

**LANDESARBEITSGERICHT
NIEDERSACHSEN**



Verkündet am:
11.06.2014

Kückmann,
Gerichtsangestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

2 Sa 125/14

2 Ca 257/12 Ö ArbG Nienburg

← Mdt. z K Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen		
22. JULI 2014		
Erdreht	Fristen + Termine	Bearbeitet Ba

In dem Rechtsstreit

Bianca Brandes, Im Felde 39, 31547 Rehburg-Loccum

Klägerin und Berufungsbeklagte,

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Bremen, Bahnhofplatz 22 - 28, 28195 Bremen

gegen

Land Niedersachsen, vertreten durch das Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen, dieses
vertreten durch den Verwaltungsdirektor Dirk Bertermann, Mannenstraße 29, 37186 Moringen

beklagtes und berufungsklagendes Land,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Prof. Dr. Rohlfing pp., Große Breite 1, 37077 Göttingen

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung
vom 11. Juni 2014 durch

den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Kreß,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Gorzitza,
den ehrenamtlichen Richter Herrn Heitefaut
für Recht erkannt:

Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Nienburg
vom 19. Dezember 2013 – 2 Ca 257/12 Ö – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin gegenüber dem beklagten Land aus den Jahren 2010 und 2011 ein Ersatzurlaubsanspruch im Umfang von 12 Arbeitstagen zusteht.

Die 1984 geborene Klägerin ist seit dem 1. April 2009 bei dem beklagten Land beschäftigt. Die Parteien vereinbarten ein Vollzeitarbeitsverhältnis, welches zunächst bis zum 31. März 2011 befristet war. Mit Vereinbarung vom 29. September 2009 wurde das befristete Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt (Bl. 10, 11 d.A.). Gemäß § 2 des Arbeitsvertrages vom 29. September 2009 findet auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TV-L) in der jeweiligen Fassung Anwendung.

Im Jahr 2010 wurde die Klägerin schwanger. Während der Schwangerschaft unterlag die Klägerin einem Beschäftigungsverbot. Am 22. Dezember 2010 gebar die Klägerin ein Kind. Im Anschluss an die Zeit des Mutterschutzes nahm die Klägerin ab dem 17. Februar 2011 bis zum 21. Dezember 2011 Elternzeit in Anspruch.

Am 13. September 2011 vereinbarten die Parteien, dass die Klägerin in dem Zeitraum vom 22. Dezember 2011 bis 21. Dezember 2013 als Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt werde (Bl. 6, 7 d.A.). Die Lage der verringerten Arbeitszeit legten die Parteien in der Änderungsvereinbarung nicht fest. Die Klägerin wurde von dem beklagten Land an drei Tagen in der Kalenderwoche beschäftigt und erzielte zuletzt eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 1.257,88 €.

Im Jahr 2010 konnte die Klägerin aufgrund ihrer Schwangerschaft und des Beschäftigungsverbots bzw. aufgrund der Zeiten des Mutterschutzes 22 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. Für das Kalenderjahr 2011 ergibt sich auf der Grundlage der bis zum 21. Dezember 2011 weiter bestehenden Vereinbarung einer Vollzeitbeschäftigung ein Urlaubsanspruch von sieben Arbeitstagen.

In einem Schreiben des beklagten Landes an die Klägerin vom 25. November 2011 heißt es u.a. (Bl. 12, 13 d.A.):

„Sehr geehrte ...,

am 13.10.2011 teilten Sie telefonisch mit, dass Ihre Urlaubsansprüche gem. des Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 22.04.2010 nicht an die geänderte

Arbeitszeitverteilung angepasst werden dürfen. Dieses verdeutlichen sie mit Ihrem am 10.11.2011 eingegangenen Widerspruch.

