

Auszeit vom Job: Habe ich trotzdem Anspruch auf Urlaub?

Von Hakima Taous, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt, wer arbeitet, hat Anspruch auf Urlaub. Aber besteht dieser Anspruch auch dann, wenn Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis ruhen lassen, etwa während eines Sonderurlaubs oder der Elternzeit? Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im März dieses Jahres gleich in zwei Entscheidungen klargestellt, in welchem Umfang Urlaubsansprüche bei ruhenden Arbeitsverhältnissen entstehen (Az. 9 AZR 362/18 und 9 AZR 315/17 noch nicht veröffentlicht).

In einem Fall gewährte die Arbeitgeberin einer Arbeitnehmerin auf deren Wunsch unbezahlten Sonderurlaub für die Zeit vom 1. September 2013 bis 31. August 2015. Nach Beendigung dieses Sonderurlaubs verlangte die Arbeitnehmerin die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Tagen für das Jahr 2014.

BAG: Ohne Arbeitspflicht besteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub

Das BAG entschied, dass die Arbeitnehmerin für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub habe. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der Urlaubsanspruch bei einer 6-Tage-Woche 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Eine solche Umrechnung wurde bisher beim Sonderurlaub nicht vorgenommen. Auch bei einem unbezahlten Sonderurlaub wurde den Arbeitnehmern ein Anspruch auf bezahlten Urlaub zugesprochen, da dieser grundsätzlich nur vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses und nicht von der tatsächlichen Erbringung von Arbeitsleistung abhing. An dieser Rechtsprechung hält das BAG nicht mehr fest, da nunmehr mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht.

Urlaub darf während der Elternzeit gekürzt werden

Wenig überraschend ist die Entscheidung des BAG zur Kürzung von Urlaubsansprüchen, die während der Elternzeit entstehen. Nach § 17 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) ist der Arbeitgeber berechtigt, den Erholungsurlaub, der Arbeitnehmern für jeden vollen Kalendermonat während der Elternzeit zusteht, um ein Zwölftel zu kürzen, sofern nicht eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit erbracht wird.

Aus dieser gesetzlichen Regelung ergibt sich, dass zwar ein Urlaubsanspruch an sich entsteht, und der Arbeitgeber eine entsprechende Erklärung abgeben muss, will er diesen

kürzen. Aber der Zeitpunkt dieser Erklärung ist nicht festgelegt, sie kann bis zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Zudem muss die Erklärung nicht ausdrücklich abgegeben werden, es genügt, wenn für die Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Spätestens wenn die Arbeitnehmer nach der Rückkehr aus der Elternzeit die Gewährung des Urlaubs verlangen, wird der Arbeitgeber diesen ablehnen und damit auch von seiner Kürzungsmöglichkeit noch Gebrauch machen.

Diese nationale Regelung ist im Übrigen auch mit europäischem Recht vereinbar, da die jeweiligen Richtlinien nicht verlangen, Arbeitnehmer, die während der Elternzeit keine Arbeitsleistung erbringen, mit Arbeitnehmern gleichzustellen, die tatsächlich arbeiten.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Homepage: www.k44.de