

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 18. September 2018  
- 9 AZR 159/18 -  
ECLI:DE:BAG:2018:180918.U.9AZR159.18.0

I. Arbeitsgericht  
Kiel

Urteil vom 12. Juli 2017  
- 2 Ca 369 e/17 -

II. Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

Urteil vom 6. Februar 2018  
- 2 Sa 359/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsentgelt - Fälligkeit während der Ansparphase eines „Sabbatjahres“

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 159/18  
2 Sa 359/17  
Landesarbeitsgericht  
Schleswig-Holstein

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
18. September 2018

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und Lücke für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 6. Februar 2018 - 2 Sa 359/17 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 12. Juli 2017 - 2 Ca 369 e/17 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über weiteres Urlaubsentgelt für 28 Arbeitstage, an denen das beklagte Land dem Kläger Urlaub gewährte. 1

Der Kläger ist bei dem beklagten Land als Informatiker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Der TV-L vom 12. Oktober 2006 idF vom 28. März 2015 regelt auszugsweise: 2

#### **„§ 21**

#### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

...

## **§ 24**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ...

...

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

...

## **§ 26**

### **Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ...“

Unter dem 3. August 2009 traf das Finanzministerium des beklagten Landes mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem dbb - beamtenbund und tarifunion - eine Vereinbarung nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte vom 11. Dezember 1990 (MBG Schl.-H.). Die „Vereinbarung ... über Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahres in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung“ (Vereinbarung Sabbatjahr SH) sieht ua. Folgendes vor:

3

#### **„4 Entgelt**

- 4.1 Die bzw. der Beschäftigte erhält nach dem Umfang der gewählten Teilzeitbeschäftigung gemäß den anzuwendenden tariflichen Regelungen das entsprechende Entgelt sowohl während der Ansparphase als auch während des Freistellungsjahres (3/4, 4/5, 5/6 oder 6/7 bzw. entsprechend den Sondervereinbarungen des Entgeltes Vollbeschäftigter). Bei zuvor bereits Teilzeitbeschäftigten verringert sich das aus der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu zahlende Entgelt entsprechend.

...“

Mit Änderungsvertrag vom 21. Januar 2016, berichtigt unter dem 4  
23. August 2016, vereinbarten die Parteien ein „Sabbatjahr“ mit ua. folgenden  
Regelungen:

„Herr M wird ab dem 01.03.2016 bis zum 29.02.2024 gemäß der Vereinbarung nach § 59 MBG SH vom 11.12.1990 über Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahres in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung zwischen dem Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein für das Land Schleswig-Holstein und dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Nord, dem dbb - beamtenbund und tarifunion - Landesbund Schleswig-Holstein e.V. - als Teilzeitbeschäftigter mit 87,5 v.H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten weiterbeschäftigt.

Die Teilzeitbeschäftigung erfolgt in Form von siebenjähriger Vollbeschäftigung in der Zeit vom 01.03.2016 bis zum 28.02.2023 und einjähriger Freistellung in der Zeit vom 01.03.2023 bis zum 29.02.2024 [letztes Datum berichtigt durch Vereinbarung vom 23. August 2016].

...“

Der Kläger erhält eine Vergütung nach Entgeltgruppe 11 Stufe 5 TV-L. 5  
Während seiner Tätigkeit in Vollzeit betrug sein monatliches Bruttoentgelt  
4.529,55 Euro, nach der Reduzierung seiner Arbeitszeit belief es sich auf  
3.963,36 Euro.

Zu Beginn der Ansparphase am 1. März 2016 standen dem Kläger 6  
23 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2015 und fünf Arbeitstage anteiligen Urlaubs aus den Monaten Januar und Februar 2016 zu. In der Folgezeit gewährte das beklagte Land dem Kläger diesen Urlaub und zahlte an ihn für insgesamt 28 Urlaubstage Urlaubsentgelt iHv. 87,5 % des Entgelts eines in Vollzeit Beschäftigten. Den Restbetrag behielt das beklagte Land zurück. Mit Schreiben vom 20. Juli 2016 verlangte der Kläger vom beklagten Land erfolglos, das Urlaubsentgelt ungekürzt an ihn auszuzahlen.

Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, das beklagte Land diskriminiere ihn als Teilzeitbeschäftigten, indem es einen Teil des von ihm verdienten Urlaubsentgelts erst in der Freistellungsphase zur Auszahlung bringe. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8  
das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 731,70 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 24. Mai 2017 zu zahlen.

