

Urlaub: Beginn der Altersteilzeit ist nicht das Ende des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag geschlossen hat, kann nicht verlangen, dass ihm Resturlaub entgolten wird, den er zu Beginn der Freistellungsphase noch nicht genommen hat, wenn er darauf hingewiesen worden ist, den „Urlaub sinnvollerweise noch in der Arbeitsphase zu nehmen“— andernfalls der Urlaub als erfüllt anzusehen sei. Nur Erholungsurlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, ist abzugelten. Der Beginn der Freistellungsphase im Rahmen des Altersteilzeitmodells ist aber nicht gleichzeitig das Ende des Arbeitsverhältnisses.

Quelle: Wolfgang Büser

Abgeltung von Urlaub in der Freistellungsphase; Differenzierung zwischen faktischer und rechtlicher Beendigung von Arbeitsverträgen; Schadensersatzanspruch bei Verzug des Arbeitgebers

Gericht: BAG

Datum: 10.05.2005

Aktenzeichen: 9 AZR 196/04

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2005, 23747

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Bielefeld - 28.08.2001 - AZ: 2 Ca 432/01

LAG Hamm - 18.03.2004 - AZ: 11 Sa 1450/01

nachgehend:

LAG Hamm - 10.05.2005 - AZ: 11 Sa 1450/01

Rechtsgrundlagen:

§ 13 Abs. 1 BUrlG

§ 7 Abs. 4 BUrlG

Fundstellen:

AuR 2006, 37 (Kurzinformation)

AUR 2006, 37 (Kurzinformation)

DB 2005, 2698 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 24/2005, 10

FA 2006, 64 (amtl. Leitsatz)

NWB 2006, 98 (Kurzinformation)

NZA 2005, 1432 (red. Leitsatz)

BAG, 10.05.2005 - 9 AZR 196/04

Redaktioneller Leitsatz:

1. Ist das Arbeitsverhältnis ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, endet es zum vereinbarten Endtermin und nicht bereits mit dem Übergang von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase.
2. Bestehen bei dem Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase noch Urlaubsansprüche, gelten diese gem. § 6 des Tarifvertrages zur Altersteilzeit in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen (TV ATZ) mit der Freistellung als erfüllt.
3. Der Arbeitnehmer erhält einen der Urlaubsabgeltung entsprechenden Geldbetrag als Schadensersatz für den zwischenzeitlich infolge Fristablaufs erloschenen Anspruch, sofern er den Arbeitgeber zuvor in Verzug gesetzt hat. Wird die Abgeltung von Urlaub verlangt, die der Arbeitgeber weder gesetzlich noch vertraglich schuldet, so kommt ein Abgeltungsanspruch nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber gleichwohl die Abgeltung vertraglich zusagt.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
auf Grund der mündlichen Verhandlung
vom 10. Mai 2005
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie
die ehrenamtlichen Richter Dr. Starke und Ott
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. März 2004 - 11 Sa 1450/01 - wird zurückgewiesen. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltung.
- 2 Der im Mai 1941 geborene Kläger war seit 1970 bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Im Oktober 1999 schlossen die Parteien einen Altersteilzeitarbeitsvertrag "auf der Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vom 23.03.1999, des Tarifvertrages zur Altersteilzeit in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalen vom 23.10.1997 sowie des Altersteilzeitgesetzes (ATZG)". Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis sollte im Blockmodell geführt werden mit einer Arbeitsphase vom 1. Dezember 1999 bis zum 31. August 2000 und einer sich anschließenden Freistellungsphase vom 1. September 2000 bis zum 31. Mai 2001. Zum Urlaub enthält der Altersteilzeitarbeitsvertrag folgende Regelung:

"6. Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den tariflichen Bestimmungen. Für das Jahr des Wechsels besteht in der Arbeitsphase ein Urlaubsanspruch anteilig entsprechend der Dauer der Arbeitsphase. Dieser Urlaubsanspruch ist während der

Arbeitsphase abzuwickeln. Ist dies nicht möglich, wird gem. § 6 TV ATZ die entsprechende zusätzliche Urlaubsvergütung im ersten Monat der Freistellungsphase ausgezahlt. Mit der Freistellung gelten alle tariflichen und gesetzlichen Urlaubsansprüche als erfüllt."

