

- Abschrift -



Arbeitsgericht Oldenburg

Im Namen des Volkes

Urteil

1 Ca 383/18

In dem Rechtsstreit

[Faded text]

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Oldenburg, Rechtssekretäre, Kaiserstraße 4-6, 26122
Oldenburg

gegen

[Faded text]

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

Arbeitgeberverband *[Faded text]*

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Oldenburg auf die mündliche Verhandlung vom 5. Februar 2019 für Recht erkannt:

[Faded text]

- I. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für die Zeit vom 18.02.2019 bis zum 28.02.2019 insgesamt 9 Tage „Freizeit für ältere Arbeitnehmer“ unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.**

- II. **Der Antrag auf Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit wird zurückgewiesen.**
- III. **Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- IV. **Der Streitwert wird festgesetzt auf 1.291,05 €.**

Tatbestand

Der am 17.08.1955 geborene Kläger ist aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 02.10.1991 (Anlage K1, Bl. 4 bis 5 d. A.) seit dem 01.10.1991 als Arbeitnehmer in der Produktion bei der Beklagten beschäftigt.

Im Oktober 2018 betrug das Bruttomonatsentgelt 3.108,69 €.

Das Arbeitsverhältnis wird altersbedingt mit Ablauf des 28.02.2019 sein Ende finden.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie vom 16.03.1989, gültig ab dem 01.01.1989, Anwendung (Anlage K2, Bl. 6 bis 25 d. A.).

In § 12 des Manteltarifvertrages ist Freizeit für ältere Arbeitnehmer geregelt, wo es wie folgt heißt:

1. *Arbeitnehmer erhalten jährlich, beginnend mit dem Jahr, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, eine bezahlte Freizeit. Sie beträgt zwölf Arbeitstage.*
2. *Die Ansprüche auf bezahlte Freizeit sind grundsätzlich im Jahre des Entstehens zu gewähren. In Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die jährlichen Ansprüche auf bezahlte Freizeit jedoch auch zusammenhängend und unmittelbar vor dem Austritt des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gewährt werden.*
3. *Das Entgelt bemisst sich entsprechend § 11 Ziff. 4.*

Dementsprechend wurde dem Kläger im Jahr 2015, dem Jahr, in dem er das 60. Lebensjahr erreichte, Freizeit für ältere Arbeitnehmer im Umfang von 12 Arbeitstagen gewährt. In den folgenden Jahren erhielt er ebenfalls die genannten zusätzlichen freien Tage.

Mit Datum vom 14.10.2018 beantragte der Kläger für das Jahr 2019 12 Tage „Freizeit für ältere Arbeitnehmer“ für die Zeit vom 13.02.2019 bis 28.02.2019 (Anlage K 3, Bl. 26 d. A.).

Mit Schreiben seiner Gewerkschaft vom 01.11.2018 wiederholte der Kläger sein Begehren (Anlage K4, Bl. 27 d. A.).

Mit Schreiben vom 16.11.2018 (Anlage K5, Bl. 28 d. A.) wurden die Ansprüche seitens der Beklagten abgelehnt. Ungeachtet dessen wurden dem Kläger für den 13.02.2019, 14.02.2019 und 15.02.2019 anteilig 3 Altersfreizeittage für das Jahr 2019 gewährt.

Mit seiner am 11. Dezember 2018 bei dem Arbeitsgericht Oldenburg eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren weiter, und zwar die Erfüllung sämtlicher Altersfreizeittage nach der tariflichen Regelung.

Der Kläger meint,

auch für das Jahr des Ausscheidens habe er Anspruch auf die vollen 12 Arbeitstage bezahlte Freistellung. Eine dem § 5 BUrlG vergleichbare Regelung enthalte § 12 des Manteltarifvertrages nicht.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 18.02.2019 bis zum 28.02.2019 insgesamt 9 Tage „Freizeit für ältere Arbeitnehmer“ unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen

und beantragt weiter,

die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils auszuschließen.

Der Kläger beantragt,

den Antrag auf Ausschluss der Vollstreckbarkeit zurückzuweisen.

Die Beklagte wendet Erfüllung ein, da sie die entsprechenden Freizeittage für ältere Arbeitnehmer gewährt habe (vgl. B1 bis B4, Bl. 66 bis 69 d. A.). Der entsprechende Anspruch entstehe nämlich „**jährlich**“ ab Vollendung des 60. Lebensjahres und nicht kalenderjährlich. Vielmehr entstehe der jährliche Anspruch ab Vollendung des 60. Lebensjahres, mithin unterjährig ab Vollendung des Monats, in dem der Kläger das 60. Lebensjahr vollendete. Da der Kläger am 17. August 1955 geboren wurde, sei der Anspruch auf Altersfreizeit mithin erstmals im August 2015 entstanden. Der Jahreszeitraum für die Gewährung von 12 Tagen habe mithin im August 2015 begonnen und Ende Juli 2016 geendet, so dass in Fortschreibung dieser Regelung der in Anbetracht des Ausscheidens des Klägers per Ende Februar 2019 letzte Zeitraum

für die Gewährung von Altersfreizeit von August 2018 bis Februar 2019 reiche. Dementsprechend sei Altersfreizeit gewährt worden, so dass restliche Ansprüche des Klägers nicht mehr bestünden.