Das beklagte Land hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, für das Klagebegehren fehle es an einer Anspruchsgrundlage. Das von dem Kläger beanspruchte Urlaubsentgelt, das sich aus dem Teilzeitentgelt iHv. 87,5 % und einem Wertguthaben iHv. 12,5 % des Entgelts eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers zusammensetze, sei durch den Änderungsvertrag vom 21. Januar 2016 nicht vermindert worden. Die Vereinbarung beinhalte lediglich eine Abrede bezüglich der Auszahlungsmodalitäten. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit seiner durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Ziel, die Abweisung der Klage, weiter. 10

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des beklagten Landes ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die zulässige Klage ist nicht begründet. 11

I. Der Kläger hat nach § 26 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 21 Satz 1 TV-L keinen Anspruch gegen das beklagte Land auf Zahlung weiteren Urlaubsentgelts iHv. 731,70 Euro brutto. 12

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass das Entgelt für die 28 Arbeitstage Urlaub, auf die der Kläger in der Zeit vor der Reduzierung seiner regelmäßigen Arbeitszeit Anspruch erwarb, unter Zugrundelegung der Vergütung eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers zu berechnen ist. Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L sind wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB nichtig, soweit sie für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen der Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt (*BAG 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - Rn. 11, 21 angesichts der Vorgaben des EuGH im Urteil vom 22. April 2010 - C-486/08 - [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols] Rn. 35*). 13

a) Der Kläger ist - ähnlich einem Arbeitnehmer, der Altersteilzeit im Blockmodell leistet (*sh. hierzu BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 26*) - seit dem 1. März 2016 teilzeitbeschäftigt. Gemäß dem Änderungsvertrag vom 21. Januar 2016 beträgt die Regelarbeitszeit des Klägers seit dem 1. März 2016 87,5 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit kamen die Parteien überein, dass der Kläger sieben Jahre lang seine Arbeitsleistung im bisherigen Umfang erbringt und im achten Jahr von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. 14

b) § 21 Satz 1 TV-L kann nicht dahin gehend ausgelegt werden, dass dem Arbeitnehmer für Urlaub, den er vor der Verringerung der Regelarbeitszeit erworben hat, ein Urlaubsentgelt zusteht, das auf der Grundlage des seinerzeitigen Beschäftigungsumfangs zu berechnen ist. Hinsichtlich solchen „Alturlaubs“ führt die Berechnung des Urlaubsentgelts auf der Grundlage des aktuellen Beschäftigungsumfangs zu einer unzulässigen Verkürzung des Entgeltanspruchs (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Einziger Grund hierfür ist die Verringerung der Arbeitszeit. Dies bedeutet eine mittelbare Benachteiligung von Teilzeitkräften im Vergleich zu Arbeitnehmern, die in Vollzeit arbeiten (*vgl. BAG 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - Rn. 11, 15, 22*). 15

- c) Die teilweise Nichtigkeit der Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L hat im Streitfall zur Folge, dass das Urlaubsentgelt nicht auf der Grundlage der für den Kläger maßgeblichen Teilzeitquote, sondern auf der Grundlage der vor der Arbeitszeitreduzierung geltenden Regelarbeitszeit zu ermitteln ist (*vgl. BAG 20. März 2018 - 9 AZR 486/17 - Rn. 10*). Die daraus resultierende Höhe des Urlaubsentgelts ist zwischen den Parteien unstrittig. 16
2. Das beklagte Land hat den Anspruch des Klägers auf weiteres Urlaubsentgelt durch die Wertstellung von nicht vergüteter Arbeitszeit auf dem Konto, das die in der Ansparphase seitens des Klägers gearbeitete Zeit dokumentiert, nicht erfüllt. 17
- a) Gemäß § 362 Abs. 1 BGB setzt die Erfüllung einer Leistungsverpflichtung voraus, dass die geschuldete Leistung an den Gläubiger bewirkt wird. Auch hinsichtlich des weiteren Urlaubsentgeltanspruchs liegt die seitens des beklagten Landes geschuldete Leistung in der Zahlung des entsprechenden Geldbetrags (*vgl. § 26 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 21 Satz 1 TV-L*). Diese ist nicht erfolgt. 18
- b) Die Parteien haben den Leistungsinhalt hinsichtlich des Urlaubsentgelts, auf das der Kläger während der Ansparphase Anspruch erwirbt, nicht dergestalt geändert, dass das beklagte Land anstelle der Zahlung des Urlaubsentgelts lediglich dessen Verbuchung auf dem „Sabbatjahrkonto“ schuldet. Weder der Änderungsvertrag der Parteien vom 21. Januar 2016 noch die Vereinbarung Sabbatjahr SH enthält eine derartige Regelung. 19
3. Der Anspruch des Klägers ist jedoch nicht fällig. Gemäß dem Änderungsvertrag der Parteien vom 21. Januar 2016 iVm. Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH ist die Forderung, die der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit erhebt, bis zum Freistellungsjahr gestundet. Dies ergibt die Auslegung der Regelung unter Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH. 20
- a) Die Auslegung richtet sich nach den Grundsätzen, die die Rechtsprechung zur Tarif- und Gesetzesauslegung entwickelt hat (*vgl. hierzu BAG 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 24, BAGE 160, 237*). Die Vereinba- 21



zung Sabbatjahr SH ist eine Vereinbarung auf der Grundlage des § 59 MBG Schl.-H. (vgl. zur *Verfassungsgemäßheit dieser Bestimmung BVerfG 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92 - zu D der Gründe, BVerfGE 93, 37*), die das Finanzministerium des beklagten Landes mit den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften geschlossen hat. Die Vereinbarung entfaltet normative Wirkung (vgl. § 59 Abs. 5 MBG Schl.-H.).

