

Abschrift
ARBEITSGERICHT HANNOVER



Verkündet am:
03.07.2013

(Borucz)
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL
2 Ca 500/12

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

Klägerin,

Proz.-Bev.: [REDACTED]

gegen

[REDACTED]

Beklagte

wegen **U r l a u b s a b g e l t u n g**

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Hannover auf die mündliche Verhandlung vom 3. Juli 2013 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Kaufmann als Vorsitzende, den ehrenamtlichen Richter Herrn Genzky und die ehrenamtliche Richterin Frau Romann als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 45,46 Euro brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 12.07.2012 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 14.190,75 Euro festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung.

Zwischen den Parteien bestand vom 01.10.1991 bis zum 31.05.2012 ein Arbeitsverhältnis. Die Klägerin erzielte zuletzt bei einer 5-Tage-Woche eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 2.985,11 Euro (Entgeltgruppe E8).

Im schriftlichen Arbeitsvertrag ist Bezug genommen auf die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für Einrichtungen, die sich dem ARRGD angeschlossen haben (im Folgenden: AVR-K). In den AVR-K (Stand 01.11.2010) ist in § 33 geregelt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmern Sonderurlaub gewährt wird. In § 32 Abs. 9 a AVR-K ist sodann geregelt:

„Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs vermindert sich um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 33 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 37.“

§ 32 Abs. 9 AVR-K bestimmt, dass der Urlaub nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche beträgt. § 32 Abs. 3 AVR-K regelt:

„Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bis zum 30.04. möglich. Der übertragene Urlaub muss bis zu diesem Zeitpunkt genommen worden sein.“

Die Klägerin war vom 20.05.2009 bis einschließlich 30.09.2010 arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 01.08.2010 bis zum Ausscheiden der Klägerin vereinbarten die Parteien die Gewährung von Sonderurlaub. Auf die Vereinbarung über die Gewährung eines Sonderurlaubs vom 04./05.08.2010 wird verwiesen (Bl. 9 d. A.). Die Klägerin absolvierte in dieser Zeit eine Umschulung, die vom 01.11.2010 bis 31.07.2012 andauerte. Auf den Umschulungsvertrag vom 01.11.2010 wird verwiesen (Bl. 60 ff. d. A.). In § 60 des Umschulungsvertrages ist geregelt, dass die Klägerin im Jahre 2011 20 Tage und im Jahre 2012 8 Tage „Ferien erhält“. Mit Schreiben vom 02.04.2013 bescheinigte der Umschulungsträger, dass der Klägerin im Jahre 2011 20 Urlaubstage und im Jahre 2012 8 Urlaubstage gewährt wurden.

Die Klägerin machte mit Schreiben vom 25.06.2012 Urlaubsansprüche für die Jahre 2009 bis 2012 geltend. Mit Schreiben vom 10.07.2012 (Bl. 10 d. A.) lehnte die Beklagte den Zahlungsanspruch der Klägerin ab.

Die Klägerin ist der Ansicht, für die Jahre 2009 bis 2011 stünden ihr jeweils 30 Urlaubstage zu, für das Jahr 2012 bis zum Ausscheiden aufgerundet 13 Urlaubstage. Für diese insgesamt 103 Urlaubstage begehrt die Klägerin Urlaubsabgeltung in Höhe von 14.190,75 Euro brutto. Die Klägerin ist der Ansicht, Mindesturlaub entstehe auch bei vereinbartem Sonderurlaub, wobei sie sich auf das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg 15.05.2012 (3 Sa 230/12; Revision eingelegt zum Aktenzeichen 9 AZR 678/12) bezieht. Die Klägerin begehrt Zinsen ab dem 12.07.2012.

Die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 14.190,75 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 12.07.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist darauf, dass die Klägerin unstreitig ab dem 01.10.2010 nicht mehr arbeitsunfähig erkrankt war. Ansprüche für die Jahre 2009 und 2010 seien nach 15 Monaten verfallen. Ebenso seien Urlaubsansprüche für das Jahr 2011 bereits verfallen. Gemäß § 32 Abs. 9 a AVR-K bestehe eine Kürzungsmöglichkeit um 1/12 pro Monat des Sonderurlaubs, so dass für die Dauer des Sonderurlaubs kein Urlaubsanspruch mehr bestehe. Es handele sich nicht um ein Ruhen wegen Krankheit, sondern aufgrund des Willens der Klägerin.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gem. § 313 Abs. 2 ZPO auf das Vorbringen der Parteien in ihren in diesem Verfahren gewechselten Schriftsätzen nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig, in Höhe von 45,46 Euro nebst Zinsen begründet, im Übrigen jedoch unbegründet.