Wie ich Ihnen bereits am 18.10.2011 nach Prüfung der Rechtslage mitteilte, hat die Entscheidung des EuGH vom 22.04.2010 Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch bei einem Übergang von Vollzeit auf Teilzeit, wenn der bis zu diesem Zeitpunkt entstandene Urlaub noch nicht verbraucht ist. Die zu beurteilende Urlaubsabgeltung des Landes Tirol hatte jedoch als Bemessungsgröße für den Urlaub weder die Woche noch die Arbeitstage; der Urlaub wurde vielmehr in dem zur Überprüfung vorgelegten Landes-Vertragsbedienstetengesetz Tirol in Stunden ausgedrückt.

Die Verwerfung der Tiroler Umrechnungsregelung für den Urlaub auf Stundenbasis durch den EuGH bedeutet deshalb nicht zwangsläufig, dass der EuGH auch die deutsche Umrechnungslogik des BAG als unionsrechtswidrig ansieht (ZTR 11/2010 Seite 565 Zeitschrift für Tarif, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes).

Durch die Tirol-Entscheidung ändert sich somit an der Umrechnung des Urlaubsanspruches auf weniger Arbeitstage nichts. Der Urlaub ist unter Berücksichtigung der nunmehr für den Arbeitnehmer maßgeblichen Verteilung seiner Arbeitszeit neu zu berechnen. Die jeweilige Umrechnung der (Alt-)Urlaubstage ist bisher auch bei einem auf das folgende Urlaubsjahr übertragenen Resturlaub vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer erst ab Beginn des Jahres teilzeitbeschäftigt ist, oder die Arbeitszeit sich erst im Übertragungszeitraum ändert.

Ihr Urlaubsanspruch berechnet sich somit nach den Grundsätzen des § 26 TV-L wie folgt neu.

Im Kalenderjahr 2010 konnten 22 Urlaubstage aufgrund Ihres Beschäftigungsverbot vor Beginn des Mutterschutzes nicht genommen werden.

Im Kalenderjahr 2011 haben Sie im Anschluss Ihrer Mutterschutzfrist am 17.02.2011 Elternzeit in Anspruch genommen, vereinbart wurde die Elternzeit bis 22.12.2011. Sie haben damit einen Urlaubsanspruch auf 3 von 12 Monaten (=7 Tage).

Diese Berechnungen des Urlaubsanspruches basieren auf einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von 5 Tagen. Da Sie im Dezember 2011 nach Ihrer Elternzeit aufgrund der Reduzierung Ihrer Arbeitszeit in eine 3 Tageweche wechseln, muss der Urlaubsanspruch $2011+2010 = 29$ Tage geteilt durch 5 Arbeitstage $\times 3$ Arbeitstage = $17,4$ Tage.

Ihnen steht damit ein Resturlaub von 17 Tagen zu.

...“

Mit Schreiben vom 1. Februar 2012 verlangte die Klägerin von dem beklagten Land die Feststellung von 29 Resturlaubstagen aus den Jahren 2010 und 2011. Mit Schreiben vom 6. Februar 2012 lehnte das beklagte Land den Anspruch der Klägerin bis auf einen zuerkannten Zeitraum von 17 Urlaubstagen ab.

Mit ihrer am 29. Juni 2012 beim Arbeitsgericht Nienburg eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Ziel weiter. Sie hat die Auffassung vertreten, ihr stünden noch 29 Urlaubstage aus den Jahren 2010 und 2011 zu. Der Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis

führe nicht dazu, dass der von ihr während der Vollzeitbeschäftigung erworbene und nicht in Anspruch genommene Urlaubsanspruch zu quotieren sei. Aus der Entscheidung des Gerichtshofes der Europäischen Union (im Folgenden: EuGH) vom 22. April 2010 (- C 486/08 - Tirol) folge, dass bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes der bis dahin nicht verbrauchte Jahresurlaub nicht dem neuen Beschäftigungsausmaß anzupassen sei. Die Veränderung der Arbeitszeit dürfe nicht zu einer Minderung der in Zeiten der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Rechte führen.

