicht von vornherein zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes (vgl. BAG v.11.10.1995, 10 AZR 985/94, juris; BAG v.26.05.1988, 8 AZR 774/85, juris; LAG Baden-Württemberg v.02.12.2010, 22 Sa 59/01, juris). 127
- Darüber hinaus belegen die Existenz der Vorschriften des § 4 Abs.1 S.1 ArbPISchG und des § 17 Abs.1 S.1 BEEG, dass der nationale Gesetzgeber davon ausgeht, dass auch in einem ruhenden Arbeitsverhältnis gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen können. Denn nur ein entstandener Urlaubsanspruch kann gekürzt werden (so ausdrücklich BAG v. 17.05.2011 zu § 17 BEEG; LAG Schleswig-Holstein v.16.12.2010). 128
- Die tarifliche Regelung des 59 Abs.1 Unterabs.1 S.5 BAT in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung führt in diesem Zusammenhang zu keiner abweichenden Entscheidung. 129

Diese sieht zwar unter Anderem das Ruhen des Arbeitsverhältnisses mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages vor, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet. 130

Auch differenziert diese tarifliche Vorschrift, die aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung für das vorliegende Arbeitsverhältnis bis zum 31.10.2006 maßgeblich war, jedenfalls nach ihrem Wortlaut nicht zwischen Haupt- und Nebenleistungspflichten; denkbar ist demnach, dass sie nicht nur die Hauptleistungspflichten sondern auch die gesetzliche Nebenpflicht des Arbeitgebers zur Gewährung des gesetzlichen Urlaubs erfasst. 131

Zu berücksichtigen ist allerdings im Weiteren, dass nach dem in der Rechtsprechung gebräuchlichem Begriff das Arbeitsverhältnis dann ruht, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten, nämlich die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung, suspendiert sind und somit der jeweilige Gläubiger von seinem Schuldner die Erbringung der Leistungen nicht mehr verlangen und durchsetzen kann. Wenn die Tarifvertragsparteien ohne Erläuterung einen solchen in der Rechtssprache gebräuchlichen Begriff verwenden, so kann davon ausgegangen werden, dass sie ihn im allgemein anerkannten Sinne verstanden wissen wollen. (BAG v.14.03.2006, 9 AZR 312/05, juris). Insoweit bleibt es dann aber wiederum dabei, dass dann die Nebenpflichten hiervon nicht erfasst werden. Demnach bleibt es auch dabei, dass der Urlaub entstanden ist und wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses und der bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Klägerin lediglich nicht erfüllbar war (vgl. BAG v.14.03.2006; LAG Köln v.17.09.2010, 4 Sa 584/10, juris). 132

Dies zeigt im Weiteren auch die Vorschrift des § 48 Abs.3 S.1 BAT in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung, wonach sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel vermindert. Einer solchen Regelung hätte es grundsätzlich nicht bedurft, wenn im Falle des Ruhens ohnehin kein Urlaubsanspruch entsteht. Wie ausgeführt, kann nämlich grundsätzlich nur ein entstandener Urlaub gekürzt werden 133

Nach § 13 Abs.1 S.1 BUrlG kann von den Vorschriften der §§ 1,2 und 3 Abs.1 zudem nicht in Tarifverträgen und im Übrigen nach dessen Satz 3 von den Bestimmungen des Gesetzes mit Ausnahme von § 7 Abs.2 S.2 nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. 134

Selbst wenn die tarifliche Regelung des § 59 Abs.1 S.5 BAT dahingehend verstanden wird, dass während dieses Zeitraumes sämtliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen, damit im Weiteren schon die Entstehung des gesetzlichen Urlaubs ausgeschlossen ist und § 48 Abs.3 S.1 BAT lediglich der Klarstellung dient (so Uttlinger/Breier/Kiefer u.a., BAT, 25. Update 1/06, Erläuterungen Nr. 3 zu § 48 3. 2. Absatz, juris), kann diese nach dem Dafürhalten der Kammer danach jedenfalls in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub keinen rechtlichen Bestand haben. 135

Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, beträgt dieser nach § 3 Abs.1 BUrlG 24 Werktage und können diese Regelungen nach § 13 Abs.1 S.1 BUrlG grundsätzlich nicht durch einen Tarifvertrag verändert werden. Genau dies wäre aber doch letztlich der Fall, wenn bereits die tarifliche Vorschrift des § 59 Abs.1 S.5 BAT für den Zeitraum des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruches für den 136

Arbeitnehmer ausschließt obwohl ein solcher nach den gesetzlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Nach Auffassung der Kammer kann die Entstehung auch nicht unabhängig von den Vorschriften der § 1 und 3 BUrlG gesehen werden, mit der Folge, dass tarifliche Regelungen, die allein das Entstehen betreffen, gleichwohl als nach § 13 Abs.1 S.1 BUrlG zulässig anzusehen wären. Wenn dem Arbeitnehmer nach den vorgenannten Vorschriften grundsätzlich ein jährlicher Erholungsurlaub von 24 Werktagen zusteht, muss dieser zugleich auch entstehen können (vgl. auch BAG v.08.03.1994, 9 AZR 49/93, juris zu § 48 Abs.5 BAT in der im Jahre 1991 geltenden Fassung).

Darüber hinaus beinhaltet die maßgebliche Tarifnorm eine für den Arbeitnehmer und den Tarifvertragsparteien nach § 13 Abs.1 S.3 BUrlG damit verwehrte ungünstige Abweichung jedenfalls dann, wenn bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis wegen des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente die Urlaubsgewährung (nur) deshalb nicht möglich ist, weil bei dem Arbeitnehmer eine dauernde oder längere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, von deren Vorliegen bei der Klägerin, wie bereits unter Punkt 1) a) cc) ausgeführt, indessen für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum auszugehen ist. 137

Diese Ursache, die nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009 (AZ C-350/06, juris) für die Erhaltung des Urlaubsanspruchs maßgeblich war, wird durch den Bezug einer Erwerbsminderungsrente bzw. durch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nämlich nicht verdrängt (vgl. LAG Düsseldorf v.07.07.2011). 138

Der EuGH hat in dieser Entscheidung zudem ausgeführt, dass in der Richtlinie 2003/88 nicht zwischen Arbeitnehmern, die wegen einer kurz oder langfristigen Krankschreibung während des Bezugszeitraums der Arbeit ferngeblieben sind, und solchen, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben, unterschieden werde. Daraus folge, so der EuGH weiter, dass ein Mitgliedstaat den mit der Richtlinie 2003/88 allen Arbeitnehmern unmittelbar verliehenen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmern nicht von der Voraussetzung abhängig machen könne, dass sie während des von diesem Staat festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hätten. Auch dieser geht also davon aus, dass auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet, weil seine Arbeitspflicht infolge Krankheit ruht, der Urlaubsanspruch entsteht (so ausdrücklich BAG v.17.05.2011 unter gleichzeitiger Äußerung von Zweifeln im Hinblick auf die Vereinbarkeit der "neuerdings vertretenen" Rechtsauffassung, nach der im ruhenden Arbeitsverhältnis keine Urlaubsansprüche entstünden, mit der Rechtsprechung des EUGH für den unionsrechtlich verbürgten Mindestanspruch). Des Weiteren hat der EuGH in dieser Entscheidung zudem gerade auch ausgeführt hat, dass der dem Arbeitnehmer durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 garantierte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht durch nationale Rechtsvorschriften in Frage gestellt werden kann, die die Begründung oder Entstehung dieses Anspruchs ausschließen. 139