I.

Die Klägerin hat Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 0,33 Urlaubstage aus dem Jahr 2012. Weitergehende Urlaubsabgeltungsansprüche stehen ihr nicht zu.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.05.2012 stand der Klägerin noch ein Urlaubsanspruch in Höhe von 0,33 Tagen zu, der abzugelten war.

1.

Für die Jahre 2009 bis einschließlich 2011 kann dahinstehen, ob Urlaubsansprüche entstanden sind. Jedenfalls sind diese Urlaubsansprüche verfallen.

a)

Die in den Jahren 2009 und 2010 entstandenen Urlaubsansprüche der Klägerin sind 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres und damit am 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfallen.

Nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG muss der Urlaub im Fall seiner Übertragung in das nächste Kalenderjahr in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Danach erlischt er (BAG 07.08.2012 – 9 AZR 353/10, AP Nr. 61 zu § 7 BUrlG = EzA § 7 BUrlG Nr. 129, mwN). Dass nicht zeitgerecht geltend gemachter bzw. gewährter Urlaub verfällt, folgt aus der vom Gesetz (§§ 1, 13 BUrlG) unabdingbar festgelegten Bindung des Urlaubsanspruches an das Kalenderjahr. Bei der Auslegung und Anwendung des § 7 Abs. 3 BUrlG ist die erste Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG zu berücksichtigen (BAG 07.08.2012 aaO). Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 20.01.2009 (C-350/06 und C-520/06 [Schultz-Hoff], Slg 2009, I-179) ausgeführt, dass der Arbeitnehmer dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach einer nationalen Regelung erlöschen soll, tatsächlich die Möglichkeit gehabt haben muss, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch auszuüben. Der EuGH hat weiter entschieden, dass ein Recht auf ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub aus mehreren Bezugszeiträumen, die während eines solchen Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit erworben wurden, nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entsprechen würde (EuGH 22.11.2011 C-214/10 [KHS], AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 6 = EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2003/88). Das nationale Recht könne

Übertragungszeiträume vorsehen, an deren Ende auch bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch entfalle. Ein solcher Übertragungszeitraum müsse die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt werde, deutlich überschreiten (EuGH 22.11.2011 aaO; EuGH 03.05.2012 C-337/10 [Neidel], EzA EG-Vertrag 1999 Richtlinie 2003/88 Nr. 9).

Wie das BAG in seiner Entscheidung vom 07.08.2012 (aaO) entschieden hat, ist eine modifizierte unionsrechtskonforme Auslegung von § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nach der modifizierten Rechtsprechung des EuGH in der KHS-Entscheidung geboten. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG sei unionsrechtskonform so auszulegen, dass gesetzliche Urlaubsansprüche vor Ablauf eines Zeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war. Sie gehen jedoch mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter. Dies gilt auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit (BAG 07.08.2012 aaO).

Damit sind sämtliche Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2009 spätestens am 31.03.2011 verfallen, Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2010 am 31.03.2012.

b)

Auch Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2011 sind, soweit sie entstanden sind, verfallen. Nach dem 01.10.2010 war die Klägerin nicht weiter arbeitsunfähig erkrankt, so dass die Besonderheiten der unter Buchstabe a) zitierten EuGH- und BAG-Rechtsprechung nicht zu beachten sind. Urlaubsansprüche verfallen gemäß § 32 Abs. 3 AVR-K nach Ablauf des 30.04. des nächsten Kalenderjahres. Damit sind Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2011 am 30.04.2012 verfallen.

2.