Insoweit beziehe sich die Beklagte auch auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07. November 1995 zum Aktenzeichen 9 AZR 799/94 (Anlage B5, Bl. 70 bis 74 d. A.).

Die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils sei gem. § 62 ArbGG auszuschließen, da die Beklagte im Falle einer antragsgemäßen Verurteilung durch das Arbeitsgericht Oldenburg Gefahr laufe, auch bei Beschreiten des Rechtsmittelweges einen nicht zu ersetzenden Nachteil zu erfahren, weil eine Rückforderung von gewährten Freizeittagen rechtlich unmöglich wäre und die Beklagte einen etwaigen Rückforderungsanspruch unter dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung in einem gesonderten Verfahren durchsetzen müsse.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Der Kläger hat Anspruch auf die Gewährung weiterer 9 Tage „Freizeit für ältere Arbeitnehmer“ unter Fortzahlung der Vergütung in der Zeit vom 18.02.2019 bis 28.02.2019 (vgl. § 12 des MTV für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Milch-, Käse- und Schmelzkäseindustrie vom 16.03.1989).

Nach § 12 des in Rede stehenden Manteltarifvertrages erhält der Arbeitnehmer jährlich, beginnend mit dem Jahr, in dem er das 60. Lebensjahr vollendet, eine bezahlte Freistellung von 12 Arbeitstagen. Insoweit enthält § 12 MTV einen kalenderjährlichen Bezug. Zwar wird nicht ausdrücklich das Kalenderjahr als solches bezeichnet, jedoch durch die Formulierung „beginnend mit dem Jahr“ wird der Anspruch auf das Kalenderjahr bezogen. Der Anspruch beginnt also nicht mit Vollendung des 60. Lebensjahres, sondern der Anspruch entsteht zu Beginn des Jahres, in dem der Arbeitnehmer 60 Jahre wird.

Eine Quotelung hat nicht zu erfolgen, da der Tarifvertrag für die Altersfreizeitansprüche keine Zwölfteilungsbestimmung enthält.

Entgegen der Auffassung der Beklagten steht dieser Auslegung auch nicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 07.11.1995 zum Aktenzeichen 9 AZR 799/94 entgegen. Die dieser Entscheidung zugrundeliegende Regelung zu Altersfreizeit in § 3 des Manteltarifvertrages für Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 08. Oktober 1990 ist nämlich nicht vergleichbar mit der hier in Streit stehenden Regelung in § 12 des Manteltarifvertrages. Während § 12 MTV einen kalenderjährlichen Bezug enthält, entsteht nach § 3 Abs. 7 des Manteltarifvertrages für Brauereien im Lande Nordrhein-Westfalen der Anspruch auf Altersfreizeit nicht mit

Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird, sondern erst ab Vollendung des 60. Lebensjahres, so dass auch erst ab diesem Zeitpunkt der jeweilige Jahreszeitraum läuft.

Für den Streitfall bedeutet der kalenderjährliche Bezug, dass dem Kläger im Jahr 2015, dem Jahr, in dem er das 60. Lebensjahr erreichte, Altersfreizeit in vollem Umfang von zwölf Arbeitstagen zu gewähren war, was denn auch im Jahr 2015 und in den Folgejahren bis einschließlich 2018 geschehen ist. In weiterer Folge steht ihm auch der volle Altersfreizeitanspruch von zwölf Tagen für das Jahr des Ausscheidens 2019 zu, da eine Quotelung im Tarifvertrag nicht vorgesehen ist.

Dementsprechend sind dem Kläger vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 28.02.2019 neben den drei gewährten Altersfreizeittagen auch die weiteren 9 Tage in der Zeit vom 18.02.2019 bis zum 28.02.2019 zu gewähren.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Der Streitwert war gem. §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO im Urteil festzusetzen.

Die vorläufige Vollstreckbarkeit war nicht auszuschließen (vgl. § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG). Einen nicht zu ersetzenden Nachteil hat die Beklagte weder konkret dargelegt noch glaubhaft gemacht.

gaben der einschlägigen Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist. Ab 01.01.2018 genügt bei Verwendung eines sicheren Übermittlungsweges i.S.d. § 46c Abs. 4 ArbGG durch die verantwortende Person eine einfache Signatur.

Die Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover,

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwidern in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Scholl

Beglaubigt
Oldenburg, 08.02.2019



van Thiel

Gerichtsangestellte

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