Das Arbeitsgericht Nienburg hat mit Beschluss vom 4. September 2012 den EuGH um Vorabentscheidung gemäß Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) über folgende Frage ersucht (Bl. 29 ff d.A.):

„Ist das einschlägige Unionsrecht, insbesondere § 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23 geänderten Fassung, dahin auszulegen, dass es nationalen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach der bei einer mit der Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage verbundenen Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Anspruchs auf Erholungsurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer in Bezugszeitraum nicht möglich war, in der Weise angepasst wird, dass der in Wochen ausgedrückte Urlaubsanspruch der Höhe nach zwar gleich bleibt, jedoch hierbei der in Tagen ausgedrückte Urlaubsanspruch auf das neue Beschäftigungsausmaß umgerechnet wird?“

Mit Beschluss vom 13. Juni 2013 hat der EuGH (- C 415/12 - Brandes-) erkannt (Bl. 111 ff d.A.):

Das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Paragraph 4 Nr. 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung, ist dahin auszulegen, dass es nationalen Bestimmungen oder Gepflogenheiten wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach denen die Zahl der Tage bezahlten Jahresurlaubs, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Übergangs dieses Arbeitnehmers zu einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Verhältnis gekürzt wird, in dem die von ihm vor diesem Übergang geleistete Zahl der wöchentlichen Arbeitstage zu der danach geleisteten Zahl steht.

Im Termin zur Kammerverhandlung am 19. Dezember 2013 haben die Parteien einen Teilvergleich geschlossen, wonach die Klägerin aus den Jahren 2010 und 2011 einen restlichen Urlaubsanspruch von 17 Tagen besitzt. In dem Sitzungsprotokoll heißt es weiter (Bl. 131 R. d.A.):

Die Parteien erklären übereinstimmend:

Bei dem im Vergleich geregelten Urlaubsanspruch von 17 Arbeitstagen handelt es sich um denjenigen, der sich bei der Quotierung im Verhältnis der Änderung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von fünf auf drei Tage ergeben würde. Der weitere Urlaubsanspruch von 12 Arbeitstagen, der sich ohne Quotierung ergeben würde, ist zwischen den Parteien weiterhin streitig.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass die Klägerin aus den Jahren 2010 und 2011 einen restlichen Urlaubsanspruch von weiteren 12 Arbeitstagen hat.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte Land hat unter Hinweis auf das Schreiben vom 25. November 2011 die Auffassung vertreten, dass der in den Jahren 2010 und 2011 erworbene Urlaubsanspruch aufgrund des Wechsels der Klägerin von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung zu quotieren sei. Hierdurch werde die Klägerin nicht schlechter gestellt. Sie könne auch nach der Quotierung die gleiche Anzahl von Wochen Urlaub nehmen wie zuvor, weil ihr zwar weniger Tage Urlaub zustünden, sie jedoch auch weniger Urlaubstage benötige, um eine Woche frei zu bekommen. Nehme man keine Quotierung vor, habe dies zur Folge, dass die Klägerin deutlich mehr Wochen Urlaub nehmen könne als zuvor. Dies würde einen ungerechtfertigten Vorteil der Klägerin gegenüber einem weiterhin in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter darstellen. Der Klägerin stehe daher nur der Resturlaubsanspruch von 17 Tagen zu, der Gegenstand des Vergleiches sei.

Mit Urteil vom 19. Dezember 2013 hat das Arbeitsgericht Nienburg der Klage stattgegeben. Das beklagte Land sei verpflichtet, der Klägerin 12 Arbeitstage Ersatzurlaub für den verfallenen Urlaub aus den Jahren 2010 und 2011 zu gewähren. Über den im Teilvergleich geregelten Urlaubsanspruch hinaus habe der Klägerin aus dem Jahr 2010 ein weiterer Urlaubsanspruch von neun Arbeitstagen und aus dem Jahr 2011 von drei Arbeitstagen zugestanden. Der Umfang des Urlaubsanspruches habe sich durch das in dem Zeitraum vom 22. Dezember 2011 bis zum 21. Dezember 2013 vereinbarte Teilzeitarbeitsverhältnis und die damit einhergehende Änderung der Verteilung der Arbeitszeit von fünf auf drei Arbeitstagen einer Kalenderwoche nicht verkürzt. Dies folge aus dem Beschluss des EuGH vom 13. Juni 2013 (- C-415/12 – Brandes -). Der Urlaubsanspruch der Klägerin aus den Jahren 2010 und 2011 sei mit Ablauf des 31. Dezember 2012 verfallen. Der aufgrund des mutterschutzrechtlichen