Ist aber, wie ausgeführt, für das Entstehen des gesetzlichen Urlaubs nach den nationalen Regelungen des § 4 sowie § 5 BUrlG grundsätzlich nur der Bestand des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung und steht dem Arbeitnehmer zudem nach § 1 und § 3 BUrlG ein gesetzlicher Anspruch von 24 Werktagen pro Urlaubsjahr zu, so gebietet es nicht zuletzt auch eine richtlinienkonforme Auslegung, dass dieser mithin auch in einem ruhenden Arbeitsverhältnis entsteht. Nicht zuletzt hieran wird dann aber gleichfalls deutlich, dass jedenfalls im Hinblick auf den damit auch europarechtlich garantierten gesetzlichen Mindesturlaub diesen Grundsätzen entgegenstehende tarifliche Regelungen keine zulässigen Abweichungen im Sinne von § 13 Abs.1 BUrlG (mehr) enthalten können, wenn sie im Falle der 140

krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von vornherein dessen Bestand beschränken bzw. sogar ganz beseitigen. (i.E. ebenso LAG Schleswig-Holstein v.16.12.2010, zudem zu § 33 Abs.2 S.6 TVÖD-AT und 26 Abs.2 c TVÖD-AT; vgl. auch LAG Köln v.17.09.2010 zu § 26 Abs.2 c TVÖD; vgl. auch BAG v.08.03.1994).

Entsprechend geht auch der Einwand des beklagten Landes fehl, dass eine solche Beurteilung zu dem unhaltbaren Ergebnis führen würde, dass Urlaubsansprüche auch dann entstünden, wenn einem Arbeitnehmer Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts bewilligt würde. Die vorgenannte Rechtsprechung des EuGH/BAG gilt eben nur für die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Die Gewährung eines Sonderurlaubs geht mit einer solchen indessen grundsätzlich nicht einher; einer Entbindung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht bedürfte es anderenfalls dann nämlich ohnehin nicht. 141

Gleiches gilt für die ab dem 01.11.2006 für das Arbeitsverhältnis geltende tarifliche Regelung des § 33 Abs.2 S.6 1. Hs. TV-L. Diese sieht zudem ohne den in § 59 Abs.1 Unterabs.1 S.5 BAT enthaltenen Zusatz "mit allen Rechten und Pflichten" das Ruhen des Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum vor, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird. 142

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes weist das Bundesurlaubsgesetz damit zugleich auch keine Regelungslücke auf, die im Falle eines infolge des Bezugs einer befristeten Rente ruhenden Arbeitsverhältnisses durch die Heranziehung von gesetzlichen Regelungen wie § 17 BEEG geschlossen werden könnte. Wie ausgeführt, entsteht nach den gesetzlichen Regelungen auch im Falle eines ruhenden Arbeitsverhältnisses grundsätzlich ein Urlaubsanspruch. 143

Das Vorhandensein von gesetzlichen Bestimmungen wie § 17 BEEG und § 4 Abs.1 S.1 ArbPISchG verdeutlicht zudem, dass es allein der Gesetzgeber ist, der darüber zu befinden hat, in welchen Fällen des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubs zu erfolgen hat (ebenso LAG Schleswig-Holstein v. 16.12.2010). 144

b) Für die Klägerin sind für diesen Zeitraum außerdem jeweils weitere 5 mithin insgesamt 35 Arbeitstage nach § 47 SchwbG bzw. nach § 125 S.1 1.Hs SGB X in der seit dem 01.07.2001 bzw. nach § 125 Abs.1 S.1 1. Hs SGB IX in der seit dem 01.05.2004 geltenden Fassung entstanden. 145

Auch diesen steht unter Beachtung des Umstandes, dass dieser grundsätzlich den Regelungen des gesetzlichen Mindesturlaubs folgt, das tariflich angeordnete Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Falle des Bezugs einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente sowie die damit nach § 48 Abs.3 S.1 BAT einhergehende Kürzungsmöglichkeit nicht entgegen. 146

Insoweit ist zudem wiederum zu bedenken, dass dieser Urlaubsanspruch nach den tariflichen Regelungen hiervon gleichfalls nicht betroffen ist. Von der in diesem Fall nach 48 Abs.3 S.1 BAT vorgesehenen Minderung für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs.1 Unterabs.1 S.1 BAT ist nach dem 77. Änderungsvertrag vom 29.10.2001 der Zusatzurlaub nach dem SGB IX vielmehr gleichfalls ausdrücklich ausgenommen. 147

c) Hinsichtlich des Erlöschens dieser Urlaubsansprüche nach §§ 7 Abs.3 BUrIG, 47 BAT, der Verjährung, sofern sich das beklagte Land hierauf auch für die Urlaubsansprüche der Jahre 2000 bis einschließlich 2005 berufen hat, sowie des Verfalls nach § 70 BAT bzw. der insoweit inhaltsgleichen Vorschrift des § 37 Abs.1 S.1 TV-L in der seit dem 01.11.2006 geltenden 148

