

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 449/12  
5 Sa 140/12  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
22. Juli 2014

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Dipper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. März 2012 - 5 Sa 140/12 - wird als unzulässig verworfen.

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung. 1
- Die Klägerin war vom 1. Februar 2002 bis zum 31. März 2011 bei der Beklagten als Arzthelferin gegen ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 1.680,00 Euro beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch eine Eigenkündigung der Klägerin. Ihr Urlaubsanspruch betrug 26 Werktage pro Kalenderjahr. 2
- Im Hinblick auf die bei der Klägerin bestehende Schwangerschaft und die beabsichtigte Elternzeit machte die Beklagte mit Schreiben vom 8. November 2009 gegenüber der Klägerin von ihrem Recht zur Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch. Nach der Geburt ihrer Tochter am 4. Dezember 2009 befand sich die Klägerin ab dem 30. Januar 2010 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Elternzeit. 3
- Die Klägerin hat mit ihrer am 19. April 2011 bei Gericht eingegangenen Klage von der Beklagten ua. die Abgeltung von 22 Urlaubstagen aus dem Jahr 2010 und sechs Urlaubstagen aus dem Jahr 2011 verlangt. Sie ist der Ansicht, die Kürzungsbefugnis nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG verstoße gegen Unionsrecht und sei unwirksam. 4
- Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Belang - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie weitere 2.171,07 Euro brutto zu zahlen. 5
- Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die Kürzungsregelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für unionsrechtskonform. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage, soweit sie noch Gegenstand des Revisionsverfahrens ist, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin weiterhin die Abgeltung des während der Elternzeit entstandenen Erholungsurlaubs. 7

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist unzulässig. Sie ist nicht ordnungsgemäß begründet. 8

I. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Deshalb muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll (*st. Rspr., zB BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 276/11 - Rn. 9 mwN*). Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdacht hat. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung vor diesem Hintergrund nicht (*BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 346/10 - Rn. 10 mwN*). 9

Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf zwei voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Andernfalls ist das Rechts- 10

mittel insgesamt unzulässig (*BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 755/06 - Rn. 10 mwN; BGH 20. Mai 2011 - V ZR 250/10 - Rn. 6*).

II. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung der Klägerin nicht gerecht. 11

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung auf zwei unterschiedliche Gesichtspunkte gestützt. Unter B 1 der Entscheidungsgründe hat es zunächst offengelassen, ob die Bestimmung des § 17 Abs. 1 BEEG gegen eine Richtlinie der Europäischen Union, insbesondere gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: Arbeitszeitrichtlinie), verstößt. Die Kürzungsvorschrift sei nämlich weiterhin anzuwenden, selbst wenn sie gegen eine Richtlinie verstieße. Eine unionsrechtskonforme Auslegung widerspreche dem eindeutigen Wortlaut und dem erkennbaren Zweck ihres Regelungsgehalts. Die Klägerin stellt dem in ihrer Revisionsbegründung vom 15. Juni 2012 nur die Aussage entgegen: „Das BEEG ist der richtlinienkonformen Auslegung zugänglich.“ Unabhängig davon, dass streitgegenständlich nicht die unionsrechtskonforme Auslegung des gesamten BEEG, sondern nur die Auslegung der konkreten Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG ist, negiert die Klägerin lediglich die Aussage des Landesarbeitsgerichts ohne darzulegen, inwiefern der Wortlaut des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG („Der Arbeitgeber kann ... kürzen“) und der Regelungswille des Gesetzgebers entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts eine unionsrechtskonforme Auslegung zulassen sollen. Die Klägerin zitiert stattdessen nur - unvollständig - Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in seinem Urteil vom 2. Februar 2009 (- 12 Sa 486/06 - zu B II 1 a der Gründe) zur Auslegung von nationalen Gesetzen. Eine fallbezogene Subsumtion unter die abstrakten Rechtssätze fehlt ebenso wie die Wiedergabe der vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf gemachten Einschränkung: „Allerdings darf zum einen die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung der entsprechenden Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, nicht als Grundlage für eine Auslegung contra legem des nationalen Rechts dienen, 12

und sie wird zum anderen begrenzt durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot.“ Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht gerade angenommen, dass eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG nur contra legem möglich sei. In der Revisionsbegründung findet sich nicht ein Argument, mit dem die Klägerin versucht, diese Annahme zu widerlegen.

2. Mit der zweiten selbstständig tragenden Begründung des Landesarbeitsgerichts setzt sich die Klägerin ebenfalls nicht ausreichend auseinander. Dieses hat unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. November 2010 (- 3 Sa 1288/10 -) angenommen, die Kürzungsbestimmung des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG verstoße nicht gegen Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie, sondern gehöre zu den Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung des bezahlten Mindestjahresurlaubs, deren Ausgestaltung Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie nicht selbst regelt, sondern den Mitgliedstaaten überlasse. Auf dieses Argument geht die Revisionsbegründung nicht ein und zeigt damit nicht auf, warum die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts unrichtig sein soll. 13

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 14

Brühler

Krasshöfer

Klose

Heilmann

Matth. Dipper