Beschäftigungsverbot nach § 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG übertragene Urlaub aus dem Jahr 2010 sei erst mit Ablauf der auf das Ende des Beschäftigungsverbot am 16. Februar 2011 folgenden Urlaubsjahres und somit mit Ablauf des 31. Dezember 2012 verfallen. Der aufgrund der Elternzeit nach § 17 Abs. 2 BEEG übertragene Urlaub aus dem Jahr 2011 sei mit Ablauf der auf das Ende der Elternzeit am 21. Dezember 2011 folgenden Urlaubsjahres und somit ebenfalls mit Ablauf des 31. Dezember 2012 verfallen. Zu diesem Zeitpunkt habe sich das beklagte Land mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden. Spätestens mit der am 04. Juli 2012 zugestellten Klage habe die Klägerin ihre 12 Resturlaubsansprüche geltend gemacht. Das beklagte Land habe jedenfalls mit dem Antrag auf Klagabweisung vom 9. Juli 2012 deutlich gemacht, die streitbefangenen 12 Urlaubstage nicht gewähren zu wollen. Da es dem beklagten Land wegen der Befristung des Urlaubsanspruches nunmehr unmöglich sei, diesen Urlaub zu gewähren, habe die Klägerin gegenüber dem beklagten Land einen Schadensersatzanspruch in Höhe der zuerkannten Ersatzurlaubsansprüche.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist dem beklagten Land am 9. Januar 2014 zugestellt worden. Hiergegen hat das beklagte Land mit einem am 30. Januar 2014 beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 8. April 2014 eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem zuvor auf Antrag des beklagten Landes vom 18. Februar 2014 durch Beschluss vom 20. Februar 2014 die Berufungsbegründungsfrist bis zum 9. April 2014 verlängert worden war.

Mit seiner Berufung verfolgt das beklagte Land das erstinstanzliche Ziel der Klagabweisung weiter. Das beklagte Land wiederholt und vertieft sein Vorbringen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Nienburg widerspreche dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 6. Juni 1997 im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) sowie § 3 BUrlG. Derjenige Arbeitnehmer, der im Laufe des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitszeit verringere, müsse vergegenwärtigen, dass damit auch eine Verringerung des Urlaubsanspruches einhergehe, wenn die Arbeitszeit nicht wie bisher an fünf, sondern an weniger Tagen in der Woche erbracht werde. Die Reduzierung der Urlaubstage beziehe sich dabei naturgemäß dann auch auf die erworbenen Urlaubsansprüche. Die Quotierung der Urlaubstage führe nicht zu einer Minderung des Jahresurlaubes. Auch bei einer Quotierung der Urlaubsansprüche stehe der Klägerin weiterhin entsprechend Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie ein Anspruch auf vier Wochen gesetzlichen Mindesturlaub zu. Sofern der EuGH der Auffassung sei, der Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung sei nicht auf einen Anspruch auf Jahresurlaub anzuwenden, der in einer Zeit der Vollbeschäftigung erworben worden sei, so könne diese Aussage jedenfalls nicht die Dauer des Urlaubs betreffen. Die Dauer des Urlaubs unterliege generell nicht dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung. Alle Beschäftigten hätten einen

