



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

6 K 1767/19

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

████████████████████
████████████████████

– Kläger –

Prozessbevollmächtigter:

████████████████████
████████████████████

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, vertreten durch die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt, Ulrich-von-Hassell-Straße 76, 53153 Bonn,

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

████████████████████
████████████████████

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch die Vorsitzende Richter am Verwaltungsgericht Korrell, Richter am Verwaltungsgericht Dr. Kiesow und Richterin Siemers sowie die ehrenamtlichen Richter Sawala und Schäfer aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2023 für Recht erkannt:

Soweit die Beteiligten das Verfahren übereinstimmend für erledigt erklärt haben, wird das Verfahren eingestellt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger zu 4/5 und Beklagte zu 1/5.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der jeweilige Vollstreckungsschuldner darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der jeweilige Vollstreckungsgläubiger vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrags leistet.

Tatbestand

Der Kläger begehrt einen höheren Urlaubsanspruch durch die Berücksichtigung von Rufbereitschaftszeiten bei dessen Berechnung.

Der Kläger steht im Amt eines Seeoberkapitäns (Besoldungsgruppe A11). Er ist seit 1996 als Wachleiter in der Verkehrszentrale des Wasser- und Schifffahrtsamtes (WSA) ████████ tätig. Das zum 01.01.2017 in der Dienststelle des Klägers neu eingeführte rollierende Wechselschichtsystem besteht aus 2 Tagen Frühschicht, 2 Tagen Spätschicht und 2 Tagen Nachtschicht. Der 7. und 8. Tag sind frei. Am 9. und 10. Tag sind Rufbereitschaften (24-Stunden) angesetzt. Dann beginnt der Turnus wieder mit der Frühschicht.

Mit der Einführung dieses Schichtsystems änderte die Beklagte auch die Berechnung des jährlichen Urlaubsanspruches des Klägers dahingehend, dass dem Kläger statt der zuvor zuerkannten 30 Tage Erholungsurlaub lediglich ein verminderter Anspruch auf Erholungsurlaub zuerkannt wurde.

Mit Schreiben vom 14.12.2018 beantragte der Kläger, seinen Urlaubsanspruch für das Jahr 2018 und in Zukunft in der Weise zu berechnen, dass mindestens seine volle Sollarbeitszeit zugrunde gelegt werde.

Mit Schreiben vom 10.01.2019 teilte das Wasser- und Schifffahrtsamt ████████ dem Kläger unter anderem mit, dass die seit dem Jahr 2017 vorgenommene Urlaubsberechnung rechtlich zulässig sei und bestehen bleibe. Dabei würden die Tage der Inanspruchnahme in der dienstlich angeordneten Rufbereitschaft bei der Berechnung berücksichtigt.

Den hiergegen mit Schreiben vom 23.01.2019 erhobenen Widerspruch wies die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt mit Widerspruchsbescheid vom 22.07.2019, dem Kläger zugegangen am 23.07.2019, als unbegründet zurück. Weil der Kläger im Schichtdienst eingeteilt sei, sei sein Urlaubsanspruch § 5 Abs. 5 EUrV

entsprechend umzurechnen. Der Dienstherr dürfe bei dieser Umrechnung einen pauschalen Berechnungsfaktor von 261 für die Anzahl der Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche anlegen. Der Kläger sei an weniger Tagen im Jahr zum Dienst verpflichtet, als ein Beamter im Regeldienst. Um eine sechswöchige Freistellung zu erzielen, müsse er demnach weniger Urlaubstage einsetzen. Die Umrechnung sei somit gerechtfertigt und geboten.

