

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat seine erst im Jahr 2014 geprägte Rechtsprechung zum Entstehen von Erholungsurlaub für Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs schon wieder geändert. Außerdem befindet der 9. Senat die Kürzung von Urlaub für die Dauer der Elternzeit für europarechtskonform.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 RECHTSPRECHUNGSÄNDERUNG: Kein Anspruch auf Erholungsurlaub für Zeiten von unbezahltem Sonderurlaub

(im Anschluss an PA 05/2014, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 19.03.2019 (9 AZR 315/17), Pressemitteilung Nr. 15/19

(Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Juni 2017 -11 Sa 2068/16-)

Man hätte annehmen sollen, dass selbstverständlich kein Urlaub für Zeiten entstehen kann, in denen wegen Sonderurlaubs keine Arbeitspflicht besteht. Aber am 6. Mai 2014 hatte das Bundesarbeitsgericht dann entschieden, dass ein Urlaubsanspruch auch für Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs entsteht (s. PA 05/2014). Interessanterweise war auch damals die Vorinstanz das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, welches zuvor ebenfalls so entschieden hatte und vom BAG damit bestätigt worden ist.

Nun hat sich das LAG Berlin-Brandenburg – anders als in erster Instanz das Arbeitsgericht – an diese Rechtsprechung des BAG gehalten und einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesterholungsurlaub von 20 Arbeitstagen für ein Kalenderjahr zuerkannt, in dem die Arbeitnehmerin das volle Jahr unbezahlten Sonderurlaub hatte:

"... Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Juni 1991 beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihr wunschgemäß in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des

Sonderurlaubs verlangt die Klägerin von der Beklagten, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Beklagte zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Urlaub verurteilt. ..."

Jetzt hat aber der 9. Senat des BAG entschieden, nicht mehr an seiner Rechtsprechung festzuhalten:

"... Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die Klägerin hat für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftageswoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche

verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Der Senat hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. An dieser Rechtsprechung (BAG 6. Mai 2014 - 9 AZR 678/12 - Rn. 11 ff., BAGE 148, 115) hält der Senat nicht fest. Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht."

Diese Entscheidung kann nur begrüßt werden, ist doch der im Mai 2014 geäußerten Auffassung des BAG allgemein mit Kopfschütteln begegnet worden.

2 Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer der Elternzeit ist europarechtskonform

BAG, Urteil vom 19.03.2019 (9 AZR 362/18), Pressemitteilung Nr. 16/19

In der Praxis begegnet mir immer wieder, dass viele Arbeitgeber von der Möglichkeit der ausdrücklichen Kürzung des Urlaubs für die Dauer der Elternzeit keinen Gebrauch machen, weil sie schlicht nicht bekannt ist. Nun hat der 9. Senat des BAG die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG auch für europarechtskonform erklärt:

"Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht.

... Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch

machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der

Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 29 ff.).

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de