Für das Jahr 2012 sind anteilige gesetzliche Urlaubsansprüche der Klägerin von 8,33 Urlaubstagen entstanden. Der Ausschluss von Doppelansprüchen führt jedoch dazu, dass der Klägerin bereits gewährte 8 Urlaubstage nicht erneut gewährt werden. Übergesetzliche Urlaubsansprüche der Klägerin sind im Jahr 2012 nicht entstanden.

a)

§ 32 Abs. 9 a AVR-K regelt, dass sich die Dauer des Erholungsurlaubs um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 33 AVR-K vermindert. In der Zeit vom

01.01. bis einschließlich 31.05.2012 hat die Klägerin Sonderurlaub gewährt bekommen. Nach der Regelung in § 32 Abs. 9 a AVR-K ist der Erholungsurlaub daher für jeden vollen Kalendermonat, d. h. für fünf Monate, um jeweils 1/12 zu vermindern. Dies kann jedoch nur für übergesetzliche Urlaubsansprüche, d. h. aufgrund der AVR-K gewährte Urlaubsansprüche gelten. Für den gesetzlichen Mindesturlaub ist eine derartige Einschränkung nicht zulässig.

aa)

Unter Berücksichtigung von gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub (Jahresurlaub 30 Urlaubstage) stünde der Klägerin ein anteiliger Urlaubsanspruch bis zum 31.05.2012 von 12,5, d. h. aufgerundet 13 Urlaubstagen zu. Der gesetzliche Urlaubsanspruch (5/12 von 20 Urlaubstagen) beträgt 8,33 Urlaubstage. Soweit Urlaubsansprüche betroffen sind, die über 8,33 Urlaubstage hinausgehen, greift die Regelung des § 32 Abs. 9 a AVR-K. Dieser ist nicht entstanden bzw. hat sich vermindert.

bb)

Für gesetzliche Urlaubsansprüche, d. h. für 8,33 Urlaubstage, greift die Regelung jedoch nicht. § 32 Abs. 9 a AVR-K greift durch die Formulierung „vermindert“ in das Entstehen des Anspruchs ein, so dass die Regelung an der gesetzlichen Anspruchsentstehung zu messen ist.

Gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG kann von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 in Tarifverträgen abgewichen werden. Im Übrigen kann, abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2, von den Bestimmungen des Gesetzes nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).

Voraussetzung für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (BAG 07.08.2012 aaO, mwN). Der Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet. Das Bundesurlaubsgesetz gestattet nur eine Abweichung durch Tarifvertrag.

Die hier zwischen den Parteien geltenden AVR-K stellen keinen Tarifvertrag dar. Es handelt sich um in Bezug genommene allgemeine Geschäftsbedingungen, denen jedoch eine erhöhte Richtigkeitsgewähr zukommt. Bei den AVR-K handelt es sich um allgemeine Ge-

schäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen hat der Gesetzgeber bei der Neuregelung des Rechts allgemeiner Geschäftsbedingungen in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Rechtsqualität solcher Richtlinien nicht in die Formulierung des § 310 Abs. 4 S. 1 BGB aufgenommen. Das BAG hat in seinem Urteil vom 17.11.2005 (6 AZR 160/05, AP Nr. 45 zu § 611 BGB Kirchendienst = EzA § 611 BGB 2002 Kirchlicher Arbeitnehmer Nr. 7) ausgeführt, dass eine Analogie im Rahmen des § 310 Abs. 4 BGB nicht in Betracht komme. Gegen eine planwidrige Regelungslücke im Hinblick auf AVR spreche neben dem Wortlaut des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB auch der Umstand, dass es sich bei kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes handelt, weil sie nicht nach dessen Maßgabe zu Stande gekommen sind. Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen wirken ohne eine entsprechende kirchengesetzliche Regelung und ohne eine staatliche Verweisungsnorm, wie z. B. § 4 Abs. 1 TVG, anders als Tarifverträge, Betriebs- und Kollektivvereinbarungen nicht normativ, sondern bedürfen für ihre Geltung einer individualrechtlichen Einbeziehung (BAG 17.11.2005 aaO). Das BAG billigt jedoch AVR eine materielle Richtigkeitsgewähr zu. Die materielle Richtigkeitsgewähr tarifvertraglicher Regelungen beruhe nicht primär darauf, dass den Tarifvertragsparteien das Mittel des Arbeitskampfs zur Verfügung stehe, sondern darauf, dass sie als gleichgewichtig durchsetzungsfähig angesehen werden. Diese Voraussetzung sei auch innerhalb der arbeitsrechtlichen Kommissionen bei den Kirchen gleichermaßen gegeben. Deren paritätische Besetzung und die Weisungsunabhängigkeit ihrer Mitglieder gewährleiste, dass keine der beiden Seiten das Übergewicht erreichen könne. Zudem ergebe sich die Richtigkeitsgewähr der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien mittelbar, soweit diese einschlägige tarifvertragliche Regelungen übernehmen (BAG 17.11.2005 aaO).