Fassung ergeben sich keine Abweichungen zu den Ausführungen unter Punkt 1) a) cc) – ii) auf die deshalb vollumfänglich Bezug genommen wird.	
4) Für die Klägerin besteht außerdem ein Anspruch auf Abgeltung der Urlaubstage für die Jahre 2007 bis einschließlich 2009 im Umfang von insgesamt 75 Tagen.	149
a) Auch für diese Jahre hat die Klägerin einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Umfang von jeweils 20 Arbeitstagen erworben.	150
aa) Das in § 33 Abs.2 S.5,6 TV-L für den Fall der Gewährung einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit vorgesehene Ruhen des Arbeitsverhältnisses sowie die in § 26 Abs.2 Buchst c) TV-L ebenfalls vorgesehene Verminderung des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel in der seit dem 01.01.2007 geltenden Fassung beeinträchtigt diesen nicht. Insoweit ergeben sich keine Abweichungen zu den Ausführungen unter Punkt 3) a) aa).	151
bb) Dieser ist auch nicht mit Ablauf des 31. Mai des jeweiligen Folgejahres nach § 26 Abs.2 Buchst. a) TV-L erloschen.	152
Nach dieser Vorschrift muss der Erholungsurlaub zwar im Falle der Übertragung der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden und ist er im Weiteren bis zum 31. Mai anzutreten, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden kann.	153
Der gesetzliche Mindesturlaub wird von dieser tariflichen Regelung indessen nicht beeinträchtigt. Es gelten die Ausführungen unter Punkt 1) a) dd).	154
Hinsichtlich des Erlöschens sowie des Verfalls dieses Urlaubsanspruches verbleibt es außerdem bei den Ausführungen unter Punkt 1) a) cc), ee), ff), gg) und ii).	155
b) Ebenfalls steht der Klägerin für diese Jahre ein weiterer Urlaubsanspruch im Umfang von 5 Arbeitstagen nach § 125 Abs.1 S.1 1. Hs. SGB IX zu.	156
Auch diesem Urlaub steht das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen.	157
Von § 26 Abs.2 Buchst. c) TV-L wird zudem gleichfalls nicht der Schwerbehindertenurlaub erfasst. Nach dessen Wortlaut betrifft die Minderung vielmehr nur den Erholungsurlaub sowie den tarifliche Zusatzurlaub.	158
Dieser ist im Weiteren aus den unter Punkt 1) a) cc) - gg) und ii) genannten Gründen weder nach § 7 Abs.3 BUrlG, § 26 Abs.2 Buchst. a) TV-L erloschen noch verfallen.	159
c) Dem Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2009 steht auch nicht teilweise entgegen, dass das beklagte Land sich bereits auf eine Beendigung zum 30.11.2009 beruft.	160
Selbst wenn dies der Fall wäre, verbleibt es dabei, dass dieser unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften des Bundesurlaubsgesetz, die grundsätzlich auch für den Schwerbehindertenurlaub gelten, zu diesem Zeitpunkt bereits in jeweils voller Höhe entstanden sind.	161
5) Für das Jahr 2010 steht der Klägerin ein Urlaubsanspruch von insgesamt 4 Tagen zu.	162
a) Während dieses Zeitraumes bestand zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis.	163

- Entgegen der Auffassung des beklagten Landes endete das Arbeitsverhältnis infolge der der Klägerin mit Bescheid vom 13.11.2009 gewährten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf unbestimmte Dauer nicht schon am 30.11.2009 sondern erst mit Ablauf des 28.02.2010. 164
- Nach dessen eigenen Vorbringen ist der Klägerin durch Rentenbescheid vom 30.09.1999 ab dem 01.03.1998 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt worden und ihr diese durch Bescheide vom 08.02.2011, 22.12.2003 und 27.11.2006 bis Ende Februar 2010 befristet weiter bewilligt worden, mit der Folge, dass es ab dem 01.11.1999 bis zum 28.02.2010 nach den tariflichen Vorschriften grundsätzlich ruhte. 165
- Der Umstand, dass der Klägerin sodann mit Bescheid der Deutschen Rentenversicherung vom 13.11.2009 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf unbestimmte Dauer bewilligt wurde, führt entgegen der Annahme des beklagten Landes nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.11.2009. 166
- Nach § 33 Abs.2 S.1 TV-L endet das Arbeitsverhältnis zwar grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Wie sich zudem aus § 33 Abs.2 S.5 und 6 TV-L entnehmen lässt, muss es sich außerdem um eine unbefristete Rente handeln, da anderenfalls das Arbeitsverhältnis nur ruht. Nach dessen Satz 3 endet das Arbeitsverhältnis indessen erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, wenn die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides beginnt. 167
- So liegt es hier. Ausweislich des Inhalts des vorgenannten Rentenbescheides erhält die Klägerin über den bisherigen Befristungszeitpunkt hinaus, also ab dem 01.03.2010 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Eine Aufhebung des bisherigen Bescheides mit der ihr bis Ende Februar 2010 eine befristete Rente gewährt worden ist, zudem mit rückwirkender Kraft, geht damit gerade nicht einher. Vielmehr schließt sich die unbefristete Rente, wenn auch nahtlos, an diesen Bewilligungszeitraum an und endete das Arbeitsverhältnis mithin nach § 33 Abs.2 S.3 TV-L erst mit Ablauf des 28.10.2010. 168
- Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen die Klägerin mit Schreiben vom 09.12.2009 ebenfalls unter Hinweis auf die tarifliche Vorschrift des § 33 Abs.2 TV-L darauf hingewiesen hat, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages endet, in diesem Zusammenhang den 01.03.2010 benannt hat und damit ersichtlich selbst von einer Beendigung erst zum 28.02.2010 ausgegangen ist. 169
- Bei der tariflichen Regelung handelt es sich zudem um eine auflösende Bedingung, für die nach § 21 TzBfG unter Anderen die Regelung des § 15 Abs.2 TzBfG entsprechend gilt. Danach endet das Arbeitsverhältnis im Falle einer auflösenden Bedingung frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung (vgl. BAG v.15.03.2006, 7 AZR 332/05, juris u.v.23.06.2004, 7 AZR 440,03, juris). 170
- § 30 TV-L enthält entgegen der in den vorgenannten Entscheidungen des BAG zwar keine der früheren Nr. 1 SR 2y vergleichbare Regelung zur Verlängerung der Frist für die schriftliche Unterrichtung, legt aber in Abs.1 S.1 fest, dass befristete Arbeitsverträge auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig ist. Damit findet dann aber über § 21 TzBfG zugleich grundsätzlich auch die Zweiwochenfrist des § 15 Abs. 2 TzBfG für die in § 33 TV-L 171

enthaltene auflösende Bedingung Anwendung (Sponer/Steinherr, TVÖD, 82. Update 7/11, § 33 Rz.114), ist damit zugleich auch eine Unterrichtung des Arbeitgebers erforderlich und muss sich das beklagte Land nicht zuletzt aus diesem Grunde an dem der Klägerin mit Schreiben vom 09.12.2009 mitgeteilten Beendigungszeitpunkt festhalten lassen.

aa) Der gesetzliche Mindesturlaub beläuft sich demnach nach § 5 Abs.1 Buchst.a) BUrlG auf insgesamt 3 Arbeitstage. 172

Im Übrigen ergeben sich für diesen im Hinblick auf das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, des Erlöschens sowie des Verfalls keine Abweichungen zu den vorausgegangenen Ausführungen. 173

b) Für die Klägerin ist für dieses Jahr außerdem ein weiterer Urlaubstag nach § 125 Abs.1 S.1 SGB IX entstanden. 174

Wie bereits unter Punkt 1) b) aa) ausgeführt, sind auf den Zusatzurlaub die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden 175

Dementsprechend errechnet sich für zwei Monate ein Urlaubsanspruch in Höhe von 0,83 Tagen, ergibt dies damit mehr als einen halben Tag und ist damit dieser Bruchteil nach § 5 Abs.2 BUrlG auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden. 176

6) Der sich nach allem zu Gunsten der Klägerin ergebende und bei ihrem Ausscheiden noch bestehende Urlaubsanspruch von insgesamt 304 Arbeitstagen ist im Weiteren mit einem Tagesverdienst von 106,49 € brutto und damit mit insgesamt 32.372,96 € brutto abzugelten. 177

