
Datum: 25.10.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Sa 320/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:1025.16SA320.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herne, 1 Ca 1751/10

Tenor:

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 01.02.2012 – 1 Ca 1751/10 – teilweise abgeändert und wie folgt gefasst:

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 4.792,05 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.07.2010 zu zahlen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin zu 85,2 % und das beklagte Land zu 14,8 %, die des erstinstanzlichen Verfahrens werden der Klägerin zu 89,5 %, dem beklagten Land zu 10,5 % auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten, nachdem die Klägerin mit Zustimmung des beklagten Landes ihre weitergehende Klage in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht zurückgenommen hat, nur noch über Urlaubsabgeltungsansprüche für aus den Jahren 2008 bis 2010 stammende Urlaubsansprüche.

2

Die am 14.11.1951 geborene Klägerin war seit dem 01.04.1969 als Angestellte bei dem Amtsgericht Recklinghausen beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der schriftliche Arbeitsvertrag vom 01.04.1969 (Bl. 67 d.A.) Anwendung, der unter § 2 vorsah, dass es sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und den diesen

3

ergänzenden und ändernden Tarifverträgen richtet.

Am 11.11.1996 erkrankte die Klägerin und nahm ihren Dienst seitdem nicht mehr auf. Mit Bescheid vom 30.09.1999 wurde der Klägerin rückwirkend ab dem 01.03.1998 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt. Jeweils durch Bescheide vom 08.02.2001, 22.12.2003 und 27.11.2006 wurde die Rente befristet weiter bewilligt, zuletzt bis Ende Februar 2010. Bereits mit Rentenbescheid vom 13.11.2006 (Bl. 95 d.A.) wurde die Rente über den bisherigen Befristungszeitraum hinaus, also ab dem 01.03.2010 bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze am 13.04.2017 verlängert. Mit Schreiben vom 09.12.2009 der Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen (Bl. 101 d.A.) 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. Entsprechend wurde die Klägerin beim Landesamt für Besoldung und Versorgung abgemeldet.

4

Mit Schreiben vom 30.03.2010 (Bl. 98 – 100 d.A.) der Gewerkschaft ver.di machte die Klägerin die Abgeltung ihrer in den Jahren 1998 bis 2010 entstandenen noch offenen Urlaubsansprüche für insgesamt 426 Urlaubstage geltend. Die Urlaubsvergütung pro Urlaubstag berechnete sie mit 108,83 €.

5

Nachdem diese Forderung durch die Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen abgelehnt worden war, verfolgt die Klägerin mit ihrer am 29.06.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Abgeltung des aus den Jahren 2006 bis zum 28.02.2010 im Umfang von insgesamt 104 Tagen resultierenden gesetzlichen Mindesturlaubs sowie Schwerbehindertenurlaubs von jährlich 25 Tagen weiter, wobei sie ihren Anspruch mit 11.318,32 € brutto nebst Zinsen berechnet hat. Mit Schriftsatz vom 08.10.2010 hat sie ihre Klage erweitert und nunmehr die Abgeltung für insgesamt 426 Urlaubstage unter Einbeziehung des tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 1998 bis einschließlich 28.02.2010 begehrt. Ihren Anspruch hat sie mit insgesamt 45.346,74 € beziffert.

6

Durch Urteil vom 01.02.2012, auf das wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht das beklagte Land verurteilt, an die Klägerin 32.372,96 € nebst Zinsen zu zahlen. Hierbei handelt es sich um die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs sowie des Schwerbehindertenzusatzurlaubs für den Zeitraum 1998 bis einschließlich 28.02.2010 im Umfang von 304 Tagen. Pro Urlaubstag hat das Arbeitsgericht eine Urlaubsvergütung von 106,49 € zugrunde gelegt. Soweit für das Berufungsverfahren von Interesse hat das Arbeitsgericht seine Entscheidung damit begründet, dass der Klägerin der tarifliche Mehrurlaub nicht zustehe. Der gesetzliche Mindesturlaub sei weder ganz noch teilweise verfallen. Dies gelte sowohl im Hinblick auf § 7 Abs. 3 BUrlG als auch im Hinblick auf § 26 Abs. 2 Buchstabe a des auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden TV-L. Nach der Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts durch Urteil vom 24.03.2009 (9 AZR 983/07, NZA 2009, 538) ver falle der Urlaubsanspruch, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden könne, nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG. Soweit der Tarifvertrag in § 26 Abs. 2 a TV-L vorsehe, dass Erholungsurlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden könne, bis zum 31. Mai anzutreten sei, sei diese tarifliche Regelung nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG i.V.m. § 134 BGB im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie den Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX unwirksam. Die Entstehung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs scheitere auch nicht an dem zwischenzeitlich eingetretenen Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Zwar ruhten nach den maßgeblichen tariflichen Regelungen (seit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder in der seit dem