Hiergegen hat der Kläger am 23.08.2019 Klage erhoben. Das Vorgehen der Beklagten käme einer einseitig verfügbaren Teilzeitbeschäftigung gleich. Da er keine Herabsetzung seiner dienstrechtlich geschuldeten Arbeitszeit vereinbart habe, sei die Herabsetzung der Anzahl seiner Urlaubstage nicht gerechtfertigt. Er habe seine Dienste in vollem beamtenrechtlich geschuldeten Umfang angeboten. Es sei Sache des Dienstherrn, ob und in welchem Umfang er die vereinbarte Dienstleistung des Beamten abrufe. Wenn er diese nur in geringerem Maße in Anspruch nehme, führe dies nicht zu einer Herabsetzung der vom Dienstherrn geschuldeten Verpflichtung zur Urlaubsgewährung. Deren Umfang richte sich nach der vereinbarten Sollarbeitszeit. Daher stünden ihm nicht weniger als 30 Tage Erholungsurlaub zu. Zudem bringe es die Dienstplangestaltung des Dienstherrn mit sich, dass er an vielen Tagen mit Rufbereitschaft belastet sei. Diese Rufbereitschaftstage seien in die Urlaubsberechnung der Beklagten nicht eingeflossen. Es könne jedoch keine Rede davon sein, dass er an diesen Tagen freie Zeit wie im Urlaub gehabt hätte. Die vielen Tage mit Rufbereitschaft führten faktisch dazu, dass er sogar an mehr Tagen dem Dienstherrn zur Verfügung stehen müsse, als es der beamtenrechtlich geschuldeten Normalarbeitszeit entsprechen würde. Daher seien die Tage der Rufbereitschaft als Zeiten des „Dienstes“ im Sinne der Erholungsurlaubsverordnung anzusehen. Zudem sei er im Anschluss an seine Tätigkeit als Springer, während der er nicht im Wechselschichtmodell arbeitete, von Januar bis März 2019, ab dem 01.04.2019 bis 30.04.2020 dienstunfähig erkrankt. Da er vor der Erkrankung als Springer Erholungsurlaub in Höhe von 30 Tagen bekommen habe, müsse dies auch für die nachfolgende Zeit gelten. Auch für die Monate Januar bis April 2020 hätte der reguläre Urlaubsanspruch zuerkannt werden müssen. Die Beklagte habe stattdessen fehlerhaft das Wechselschichtsystem zugrunde gelegt.

Nach dem die Beteiligten das Verfahren hinsichtlich des nach Klageerhebung für das Jahr 2019 gewährten Erholungsurlaubs in Höhe von 30 Tagen in der mündlichen Verhandlung übereinstimmend für erledigt erklärt haben, beantragt der Kläger zuletzt,

1. den Bescheid des Wasserstraßen- und Schifffahrtsamtes [REDACTED] vom 10.01.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt vom 22.07.2019 aufzuheben,

2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Erholungsurlaub gemäß § 5 EUrlV wie folgt zu gewähren:

für das Jahr 2017 restliche 6 Tage,

für das Jahr 2018 restliche 6 Tage,

für das Jahr 2020 restliche 7 Tage,

für das Jahr 2021 restliche 7 Tage,

für das Jahr 2022 und in Zukunft insgesamt 32 Tage pro Jahr.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Urlaub könne nur für solche Tage erteilt werden, an denen der Beamte auf Grund der Verteilung seiner Arbeitszeit hätte arbeiten müssen. Arbeitstage im Sinne der Erholungsurlaubsverordnung seien daher alle Kalendertage, an denen der Beamte Dienst zu leisten habe (§ 5 Abs. 4 Satz 1 EUrlV). Freischichttage seien keine Arbeitstage. Sie verringerten rechnerisch die Anzahl der in einem Jahr möglichen Tage mit Arbeitspflicht. Der Urlaubsanspruch des Klägers sei korrekt berechnet worden. Die Tage, an denen der Kläger Rufbereitschaft leistete, seien nicht in die Berechnung des Urlaubs einzubeziehen, denn Rufbereitschaft sei keine Arbeitszeit. Rufbereitschaft sei die Pflicht, sich außerhalb des Arbeitsplatzes bereitzuhalten, um bei Bedarf sofort zu Dienstleistungen abgerufen werden zu können (§ 2 Nr. 1 AZV).

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Soweit die Beteiligten das Verfahren in der Hauptsache hinsichtlich des Anspruchs des Klägers auf Erholungsurlaub für das Jahr 2019 in der mündlichen Verhandlung übereinstimmend für erledigt erklärt haben, ist das Verfahren entsprechend § 92 Abs. 3 VwGO einzustellen.