Insoweit besteht zwischen den Parteien kein Streit mehr, dass die Klägerin mit einem Vergleichsentgelt von 2.098,85 € der Stufe 4+ mit Steigerung 11/08 in Stufe 5 TV-L zuzuordnen ist und ihr monatliches Entgelt in den Jahren 2009 und 2010 2.307,20 € brutto betrug. Den entsprechenden Vortrag des beklagten Landes hat sich die Klägerin zu Eigen gemacht und hierauf sodann auch ihre Berechnungen gestützt. 178

Nach § 11 Abs.1 S.1 BUrlG bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Dies ist mithin der gesetzlich maßgebliche Referenzzeitraum. Nach dessen Satz 3 bleiben außerdem Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum unter Anderem infolge von unverschuldeter Arbeitsversäumnis entstehen, für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Hierzu zählt indessen gerade auch die Erkrankung des Arbeitnehmers (A1/T1, Bundesurlaubsgesetz, 2. Auflage § 11 Rz.52). Darüber hinaus ist nach § 11 Abs.2 S.2 BUrlG bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur nicht nur dann von dem erhöhten Verdienst auszugehen, wenn diese während des Berechnungszeitraumes eintreten sondern im Weiteren auch dann, wenn diese während des Urlaubs eintreten. 179

Nach § 21 S.1 TV-L wird zudem unter Anderem in den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 26 das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt sowie nach dessen Satz 2 nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. 180

- Diese Vorschriften sind grundsätzlich auch für den Abgeltungsanspruch maßgeblich. 181
- Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung tritt an die Stelle des nicht erfüllten und unter den Tatbestandsvoraussetzungen des § 7 Abs. 4 BUrlG nicht mehr erfüllbaren Urlaubs-Freizeit-Anspruchs. 182
- Wie bereits ausgeführt, tritt im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit außerdem der jeweilige Urlaub des Vorjahres zu dem Urlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzu. Der Realisierungszeitraum ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in diesem Fall also gerade nicht mehr auf das jeweilige Urlaubsjahr bzw. den Übertragungszeitraum beschränkt. Dies verdeutlicht nicht zuletzt dessen Entscheidung vom 09.08.2011 (9 AZR 425/10, juris). Danach hat der Arbeitnehmer der in einem laufenden Arbeitsverhältnis gesund wird, seinen bis dahin noch vorhandenen Urlaub grundsätzlich in Natura zu nehmen. Maßgeblich wäre dann aber grundsätzlich ebenfalls die gesetzliche Vorschrift des § 11 BUrlG bzw. die tarifliche Vorschrift des § 21 TV-L und ist damit dann gleichfalls grundsätzlich auf den zuletzt erzielten bzw. erzielbaren Bruttomonatsverdienst der vorausgegangenen 13 Wochen bzw. das zu diesem Zeitpunkt nach dem Tarifvertrag geschuldete Entgelt abzustellen. 183
- Die Urlaubsabgeltung wird deshalb grundsätzlich in der Höhe des Urlaubsentgelts gezahlt, das zustünde, wenn der Beschäftigte am Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die noch zustehenden Urlaubstage den Erholungsurlaub angetreten hätte. (Sponer/Steinherr, TVÖD, 89 Update, 01/12, § 26 TVÖD, Rz.368). 184
- Die Ausführungen des EuGH vom 20.01.2009 zur Berechnung des Anspruches auf bezahlten Urlaub führen zu keiner abweichenden Beurteilung. Danach ist die finanzielle Vergütung, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, der aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, in der Weise zu berechnen, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Folglich ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, auch für die Berechnung der finanziellen Vergütung für bei Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub maßgebend. 185
- Hieraus lässt sich letztlich keinerlei zeitliche Beschränkung auf das jeweilige Urlaubsjahr und damit auch nicht auf das geschuldete Entgelt entnehmen. 186
- Der von dem beklagten Land zitierten Entscheidung des EuGH vom 22.04.2010 (C 486/08, juris) lässt sich ebenfalls entnehmen, dass dieser grundsätzlich eine Urlaubsnahme zu einem späteren Zeitpunkt als sinnvoll und möglich ansieht. So hat der EuGH außerdem ausgeführt, dass die mit dem Anspruch auf bezahlten Urlaub bezweckte Erholungsmöglichkeit ihre Bedeutung, die sie im Hinblick auf die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers habe, nicht dadurch verliere, dass sie nicht im Bezugszeitraum, sondern zu einer späteren Zeit genommen werde. 187
- Auch die weiteren Ausführungen in dieser Entscheidung vermögen nicht die Annahme des beklagten Landes zu stützen, dass für den Urlaubsabgeltungsanspruch das Arbeitsentgelt des jeweiligen Urlaubsjahres maßgeblich ist. In dieser Entscheidung ist allein festgestellt worden, dass es einer nationalen Bestimmung wie § 55 Abs.5 L-VBG entgegen steht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem 188

Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. Aus den bereits zuvor zitierten Zielsetzungen hat es sodann gefolgert, dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit stehe und deshalb durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden dürfe. Die Entscheidung betrifft mithin zuvörderst die Auswirkungen einer Arbeitszeitreduzierung und damit den Zeitfaktor des Urlaubsentgelts, was zudem unter Berücksichtigung des nationalen Rechts zu finanziellen Nachteilen für den Arbeitnehmer geführt hat. Beides liegt hier nicht vor. Auf die vorliegend streitentscheidende Frage, wie der gesetzliche Urlaub, der infolge Arbeitsunfähigkeit im jeweiligen Urlaubsjahr nicht genommen werden und damit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr erlischt, zu vergüten ist, ist sie demnach weder direkt anwendbar noch ist deshalb die grundsätzlich maßgebliche Vorschrift des § 11 BUrlG unter Anwendung dieser für die Arbeitszeitreduzierung seitens des EuGH entwickelten Grundsätze richtlinienkonform dahingehend auszulegen, dass das beklagte Land damit nur die Vergütung schuldet, wie sie dem jeweiligen Urlaubsjahr zugrundelag; dies letztlich auch deshalb nicht, weil günstigere nationale Regelungen stets zulässig bleiben.

7) Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin ist weder ganz noch teilweise verfallen. 189

a) Nach 37 Abs.1 S.1 TV-L verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 190

Auch ist nach der neuen Rechtsprechung des BAG hiervon auch der Anspruch auf Abgeltung des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehende gesetzlichen Mindesturlaubes erfasst, da er in diesem Fall nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs sondern ein reiner Geldanspruch ist, der sich nicht mehr von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unterscheidet (vgl. Urteile v.09.08.2011, 9 AZR 365/10 u. 9 AZR 352/10, juris). 191

Fällig ist der Urlaubsabgeltungsanspruch allerdings erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG v.09.08.2011, 9 AZR 365/10 u. 9 AZR 352/10). Nach § 7 Abs.4 BUrlG ist der Urlaub (nur) abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann; eine Abgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis scheidet mithin grundsätzlich aus. 192

Wie unter Punkt 4) a) ausgeführt, fand das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 28.02.2010 sein Ende. 193

Begann damit die sechsmonatige Verfallfrist am 01.03.2010 zu laufen und endete diese mithin am 31.08.2010 so wahrt das außergerichtliche Geltendmachungsschreiben der Klägerin vom 30.03.2010 die tarifliche Verfallfrist in jedem Fall. Dieses beinhaltet außerdem die finanzielle Abgeltung von 426 Urlaubstagen für die Jahre 1998 bis 2010 in Höhe von 46.361,58 €; das beklagte Land trägt selbst vor, dass dies von der Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen mit Schreiben vom 09.04.2010 unter Hinweis auf das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ab November 1999 abgelehnt worden ist; folglich muss es ihr damit 194

vor diesem Zeitpunkt zugegangen sein.

b) Eine zumindest teilweise abweichende Entscheidung lässt sich auch dann nicht treffen, wenn außerdem bedacht wird, dass § 51 Abs.1 S.3 BAT in der bis zum 31.10.2006 geltenden Fassung die Abgeltung des Urlaubs unter Anderem dann vorsah, wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 S.5 zum Ruhen kommt. 195

Einer Fälligkeit des Abgeltungsanspruchs für den bis dahin entstandenen gesetzlichen Mindesturlaubs bereits am 01.11.1999, von dem dann grundsätzlich derjenige der Jahre 1998 und 1999 erfasst wäre und einem damit zugleich verbundenen tariflichen Verfall nach Ablauf von sechs Monaten steht indessen wiederum die Vorschrift des § 13 Abs.3 S.1, S.3 BUrlG entgegen. 196

Die tarifliche Regelung sieht damit nämlich zugleich entgegen dem aus § 7 Abs.4 BUrlG folgenden strikten Abgeltungsverbot während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine solche Möglichkeit vor. Zu den Grundsätzen des gesetzlichen Urlaubsrechts gehört unabdingbar, dass jeder berechtigte Urlaubsanspruch in Gestalt der Freizeit zu erfüllen ist. Daraus folgt zwingend, dass die Abgeltung des Urlaubs (der sog. "Abkauf") grundsätzlich nicht über den im Gesetz vorgesehenen Bereich ausgedehnt werden darf. Nach § 7 Abs. 4 Satz 1 BUrlG ist die Abgeltung nur zulässig, wenn und soweit der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Gestalt der Freizeit verwirklicht werden kann. Die Einführung sonstiger Abgeltungstatbestände für einen nicht erfüllten und noch bestehenden Freizeitanspruch ist deshalb auch in Tarifverträgen im Grundsatz nicht gestattet (BAG v.03.02.1971, 5 AZR 282/70, juris; LAG Köln v.25.09.2002, 7 Sa 440/02, mwN, juris). 197

Eine solche Regelung beinhaltet zudem auch Art.7 Abs.2 der Richtlinie 2003/88. Danach darf der bezahlte Mindesturlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Neben dem aus § 7 Abs.4 BUrlG folgenden Abgeltungsverbot kommt diesem europarechtlichen Grundsatz für das beklagte Land als öffentlicher Arbeitgeberin zudem besondere Bedeutung zu, da sie unmittelbar an die Arbeitszeitrichtlinie gebunden ist (vgl. BAG v.23.03.2010). 198

Sofern das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 07.09.2004 (9 AZR 587/03, juris) diese tarifliche Norm gleichwohl als eine zu Gunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung abweichende Regelung angesehen hat, führt dies zu keiner abweichenden Beurteilung. 199

Zur Begründung hat es in dieser Entscheidung nämlich zugleich ausgeführt, dass die Tarifvertragsparteien damit ersichtlich dem Umstand Rechnung getragen hätten, dass Zeitrenten regelmäßig für einen längeren Zeitraum bewilligt würden, mit der Folge, dass die Bezieher von Zeitrenten die Fristen für die Inanspruchnahme von Urlaub regelmäßig nicht einhalten könnten und ihr Urlaub daher verfallende, dem der besondere Abgeltungstatbestand "Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei Zeitrente" vorbeuge, das Ruhen des Arbeitsverhältnisses der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbsminderungsrente gleichgestellt werde und damit erreicht werde, dass alle Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung erwerben würden. 200

Unabhängig davon, dass das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 07.09.2004 zugleich außerdem einen Abgeltungsanspruch für den Fall verneint hat, dass das Arbeitsverhältnis infolge der Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente ruht und der Angestellte bis zu dem Zeitpunkt, in dem der Urlaubsanspruch verfallen würde, außerdem 201

arbeitsunfähig ist, lässt sich diese Zielsetzung zur Rechtfertigung dieser vom Gesetzesrecht abweichenden Tarifnorm unter Berücksichtigung der dargestellten Rechtsprechung des EuGH und ihm folgend des BAG zu einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs.3 BUrlG nunmehr aber nicht mehr anführen. Danach erlischt der Urlaubsanspruch im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eben gerade nicht nach Ablauf der gesetzlich vorgesehenen Übertragungszeiträume.

Folglich besteht auch im Falle einer damit einhergehenden befristet gewährten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit für den Arbeitnehmer weiterhin grundsätzlich die Möglichkeit, diesen Urlaub noch in natura zu nehmen (vgl. BAG v.09.08.2011, 9 AZR 425/10). Mit der befristet gewährten Rente steht zum Zeitpunkt ihrer Bewilligung bzw. ihres Beginns und des damit einhergehenden Ruhenstatbestandes nämlich nicht zugleich fest, dass der Arbeitnehmer bis zur endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine durch Krankheit beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit nicht zurück erlangen wird und damit auch nicht, dass er seinen Urlaub zukünftig nicht mehr in natura nehmen kann. Dies verdeutlicht gerade auch der Fall der Klägerin, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Rentengewährung im Jahre 1999 47 Jahre alt war und der zunächst, wenn auch über mehrere Jahre stets nur eine befristete Rente bewilligt worden ist. Hieran knüpft aber der tarifliche Abgeltungsanspruch letztlich an. Dann aber stellt er nach Allem unter Beachtung der richtlinienkonformen Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes nunmehr aber eine für den Arbeitnehmer nachteilige Abgeltung des Urlaubsanspruches im laufenden Arbeitsverhältnis dar, die mit den gesetzlichen Vorschriften mithin nicht vereinbart ist und für die die den Tarifvertragsparteien demzufolge die Regelungskompetenz fehlt.

8) Schließlich steht auch der nach deutschem Recht für Arbeitgeber aus Art. 12, 20 Abs. 3 GG abgeleitete Grundsatz des Vertrauensschutzes dem Anspruch der Klägerin auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs für die Jahre 1998 bis einschließlich zum 28.02.2010 weder ganz noch teilweise entgegen.