Die auf dem so genannten dritten Weg zu Stande gekommene Arbeitsrechtsregelung ist kein Tarifvertrag i. S. d. § 13 Abs. 1 BUrlG. § 13 Abs. 1 BUrlG ist nicht dahingehend auszulegen, dass die Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen Tarifverträgen i. S. d. § 1 Abs. 1 TVG gleichgestellt werden müssen. Das Bundesurlaubsgesetz enthält keine Regelungslücke, die eine Analogie rechtfertigen würde. Auch ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG liegt nicht vor.

(1)

Die AVR-K sind kein Tarifvertrag, sondern eine auf dem dritten Weg zustande gekommene Regelung, die von der arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie in Niedersachsen geschlossen wurde. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25.03.2009 (7 AZR

710/07 AP Nr. 59 zu § 14 TzBfG = EzA § 611 BGB 2002 kirchliche Arbeitnehmer Nr. 11) für § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG entschieden, dass dieser keine Öffnungsklausel auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen darstellt. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG könne nach seinem Wortlaut und seiner Entstehungsgeschichte nicht dahingehend ausgelegt werden, dass kirchenrechtliche Arbeitsrechtsregelungen als Tarifvertrag i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG anzusehen seien. Die in § 7 Abs. 4 ArbZG, § 21 a Abs. 3 JArbSchG enthaltenden Kirchenklauseln lassen keinen generellen gesetzgeberischen Willen erkennen, den Kirchen gleichermaßen wie den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit zum Abweichen von einer tarifdispositiven Regelung zu Gunsten des Arbeitnehmers zu ermöglichen. Diese Ausführungen sind auf die vorliegende Konstellation zu übertragen.

Der Wortlaut von § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG spricht unmissverständlich nur von Tarifverträgen. Dazu zählen die AVR-K weder nach dem allgemeinen Sprachgebrauch noch nach dem der Rechtssprache. Tarifverträge im Sinne des § 1 Abs. 1 TVG können nur von den in § 2 Abs. 1 TVG genannten Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden (BAG 25.03.2009 aaO).

Der Regelungszusammenhang mit den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften in § 7 Abs. 4 ArbZG, § 21 a Abs. 3 JArbSchG, die in dem dort bestimmten Umfang eine von den gesetzlichen Vorgaben abweichende Gestaltung durch Regelungen der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften ermöglichen, spricht nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit für einen generellen gesetzgeberischen Willen, das auf dem dritten Weg zu Stande gekommene Recht bei der Anwendung von tarifdispositiven Vorschriften Tarifverträgen i. S. d. § 1 Abs. 1 TVG gleichzustellen (BAG 25.03.2009 aaO). Die beiden genannten Vorschriften enthalten ausdrücklich eine Erstreckung der für die Tarifvertragsparteien bestehenden Öffnung auf die Regelungen der Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften. Dies macht deutlich, dass der Gesetzgeber zwischen Tarifnormen und kirchlichen Regelwerken bewusst differenziert, da in diese nur teilweise Öffnungsklauseln mit einbezogen wurden. Das Bundesarbeitsgericht führt in der genannten Entscheidung aus, dass nach der insoweit übereinstimmenden Gesetzesbegründung zu diesen Vorschriften die Normierung der Möglichkeit, von arbeitszeitlichen Vorgaben abzuweichen, darauf beruht, dass die Kirchen ein verfassungsmäßig garantiertes Selbstbestimmungsrecht gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV sowie der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts haben. Die Begründung spreche insoweit von einer „Klarstellung“ durch den Gesetzgeber (Bundestagsdrucksache 12/5888 Seite 28, 10/2012 Seite 14 f.). Aus den Ausführungen in der Gesetzesbegründung zu § 21 a Abs. 3 JArbSchG, § 7 Abs. 4 ArbZG lässt sich nicht