7

01.11.2006 geltenden Fassung ist dies § 33 Abs. 2 TV-L) das Arbeitsverhältnis, nachdem der Klägerin Erwerbsunfähigkeitsrente bewilligt worden sei. Jedoch setze nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das Entstehen des Urlaubsanspruchs lediglich das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraus, nicht aber, dass der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr arbeite oder arbeitsfähig sei. Eine richtlinienkonforme Auslegung gebiete, dass der europarechtlich garantierte gesetzliche Mindesturlaub auch in einem ruhenden Arbeitsverhältnis entstehe. Entgegenstehende tarifliche Regelungen enthielten keine zulässigen Abweichungen im Sinne von § 13 Abs. 1 BUrlG, wenn sie im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von vornherein den Bestand des Urlaubsanspruches beschränkten bzw. sogar ganz beseitigten. Im Übrigen sei von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28.02.2010 auszugehen, wie sich aus § 33 Abs. 2 TV-L ergebe. Die Urlaubsvergütung betrage der Höhe nach 106,49 €.

Gegen dieses ihm am 08.02.2012 zugestellte Urteil hat nur das beklagte Land Berufung eingelegt. Diese ist am 02.03.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und fristgerecht innerhalb der bis zum 10.05.2012 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet worden. 8

Das beklagte Land hält daran fest, dass während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Urlaubsansprüche der Klägerin entstehen konnten, sodass Urlaubsabgeltungsansprüche ausscheiden. Im Rahmen richtlinienkonformer Rechtsfortbildung sei zudem die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 22.11.2011 zu berücksichtigen, wonach Urlaubsansprüche zumindest auf einen Zeitraum von 15 Monaten nach Ablauf des Bezugszeitraums zu begrenzen seien, jedenfalls aber auf einen Zeitraum von 18 Monaten. Hinsichtlich der Höhe vermeintlicher Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin hätte das Arbeitsgericht nicht auf das im Zeitpunkt der Beendigung bezogene Entgelt abstellen dürfen, vielmehr sei der jährliche Urlaubsanspruch gesondert zu betrachten. Außerdem sei davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Schreibens der Direktorin des Arbeitsgerichts Recklinghausen vom 09.02.2009 nach § 33 Abs. 2 Satz 5 und 6 TV-L jedenfalls mit Ablauf des 26.12.2009 sein Ende gefunden habe. 9

Das beklagte Land beantragt, 10

unter Abänderung der angefochtenen Entscheidung die Klage insgesamt abzuweisen. 11

Die Klägerin beantragt, 12

die Berufung zurückzuweisen. 13

In der mündlichen Verhandlung am 25.10.2012 hat die Klägerin mit Einverständnis des beklagten Landes im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.08.2012 die Klage insoweit zurückgenommen, als sie mehr als 4.792,05 € nebst Zinsen für die 54 Urlaubstage verlangt hat, die aus den Jahren 2008, 2009 und anteilig 2010 resultieren. 14

Im Übrigen verteidigt sie das angegriffene Urteil als zutreffend und verweist des Weiteren darauf, dass eine Minderung des Urlaubs durch § 26 Abs. 2 c TV-L wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nicht in Einklang stehe. 15

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 16

Entscheidungsgründe

17

Die zulässige Berufung des beklagten Landes ist in dem Umfang, in dem nach der Klagerücknahme durch die Klägerin über die begehrten Ansprüche noch zu entscheiden war, unbegründet. 18

Die gesetzlichen Urlaubsansprüche der Klägerin für die Jahre 2008 und 2009 sowie anteilig 2010 waren einschließlich des Schwerbehindertenzusatzurlaubes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28.02.2010 noch offen und damit abzugelten. Das Entstehen der Urlaubsansprüche scheitert nicht daran, dass die Klägerin in dieser Zeit eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezog. Dies führt nach § 33 Abs. 2 Satz 6 TV-L zwar dazu, dass das Arbeitsverhältnis ruht. Dies hindert das Entstehen eines Urlaubsanspruchs jedoch nicht. 19

Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG steht ebenso wie der Urlaubsanspruch nach § 125 SGB IX nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet (st. Rspr. des BAG, vgl. BAG vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10, Rn. 8, juris, m.w.N.). 20