In seiner Entscheidung vom 23.03.2010 hat das Bundesarbeitsgericht hierzu unter Anderem ausgeführt, dass es nicht als solches gegen Art. 20 Abs. 3 GG verstoße, eine in der Rechtsprechung bislang vertretene Gesetzesauslegung aufzugeben. Höchststrichterliche Urteile seien kein Gesetzesrecht und erzeugten keine vergleichbare Rechtsbindung. Die langjährige Rechtsprechung der Urlaubssenate des Bundesarbeitsgerichts, die seit 1982 vom Verfall von Urlaubs(-abgeltungs)ansprüchen bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums ausginge, sei zwar geeignet gewesen, Vertrauen der Arbeitgeberseite auf die Fortdauer dieser Rechtsprechung zu begründen. Die Vertrauensgrundlage sei aber mit Ablauf der Umsetzungsfrist für die erste Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG am 23. November 1996 entfallen. Seit dem 24. November 1996 sei das Vertrauen von Arbeitgebern auf den Fortbestand der bisherigen Rechtsprechung nicht länger schutzwürdig.

Diesen Ausführungen schließt sich die erkennende Kammer, nicht zuletzt aus Rechtssicherheitsgründen an, zumal das BAG mit seiner Entscheidung vom 04.05.2010 (9 AZR 183/09, juris), diese nochmals bestätigt hat. Sie gelten vorliegend umso mehr, als das beklagte Land als öffentliche Arbeitgeberin unmittelbar an die Arbeitszeitrichtlinie gebunden ist (BAG v.23.03.2010).

9) Die Verzinsung der der Klägerin zugesprochenen Forderung mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz folgt aus § 291 S.1,2 BGB i.V.m. § 288 Abs.1 S.2 BGB.

Wie ausgeführt, entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vorliegend also am 28.02.2010 und war damit zu diesem Zeitpunkt auch fällig.

Mit bei Gericht am 29.06.2011 und dem beklagten Land am 05.07.2010 zugestellter Klage hat die Klägerin bereits einen Urlaubsabgeltungsanspruch unter Zugrundelegung des gesetzlichen Mindesturlaubs sowie des Schwerbehindertenurlaubs von jeweils 25 Arbeitstagen bezogen auf die Jahre 2006 bis einschließlich dem 28.10.2010 gegenüber dem beklagten Land verfolgt. Der ihr zugesprochene Urlaubsabgeltungsanspruch beinhaltet auch diese 104 Tage, vergütet mit einem Tagessatz in von ihr zuletzt geforderter Höhe von 106,49 € brutto. Folglich war dieser Teil ihres Urlaubsabgeltungsanspruches in Höhe von insgesamt 11.074,96 € brutto bereits am 05.07.2010 rechtshängig und damit ab diesem Zeitpunkt mit 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz zu verzinsen. 208

Die verbleibende der Klägerin zugesprochene Urlaubsabgeltung in Höhe von 21.298,00 € brutto, bezogen auf den gesetzlichen Mindest- und Schwerbehindertenurlaub der Jahre 1998 bis 2005 im Umfang von insgesamt 200 Tagen ist demgegenüber erst mit dem beklagten Land am 14.10.2010 zugestellter Klageerweiterung vom 08.10.2010 rechtshängig geworden und damit erst ab diesem Zeitpunkt zu verzinsen. 209

II. 210

Sofern die Klägerin gegenüber dem beklagten Land außerdem Urlaubsabgeltung für den übergesetzlichen Urlaub der Jahre 1998 bis einschließlich dem 28.10.2010 und damit für weitere 122 Arbeitstage, mithin von diesem außerdem die Zahlung von 12.991,78 € brutto verlangt, konnte ihre Klage indessen keinen Erfolg haben. 211

Insoweit bestand zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Urlaubsanspruch der Klägerin mehr. 212

Eine Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs.4 BUrlG i.V.m. § 2 des Arbeitsvertrages scheidet demnach insoweit aus. 213

1) Sofern es den Urlaub der Jahre 1998 bis einschließlich 2006 betrifft, ist der Klägerin zwar zunächst zuzugeben, dass dieser nach § 48 Abs.1 BAT bei einer 5-Tage-Woche 30 Tage beträgt, da sie bereits im Jahre 1991 ihr 40. Lebensjahr vollendet hat. Der tarifliche Erholungsurlaub überschreitet mithin den gesetzlichen Mindesturlaub um 10 Arbeitstage. 214

Dieser Urlaubsanspruch ist hingegen nach § 47 Abs.7 Unterabs.4 i.V.m. Unterabs.2 S.2 BAT i.V.m. § 15 TVÜ-Länder erloschen. 215

Unstreitig konnte der Urlaub aus den Jahren 1998 bis einschließlich 2006 nicht bis zum 30. Juni des jeweiligen Folgejahres aufgrund der durchgängig bei der Klägerin bestehenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit angetreten werden. 216

Dem damit nach den vorgenannten tariflichen Vorschriften angeordneten Verfall dieser Urlaubstage steht die Rechtsprechung des BAG zu einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs.3 BUrlG nicht entgegen. 217

Sowohl die Parteien des Einzelarbeits- als auch des Tarifvertrags können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von § 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Ihre Regelungsmacht ist insoweit weder durch die für 218

gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Fortbildung des § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG noch durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche gegenüber öffentlichen Arbeitgebern eintretende unmittelbare Wirkung von Art. 7 beschränkt. Dem einzelvertraglich angeordneten Verfall des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs und seiner Abgeltung steht nach dem klaren Richtlinienrecht und der gesicherten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kein Gemeinschaftsrecht entgegen.

Voraussetzung für die Nichtanwendbarkeit der richtlinienkonformen Fortbildung oder unionsrechtskonformen Auslegung von Vorschriften des BUrlG auf den tariflichen Mehrurlaub ist im Weiteren, dass dieser eigenständige Regelung trifft. Dazu muss die Auslegung ergeben, dass der Tarifvertrag vom grundsätzlichen Gleichlauf zwischen gesetzlichem und tariflichem Mehrurlaub abweicht. 219

Für einen Regelungswillen der Parteien, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Ansprüchen unterscheidet, müssen im Rahmen der Auslegung nach §§ 133, 157 BGB deutliche Anhaltspunkte bestehen und können diese zudem nur ausnahmsweise angenommen werden. Diese deutlichen Anhaltspunkte müssen sich aus Tarifwortlaut, -zusammenhang und -zweck sowie gegebenenfalls aus der Tarifgeschichte ergeben. Es muss zudem deutlich werden, dass die Partei jedenfalls den vertraglichen Mehrurlaub und seine Abgeltung vom Gesetzesrecht abkoppeln wollte, insbesondere keine höheren als die gesetzlich geschuldeten Leistungen erbringen wollte (vgl. zum Vorstehenden: BAG v.12.04.2011, 9 AZR 80/10, juris; v.23.03.2010 u.v.24.03.2009). 220