- 3 Für das Jahr 1999 verblieb ein Resturlaub von drei Arbeitstagen. Im März 2000 besprachen der Kläger und sein Arbeitskollege M. ihre Urlaubspläne. Dabei äußerte Herr M. den Wunsch, während der Betriebsferien der Beklagten im Juli 2000 Urlaub nehmen zu wollen. Der Kläger erklärte ihm daraufhin, er könne den Urlaub nehmen, er werde ihn vertreten. Ob diese Absprache die Billigung der Beklagten gefunden hat, ist streitig. Dem Kläger wurde für die Zeit vom 25. Juli bis 31. Juli 2000 Urlaub bewilligt. Er war vom 26. Juli bis 30. Juli 2000 arbeitsunfähig erkrankt. Die Gehaltsabrechnung für September 2000 weist als Resturlaub aus dem Vorjahr drei Arbeitstage und als Anspruch aus dem laufenden Jahr 24 Tage aus. Die Beklagte zahlte dem Kläger die zusätzliche Urlaubsvergütung aus. Mit Schreiben vom 31. Oktober 2000 forderte der Kläger die Beklagte vergeblich auf, 27 Tage Resturlaub abzugelten. Mit seiner im Februar 2001 erhobenen Klage beziffert der Kläger den Abgeltungsanspruch mit 6.555,87 DM brutto. Er hat im Wesentlichen geltend gemacht, die vertragliche Vereinbarung über die Erfüllung offener Urlaubsansprüche durch die Zeit der Freistellung sei unwirksam. Die Beklagte verweigere die Urlaubsabgeltung treuwidrig, da er auf ihren ausdrücklichen Wunsch während der Betriebsferien im Juli 2000 dringende Arbeiten erledigt und keinen Urlaub genommen habe. Sowohl sein Vorgesetzter als auch der Hauptabteilungsleiter K. hätten sein Vertrauen in die Zahlung der Urlaubsvergütung bestärkt.
- 4 Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.555,87 DM brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatzüberleitungsgesetzes vom 9. Juni 1998 ab dem 1. September 2000 zu zahlen.
- 5 Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.
- 6 Sie hat geltend gemacht, unter Berücksichtigung der betrieblichen Handhabung einer Urlaubsübertragung bis 30. April des Folgejahres seien die Urlaubsansprüche des Klägers erloschen. Jedenfalls seien die Ansprüche durch die Freistellung ab 1. September 2000 erfüllt. Im Übrigen sei der Kläger in einem Mitarbeitergespräch vom 27. August 1999 darauf hingewiesen worden, der Urlaub sei sinnvollerweise in der Arbeitsphase zu nehmen, weil er andernfalls als erfüllt gälte. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

- 7 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Ein Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs durch Zahlung von 6.555,87 DM (= 3.351,96 Euro) besteht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt.
- 8 I.
Ein Anspruch ergibt sich weder aus den gesetzlichen noch aus den tariflichen Abgeltungsbestimmungen.
- 9 1.
Auf die von den Parteien unterschiedlich beurteilte Rechtsfrage, ob Nr. 6 des Altersteilzeitarbeitsvertrags und die gleich lautende Tarifnorm § 6 Abs. 2 Unterabs. 4 Satz 1 des Tarifvertrags zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Oktober 1997 (TV ATZ), nach der offene Urlaubsansprüche durch die Zeit der Freistellung als

erfüllt gelten, auch soweit der gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist (§ 13 Abs. 1 BUrlG), wirksam sind, kommt es nicht an. Die Beklagte war nicht verpflichtet, Resturlaub mit Eintritt des Klägers in die Freistellungsphase abzugelten.

