

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, die sich mit der Urlaubsabgeltung für Zeiten von Beschäftigungsverboten und Elternzeiten befasst.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Urlaubsabgeltung für Beschäftigungsverbots- und Elternzeiten: Kürzung, Verjährung, Referenzzeitraum

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.04.2024 (9 AZR 165/23), bereitgestellt am 30.08.2024

Die klagende Arbeitnehmerin befand sich ab dem 24. August 2015 im Mutterschutz, im unmittelbaren Anschluss an die Mutterschutzfrist nahm sie Elternzeit in Anspruch. Daran schlossen sich nahtlos die Mutterschutzfristen anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes an, nach deren Ablauf die Klägerin Elternzeit bis zum 25. November 2020 nahm. Mit Schreiben vom 8. Juli 2020 kündigte sie das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Elternzeit am 25. November 2020. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte die beklagte Arbeitgeberin nicht erklärt, den auf die Elternzeit bezogenen Urlaub zu kürzen. Mit ihrer Klage hat die Arbeitnehmerin die Abgeltung von insgesamt 146 Arbeitstagen Urlaub aus den Jahren 2015 bis 2020 (ein Tag aus dem Jahr 2015 und je 29 Tage aus den Jahren 2016 bis 2020) in Höhe von insgesamt 24.932,42 Euro brutto geltend gemacht.

Der Arbeitgeber führte drei Einwände ins Feld:

- (1) Die Kürzung des Urlaubs für die Elternzeiten nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG sei auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.
- (2) Der Urlaub aus den Jahren 2015 bis 2017 sei verjährt.
- (3) Die Arbeitnehmerin hatte im Referenzzeitraum des § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG 0,00 Euro verdient, so dass sich auch der Urlaubsabgeltungsanspruch mit 0,00 Euro berechne.

Das Bundesarbeitsgericht ließ keines dieser drei Argumente gelten und sprach der Arbeitnehmerin die volle Urlaubsabgeltung zu. In dem Urteil heißt es auszugsweise:

"... Möchte der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kürzen, muss er die entsprechende Erklärung im bestehenden Arbeitsverhältnis abgeben. Das Kürzungsrecht setzt somit voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub bei Zugang der

Kürzungserklärung noch besteht. Es kann nicht mehr ausgeübt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat (mit ausf. Begründung BAG 19. Mai 2015 – 9 AZR 725/13 – Rn. 10, 13 ff., BAGE 151, 360). ..."

Hierzu verweise ich auch auf die PA 04/2015 und 06/2015, Entscheidung 1. Weiter heißt es in dem Urteil:

"... Der Urlaubsanspruch wird nicht vor Ablauf der Mutterschutzfristen bzw. Beendigung der Elternzeit fällig. Die Inanspruchnahme von Urlaub setzt das Bestehen einer Arbeitspflicht voraus, von der der Arbeitnehmer zum Zwecke der Erholung und Entspannung freigestellt werden kann (vgl. BAG 18. März 2014 – 9 AZR 669/12 – Rn. 16). Während des Beschäftigungsverbots bzw. der suspendierten Arbeitspflicht kann daher Verjährung nicht eintreten. [...] Danach standen der Klägerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 25. November 2020 die nicht erfüllten streitgegenständlichen Urlaubsansprüche noch zu. Seit dem 24. August 2015 bestand infolge der Beschäftigungsverbote und Elternzeit keine Arbeitspflicht. Da sie in dieser Zeit weder Gewährung ihres Urlaubs verlangen noch klageweise durchsetzen konnte, sind ihre Urlaubsansprüche nicht vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 25. November 2020 verjährt. ..."

Zu dem dritten Einwand sagt das BAG:

"... Entgegen der Auffassung der Revision reduziert sich der Abgeltungsanspruch vorliegend nicht dadurch auf null, dass sich die Klägerin in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Elternzeit befunden und deshalb kein Entgelt von der Beklagten erhalten hat. [...] Hat der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, ist sein gewöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu

legen (vgl. BAG 27. Oktober 2020 – 9 AZR 630/19 – Rn. 22). Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, führen nach § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs. Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen auch Abwesenheitszeiten infolge Elternzeit. [...] Danach muss – soweit ein Urlaubsanspruch in bestimmter Höhe entstanden ist – das Urlaubsentgelt dem „gewöhnlichen Arbeitsentgelt“ des Arbeitnehmers entsprechen. Der Arbeitnehmer soll ein Entgelt erhalten, das mit der Vergütung für Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist. Zwar unterliegt die Struktur des gewöhnlichen Entgelts eines Arbeitnehmers als solche den Vorschriften und Gepflogenheiten des nationalen Rechts. Die nationale Regelung darf jedoch keinen Einfluss auf den Anspruch des Arbeitnehmers haben, während des ihm für Erholung und Entspannung zur Verfügung stehenden Zeitraums in den Genuss wirtschaftlicher Bedingungen zu kommen, die mit denen vergleichbar sind, die die Ausübung seiner Arbeit betreffen (EuGH 9. Dezember 2021 – C-217/20 – [Staatssekretaris von Finanzen] Rn. 26 ff.). Diese Grundsätze stehen einer Kürzung des Urlaubsentgelts wegen Arbeitsversäumnis grundsätzlich und unabhängig davon entgegen, ob der Urlaubsanspruch als solcher nach § 3 Abs. 1 BUrlG wegen des Ausfalls von Arbeit gemindert wird (vgl. dazu BAG 25. Juli 2023 – 9 AZR 43/22 – Rn. 36 f.; 30. November 2021 – 9 AZR 225/21 – Rn. 9 ff., BAGE 176, 251). Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen das Unionsrecht eine Kürzung des Urlaubsentgelts bei schuldhafter Arbeitsversäumnis ausnahmsweise zulässt, bedarf vorliegend keiner Entscheidung. Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt jedenfalls nicht zu einer verschuldeten Arbeitsversäumnis. ..."

IMPRESSUM

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