Diese Voraussetzungen hat das BAG in seiner Entscheidung vom 23.03.2010 in Bezug auf den Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 24. Oktober 1961 in der Fassung des 64. Änderungstarifvertrags vom 31. Januar 2003 (im Nachfolgenden: MTAng-BfA) bejaht. 221

Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die Tarifgeschichte seit Langem durch ein eigenständiges Urlaubsregime gekennzeichnet sei. 222

Mit dem 35. Änderungstarifvertrag zum MTAng-BfA vom 3. Dezember 1979 sei in § 47 Abs. 7 Unterabs. 4 MTAng-BfA ausdrücklich der Verfall des nicht rechtzeitig angetretenen Urlaubs angeordnet worden. Dieser Verfall habe sich auch auf Fälle der Arbeitsunfähigkeit bezogen. Damit hätten die Tarifvertragsparteien von ihrem Gestaltungsspielraum Gebrauch gemacht, den ihnen die Rechtsprechung des Fünften Senats 1973 auch in Fällen der Arbeitsunfähigkeit für übergesetzliche tarifliche Urlaubs(-abgeltungs) ansprüche eröffnet habe. 223

§ 48 Abs. 6 Satz 2 und § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 MTAng-BfA idF vom 31. Januar 2003 deuteten nicht auf einen von den Tarifvertragsparteien bezweckten "Gleichlauf" der gesetzlichen sowie der übergesetzlichen Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit hin. 224

Nach § 48 Abs. 6 Satz 2 MTAng-BfA bleibe es beim vollen Urlaubsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59 MTAng-BfA) ende. § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 MTAng-BfA sähen vor, dass der Urlaub abzugelten sei, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58 MTAng-BfA) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59 MTAng-BfA) ende oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs.1 Satz 5 MTAng-BfA zum Ruhen komme. 225

§ 48 Abs. 6 Satz 2 MTAng-BfA enthalte für bestimmte Beendigungstatbestände eine Zwölftelungsregelung. § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 MTAng-BfA knüpfte den Abgeltungsanspruch an ausgewählte Beendigungstatbestände und über die Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG hinaus an einen Ruhestatbestand. Beide Tarifnormen regelten nicht den absoluten Umfang des Urlaubsabgeltungsanspruchs. § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 MTAng-BfA legten vielmehr bestimmte Abgeltungstatbestände fest. Der Fall der Arbeitsunfähigkeit sei nicht geregelt. Die Begriffe der Arbeitsunfähigkeit und der verminderten Erwerbsfähigkeit iSv. § 59 MTAng-BfA deckten sich nicht. § 48 Abs. 6 Satz 2 1. Alt. MTAng-BfA zwölftete den Abgeltungsanspruch, ohne seinen Gesamtumfang zu bestimmen.

Die Tarifvertragsparteien unterschieden in § 51 Abs. 1 Unterabs. 2 MTAng-BfA ausdrücklich zwischen der Abgeltung des gesetzlichen und des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs. 227
Danach werde lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 6 Satz 1 MTAng-BfA noch zustünde, wenn dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden ist oder der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst hat.

Die Tarifnorm lasse den tariflichen Mehrurlaubsanspruch ausdrücklich nur bei einer außerordentlichen Arbeitgeberkündigung aufgrund vorsätzlich schuldhaften Verhaltens des Angestellten oder einer ungerechtfertigten Eigenkündigung des Arbeitnehmers entfallen. 228
Daraus könne nicht der Umkehrschluss gezogen werden, die Tarifvertragsparteien hätten in allen anderen Fällen den "Gleichlauf" von gesetzlichen und übergesetzlichen Abgeltungsansprüchen beabsichtigt. Für eine Unterscheidung der beiden Ansprüche spräche entscheidend das in § 47 MTAng-BfA geschaffene eigenständige Urlaubs-, insbesondere Fristenregime und die dort angeordnete Rechtsfolge des Verfalls bei Fristversäumnis.

Die Tarifvertragsparteien stellten in § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 S. 2 und 3 MTAng-BfA auf die Abgeltung noch nicht erfüllter Urlaubsansprüche ab. In Verbindung mit dem für die Übertragung begründeten besonderen Fristenregime des § 47 Abs. 7 Unterabs. 2 MTAng-BfA folge daraus, dass sie für die Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubs von der Voraussetzung eines erfüllbaren Urlaubsanspruchs ausgingen. 229

Sämtliche dieser vorgenannten Kriterien und Erwägungen treffen im gleichen Maße auf den BAT zu. Dieser datiert ebenfalls aus dem Jahre 1961 und beinhaltet mit den §§ 47, 48, 51 mit dem MTAng-BfA übereinstimmende inhaltsgleiche Regelungen, aus denen das BAG nachvollziehbar eine Differenzierung herleitet. Für die Kammer bestand daher nicht zuletzt aus Gründen der Rechtssicherheit keine Veranlassung, diese höchstrichterliche Rechtsprechung auf die vorliegenden für diesen Zeitraum maßgeblichen tariflichen Vorschriften des BAT nicht zu übertragen. 230

2) Erlöschen ist außerdem der übergesetzliche tarifliche Urlaub der Jahre 2007 bis einschließlich dem 28.02.2010 im Umfang von seitens der Klägerin insoweit insgesamt geltend gemachten weiteren 32 Arbeitstagen 231

Zwar sieht § 26 Abs. 1 S. 2 TV-L in der seit dem 01.01.2007 geltenden Fassung nach dem vollendeten 40. Lebensjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche ebenfalls einen Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr von 30 Tagen vor. 232

Dieser Urlaubsanspruch ist hingegen nach § 26 Abs. 2 Buchst. a) TV-L nach Ablauf des 31. Mai des jeweiligen Folgejahres erloschen. 233

Insoweit besteht zwischen den Parteien gleichfalls kein Streit, dass der Urlaub der Klägerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28.02.2010 wegen deren fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden konnte.

Ebenfalls ist mangels gegenteiligem Vortrags der insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Klägerin davon auszugehen, dass deren krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in Bezug auf den Urlaub der Jahre 2009 und 2010 auch noch darüber hinaus bis einschließlich dem 31.05.2010 bzw. 31.05.2011 angedauert hat; der Anspruch auf Mehrurlaub wäre mithin bis zum Ende des tariflichen Übertragungszeitraums nicht erfüllbar gewesen (vgl. BAG v.23.03.2010). Ihr ist, zudem nach elfjährigem Bezug einer befristeten Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, mit Wirkung zum 01.03.2011 eine solche auf unbestimmte Dauer bewilligt worden. 235

Unter Berücksichtigung der bereits unter Punkt II.1) erfolgten Ausführungen bleibt sodann zwar zunächst festzustellen, dass der TV-L nicht mehr die detaillierten Regelungen beinhaltet, wie sie noch im BAT enthalten waren. 236