gesetzlichen Anspruch auf vier Wochen. Bei der Ermittlung der Zahl der Urlaubstage in Abhängigkeit von der Verteilung der Arbeitstage pro Woche handele es sich nur um eine andere Ausdrucksform des immer unverändert bestehenden Anspruches auf vier Wochen Urlaub. Der Beschäftigungsumfang (Vollzeit, Teilzeit) sei dabei vollkommen unerheblich, ausschlaggebend sei allein die vereinbarte Zahl der Arbeitstage pro Woche. Die Quotierung des bereits erworbenen Urlaubsanspruches stelle folglich auch keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot aus § 4 TzBfG dar. Diese Regelung verbiete eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten; es folge hieraus jedoch keine Verpflichtung, Teilzeitbeschäftigte besser zu stellen als Vollzeitbeschäftigte. Genau dies wäre aber der Fall, wenn der Klägerin bei einer Arbeitszeitverringerung mehr Urlaubstage gewährt würden, als ihr zustünden. Ferner verstoße die angefochtene Entscheidung gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes führe eine Veränderung der Anzahl der Arbeitstage in einer Kalenderwoche zu einer Verkürzung oder Verlängerung des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsanspruches. Die Rechtsprechungsänderung durch das Arbeitsgericht Nienburg überschreite den Rahmen des für das beklagte Land Vorhersehbaren. Bei Abschluss der Vereinbarung mit der Klägerin am 13. September 2011 über den zeitweiligen Wechsel von Voll- in Teilzeit und die damit verbundene Reduktion der wöchentlichen Arbeitstage sei zwar die Tirol-Entscheidung des EuGH bekannt gewesen. In der juristischen Fachliteratur sei jedoch weit überwiegend die Auffassung vertreten worden, dass diese Entscheidung auf das deutsche Urlaubsrecht keinen Einfluss habe. Hierauf habe sich das beklagte Land verlassen dürfen. Im Übrigen sei die Entscheidung des EuGH nur anwendbar für den unionsrechtlich garantierten Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen, bzw. 20 Urlaubstagen bei Vollbeschäftigung an fünf Tagen in der Woche. Der über diesen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch der Klägerin gemäß § 26 Abs. 1 TV-L werde von der Entscheidung des EuGH nicht erfasst. § 26 TV-L enthalte eine eigenständige Regelung bezüglich des übergesetzlichen Urlaubs. Bei den noch streitigen 12 Arbeitstagen handele es sich um den übergesetzlichen Urlaubsanspruch, der aufgrund der Umrechnungsregelung in § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L entfallen sei. Im Übrigen sei die Klägerin auch nicht schutzwürdig sei, weil sie auch zu einem späteren Zeitpunkt von einer Voll- in eine Teilzeitbeschäftigung hätte wechseln können.

Das beklagte Land beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Nienburg vom 19. Dezember 2013 - 2 Ca 257/12 Ö - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die angefochtene Entscheidung als zutreffend nach Maßgabe ihrer Berufungserwiderung vom 8. Mai 2014 (Bl. 237 ff. d.A.).

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst zu den Akten gereichten Anlagen sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 2014 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und insgesamt zulässig (§§ 66 Abs. 1 S. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B.

Die Berufung ist unbegründet.

I.

Die Klage ist zulässig und begründet. Die Klägerin kann gegenüber dem beklagten Land die Feststellung begehren, dass sie noch 12 Tage Ersatzurlaub für verfallenden Urlaub aus den Jahren 2010 und 2011 besitzt.

1.

Zu Recht hat das angefochtene Urteil der Klage stattgegeben. Das Berufungsgericht macht sich die zutreffenden Entscheidungsgründe des Urteils zu Eigen, verweist auf diese (Bl. 4 bis 8 desselben, Bl. 138 bis 142 d. A.) und stellt dies fest (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

2.

Das Vorbringen des beklagten Landes in der Berufung rechtfertigt folgende weitere Anmerkungen:

a.

Die angefochtene Entscheidung verstößt nicht gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes.

aa.