II. Im Übrigen ist die auf die Gutschrift von zusätzlichen Urlaubstagen für die Kalenderjahre 2017, 2018, 2020, 2021 und 2022 sowie für die Zukunft gerichtete Klage zulässig, aber unbegründet.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Das Begehren einer Gutschrift zusätzlicher Urlaubstage kann mit einer verbundenen Anfechtungs- und Leistungsklage (§ 113 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 VwGO) statthaft verfolgt werden (so bspw. VG Köln, Urt. v. 26.03.2021 – 15 K 989/18, juris Rn. 12 f.; für die finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruchs: OVG Bautzen Urt. v. 23.8.2022 – 2 A 765/20; a.A. VG Ansbach, Urt. v. 07.05.2014 – AN 11 K 14.00365, juris Rn. 24).

b) Der Zulässigkeit dieser Klage steht die Regelung des § 7 Abs. 2 EUrlV nicht entgegen. Nach dieser Regelung entfällt Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist. Unabhängig von der Frage eines für den Verfall erforderlichen hinreichenden Hinweises der Beklagten auf den Verfall des Erholungsurlaubs (vgl. EuGH, Urt. v. 06.11.2018 - C-619/16 (Kreuziger), juris Rn. 52, und C-648/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften), juris Rn. 45) steht dem Kläger für die für einen Verfall in Betracht kommenden Urlaubsjahre 2017, 2018, 2020 und 2021 jedenfalls ein auf Gutschrift der begehrten zusätzlichen Urlaubstage gerichteter Folgenbeseitigungsanspruch zu, falls die Beklagte ihm den begehrten zusätzlichen Urlaub rechtswidrig verweigert hätte und er diesen deshalb nicht in Anspruch genommen hätte (vgl. OVG NRW, Urt. v. 18.03.2019 - 6 A 2122/17, juris Rn. 98 ff. m.w.N.).

2. Die Klage ist jedoch unbegründet.

Die Ablehnungsentscheidung des Wasserstraßen- und Schifffahrtsamtes [REDACTED] vom 10.01.2019 in Gestalt des Widerspruchsbescheides der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt vom 22.07.2019 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Gutschrift weiterer Urlaubstage für die Kalenderjahre 2017, 2018, 2020, 2021 und für die Gewährung von insgesamt 32 Tagen Erholungsurlaub für das Jahr 2022 und für die Zukunft (§ 113 Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 VwGO).

a) Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung des Urlaubsanspruchs des Klägers findet in § 5 Abs. 5 Satz 1 EUrlV eine tragfähige Rechtsgrundlage.

aa) Gem. § 5 Abs. 1 EUrlV beträgt der Erholungsurlaub für Beamtinnen und Beamte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, für jedes Urlaubsjahr 30 Arbeitstage. Gemäß § 5 Abs. 5 Satz 1 EUrlV ist der Urlaubsanspruch nach Absatz 1 entsprechend umzurechnen, wenn die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist. Dies ist hier der Fall. Da der Kläger in den streitgegenständlichen Zeiträumen in einem rollierenden Schichtsystem eingesetzt war, in dem auf sechs Arbeitstage vier Tage

Arbeitsruhe bzw. zwei Tage Arbeitsruhe und zwei Tage Rufbereitschaft fallen, ist seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob bei der Bestimmung der „regelmäßigen Arbeitszeit“ im Sinne des § 5 Abs. 5 Satz 1 EUrlV an dieser Stelle die Tage der Rufbereitschaft - der Auffassung der Beklagten folgend - unberücksichtigt bleiben, oder - mit der Auffassung des Klägers - berücksichtigt werden.