zwingend folgern, der Gesetzgeber habe die auf dem dritten Weg zu Stande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bei der Anwendung von tarifdispositivem Recht Tarifverträgen generell gleichstellen wollen. Sie können auch dahingehend verstanden werden, dass der Gesetzgeber zwar im Bereich des Arbeitszeitrechts aufgrund des den Kirchen garantierten Selbstbestimmungsrechts von dem Erfordernis einer Öffnungsklausel zu Gunsten von kirchlichen Regelungen ausgegangen ist, nicht aber in anderen Bereichen des Arbeitsrechts, in denen er die Möglichkeit zur Abweichung von den gesetzlichen Vorgaben auf Tarifverträge beschränkt hat. Hierfür spreche, wie das BAG ausführt, dass die Öffnungsmöglichkeit in § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG, wie auch in anderen tarifdispositiv ausgestalteten Vorschriften (hier nennt das BAG u. a. § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG), anders als in § 21 a Abs. 3 JArbSchG, § 7 Abs. 4 ArbZG auf Tarifverträge beschränkt ist. Dies lege den Schluss nahe, dass der Gesetzgeber das einseitig zwingende Gesetzesrecht für Tarifnormen und kirchliche Regelwerke außerhalb des Arbeitszeitrechts bewusst unterschiedlich geöffnet habe (BAG 25.03.2009 aaO).

(2)

Eine Verletzung der Beklagten in ihrem verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungs- und Selbstbestimmungsrecht liegt ebenfalls nicht vor. Auch hierzu sind die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zu § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG übertragbar.

Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Das ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts „die schlichte Folge einer Rechtswahl“ (Bundesverfassungsgericht 04.06.1985 – 2 BvR 1703/83, AP GG Art. 140 Nr. 24 = EzA BGB § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 24).

Die Wahl der Gestaltungsform des dritten Weges beruht auf der Grundentscheidung der beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland, die den Tarifvertrag (noch) überwiegend als ein ungeeignetes Instrument zur Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse ansehen. Aus ihrer Sicht gründet sich das Tarifvertragssystem auf den Antagonismus von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und setzt die Durchsetzung der erhobenen Forderungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit den Mitteln des Arbeitskampfes voraus. Der Durchführung von Arbeitskämpfen im kirchlichen Bereich steht nach der Auffassung der Kirchen die Einheit des kirchlichen Dienstes und der Gedanke der kirchlichen Dienstgemeinschaft entgegen, wonach alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu beitragen, dass

die Einrichtung ihren Teil des Sendungsauftrags der Kirche erfüllen kann. Die von den arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sind danach als ein auf dem kirchlichen Grundverständnis beruhendes Gestaltungsmittel zur Ordnung der Rechtsbeziehungen mit ihren im Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeitern anzugehen.

(3)

Auch eine Verletzung von Art. 3 Abs. 1 GG liegt nicht vor. Danach ist es geboten, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Er ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstig sachlich einleuchtender Grund für die gesetzliche Differenzierung oder Gleichbehandlung nicht finden lässt, so dass die Bestimmung als objektiv willkürlich bezeichnet werden muss (BAG 25.03.2009 aaO). Vorliegend liegt ein sachlicher Grund vor. Das Bundesarbeitsgericht hat über die allgemeine und generelle Gleichstellung von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei der Anwendung von tarifdispositivem Gesetzesrecht noch nicht entschieden. Dies gilt auch für die Entscheidung vom 25.03.2009, in der diese Frage ausdrücklich offen gelassen wurde.

Das Arbeitsgericht Berlin (28.10.1983 – 16 Ca 164/83 – EzA BUrIG § 13 Nr. 21) und das Landesarbeitsgericht Berlin (03.05.1984 – 7 Sa 8/84 – AP GG Art. 140 Nr. 19) haben jeweils in einer älteren Entscheidung zur Bemessung der Urlaubsvergütung die AVR des Diakonischen Werkes den Tarifverträgen bei der Anwendung des § 13 Abs. 1 BUrIG gleichgestellt. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes erging mangels Entscheidungserheblichkeit nicht. In der Literatur ist diese Frage umstritten (zum Streitstand vergleiche BAG 25.03.2009 aaO). Auch in dieser Entscheidung hat das BAG die Frage der generellen Gleichstellung nicht beantwortet aufgrund fehlender Entscheidungserheblichkeit. Das Bundesarbeitsgericht führt jedoch aus, dass die Rechtsfrage nicht für alle tarifdispositiven Vorschriften einheitlich, sondern nur normbezogen zu beantworten ist. Die Ausführungen, die das Bundesarbeitsgericht sodann zu § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG tätigt, sind auf § 13 Abs. 1 BUrIG zu übertragen. Die Unterschiede bei dem Zustandekommen von Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen rechtfertigen die Beschränkungen der Öffnungsklausel in § 13 Abs. 1 BUrIG auf Tarifverträge. Der Gesetzgeber konnte davon ausgehen, dass tarifliche Vereinbarungen nach § 13 Abs. 1 BUrIG nicht gegen den Willen der Arbeitnehmerseite, sondern nur einvernehmlich und nicht ohne eine angemessene Kompensation der Arbeitgeberseite abgeschlossen werden.