Die nationalen Gerichte sind als Teil der Staatsgewalt an das Rechtsstaatprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG gebunden. Sie haben den Grundsatz des Vertrauensschutzes zu beachten. Die innerstaatlichen Gerichte müssen bei einer Rechtsprechungsänderung den ggf. nötigen Schutz vor Rückwirkung in Betracht ziehen. Höchststrichterliche Entscheidungen erzeugen zwar keine dem Gesetzesrecht vergleichbaren Rechtsbindungen, sondern stellen lediglich die Rechtslage in einem konkreten Fall fest. Der Bürger darf dennoch auf die von der höchstrichterlichen Rechtsprechung festgestellte Rechtslage vertrauen, wenn sich eine Änderung der Rechtsprechung nicht im Rahmen der vorhersehbaren Entwicklung hält (BAG, 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – BAGE 130, 119).

bb.

Das Arbeitsgericht Nienburg folgt mit seiner Entscheidung dem Beschluss des EuGH vom 13. Juni 2013 (– C-415/12 – Brandes – EzA Richtlinie 97/81 EG – Vertrag 1999 Nr. 2) und wendet sich gegen die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes seit der Entscheidung vom 28. April 1998 (- 9 AZR 314/97 – AP BUrlG § 3 Nr. 7). Das Bundesarbeitsgericht hatte entschieden, dass sich bei einer Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Arbeitstage in einer Kalenderwoche im Verlauf eines Kalenderjahres die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubes entsprechend verkürzt. Dies treffe auch auf einen auf das folgende Urlaubsjahr übertragenen Resturlaub zu, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des folgenden Jahres in Teilzeit beschäftigt sei.

cc.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Nienburg überschreitet nicht den Rahmen der für das beklagte Land vorhersehbaren Entwicklung.

(1).

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Teilzeitvereinbarung am 13. September 2011 gab es Stimmen in der Literatur, die die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 1998 für unzutreffend hielten. So hatte bereits Homeister in seiner Anmerkung zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes in BB 1999, 798 ff. ausgeführt, dass die Berechnungsweise des Bundesarbeitsgerichtes seiner Ansicht nach nicht zulässig sei. Auch Dörner in der Bearbeitung des Erfurter Kommentars zum Arbeitsrecht (vgl. 11. Aufl. 2011, § 7 BUrlG RdNr. 41, § 3 RdNr. 15) wandte sich gegen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Die Auffassung von Dörner wurde auch in den Folgeauflagen von Gallner im Erfurter Kommentar übernommen (Gallner in Erfurter Kommentar, 12. Aufl. 2012, § 3 BUrlG RdNr. 15, § 7 BUrlG RdNr. 60).

(2).

Maßgebend ist, dass das beklagte Land spätestens seit Bekanntwerden der Entscheidung des EuGH vom 22. April 2010 (- C-486/08 – Tirol – NZA 2010, 557) damit rechnen musste, dass der EuGH die in dem Vorabentscheidungsersuchen gestellte Rechtsfrage abweichend von der bisherigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes beantworten werde. In dieser Entscheidung hat der EuGH festgestellt, dass das europäische Unionsrecht einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann. In RdNr. 32, 33 der Entscheidung heißt sodann wörtlich: Aus dem Vorstehenden folgt, 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 steht. Folglich darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung, der Arbeitszeit beim Übergang zu einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden. Im Übrigen ist festzustellen, dass der in § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit festgelegte Pro-rata-temporis-Grundsatz zwar auf die Gewährung des Jahresurlaubs für eine Zeit der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden ist. Denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruches auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Hingegen kann dieser Grundsatz nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollbeschäftigung erworben wurde.