bb) Um den Durchschnitt des Urlaubsjahres zu berechnen, muss man die Summe aller tatsächlich geleisteten Arbeitstage bilden und diese dann durch die tatsächlichen Arbeitswochen teilen. Nach diesem mathematischen Grundsatz liegt man schon über dem Durchschnitt des Urlaubsjahres, wenn man nur einmalig von der Fünf-Tage-Woche abweicht (vgl. VG Gelsenkirchen, Urt. v. 19.07.2017 – 1 K 2817/16, juris Rn. 41). Anhand des für das erste Halbjahr 2018 vorgelegten Schichtplanes lässt sich feststellen, dass der Kläger innerhalb von 10 Wochen 42 reguläre Schichttage und 14 Rufbereitschaftstage absolviert. Teilt man diese Anzahl durch die Arbeitswochen, ergibt sich ein Wert von 4,2 bzw. mit Rufbereitschaften ein Wert von 5,6, der jedenfalls von dem bei einer 5-Tage-Woche zu erzielendem Wert von 5,0 abweicht. Damit verteilt die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers sich im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger (bzw. bei Berücksichtigung der Rufbereitschaften auf mehr) als fünf Tage in der Kalenderwoche, so dass eine Umrechnung gem. § 5 Abs. 5 EUrlV vorzunehmen war.

b) Die Beklagte hat diese Umrechnung auch korrekt vorgenommen. Anhand der in der arbeitsgerichtlichen (vgl. bspw. BAG, Urt. v. 19.01.2016 – 9 AZR 608/14; Urt. v. 15.03.2011 – 9 AZR 799/09) und verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung (vgl. VG Karlsruhe, Urteil vom 19. August 2009 – 10 K 2043/07 –, Rn. 22 ff.) anerkannten Formel:

30 Urlaubstage (§ 5 Abs. 1 EUrlV) x Arbeitstage im Jahr bei abweichender Verteilung

Anzahl möglicher Arbeitstage/Jahr bei 5-Tage-Woche (nach Rspr. pauschal 261)

deren Anwendung in Verbindung mit der Rundungsvorschrift des § 5 Abs. 7 EUrlV die von der Beklagten errechneten Urlaubsansprüche des Klägers für das Jahr 2017 26 Tage, für das Jahr 2018 26 Tage, für das Jahr 2020 25 Tage und für das Jahr 2021 25 Tage ergibt. Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird auf die zur Gerichtsakte gereichten Berechnungen der Beklagten verwiesen (Bl. 97 ff. GA).

3. Das Vorbringen des Klägers hiergegen greift nicht durch.

aa) Der Ansatz von 261 möglichen Arbeitstagen ohne Berücksichtigung der Feiertage und Heiligabend und Silvester, ist nicht zu beanstanden. Der Ordnungsgeber darf der rechtsanwendenden Verwaltung schon aus Gründen der Praktikabilität die Möglichkeit eröffnen, die Umrechnung der für das gesamte Bundesgebiet einschlägigen Erholungsurlaubsverordnung in pauschalierter Form vorzunehmen. Andernfalls müsste die Beklagte nicht nur aufgrund der wechselnden Wochenfeiertage für jedes Urlaubsjahr einen unterschiedlichen Umrechnungsfaktor verwenden, sondern auch wegen teilweise verschiedener Feiertage in den einzelnen Bundesländern auch insoweit nochmals differenzieren (VG Karlsruhe, Urt. v. 19.08.2009 – 10 K 2043/07, juris Rn. 27). Art. 3 Abs. 1 GG ist weder durch § 5 Abs. 1 Satz 1 EUrlV noch durch die vorgenommene Berechnung mit Blick darauf verletzt, dass der Kläger regelmäßig an Feiertagen seinen Dienst versehen muss. Nach § 3 Abs. 3 Satz 1 AZV verkürzt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag sowie für Heiligabend und Silvester um die darauf entfallende Arbeitszeit. Nach Satz 2 dieser Regelung wird die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte, die im Schichtdienst eingesetzt sind, im selben Umfang verkürzt (VG Karlsruhe, Urt. v. 19.08.2009 – 10 K 2043/07, juris Rn. 28).

bb) Die Beklagte musste bei ihrer Berechnung auch nicht die Tage, an denen der Kläger passive Rufbereitschaft geleistet hat, als tatsächliche Arbeitstage im Dividenden der oben dargestellten Formel berücksichtigen.

Zeiten der Rufbereitschaft sind gem. § 12 Satz 1 Arbeitszeitverordnung (AZV) keine Arbeitszeit. Entgegen der Auffassung des Klägers sind solche Zeiten auch nicht als „Dienst“ im Sinne eines autonomen Arbeitszeitbegriffs der Erholungsurlaubsverordnung anzusehen.