Das besondere Verfahren, bei dem auf dem dritten Weg zu Stande gekommenen Regelungen bietet keine vergleichbare Gewähr. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann letztlich wegen der beim dritten Weg institutionalisierten Zwangsschlichtung eine Arbeitsrechtsregelung, mit der zu Ungunsten der Arbeitnehmer von den im Bundesurlaubsgesetz enthaltenen Vorgaben abgewichen wird, gegen den Willen der Arbeitnehmerseite und ohne Zugeständnisse bei den Arbeitsbedingungen der im Kirchendienst beschäftigten Arbeitnehmer herbeiführen. Das durch das Druckmittel des Arbeitskampfes austarierte Kräftegleichgewicht besteht bei den auf dem dritten Weg zu Stande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen nicht. Kirchliche Arbeitgeber können eine Arbeitsrechtsregelung, mit der von den Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen wird, anders als Tarifvertragsparteien im Sinne des § 2 Abs. 1 TVG im Ergebnis gegen den Willen der Arbeitnehmerseite und ohne Zugeständnisse bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der kirchlichen Arbeitnehmer an anderer Stelle erreichen. Deshalb ist es hier nicht relevant, dass den Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen wegen der besonderen Ausgestaltung des Verfahrens des dritten Weges eine besondere Richtigkeitsgewähr zukommt. Die Arbeitnehmervertreter in der arbeitsrechtlichen Kommission haben keine rechtlich abgesicherte Möglichkeit, eine Regelung zu Lasten der Arbeitnehmer zu verhindern.

Der gesetzliche Mindesturlaub von 8,33 Tagen ist daher voll und nicht durch § 32 Abs. 9 a AVR-K vermindert entstanden.

b)

Der Ausschluss von Doppelansprüchen verhindert jedoch, dass der Klägerin 8 Urlaubstage, die ihr bereits gewährt wurden, erneut gewährt werden. Damit verbleiben lediglich 0,33 Urlaubstage.

Die Klägerin absolvierte vom 01.11.2010 bis 31.07.2012 eine Umschulungsmaßnahme. Im Jahr 2012 wurden ihr bereits 8 Urlaubstage gewährt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (21.02.2012 – 9 AZR 487/10 EzA § 6 BUrlG Nr. 5 = NZA 2012, 793) ergibt sich, dass nach der Wertung des Bundesurlaubsgesetzes eine Verdoppelung von Urlaubsansprüchen in der Situation eines Doppelarbeitsverhältnisses nicht vorgesehen ist, wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen zu erfüllen. Gemäß § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB analog muss sich der Arbeitnehmer in dem einen Arbeitsverhältnis gewährten Urlaub anrechnen lassen, so dass ihm dieser nicht erneut in dem anderen Arbeitsverhältnis zusteht. Das Bundesurlaubsgesetz gewährt einen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen bei einer Fünf-

tageweche. Wird eine entsprechende Freistellung in einem Doppelarbeitsverhältnis gewährt, ist dem Erholungsbedürfnis genüge getan (BAG 21.02.2012 aaO).

Unter Anwendung dieser Grundsätze sind 8 Urlaubstage aus dem Umschulungsverhältnis anzurechnen, so dass lediglich 0,33 Urlaubstage verbleiben, die abzugelten sind. Diese Urlaubsansprüche sind auch noch nicht verfallen. Der Anspruch berechnet sich wie folgt: Monatseinkommen x 3 : 65 = 137,77 Euro brutto pro Urlaubstag. Dies multipliziert mit 0,33 ergibt den Betrag von 45,46 Euro.

3.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 2 Ziff. 1, 288 Abs. 1 BGB.

II.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 S. 1 ArbGG iVm § 3 ZPO.

Die Voraussetzungen für eine gesonderte Zulassung der Berufung gem. § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG sind gegeben, so dass die Berufung richtigerweise hätte zugelassen werden müssen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

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

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Siemensstraße 10, 30173 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 beigelegt 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 Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

Dr. Kaufmann