

7 Sa 392/20
3 Ca 2315/19
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 11.08.2020

Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

I.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma B.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

- 2 -

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtlichen Richter Stöter und Gröll

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 12.02.2020 – 3 Ca 2315/19 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Urlaubsabgeltung für neun Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2016.

Der Kläger war vom 07.01.1986 bis 30.09.2019 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie Anwendung. § 18 A. Nr.7 des einschlägigen Manteltarifvertrags lautet:

„Der Anspruch auf Urlaub erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Dies gilt nicht für den Teil des Tarifurlaubs, der den gesetzlichen Urlaubsanspruch übersteigt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen worden ist, der eine

fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.“

Am 13.02.2009 schlossen der bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsrat und die Beklagte eine Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (Bl. 39 f. d. A.) ab, in deren Ziffer 7 stand:

„Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den allgemein tariflichen und betrieblichen Regelungen.

In der Freizeitphase gelten mit der Freistellung des Mitarbeiters alle tariflichen und gesetzlichen Urlaubsansprüche als erfüllt.

Im Jahr des Wechsels von der Arbeits- in die Freizeitphase entsteht der Urlaubsanspruch anteilig entsprechend der Dauer der Arbeitsphase (d.h. 1/12 je Monat der Arbeitsphase).

Vor Eintritt in die Freizeitphase sind die bis dahin erworbenen Urlaubsansprüche vollständig abzuwickeln.“

Am 05.12.2012 vereinbarten die Parteien einen Altersteilzeitvertrag im Blockmodell (Bl. 35 - 38 d. A.) mit einer Arbeitsphase in der Zeit vom 01.02.2013 bis 31.05.2016 und einer Freizeitphase in der Zeit vom 01.06.2016 bis zum 30.09.2019. In Ziffer 10 des Altersteilzeitvertrags stand:

„Ihr Urlaubsanspruch während der Altersteilzeit richtet sich nach den allgemeinen betrieblichen und tariflichen Regelungen.

Vor Eintritt in die Freizeitphase sind die bis dahin erworbenen Urlaubsansprüche vollständig zu nehmen.

In der Freizeitphase gelten mit der Freistellung alle Urlaubsansprüche als erfüllt.“

Ein vom Kläger für den Zeitraum vom 04.05.2016 bis 25.05.2016 beantragter Urlaub für noch offene Urlaubstage für das Kalenderjahr 2016 wurde von der Beklagten genehmigt. Aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Klägers vom 11.05.2016 bis

31.05.2016 konnte der Kläger von dem genehmigten Urlaub neun Urlaubstage nicht einbringen.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger die Abgeltung des nicht eingebrachten Resturlaubs von 9 Tagen aus dem Jahr 2016 gefordert. Er hat gemeint, dass ein wirksamer Verzicht auf einen erworbenen Urlaubsanspruch in der Arbeitsphase weder durch den Altersteilzeitvertrag noch durch die Regelungen der Betriebsvereinbarung wirksam festgelegt worden sei und hat darauf verwiesen, dass sein Resturlaub wegen seiner Arbeitsunfähigkeit am Ende der Arbeitsphase nicht vollständig eingebracht worden sei und da es ihm auch während der Freistellungsphase seiner Altersteilzeit nicht möglich gewesen sei, den Urlaub einzubringen, dieser bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten sei. Der Urlaubsanspruch sei auch nicht zum 31.03.2017 oder zum 31.03.2018 erloschen gewesen, denn die Unmöglichkeit der Einbringung des Resturlaubs aus der Arbeitsphase während der Freistellungsphase habe ein Erlöschen des erworbenen Urlaubsanspruchs verhindert und die bisherige Rechtsprechung zur Übertragung und Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sei insoweit entsprechend anzuwenden.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.794,81 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 01.10.2019 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt.