10 **2.**

Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist entgegen der Auffassung des Klägers dessen rechtliche Beendigung zu verstehen. Das ergibt sich schon aus dem Begriff "Arbeitsverhältnis", mit dem die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenfassend bezeichnet werden und die regelmäßig durch einen Arbeitsvertrag begründet werden (vgl. Kasseler Handbuch/Leinemann 2. Aufl. Bd. 1 1.1 Rn. 15). Das Arbeitsverhältnis endet iSv. § 7 Abs. 4 BUrlG daher erst mit der Beendigung des Arbeitsvertrags. Ist das Arbeitsverhältnis ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis, endet es zum vereinbarten Endtermin und nicht bereits mit dem Übergang von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase (BAG 15. März 2005 - 9 AZR 143/04 - NZA 2005, 994, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Hieran ist festzuhalten. Die vom Kläger dagegen vorgebrachten Argumente überzeugen nicht. Er macht geltend, die Rechtsprechung selbst differenziere zwischen "faktischer und rechtlicher Beendigung von Arbeitsverträgen". Das trifft so nicht zu. Ersichtlich meint der Kläger die Unterscheidung zwischen tatsächlicher und rechtlicher Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Auf diese Unterscheidung wird zurückgegriffen, wenn es um Rechte und Pflichten geht, die an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, und unklar ist, ob das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet worden ist (vgl. zum Zeugnisanspruch BAG 27. Februar 1987 - 5 AZR 710/85 - AP BGB § 630 Nr. 16 = EzA BGB § 630 Nr. 11). Für die Auslegung von § 7 Abs. 4 BUrlG ist diese Unterscheidung ohne Bedeutung. Der Hinweis des Klägers auf das Sozialversicherungsrecht und den dort üblicherweise verwendeten Begriff "Beschäftigungsverhältnis" greift zu kurz. Zum einen geht es hier um die Auslegung einer arbeitsrechtlichen Norm. Zum anderen bleibt das Altersteilzeitarbeitsverhältnis auch während der Freistellungsphase nach § 7 Abs. 1a SGB IV als Beschäftigungsverhältnis i.S.d. Sozialrechts bestehen (vgl. Küttner/Schlegel Personalbuch 2005 Wertguthaben/Zeitguthaben Rn. 9). Arbeitsrechtlich erlischt zwar mit Ablauf der Arbeitsphase die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber bleibt aber verpflichtet, dem Arbeitnehmer die im Voraus erbrachte Arbeitsleistung zu vergüten. Deshalb führt der Eintritt des Arbeitnehmers in die Freistellungsphase auch nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, das das Erlöschen der beiderseitig geschuldeten Hauptpflichten voraussetzt (BAG 15. März 2005 - 9 AZR 143/04 - NZA 2005, 994, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Soweit der Kläger sich für die Auslegung des Begriffs "Arbeitsverhältnis" auf die Formulierung in § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG i.d.F. vom 24. Dezember 2003 beruft, beruht das ersichtlich auf einem Missverständnis. Wenn es dort heißt, die näher angegebenen Vorschriften gälten nicht für "Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat", so bezieht sich der Stichtag weder auf das Datum des Vertragsschlusses noch auf das der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, sondern auf den Tag, zu dem das Arbeitsverhältnis vertragsgemäß aufgenommen werden soll.

11 **3.**

Eine analoge Anwendung von § 7 Abs. 4 BUrlG kommt nicht in Betracht (vgl. BAG 15. März 2005 - 9 AZR 143/04 - NZA 2005, 994, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Auch daran ist festzuhalten.

12 **4.**

Die Tarifvertragsparteien haben zu Gunsten der Arbeitnehmer keine Abweichung von § 7 Abs. 4 BUrlG geregelt. Die Abgeltungsbestimmung des § 11 Abs. 3 MTV entspricht der Regelung des § 7 Abs. 4 BUrlG. Ein anderes Verständnis scheidet schon deshalb aus, weil die Tarifvertragsparteien in § 6 TV ATZ das rechtliche Schicksal des Urlaubs im Blockmodell ausdrücklich geregelt haben. Bestehen bei dem Wechsel von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase noch Urlaubsansprüche,

sollen diese mit der Freistellung als erfüllt gelten. Im ersten Monat der Freistellungsphase ist lediglich die nach § 14 Abs. 1 MTV geschuldete zusätzliche Urlaubsvergütung auszus zahlen.

13 5.

Ein Abgeltungsanspruch besteht auch nicht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Mai 2001. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, erlöschen nicht erfüllte Urlaubsansprüche spätestens mit Ablauf des betriebsüblichen Übertragungszeitraums am 30. April des jeweiligen Folgejahres. Hiergegen wendet sich die Revision nicht.

14 II.

Die Beklagte schuldet die Klagesumme nicht als Schadensersatz wegen Verzugs oder wegen der Verletzung von Hinweis- oder Aufklärungspflichten.