Vielmehr legt dieser in § 26 Abs.1 den jährlichen Umfang fest, regelt im Weiteren, dass für die Berechnung der Urlaubsdauer das Lebensjahr maßgeblich ist, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird, sich der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche entsprechend erhöht oder vermindert, sieht im Weiteren vor, dass bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet wird und Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag unberücksichtigt bleiben sowie der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und auch in Teilen genommen werden kann. Diese Vorschrift verdeutlicht, dass sich der TV-L nunmehr mit Ausnahme der Höhe des jährlichen Urlaubsanspruches an dem Bundesurlaubsgesetz ausrichten will. 237

Letzteres unterstreicht grundsätzlich auch § 26 Abs.2 S.1 TV-L, nachdem im Übrigen das Bundesurlaubsgesetz mit sodann näher bestimmten Maßgaben gilt. 238

Letztere differenzieren auch nicht zwischen gesetzlichen und tariflichen Mehrurlaub sondern stellen insgesamt auf den Erholungsurlaub ab. 239

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich eine durch Auslegung zu gewinnende Abweichung des Tarifvertrages vom grundsätzlichen Gleichlauf zwischen gesetzlichem Urlaub und tariflichen Urlaub nicht nur dann ergeben kann, wenn er zwischen gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrarbeit unterscheidet sondern auch, wenn er sowohl für den Mindest- als auch den Mehrurlaub wesentlich von § 7 Abs. BUrIG abweichende Übertragungs- und Verfallsregelungen bestimmt (BAG v.12.04.2011). 240

Jedenfalls dieses Erfordernis ist nach dem Dafürhalten der Kammer erfüllt. 241

Zwar muss nach § 26 Abs.1 S.6 TV-L der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden und stimmt damit vollumfänglich mit der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs.3 S.1 BUrIG überein. 242

Auch § 26 Abs.2 TV-L ordnet zunächst die Geltung des Bundesurlaubsgesetzes an, allerdings "mit folgenden Maßgaben", die sich sodann unter den Buchstaben a) bis c) wiederfinden. Bereits anhand dieses Wortlautes wird aber zugleich deutlich, dass die Tarifvertragsparteien jedenfalls insoweit eigenständige und insbesondere auch von diesem Gesetz abweichende Regelungen schaffen wollten. 243

Diese betreffen mit § 26 Abs.2 Buchst a) TV-L sowohl die Übertragung als auch zugleich das damit mit dem Ablauf dieser Fristen einhergehende Erlöschen des Urlaubsanspruches im Falle der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit.	244
Nach dessen Satz 1) muss der Erholungsurlaub im Fall der Übertragung nicht nur in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden sondern ist er außerdem nach dessen Satz 2 bis zum 31. Mai anzutreten, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden kann.	245
Die in diesen tariflichen Regelungen verwandten Begriffe "muss angetreten werden" bzw. "ist anzutreten" verdeutlichen zunächst, dass der Erholungsurlaub nach Ablauf dieser Fristen nicht mehr genommen werden kann.	246
Insbesondere letztere der vorgenannten Regelungen weicht zudem erheblich von der gesetzlichen Vorschrift des § 7 Abs.3 BUrlG ab. So führt sie gerade im Falle der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit letztlich zu einer Verdoppelung des gesetzlichen Übertragungszeitraumes, da der auf das Folgejahr übertragene Urlaub des Arbeitnehmers selbst danach nicht nur bis zum 31.Mai des Folgejahres genommen werden muss sondern es ebenso wie nach Satz 1 genügt, dass er angetreten ist. Er kann also danach in den Monat Juni und weitergehend sogar in den Juli des Folgejahres hineinreichen. Darüber hinaus verwendet diese Regelung in Abweichung zu § 7 Abs.3 S.2 BUrlG, die auf in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe abstellt, ausdrücklich den Begriff der Arbeitsunfähigkeit. Diese ist hinsichtlich des Übertragungsgrundes zudem enger als die gesetzliche Norm; danach genügen sachliche Gründe, die hierin ihre Ursache haben. Erfasst wird von der gesetzlichen Norm neben der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers selbst beispielsweise auch die Erkrankung eines Angehörigen, für den der Arbeitnehmer sorgen muss (vgl. A1/T1, a.a.O., § 7 Rz.123) oder mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote (Gallner in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Auflage, § 7 Rz.62). Die tarifliche Regelung umfasst zudem gerade auch die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Langzeiterkrankung und betrifft damit exakt diejenige Konstellation, die der Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 bezogen auf den europarechtlich garantierten Mindesturlaub zugrunde lag (so ausdrücklich LAG Nürnberg v.06.09.2011, 6 Sa 366/11, juris im Anschluss an die Entscheidung des BAG v.12.04.2011; vgl. auch LAG Köln v.19.08.2011, 12 Sa 110/11; juris, a.A. LAG Köln v.21.04.2011, 7 Sa 1425/11, juris; LAG Hamm v.24.02.2011, 16 Sa 727/11, juris)	247
III.	248
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92 Abs.1 S.1, 269 Abs.3 S.2 ZPO.	249
Sofern es den zuletzt noch zur Entscheidung gestellten Zahlungsantrag betrifft, haben die Klägerin und das beklagte Land die Kosten im Verhältnis ihres Obsiegens und Unterliegens zu tragen.	250
Mit der mit Schriftsatz vom 08.10.2010 erfolgten Ersetzung des Antrages aus der Klageschrift ist außerdem eine teilweise Klagerücknahme in Höhe von 243,36 € verbunden, für die die Klägerin die Kosten allein zu tragen.	251
In dieser Höhe hat sie nämlich zugleich ihre ursprüngliche Klageforderung vom 25.06.2010 reduziert. Dieser lagen die gesetzlichen 104 Urlaubstage für die Jahre 2006 bis einschließlich dem 26.10.2010 zugrunde, wobei der hierfür geforderte Abgeltungsbetrag von insgesamt 11.318,32 € brutto allerdings mit einem Tagessatz von 108,83 € brutto und nicht, wie sodann	252

aber mit Klageänderung vom 08.10.2010 erfolgt, lediglich mit 106,49 € brutto berechnet worden ist. Entsprechend ist durch diese nicht nur die Forderung unter Einbeziehung der Urlaubstage für die Jahre 1998 bis 2005 sowie des übergesetzlichen Urlaubsanspruches sowohl für diesen Zeitraum als auch die Zeit von 2006 bis einschließlich dem 28.02.2010 erhöht sondern zugleich die ursprüngliche Klage für diese 104 Tage um 243,36 € reduziert worden.

Zur Bestimmung der Kostenquote ist außerdem der Gebührenstreitwert zu berechnen. 253
Insoweit hat die Kammer auf den im klageerweiternden Schriftsatz vom 18.02.2010 enthaltenen Zahlungsantrag abgestellt und diesem außerdem den vorgenannten Wert von 243,36 € hinzugerechnet.

Entsprechend errechnet sich die sich aus dem Tenor ergebende Kostenquote. 254

IV. 255

Der Streitwert ist nach § 61 Abs.1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO in Höhe des bezifferten Wertes des zuletzt zur Entscheidung gestellten Zahlungsantrages festgesetzt worden. 256