Die Beklagte hat gemeint, dass sich aus dem Arbeitsteilzeitvertrag sowie der einschlägigen Betriebsvereinbarung Altersteilzeit ergebe, dass mit der Freistellung des Mitarbeiters alle tariflichen und gesetzlichen Urlaubsansprüche als erfüllt gelten. Die Beklagte hat weiter gemeint, der Kläger habe auch nicht entsprechend der Regelung in § 18 A. Nr. 7 MTV seinen Urlaubsanspruch erfolglos geltend gemacht, denn dieser sei genehmigt worden und lediglich aufgrund der während des Urlaubs eingetretenen Arbeitsunfähigkeit nicht vollständig eingebracht worden und dass nach dem einschlägigen Manteltarifvertrag der tarifliche Urlaubsanspruch bereits zum 31.03.2017 verfallen gewesen sei, da der Manteltarifvertrag ein

eigenes Fristenregime enthalte. Der gesetzliche Teil des Urlaubsanspruches sei entsprechend der Rechtsprechung zur lang andauernden Arbeitsunfähigkeit spätestens zum 31.03.2018 verfallen gewesen. Insoweit sei es ohne Rechtsfolge gewesen, dass der Kläger den Urlaub während der Freistellungsphase nicht habe einbringen können und der Verfall des restlichen Jahresurlaubs 2016 sei durch die Unmöglichkeit der Einbringung während der Freistellungsphase nicht verhindert worden.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da der vom Kläger während seiner Arbeitsphase nicht eingebrachte Resturlaub verfallen gewesen sei. Der Kläger habe seinen Urlaubsanspruch für 2016 nicht gem. § 18 A. Nr. 7 S. 1 MTV erfolglos geltend gemacht, denn der von ihm für den Zeitraum vom 04.05. bis 21.05.2016 beantragte Urlaub für 13 Urlaubstage sei vielmehr von der Beklagten genehmigt worden und der Kläger habe diesen Urlaub auch bereits teilweise eingebracht. Die spätere krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Klägers sei ein nachträgliches Erfüllungshindernis gewesen, das der vollständigen Einbringung des offenen Urlaubsanspruches entgegenstanden habe, aber die vorausgehende Geltendmachung des Urlaubsanspruches sei nicht erfolglos gewesen. Der Resturlaubsanspruch des Klägers von neun Urlaubstagen sei nicht bereits zum Ende der Arbeitsphase mit Beginn der Freistellungsphase zum 01.06.2016 abzugelten gewesen, denn eine Abgeltung des Urlaubsanspruches habe gem. § 4 Abs. 4 BUrlG ebenso wie nach § 18 A. Nr. 7 S. 2 MTV die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt und der Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase sei keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses iSd. § 7 Abs. 4 BUrlG gewesen. Vielmehr habe auch bei der Altersteilzeit ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgesetzt, die erst mit dem Ende der Freistellungsphase erfolgt sei. Ein Abgeltungsanspruch hätte aber nur dann bestanden, wenn der Urlaubsanspruch nicht bereits vorher verfallen gewesen sei. Der offene Resturlaub des Klägers von neun Urlaubstagen aus dem Kalenderjahr 2016 sei aufgrund der Freistellungsphase des Klägers bis zum 31.12.2016 nicht eingebracht worden und die Unmöglichkeit der Urlaubseinbringung habe wegen der Freistellung von der Arbeitspflicht in der Freistellungsphase der Alterszeit bestanden und die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers sowie die Freistellungsphase des Blockmodells in

der Altersteilzeit seien als Ursachen für die Unerfüllbarkeit eines Urlaubsanspruchs gleichzustellen gewesen und der gesetzliche Urlaubsanspruch sei deshalb nicht bereits zum 31.03.2017, sondern erst nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, somit zum 31.03.2018 erloschen. Das Arbeitsgericht hat weiter gemeint, dass entgegen der Ansicht des Klägers die Unmöglichkeit der Urlaubseinbringung während der Freistellungsphase einem Verfall des offenen Urlaubsanspruchs grundsätzlich nicht entgegengestanden habe, denn es sei nicht gerechtfertigt, die Unmöglichkeitsgründe für die Einbringung von Resturlaub – eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit zum einen und die Freistellungsphase beim Blockmodell der Altersteilzeit zum anderen - unterschiedlich zu behandeln. Denn ein Urlaubsanspruch, der wegen einer lang andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht eingebracht werden könne, würde mit Ablauf der fünfzehnmonatigen Übertragungsfrist verfallen, obwohl die Ursache der Nichteinbringung ein vom Arbeitnehmer nicht beeinflussbares schicksalhaftes Geschehen sei und demgegenüber beruhe der Altersteilzeitvertrag auf einer Vereinbarung, häufig auf Wunsch des Arbeitnehmers, weshalb er bereits vorher wisse, dass er zum einen während der Freistellungsphase keinen Urlaub erwerbe und den anteiligen Urlaub aus der Arbeitsphase grundsätzlich noch vor Beginn der Freistellungsphase einbringen müsse. Schließlich hat das Arbeitsgericht darauf verwiesen, dass der anteilige tarifliche Mehrurlaubsanspruch des Klägers bereits zum 31.03.2017 verfallen gewesen sei, da der für das Arbeitsverhältnis der Parteien geltende Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern in § 18 A. Nr. 7 MTV für den tariflichen Mehrurlaub gegenüber dem Bundesurlaubsgesetz eine strengere Regelung enthalte. Für den tariflichen Mehrurlaub sei ein eigenes Fristenregime im Manteltarifvertrag geschaffen worden, wonach der Arbeitnehmer das Risiko tragen solle, dass der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub infolge Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllbar sei, weswegen auch in diesem Fall der Urlaubsanspruch spätestens zum 31.03. des Folgejahres erlösche.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 5 – 8 (Bl. 78 – 81 d. A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