(1) Zunächst überzeugt schon die Annahme einer autonomen Begriffsbestimmung nicht, denn der Begriff der Arbeitszeit wird, dem gemeinsamen Schutzzweck der Arbeitszeitverordnung und der Erholungsurlaubsverordnung sowie der diese unionsrechtlich überformenden Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG entsprechend, arbeitsschutzrechtlich zu bestimmen sein. Arbeitsschutzrechtlich wird Rufbereitschaft der Ruhezeit zugerechnet. Die von dem Kläger wahrgenommene Rufbereitschaft am 9. und 10. Tag des rollierenden Schichtsystems ist auch eine solche der Ruhezeit zuzurechnende Rufbereitschaft und keine Arbeitszeit.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist für die Einordnung von Bereitschaftsdienst als „Arbeitszeit“ i.S.d. Richtlinie 2003/88/EG entscheidend, dass sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem

zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können (vgl. BVerwG, Beschl. v. 07.04.2022 – 2 B 8/21, juris Rn. 10 unter Verweis auf EuGH, Urteile vom 9. September 2003 - C-151/02, Jaeger - Slg. 2003, I-8415 Rn. 63, vom 21.02.2018 - C-518/15, Matzak - NJW 2018, 1073 Rn. 59 und vom 09.09.2021 - C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy - NJW 2021, 3173 Rn. 31). Kann wegen des Fehlens einer Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu bleiben, eine Bereitschaftszeit nicht automatisch als „Arbeitszeit“ i.S.d. Richtlinie 2003/88/EG eingestuft werden, haben die nationalen Gerichte noch zu prüfen, ob sich eine solche Einstufung nicht doch aus den Konsequenzen ergibt, die die gesamten dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen für seine Möglichkeit haben, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 07.04.2022 – 2 B 8/21, juris Rn. 11 unter Verweis auf EuGH, Urteile vom 9. März 2021 - C-344/19, Radiotelevizija Slovenija - NZA 2021, 485 Rn. 45 und - C-580/19, Stadt Offenbach am Main - NZA 2021, 489 Rn. 44). Es ist unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob ein Arbeitnehmer während seiner Bereitschaftszeiten so großen Einschränkungen unterworfen ist, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der während der Bereitschaftszeiten seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen. Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, über wieviel Zeit der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdienstes verfügt, um seine beruflichen Tätigkeiten ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch seinen Arbeitgeber aufzunehmen, gegebenenfalls in Verbindung mit der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird (vgl. BVerwG, Beschl. v. 07.04.2022 – 2 B 8/21, juris Rn. 12 unter Verweis auf EuGH, Urteile vom 9. März 2021 - C-344/19, Radiotelevizija Slovenija - NZA 2021, 485 Rn. 46 und 56 und - C-580/19, Stadt Offenbach am Main - NZA 2021, 489 Rn. 45 und 55 und vom 11. November 2021 - C-214/20, Dublin City Council - NZA 2021, 1699 Rn. 40 und 42).

In Anwendung dieser Maßstäbe ist die von dem Kläger zu leistende Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit, sondern als Ruhezeit anzusehen. Nach den Angaben des Klägers in der mündlichen Verhandlung sind die Beschäftigten mit Diensthandy ausgestattet, über die sie im Bedarfsfall informiert werden. Es besteht keine konkrete Weisung, sich während der Rufbereitschaft an einem bestimmten Ort aufzuhalten. Nach den Angaben des Klägers erfolgt die Heranziehung dann zumeist, um die reguläre Schicht eines erkrankten Kollegen zu übernehmen. Nach seiner Erinnerung besteht eine Zwei-Stunden-Regel zum Dienstantritt bei der Verkehrszentrale im Falle der Alarmierung. Hiernach verbleiben dem Kläger bei objektiver Betrachtung hinreichend freie Gestaltungsmöglichkeiten für die

Bereitschaftszeit, während derer er nicht in Anspruch genommen wird. Der Umfang der Heranziehung kann den zur Gerichtsakte gereichten und in der mündlichen Verhandlung erörterten Tabellen entnommen werden und betrug im Jahr 2017 sieben, im Jahr 2018 zehn, im Jahr 2019 sechs, im Jahr 2020 null, im Jahr 2021 vier und im Jahr 2022 drei Fälle.