Der EuGH hatte somit bereits im Leitsatz sowie in Ziff. 32 und 33 die für die vorliegende Fallgestaltung relevanten Entscheidungsgründe niedergelegt. Deshalb bezieht sich der EuGH in seiner Entscheidung vom 13. Juni 2013 in seinen Ausführungen in Ziff. RdNr. 30 ff. auf die bekannten Entscheidungsgründe der Entscheidung vom 22. April 2010. Dabei hat der EuGH in der Entscheidung vom 22. April 2010 an keiner Stelle in entscheidungserheblicher Weise auf das österreichische System der Bemessung des Urlaubs nach Stunden abgestellt, sondern – wie sonst auch – ausgehend von der Auslegung einer Richtlinie Aussagen allgemeiner Natur getätigt. Von diesen war auch das deutsche Urlaubsrecht berührt, in welchen mit Werktagen gerechnet wird (§ 3 BUrlG). Vor diesem Hintergrund hätte das beklagte Land die einschränkenden Interpretationen des Urteils des EuGH im Schrifttum in Zweifel ziehen müssen. Es musste damit rechnen, dass sich die Auffassung, die Entscheidung habe keine Auswirkungen auf das deutsche Urlaubsrecht, als unzutreffend herausstellt.

b.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes verstößt die angefochtene Entscheidung nicht gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz der Rahmenvereinbarung über Teilzeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (98/23/EG).

aa.

§ 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung beinhaltet das Diskriminierungsverbot teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Gemäß § 4 Nr. 2 gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

bb.

Für die Gewährung eines Jahresurlaubs eines Teilzeitbeschäftigten kommt dieser Grundsatz für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung zur Anwendung, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruches auf Jahresurlaub gegenüber dem bei Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Der Grundsatz kann jedoch nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde (EuGH, 8. November 2012 – C-229/11 und C- 230/11 - Heimann und Toltschin - , NZA 2012, 1237). Folglich muss der erworbene Urlaubsanspruch bei einem Überwechseln in Teilzeit in Bezug auf die Höhe erhalten bleiben. Insoweit ist die Anzahl der Urlaubstage ein Ergebnis der erbrachten Arbeit in Vollzeit. Es ist nicht angemessen im Sinne von § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung nunmehr den Urlaub zu quotieren. Inhaltlich führt dies nämlich entgegen der Auffassung des beklagten Landes nicht zu einer angemessenen Regelung, sondern zu einer Kürzung der von dem Arbeitnehmer bereits erworbenen Urlaubsansprüche. Die von dem beklagten Land vertretene Ansicht, wonach für die Berechnung der Dauer des übertragenen Urlaubs auf die Teilzeitbeschäftigung abzustellen sei, führt zu einer Benachteiligung der Klägerin. Im Hinblick darauf, dass eine Übertragung des Urlaubs von Gesetzes wegen erfolgt, also nicht etwa an entsprechende Willensbekundungen der Arbeitsvertragsparteien gebunden ist, entspricht es nicht der Intention des Gesetzgebers, der den Arbeitnehmer mit den Übertragungsvorschriften begünstigen wollte, dass der Arbeitnehmer – ohne selbst Einfluss auf die Übertragung nehmen zu können - im Zuge der Urlaubsübertragung benachteiligt wird. Wenn nunmehr entsprechend der Entscheidung des EuGH vom 13. Juni 2013 die freien Tage, an denen ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht zu arbeiten braucht, richtigerweise nicht dem Urlaub zugerechnet werden, führt eine Quotierung entsprechend dem Ansinnen des beklagten Landes zu einer Kürzung des in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruchs. Dies ist eine unzulässige Benachteiligung gem. § 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung und gem. § 4 Abs. 1 TzBfG. Auch die Arbeitszeitrichtlinie rechtfertigt nicht die nach-

trägliche Kürzung des Urlaubsanspruchs, wie der EuGH in der Entscheidung vom 13. Juni 2013 ausführt (RdNr. 30, 32).

c.

