



Ihr gutes Recht

Rechts-  
anwälte  
und  
Kanzleien  
stellen  
sich vor

## Und immer wieder Urlaub...

**Das bundesdeutsche Urlaubsrecht bleibt spannend. Erneut hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in 3 „taufrischen“ Entscheidungen zu dieser Thematik geäußert.**

Die Grundlage des Urlaubsrechtes ist das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Das Gesetz wurde 1963 verkündet und regelt gesetzlich unabdingbare Mindeststandards. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt bezogen auf eine 6-Tage-Woche 24 Werktage. Regelmäßig gewähren Tarif- und Arbeitsverträge umfangreichere Ansprüche. Der Urlaub ist in Natur, folglich durch Freizeitausgleich, zu gewähren. Eine finanzielle Abgeltung kommt nur im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.

Mit Urteil vom 19.03.2019 (Az. 9 AZR 362/18) hat das BAG entschieden, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem BUrlG auch für den Zeitraum der Elternzeit entsteht, der Anspruch jedoch – im Einklang mit dem Recht der Europäischen Union – durch den Arbeitgeber gekürzt werden darf.

Dem Sachverhalt zu Grunde lag die Klage einer Arbeitnehmerin, welche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung von dem Arbeitgeber die finanzielle Abgeltung von 89,5 Urlaubstagen aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit beanspruchte. Zeitlich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin ein Schreiben mit dem Inhalt übermittelt, den Erholungsurlaubsanspruch während der Elternzeit pro Monat der absolvierten Elternzeit um 1/12 zu kürzen.

Sowohl erstinstanzlich durch das Arbeitsgericht als auch nachfolgend durch das Landesarbeitsgericht Hamm als

Berufungsinstanz wurde der Anspruch der Arbeitnehmerin verneint. Auch die Revision der Arbeitnehmerin vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Selbst wenn der gesetzliche Urlaubsanspruch auch für den Zeitraum der Elternzeit entsteht, hat der Arbeitgeber die Berechtigung, diesen Anspruch unter Berufung auf § 17 Abs. 1 S. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zu kürzen. Das BAG hat klargestellt, dass diese Bestimmung des deutschen Rechts nicht gegen das Recht der Europäischen Union verstößt. So verlange das Unionsrecht nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) nicht, Arbeitnehmern, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen seien, solchen Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

Aus der Perspektive der Arbeitsvertragsparteien bedeutet dies: Jeder Arbeitnehmer in Elternzeit erwirbt Erholungsurlaubsansprüche, die entweder in Freizeitausgleich durch Natur oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als finanzielle Abgeltung geltend gemacht werden können. Jeder Arbeitgeber ist dazu berechtigt, während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung mit dem Inhalt abzugeben, dass Erholungsurlaub während der Elternzeit gekürzt wird. Geschieht dies, entfällt der Erholungsurlaubsanspruch zu Gunsten des Arbeitnehmers.

Weitergehend hat sich das BAG mit einem anderweitigen Urteil vom 19.03.2019 (Az. 9 AZR 315/17) zu der Frage geäußert, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub während eines unbezahlten



**Dr. Stephan Renners**  
Rechtsanwalt & Mediator  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

Sonderurlaubs erwirbt. Das BAG hat diese Frage verneint. Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt.

Dem Sachverhalt zu Grunde lag die Klage einer Arbeitnehmerin, die vom 01.09.2013 bis zum 31.08.2015 durch den Arbeitgeber gewährten unbezahlten Sonderurlaub („Sabbatical“) absolvierte. Nach Beendigung dieses Sonderurlaubs verlangte die Arbeitnehmerin von dem Arbeitgeber, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Kalenderjahr 2014 zu gewähren.

Das erstinstanzlich zuständige Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung hin verurteilte das Landesarbeitsgericht den Arbeitgeber zur Gewährung von 20 Arbeitstagen Erholungsurlaub. Die Revision des Arbeitgebers

vor dem BAG hatte Erfolg. Das Gericht hat ausgeführt, dass der Klägerin für das Jahr 2014 kein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zusteht. 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, so das BAG. Dies führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befinde, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

Bereits mit Urteil vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 541/15) hat das BAG unter Berücksichtigung der Vorgaben des EuGH (Vorabentscheidung vom 06.11.2018, Az. C-684/16) zu dem Verfall von Urlaubsansprüchen Stellung bezogen. Das Gericht hat ausgeführt, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des

Kalenderjahres verfallt, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe. Der Arbeitgeber sei gehalten, konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Erforderlichenfalls habe der Arbeitgeber den Arbeitnehmer förmlich aufzufordern, dies zu tun. Weiter habe der Arbeitgeber klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen werde, sofern der Arbeitnehmer den Urlaub nicht nehme. Die 3 Entscheidungen des BAG machen deutlich, dass Arbeitnehmer in der Praxis vielfach die Möglichkeit haben, Erholungsurlaubsansprüche auch aus bereits vergangenen Jahren zu realisieren. Der Arbeitgeber kann dem nur entgehen, sofern er die durch das BAG entwickelten Obliegenheiten beachtet.

K a h l e r t  
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte  
Partnerschaft mbB