(2) Selbst wenn dem klägerischen Ansatz einer autonomen Begriffsbestimmung der Arbeitszeit nur für die Erholungsurlaubsverordnung bzw. die Umrechnung gem. § 5 Abs. 5 Satz 1 EUrlV gefolgt würde, ergibt sich auch daraus nichts anderes. § 5 Abs. 4 EUrlV definiert Arbeitstage im Sinne der Erholungsurlaubsverordnung als alle Kalendertage, an denen die Beamtin oder der Beamte Dienst zu leisten hat. Dies ist bei der dargestellten Rufbereitschaft des Klägers jedoch nicht der Fall. An den Rufbereitschaftstagen hat er sich im dargestellten Umfang zur Dienstleistung bereit zu halten, aber keinen aktiven Dienst zu leisten. Zweck des Erholungsurlaubs ist Gesundheitsschutz, weshalb die von § 5 Abs. 5 EUrlV geforderte „entsprechende“ Umrechnung das von der Erholungsurlaubsverordnung angenommenen Erholungsbedürfnis von 30 Urlaubstagen pro Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche ins Verhältnis zu dem jeweiligen abweichenden Schichtmodell setzen soll. Da die von dem Kläger geleistete passive Rufbereitschaft der Ruhezeit zuzurechnen ist, muss sie bei der Umrechnung nicht als ein Erholungsbedürfnis auslösender Tag der Dienstleistung im Sinne des § 5 Abs. 4 EUrlV berücksichtigt werden.

(3) Entgegen der Auffassung des Klägers kommt die Verringerung seines Urlaubsanspruchs hier auch nicht etwa einer von der Beklagten einseitigen verfügten Verringerung seiner Arbeitszeit gleich. Vielmehr ergibt sich die dargestellte Berechnung seines Anspruchs auf Erholungsurlaub – unabhängig von der Dauer seiner Arbeitszeit – allein aus der hier vorgenommenen Verteilung seiner Arbeitszeit, die im Sinne des § 5 Abs. 5 Satz 1 EUrlV von einer 5-Tage-Woche abweicht.

(4) Soweit der Kläger meint, es ergebe sich eine Besonderheit aus seiner bis zum 30.04.2020 andauernden Dienstunfähigkeit im Anschluss an seinen im ersten Quartal 2019 erfolgten Einsatz als Springer, dergestalt, dass auch für das Kalenderjahr 2020 eine 5-Tage-Woche anzusetzen sei, wie von der Beklagten für das 2019 erfolgt, kann dem nicht gefolgt werden. Ab dem 01.05.2020 erfolgte der Einsatz des Klägers wieder in dem dargestellten Wechselschichtsystem, so dass die oben dargestellten Voraussetzungen für eine Umrechnung des Urlaubsanspruchs gem. § 5 Abs. 5 Satz 1 EUrlV auch für das Urlaubsjahr 2020 vorliegen. Die Art der Berechnung erfolgt dann auch für dieses Urlaubsjahr 202 nach der oben dargestellten Formel und ergibt die hier in Anwendung dieser Formel nachvollziehbar errechneten 25 Tage Erholungsurlaub (vergleiche die Berechnung auf Bl. 103 GA).

III. Die Kostenentscheidung beruht hinsichtlich des streitig entschiedenen Teils auf § 154 Abs. 1 VwGO und hinsichtlich des übereinstimmend für erledigt erklärten Teils auf § 161 Abs. 2 VwGO. Insoweit entsprach es billigem Ermessen, der Beklagten die Kosten des Verfahrens aufzuerlegen, da sie den Anspruch des Klägers auf Erholungsurlaub für das Jahr 2019 im Laufe des gerichtlichen Verfahrens in der ursprünglich geltend gemachten Höhe von 30 Tagen zuerkannt und den Kläger insoweit klaglos gestellt hat.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen. In dem Antrag ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch einen Rechtsanwalt oder eine sonst nach § 67 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO zur Vertretung berechnigte Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für den Antrag, durch den ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

Korrell

Dr. Kiesow

Siemers