Der damit entstandene Urlaubsanspruch der Klägerin ist auch nicht gemäß § 26 Abs. 2 c TV-L wegen des Bezugs der befristeten Rente wegen Erwerbsminderung und des damit einhergehenden Ruhens des Arbeitsverhältnisses gemindert worden. Dies sieht § 26 Abs. 2 c TV-L zwar vor, der bestimmt, dass sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubes für jedes volle Kalenderjahr um ein Zwölftel mindert, wenn ein Arbeitsverhältnis ruht. Diese Vorschrift ist jedoch insoweit unwirksam, als sie auch die Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern und schwerbehinderten Menschen erfasst, die aus gesundheitlichen Gründen nicht die ihnen nach dem Arbeitsvertrag obliegende Leistung erbracht haben. Eine solche Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche lässt § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zu. Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen steht auch dann nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien, wenn längere Zeit aus gesundheitlichen Gründen nicht die geschuldete Arbeitsleistung erbracht wurde. Kraft ausdrücklicher Anordnung des Gesetzgebers in § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG kann von der Vorschrift der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG auch in Tarifverträgen nicht abgewichen werden. Das Verbot der Abweichung gilt unabhängig davon, ob im Urlaubsjahr gearbeitet wurde oder der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen daran ganz oder teilweise gehindert war (BAG vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10, Rn. 9, a.a.O.). Dies hat auch das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung zutreffend herausgearbeitet. Es entspricht den europarechtlichen Vorgaben, wie sie durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes konkretisiert worden ist. So hat dieser zuletzt mit Urteil vom 24.01.2011 (C-282/10 – Dominguez – NZA 2012, 139) in ständiger Rechtsprechung herausgestellt, dass der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie selbst ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürfen. Danach ist es den Mitgliedstaaten verwehrt, den allen Arbeitnehmern eingeräumten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub dadurch einseitig einzuschränken, dass sie eine Voraussetzung für diesen Anspruch aufstellen, die bewirkt, dass bestimmte Arbeitnehmer von diesem Anspruch ausgeschlossen sind. Diese Grenze gilt auch dann, wenn nationale Rechtsvorschriften dazu führen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt, obwohl ein Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben (Urteil vom 21

20.01.2009 – C-350/06 – Schultz-Hoff -, Rn. 41, NZA 2009, 135). Für das deutsche Recht bedeutet dies, dass dann, wenn § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG anhand des Wortlautes und des Zwecks der Arbeitszeitrichtlinie ausgelegt wird, diese Vorschrift einer Kürzung der Mindesturlaubsansprüche von Arbeitnehmern entgegensteht, die aus gesundheitlichen Gründen im Bezugszeitraum keine Arbeitsleistung erbracht haben. Ausreichend ist, dass eine Erkrankung kausal für das Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist. Eine Tarifbestimmung, die wie § 26 Abs. 2 c TV-L für einen solchen Fall anordnet, dass sich die Dauer des gesetzlichen Urlaubs für jeden vollen Monat um ein Zwölftel vermindert, weicht jedenfalls dann im Sinne des § 13 Abs. 1 BUrlG zu Ungunsten des Arbeitnehmers von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG ab, wenn das Ruhen des Arbeitsverhältnisses darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen seine Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht erfüllen kann. Unerheblich ist dabei, ob die Tarifvorschrift bereits das Entstehen von Urlaubsansprüchen hindern oder sie an einen entstandenen Urlaubsanspruch vermindern will. Beide Konstellationen unterscheiden sich in ihrer Wirkung auf den Urlaubsanspruch im Ergebnis nicht (vgl. BAG vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10, Rn. 13, a.a.O.).	
Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass der Anspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie auf den Schwerbehindertenzusatzurlaub in den Urlaubsjahren 2008 und 2009 sowie anteilig 2010 zum einen entstanden ist und zum andern nicht gemindert werden darf. Hieraus resultieren insgesamt 54 Urlaubstage, die pro Urlaubstag mit einer Urlaubsvergütung von 106,49 €, insgesamt 4.792,05 € abzugelten sind.	22
Soweit sich das beklagte Land darauf beruft, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 28.02.2010, sondern bereits am 26.12.2009 sein Ende gefunden habe, ist dem nicht zu folgen.	23
§ 33 Abs. 2 TV-L, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer vollen oder teilweisen Erwerbsminderung regelt, sieht zunächst vor, dass ein Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers zugestellt wird, wonach Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Allerdings endet das Arbeitsverhältnis gemäß Satz 5 dieser Bestimmung nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. Der Klägerin war zuletzt bis zum 28.02.2010 eine befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit zuerkannt worden, was danach nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Erst mit Bescheid vom 05.11.2009 wurde ihr eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf unbestimmte Dauer bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gewährt. Dies führt jedoch nicht dazu, dass auf das Datum des Bescheids, den 13.11.2009 bzw. dessen Zugang bei der Klägerin abzustellen wäre. Ausweislich dieses Bescheids änderte sich bis zum 28.02.2010 die Rechtslage nicht, vielmehr wurde der Klägerin über den bisherigen Befristungszeitraum hinaus ab dem 01.03.2010 eine Rente auf unbestimmte Dauer bewilligt. Für diesen Fall bestimmt § 33 Abs. 2 Satz 3 TV-L, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages endet. Dies hat die Direktorin des Amtsgerichts Recklinghausen der Klägerin, worauf das Arbeitsgericht zu Recht verwiesen hat, mit Schreiben vom 09.12.2009 im Übrigen mitgeteilt.	24
Der Anspruch der Klägerin ist gemäß §§ 288, 291 BGB mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu verzinsen.	25
Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO.	26
Gründe für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht ersichtlich.	27