Gegen dieses Urteil vom 12.02.2020, das dem Kläger am 21.02.2020 zugestellt wurde, hat dieser mit einem am 19.03.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die er mit diesem Schriftsatz zugleich begründet hat.

Der Kläger hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für unrichtig. Er verweist auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2019 - 9 AZR 481/18, wonach dem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe und meint, dass im Umkehrschluss daraus konsequent abgeleitet werden müsse, dass die gesetzliche Verfallsregelung nach § 7 Abs. 3 BurlG dann in der Freizeitphase der Altersteilzeit ausgesetzt sei, da die Urlaubsabgeltung nach dem Gesetz nur mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich sei, denn ansonsten werde in einer langen Freizeitphase dem Arbeitnehmer der bereits erworbene Urlaub genommen. Der Kläger meint weiter, dass der vorliegende Sachverhalt auch nicht mit dem eines dauernd arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers vergleichbar sei, da dieser entsprechend der Kommerzialisierung für einen gewissen Zeitraum hinsichtlich dem gesetzlichen Urlaub geschützt sei, denn der Urlaub bei einer langfristigen Erkrankung ver falle zwar teilweise, aber dafür erhalte der erkrankte Arbeitnehmer immer wieder neuen Urlaub. Der Kläger sieht auch keinen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung für Arbeitnehmer mit einer kurzen Altersteilzeit im Blockmodell und einer längeren Altersteilzeit mit einer längeren Freizeitphase. Zusammenfassend meint der Kläger, dass eine Verfallsklausel in der Freizeitphase ausgesetzt bleiben müsse, da ansonsten eine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung stattfinde.

Der Kläger beantragt:

Das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 12.02.2020 - zugewiesen am 21.02.2020 -, Az. 3 Ca 2315/19, wird abgeändert und die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger (brutto) € 1.794,81 nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 01.10.2019 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie verweist darauf, dass der Altersteilzeitvertrag vom 05.12.2012 als auch die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Al-