Aus Vorstehendem folgt auch, dass entgegen der Ansicht des beklagten Landes bei der Frage wie viel (Ersatz-) Urlaubstage der Klägerin zustehen, nicht zwischen dem noch nicht verbrauchten anteiligen von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG garantierten Mindesturlaub und dem darüber hinausgehenden tariflichen Mehrurlaub gem. § 26 TV-L zu unterscheiden ist. Dies wäre eine unzulässige Benachteiligung wegen einer Teilzeittätigkeit. Das beklagte Land übersieht bei seiner Argumentation, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der an 3 vollen Tagen in der Woche arbeitet, keineswegs ein Äquivalent von 5 Urlaubstagen erhält, wenn er in einer bestimmten Woche nicht im Betrieb erscheint. Der EuGH führt aus, eine andere Auffassung verwechsle Ruhepausen, die dem Zeitabschnitt eines tatsächlich genommenen Urlaubs entspricht, und die normale berufliche Inaktivität während eines Zeitraumes, in dem der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses nicht zu arbeiten braucht (EuGH, 13. Juni 2013 – C 415/12 – RdNr. 41). Wörtlich heißt es in der Entscheidung des EuGH in RdNr. 40, „Zurückzuweisen ist auch die entsprechende – und im Übrigen schon in der dem Urteil Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols zugrundeliegenden Rechtssache vorgebrachte – Argumentation der deutschen Regierung, wonach die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung nicht unionsrechtswidrig sei, weil ein Arbeitnehmer, der nicht mehr an sämtlichen Arbeitstagen der Woche zur Arbeitsleistung verpflichtet sei, an weniger Tagen von der Arbeit freigestellt werden müsse, um eine gleichlange Freizeitphase wie zuvor in Anspruch nehmen zu können“. Genau diese Argumentation verfolgt indes weiterhin das beklagte Land.

d.

Letztlich greift auch der Einwand des beklagten Landes nicht, es sei daran zu zweifeln, ob die Klägerin überhaupt schutzwürdig sei, weil sie ihren Teilzeitwunsch so hätte gestalten können, dass sie nach ihrer Rückkehr zunächst noch während der Vollzeit den Urlaub in Anspruch nehme.

Unstreitig konnte die Klägerin die streitbefangenen Urlaubsansprüche wegen des mit der Schwangerschaft zusammenhängenden Beschäftigungsverbotes, des anschließenden Mutterschutzes und der darauf folgenden Elternzeit überhaupt nicht in Anspruch nehmen. Das beklagte Land hat auch nicht vorgebracht, dass mit der Klägerin überhaupt darüber gesprochen worden ist, den Beginn der Teilzeitbeschäftigung nicht im unmittelbaren Anschluss an die der Elternzeit zu vereinbaren. Etwaige andere denkbare Vertragskonstellationen und hieraus folgende Berechnungsmöglichkeiten für Urlaubsansprüche der Klägerin sind vorliegend

nicht zu erörtern, weil die von den Parteien gewählte Vertragsgestaltung eindeutig ist. Im Übrigen ist die Argumentation des beklagten Landes hinsichtlich einer „möglichen Schutzwürdigkeit“ der Klägerin nicht sachdienlich, weil die Klägerin einen rechtlichen oder tatsächlichen Vorteil gar nicht erlangen konnte. In allen Fällen geht es lediglich um den Erhalt des von ihr im Rahmen ihrer Vollzeitätigkeit erworbenen Urlaubsanspruches.

3.

Auch das weitere Vorbringen des beklagten Landes, auf das in diesem Urteil nicht mehr besonders eingegangen wird, weil die Entscheidungsgründe gem. § 313 ZPO lediglich eine Zusammenfassung der tragenden Erwägungen enthalten sollen, führt nicht zu einem abweichenden Ergebnis.

C.

Die Berufung war mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision war wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil findet, wie sich aus der Urteilsformel ergibt, die Revision statt.

Die Revisionschrift muss innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils, die Revisionsbegründung innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils bei dem Bundesarbeitsgericht eingehen.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99113 Erfurt
oder
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.
Telefax-Nr.: (0361) 26 36 – 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09. März 2006, BGBl. 2006 Teil I Nr. 12, S. 519 f., ausgegeben zu Bonn am 15. März 2006, wird hingewiesen.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Revisionschrift, die Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Revisionsverfahren sollen 7-fach – für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr – eingereicht werden.

Kreß

Gorzitza

Heitefaut