15 1.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Senat 21. September 1999 - 9 AZR 705/98 - BAGE 92, 299) erwirbt der Arbeitnehmer einen der Urlaubsabgeltung entsprechenden Geldbetrag als Schadensersatz für den zwischenzeitlich infolge Fristablaufs erloschenen Anspruch, sofern er den Arbeitgeber zuvor in Verzug gesetzt hat. Der Arbeitgeber kommt in Verzug, wenn der Arbeitnehmer ihn auffordert, den Urlaub zu einer bestimmten Zeit zu gewähren. Nach den unangefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger von der Beklagten die Gewährung der hier streitigen 27 Resturlaubstage nicht verlangt.

16 2.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht einen Schadensersatzanspruch nicht aus einer Verletzung von Hinweis- oder Aufklärungspflichten hergeleitet. Das gilt auch dann, wenn zu Gunsten des Klägers unterstellt wird, die Beklagte habe ihn in dem wegen des Wechsels in die Altersteilzeit geführten Mitarbeitergespräch nicht auf die rechtzeitige Inanspruchnahme des Urlaubs hingewiesen. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, ist der Arbeitgeber nicht gehalten, den Arbeitnehmer über jegliche Folgen einer Vertragsänderung zu informieren. Hier ist dem Kläger durch die unmissverständliche Formulierung im letzten Satz der Nr. 6 des Altersteilzeitarbeitsvertrags die "Urlaubsproblematik" außerdem deutlich vor Augen geführt worden. Weiter gehende Hinweise außerhalb der Urkunde brauchte die Beklagte nicht zu erteilen.

17 III.

Ein Anspruch auf Zahlung eines Geldbetrags in Höhe der Urlaubsabgeltung ergibt sich nicht aus anderen Gründen. Die formgerecht erhobenen Verfahrensrügen des Klägers (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO) sind unbegründet.

18 1.

Der Kläger hat geltend gemacht, sein Vorgesetzter - der hierzu als Zeuge benannte S. - habe im März 2000 zugesichert, der Urlaub werde durch die Regelung des Altersteilzeitmodells nicht verfallen; noch am 30. Juni 2000 habe der Vorgesetzte in einem Gespräch über die Problematik "Urlaub, Freistellungsphase und Urlaubsabgeltung" zugesagt, er werde alles mit der Personalabteilung regeln. Da sich der Vorgesetzte in den nächsten Tagen nicht mehr rückgeäußert habe, sei der Kläger davon ausgegangen, es sei alles im Sinne einer Urlaubsabgeltung geregelt. Das gelte insbesondere, weil er sich auf Bitten des Vorgesetzten bereit erklärt habe, "dringendst" erforderliche "Jahresschlussarbeiten" zu erledigen. Das Landesarbeitsgericht hat den hierzu angebotenen Beweis zu Recht nicht erhoben. Das Vorbringen des Klägers rechtfertigt den geltend gemachten Zahlungsanspruch nicht.

19 a)

Schlüssig ist ein Vorbringen, wenn die behaupteten Tatsachen den Schluss auf die begehrte Rechtsfolge zulassen. Wird die Abgeltung von Urlaub verlangt, die der Arbeitgeber weder gesetzlich noch vertraglich schuldet, so kommt ein Abgeltungsanspruch nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber gleichwohl die Abgeltung vertraglich zusagt. Das setzt die Abgabe einer entsprechenden Erklärung durch eine hierzu bevollmächtigte Person voraus. Einen solchen Sachverhalt behauptet der Kläger nicht. Soweit er in der Revision den Zeugen S. als "Personalleiter" bezeichnet, damit als einen Arbeitnehmer der Beklagten, der auf Grund seiner Stellung als der für Vertragsangelegenheiten bevollmächtigte Vertreter angesehen werden könnte, handelt es sich ersichtlich um einen Irrtum des Prozessbevollmächtigten. Der Zeuge S ist nach dem Vorbringen des Klägers in der Klageschrift der Leiter der Abteilung, in der der Kläger gearbeitet hat; Personalreferent ist der von der Beklagten als Zeuge benannte Herr H, der die Beklagte beim Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags vertreten hat. In der Revisionsverhandlung ist das klargestellt worden.