tersteilzeit vorsähen, dass mit der Freistellung alle tariflichen und gesetzlichen Urlaubsansprüche als erfüllt gelten und dass damit der Urlaubsanspruch des Klägers mit Ende der Arbeitsphase verfallen sei. Hilfsweise sei jedenfalls der Urlaubsanspruch mit dem Ende der Übertragungsphase verfallen. Der anteilige tarifliche Mehrurlaub sei bereits mit Ablauf des 31.03.2017 verfallen, denn § 18 A. Ziff. 7 MTV enthalte ein eigenständiges vom Bundesurlaubsgesetz abweichendes Fristenregime, wonach der tarifliche Mehrurlaub immer mit Ablauf von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfalle, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht worden sei und dies gelte auch bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Eine erfolglose Geltendmachung habe vorliegend nicht vorgelegen. Denn der Kläger habe seinen Urlaub beantragt und er sei genehmigt worden, jedenfalls führe die nachträglich eingetretene Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht dazu, dass er seinen Urlaub erfolglos geltend gemacht habe. Die Beklagte beruft sich weiter auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts, wonach der gesetzliche Teil des Urlaubsanspruchs spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums zum 31.03.2018 verfallen sei. Die Unmöglichkeit der Urlaubseinbringung während einer Freistellungsphase sei mit der Unerfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführe. Da nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Urlaubsanspruch auch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit auch dann verfalle, wenn er vom Arbeitnehmer aufgrund fortbestehender Arbeitsunfähigkeit während des Übertragungszeitraums von 15 Monaten nicht genommen werden könne, sei der gesetzliche Teil des Urlaubsanspruchs zumindest zum 31.03.2018 verfallen. Es bestehe auch keine Veranlassung, die Regelung des § 7 Abs. 3 BurlG in der Freistellungsphase der Altersteilzeit auszusetzen, auch wenn während der Freistellungsphase der Altersteilzeit kein neuer Urlaubsanspruch erworben werde, denn für eine solche Aussetzung gebe es auch keine gesetzliche Grundlage. Die Beklagte vermag auch keine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung eines Arbeitnehmers, der ein Altersteilzeitverhältnis mit längerer Freistellungsphase abgeschlossen hat, im Vergleich zu einem Arbeitnehmer mit einer kurzen Altersteilzeit erkennen. Und dem Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf des Übertragungszeitraums stehe weder die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch des Europäischen Gerichtshofs, noch eine europäische Urlaubsrichtlinie entgegen. Schließlich beruft sich die Beklagte auch auf die Erfüllung des Anspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB, denn der Kläger sei mit Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt worden und der

Altersteilzeitvertrag vom 05.12.2012 enthalte die Regelung, dass mit der Freistellung alle gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüche erfüllt seien. Da der Kläger während der Freistellungsphase das im Altersteilzeitvertrag vereinbarte Entgelt erhalten habe, seien damit die Urlaubsansprüche auf Grund Erfüllung erloschen. Ein Schadensersatzanspruch des Klägers bestehe bereits schon deshalb nicht, da die Arbeitsunfähigkeit des Klägers und die daraus resultierende Unmöglichkeit, die Urlaubstage so wie ursprünglich geplant und genehmigt zu nehmen, von der Beklagten weder verschuldet worden sei noch sie dies zu vertreten habe.

Zum weiteren Berufungsvorbringen der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 19.03.2020 (Bl. 101-103 d. A.), 12.05.2020 (Bl. 140-149 d. A.), 10.07.2020 (Bl. 170-171 d. A.) sowie vom 04.08.2020 (Bl. 174-175 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Im Übrigen wird insbesondere auch zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie insbesondere auf die Sitzungsniederschrift vom 11.08.2020 (Bl. 176-178 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Insbesondere entspricht bei großzügiger Prüfung die Unterzeichnung der Berufung durch die Prozessbevollmächtigte des Klägers noch den Anforderungen einer ordnungsgemäßen Unterschriftsleistung, da der Unterschriftszug jedenfalls nicht als Paraphe zu bewerten ist und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt, wobei diese nicht lesbar sein muss (vgl. zu den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Unterschrift einer Berufungsschrift BAG, 25.02.2015 – 5 AZR 849/13).

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht mit sorgfältiger und zutreffender Begründung entschieden, dass die Resturlaubsansprüche des Klägers verfallen sind und somit der von ihm geforderte Abgeltungsanspruch nicht besteht. Zunächst wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zunächst Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

Hinsichtlich der Berufungsangriffe des Klägers wird auf das Folgende verwiesen:

1. Zunächst gilt, worauf das Arbeitsgericht bereits zutreffend verwiesen hat, dass der vermeintliche Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht, mithin mit Ablauf des 30.09.2019. Das Arbeitsverhältnis endet iSv. § 7 Abs. 4 BUrlG erst mit der Beendigung des Arbeitsvertrags. Ist das Arbeitsverhältnis ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, endet es zum vereinbarten Endtermin und nicht bereits mit dem Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase. Das Arbeitsverhältnis besteht während der Freistellungsphase fort. Zwar hat der Arbeitnehmer keine Arbeitsverpflichtung, weil er seine Leistung in der Arbeitsphase bereits erbracht hat. Der Arbeitgeber ist aber zur Entgeltleistung verpflichtet, sodass auch kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses in der Arbeitsphase eintritt (vgl. BAG, 16.10.2012 – 9 AZR 234/11).