b) Dem Wortlaut der Regelung unter Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH (das „nach dem Umfang der gewählten Teilzeitbeschäftigung ... entsprechende Entgelt sowohl während der Ansparphase als auch während des Freistellungsjahres“) zufolge, erhält der Arbeitnehmer, der mit dem Arbeitgeber ein Sabbatjahr vereinbart hat, in der Ansparphase lediglich das Entgelt, das der Teilzeitquote während der Gesamtdauer der Vereinbarung entspricht. Die Regelung differenziert nicht zwischen Ansprüchen auf Arbeitsentgelt und solchen auf Urlaubsentgelt. 22

c) Auch der systematische Zusammenhang, in den Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH eingebettet ist, spricht für den Bedeutungsgehalt, der bereits im Wortlaut der Bestimmung angelegt ist. Überschreitet eine Erkrankung des Arbeitnehmers den Entgeltfortzahlungszeitraum, bestimmt Ziff. 2.5 der Vereinbarung Sabbatjahr SH, dass entweder die Freistellungsphase zu verkürzen, die Ausfallzeiten nachzuarbeiten oder die einzelnen Phasen unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums in ein neues Verhältnis zueinander zu setzen sind. Sämtliche Varianten deuten darauf hin, dass der Arbeitnehmer ein Arbeitszeitguthaben für die Freistellungsphase erwirbt, in das die Zeiten eingestellt werden, die der Arbeitnehmer gearbeitet, für die er aber keine Vergütung erhalten hat. 23

d) Diese Auslegung entspricht schließlich dem Sinn und Zweck der Regelung. Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH will gewährleisten, dass der Arbeitnehmer sowohl während der Ansparphase als auch während der Freistellungsphase das Entgelt eines Teilzeitbeschäftigten erhält. Die Verstetigung der Entgeltzahlung über die Ansparphase hinaus wird durch die Wertstellung der über die Teilzeitquote hinausgehenden Arbeitszeit erreicht. Im Ergebnis tritt ein 24

Arbeitnehmer, der von der durch die Vereinbarung Sabbatjahr SH eröffneten Möglichkeit, seine Regelarbeitszeit zu verringern, Gebrauch macht, ähnlich einem Arbeitnehmer im Blockmodell der Altersteilzeit in der Ansparphase mit seiner vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die sich anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Er erarbeitet sich ein Arbeitszeitguthaben, das nicht im Monat der Arbeitsleistung, sondern erst in der Freistellungsphase vergütet wird (*vgl. zur Altersteilzeit im Blockmodell BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 26; 17. November 2015 - 9 AZR 509/14 - Rn. 30*). Dies gilt sowohl für Zeiten der Arbeitsleistung als auch für Zeiten, in denen der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer Vergütung zu zahlen hat, obwohl der Arbeitnehmer - wie in Zeiten des Urlaubs - nicht gearbeitet hat.

4. In dieser Auslegung verstößt Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH nicht gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. 25

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn der Umfang der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (*vgl. BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 15; 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 17, BAGE 150, 345*). 26

b) Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH stellt nicht auf den Umfang der Arbeitszeit, sondern allein auf deren Lage ab. Differenzierungskriterium ist damit nicht der Umstand, dass der Kläger einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, sondern allein die Vereinbarung, dass der Kläger während des letzten Jahres des acht Jahre umfassenden Zeitraums von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt ist (*vgl. BAG 19. Januar 2016 - 9 AZR 564/14 - Rn. 19*). 27

c) Eine Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Abs. 3 AEUV ist nicht geboten. Die Stundung des Urlaubsentgeltanspruchs im Umfang von 12,5 % lässt den Anspruch als solchen unberührt und führt ledig- 28

lich dazu, dass dem Kläger ein Teil des Urlaubsentgelts nicht im Urlaubszeitraum zur Verfügung steht. Der Gerichtshof geht davon aus, Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) bestimme nicht den Zeitpunkt, zu dem das Entgelt für den Jahresurlaub an den Arbeitnehmer zu zahlen sei. Die diesbezügliche Festlegung obliege vielmehr den Mitgliedstaaten (vgl. *EuGH 16. März 2006 - C-131/04 und C-257/04 - [Robinson-Steele ua.] Rn. 54, 56*). Soweit Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie dieser Festlegung Grenzen zieht, überschreitet Ziff. 4.1 der Vereinbarung Sabbatjahr SH diese nicht. Vielmehr stellt die Regelung für die gesamte Laufzeit der Vereinbarung sicher, dass der Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt erhält, das seiner Höhe nach der Vergütung entspricht, die er im Falle geleisteter Arbeit erhalten hätte (vgl. zu diesem Erfordernis *EuGH 16. März 2006 - C-131/04 und C-257/04 - [Robinson-Steele ua.] Rn. 57, 59*).

II. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 Abs. 1 ZPO). 29

Brühler

Weber

Suckow

Starke

Martin Lücke