20 b)

Als Schadensersatz schuldet die Beklagte den Abgeltungsbetrag ebenfalls nicht. Das gilt auch dann, wenn zu Gunsten des Klägers angenommen wird, die "Nichtinanspruchnahme" des Urlaubs habe zu einem Schaden i.S.d.. §§ 249 ff. BGB in Höhe der Urlaubsvergütung geführt. Schlüssig wäre das Vorbringen nur dann, wenn der Kläger auf Grund anderer Umstände davon ausgehen durfte, die Beklagte werde in jedem Fall den bei Beginn der Freistellungsphase nicht genommenen Urlaub abgelden. Solche Umstände hat der Kläger nicht vorgetragen.

21 aa)

Hinsichtlich der behaupteten Erklärungen des Vorgesetzten im März 2000 über den "Nichtverfall" von Urlaubsansprüchen wegen des vereinbarten Arbeitszeitmodells "Block", ist nicht dargetan, welche konkreten Erklärungen abgegeben worden sein sollen.

22 bb)

Hat der Vorgesetzte im Juni 2000 erklärt, er werde das Problem des Urlaubs und der Freistellungsphase unter Berücksichtigung einer möglichen Urlaubsabgeltung regeln, so konnte der Kläger hieraus nicht ableiten, der Urlaub werde in jedem Fall in voller Höhe abgegolten. Das Verhandlungsergebnis war offen. Der Kläger konnte die "Zusage" des Vorgesetzten (§§ 133 , 157 BGB) nicht anders verstehen, als dass sich dieser für seine Belange einsetzen und in seinem Interesse, abweichend von der arbeitsvertraglichen/tariflichen Regelung, die Auszahlung der Abgeltung verfolgen werde. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt.

23 cc)

Nach dem Vorbringen des Klägers ist der Vorgesetzte später auf die "Urlaubsproblematik" nicht zurückgekommen, er hat den Kläger mithin nicht darüber informiert, ob und mit welchem Ergebnis er den zugesagten Kontakt mit der Personalabteilung aufgenommen hat. Diese Untätigkeit rechtfertigt nicht den vom Kläger gezogenen Schluss, er habe deshalb davon ausgehen dürfen, die Angelegenheit sei in seinem Sinne geregelt, dh. die Beklagte werde nicht genommenen Urlaub abgelden. Das behauptete Schweigen des Vorgesetzten hat keine derartige Bedeutung. Es konnte auch darauf beruhen, dass der Vorgesetzte überhaupt keinen Kontakt zur Personalabteilung aufgenommen hatte oder dass er dem Kläger ein negatives Ergebnis nicht mitteilen mochte. Es wäre in jedem Fall Sache des Klägers gewesen, nachzufragen oder die anstehende Frage einer Abgeltung nicht genommenen Urlaubs mit der Beklagten selbst zu regeln.

24 2.

Der Kläger wendet sich auch erfolglos dagegen, dass das Landesarbeitsgericht keinen Beweis über die von ihm behaupteten Erklärungen des Hauptabteilungsleiters K. erhoben hat. Dieser habe

angeboten, zum Ausgleich des entgangenen Urlaubs während der Freistellungsphase monatlich zusätzlich 620,00 DM zu zahlen. Das Angebot habe der Kläger abgelehnt, weil er eine Einmalzahlung bevorzugt habe.

25 a)

Ein vertraglicher Anspruch auf die geltend gemachte Gesamtforderung ergibt sich daraus nicht. Das behauptete Angebot bezog sich auf eine monatliche Zahlung und nicht auf die Zahlung eines Einmalbetrags. Der Hauptabteilungsleiter - seine Vertretungsbefugnis für die Beklagte unterstellt - hätte damit zwar dem Kläger einen Antrag iSv. § 145 BGB auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags gemacht. Diesen Antrag hat der Kläger jedoch abgelehnt. Der Antrag ist damit erloschen.

26 b)

Dass sonstige Handlungen oder Erklärungen des Hauptabteilungsleiters zum Verlust von Urlaubsansprüchen geführt haben, macht der Kläger nicht geltend.

27 **IV.**

Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell
Böck
Reinecke
Starke
Ott

Von Rechts wegen!

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.