



Sonderurlaub vermindert nicht den gesetzlichen Urlaubsanspruch

Köln, den 22. August 2014

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien ein zeitweises Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder die Gewährung eines unbezahlten Sonderurlaubs, bleibt der gesetzliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers unberührt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 6. Mai 2014 (Az.: 9 AZR 678/12) entschieden. Eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs dürfe in einem solchen Fall nicht erfolgen.

Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten in der Zeit von August 2002 bis Ende September 2011 tätig. Im Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses befand sich die Arbeitnehmerin in einem unbezahlten Sonderurlaub. Als sie nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011 verlangte, lehnte die Beklagte dies ab, woraufhin die Arbeitnehmerin den Abgeltungsbetrag einklagte. Das Arbeitsgericht wies ihre Klage ab, während sie vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg erfolgreich war. Gegen das Urteil des LAG legte die Beklagte Revision vor dem BAG ein.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten blieb ohne Erfolg. Der Klägerin stehe gegenüber der Beklagten der Anspruch auf Abgeltung der 15 Urlaubstage aus dem Jahr 2011 zu. Der zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarte Sonderurlaub stehe dem Ent-

stehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zu Beginn des Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs sei die Beklagte nicht berechtigt gewesen. Zur Begründung seiner Entscheidung verweist das BAG darauf, dass dem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zustehe. Der gesetzliche Mindesturlaub sei unabdingbar. Um ihn entstehen zu lassen, bedürfe es lediglich des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses sowie der einmaligen Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit. Das Bundesurlaubsgesetz knüpfe den Urlaubsanspruch damit nicht an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Auch ordne es keine Reduzierung des Urlaubsanspruchs an, wenn das Arbeitsverhältnis ruht.

Bewertung/Folgen der Entscheidung

Die Gewährung von (un)bezahltem Sonderurlaub, z.B. zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung, wird zwischen den Arbeitsvertragsparteien häufig individualvertraglich vereinbart. Einen Rechtsanspruch darauf hat der Arbeitnehmer regelmäßig nicht. Über seinen Wunsch nach Sonderurlaub hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Oftmals wird mit der Gewährung von Sonderurlaub eine anteilige Kürzung des gesetzlichen oder (tarif)vertraglichen Urlaubsanspruchs verbunden. Diese Regelungen müssen aufgrund der BAG-Entscheidung nun überdacht werden. Das Urteil betrifft jedoch "nur" die Kürzungsmöglichkeit des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Die Option zur Kürzung (tarif)vertraglicher, den gesetzlichen Urlaub übersteigender Urlaubsansprüche für die Zeit des Sonderurlaubs bleibt davon unberührt.