2. Aufgrund der Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) ist § 7 Abs. 3 BUrlG zwar unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Die unionsrechtskonforme Auslegung hat jedoch nur zur Folge, dass der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzutritt und damit erneut dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterfällt (vgl. BAG, 09.08.2011 - 9 AZR 425/10). Besteht die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so gebietet auch das Unionsrecht keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs (vgl. EuGH 22.11. 2011 - C-214/10 - [KHS] Rn. 38, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 6). Der zunächst aufrechterhaltene

Urlaubsanspruch erlischt somit zu diesem Zeitpunkt (vgl. BAG, 16.10.2012 – 9 AZR 63/11; 07.08.2012 - 9 AZR 353/10; 09.08.2011 - 9 AZR 425/10).

3. Weiter gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Unerfüllbarkeit des Urlaubs in der Freistellungsphase des Blockmodells gleichzustellen sind (vgl. BAG, 16.10.2012 – 9 AZR 234/11; 15.03.2005 - 9 AZR 143/04). Somit waren jedenfalls mit Ablauf des 31.03.2018 sämtliche Resturlaubsansprüche des Klägers aus dem Kalenderjahr 2016, unabhängig davon, ob die den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitende Mehrurlaubsansprüche nach den einschlägigen tarifvertraglichen Verfallsfristen bereits verfallen waren, verfallen.

4. Die dagegen vom Kläger vorgebrachte Kritik überzeugt nicht.

a) Es ist unerheblich, wenn der Kläger meint, ein dauernd arbeitsunfähiger Arbeitnehmer sei wegen einer Kommerzialisierung durch die Entstehung neuer Urlaubsansprüche bessergestellt als ein Arbeitnehmer in der Freistellungsphase, denn es ist nicht ersichtlich, dass das Bundesarbeitsgericht von seiner gefestigten Rechtsprechung, dass krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und Unerfüllbarkeit des Urlaubs in der Freistellungsphase des Blockmodells gleichzustellen sind, abweichen will bzw. diese aufgeben will. In diesem Zusammenhang ist es aber auch nicht ersichtlich, dass die Entstehung von Urlaubsansprüchen einem Kommerzialisierungszweck dienen solle, denn der Zweck des Urlaubs dient der Erholung und nicht dem Erwerb von Vermögen.

b) Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2019 - 9 AZR 481/18 steht fest, dass einem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Dies bedeutet entgegen der Ansicht des Klägers aber nicht, dass damit zugleich die gesetzliche Verfallsregelung nach § 7 Abs. 3 BurlG in der Freizeitphase der Altersteilzeit auszusetzen sei. Eine solche Rechtsfolge lässt sich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2019 nicht entnehmen und der Kläger erkennt auch, dass das Entstehen von Urlaubsansprüchen und der Verfall von bereits entstandenen Urlaubsansprüchen miteinander nicht vergleichbar sind, sondern zwei völlig voneinander unabhängige Sachverhalte darstellen. Eine Vermengung dieser Sachverhalte in Form einer gleichsam willkürlichen

Rechtsfortbildung wäre systemwidrig und hätte auch in der gesetzlichen Regelung des Bundesurlaubsgesetzes keine Grundlage.

c) Soweit sich der Kläger darauf beruft, dass im Zusammenhang mit dem Verfall von Resturlaub eine Ungleichbehandlung für Arbeitnehmer mit einer kurzen Altersteilzeit im Blockmodell und einer längeren Altersteilzeit mit einer längeren Freizeitphase vorliege, geht dies ins Leere. Denn letztlich ist es der Arbeitnehmer, hier der Kläger, der im Rahmen der Vertragsfreiheit die Laufzeit der Freistellungsphase aushandelt und somit auch deren Rechtsfolgen beeinflussen kann und diese auch in Kauf nimmt.

5. Da die Beklagte dem Kläger den von ihm beantragten Urlaub bereits genehmigt hatte, kam es auch nicht darauf an, ob die Beklagte den Kläger iSd. Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019 (9 AZR 423/16 und 9 AZR 541/15) über den drohenden Verfall seines Urlaubs zu unterrichten hatte, wobei vorliegend eine solche Unterrichtung einer reinen Förmerei gleichgekommen wäre, da die Parteien bereits in ihrer vertraglichen Vereinbarung zur Altersteilzeit vereinbart hatten, dass der Urlaub in der Freistellungsphase als eingebracht gilt.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO, wonach der Kläger die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer

Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Die Revision kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Karrasch

Stöter

Gröll