

BAG: Keine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist nicht von der tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung abhängig. Selbst wenn während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitsleistung erbracht wird, ist die Kürzung des Urlaubsanspruchs nur in Ausnahmefällen zulässig.

Sachverhalt

Die Beklagte ist eine Universitätsklinik. Die Klägerin war dort seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt. In der Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 30. September 2011 hatte die Klägerin unbezahlten Sonderurlaub. Das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin endete mit Ablauf des 30. September 2011.

Die Klägerin verlangte finanzielle Urlaubsabgeltung für 15 Urlaubstage aus dem Jahr 2011, die ihr nicht in natura gewährt worden waren.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht, wie auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) gaben der Klägerin Recht.

Entscheidung

Der gesetzliche Urlaubsanspruch der Klägerin ist zunächst in der geltend gemachten Höhe entstanden. Die Klägerin befand sich in einem Arbeitsverhältnis und hatte auch die einmalige sechsmonatige Wartezeit erfüllt. Zudem hatte die Klägerin die zweite Hälfte des Kalenderjahrs 2011 nach erfüllter Wartezeit im bestehenden Arbeitsverhältnis erreicht, so dass eine Kürzung des Urlaubsanspruchs gemäß § 5 Abs. 1 c) des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) nicht in Betracht kam.

Da der gesetzliche Urlaubsanspruch weder an die Erbringung einer Arbeitsleistung anknüpft, noch eine Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, besteht keine Berechtigung des Arbeitgebers, den erworbenen gesetzlichen Urlaubsanspruch zu kürzen.

Der Klägerin war der geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch zuzusprechen, da der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich nicht mehr gewährt werden kann.

Betroffene Normen

§§ 1, 7 Abs. 4, 13 BUrlG

Anmerkungen

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist in rechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Sie betrifft die Frage, ob der im BUrlG geregelte gesetzliche Mindesturlaub gekürzt werden kann.

§ 1 BUrlG gewährt jedem Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Anspruch setzt voraus, dass ein Arbeitsverhältnis rechtlich besteht und die sechsmonatige Wartezeit einmalig erfüllt ist. Die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung ist also keine Voraussetzung des Urlaubsanspruchs. Wird während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitsleistung erbracht, ist die Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs durch den Arbeitgeber nicht zulässig. Etwas anderes gilt nur im Falle der Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder im Falle des Wehrdienstes (§ 4 Abs. 1 ArbPISchG), wo jeweils eine spezialgesetzliche Regelung die Kürzung des Urlaubsanspruchs zulässt. Im Bereich des Pflegezeitgesetzes fehlt beispielsweise eine entsprechende Regelung.

Wenn, wie vorliegend, Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Ruhen des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, hindert dies weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs, noch ermöglicht eine solche Vereinbarung es dem Arbeitgeber, den gesetzlichen

Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers wirksam zu kürzen.

Fazit

Aus Arbeitgebersicht ist im Arbeitsvertrag zwischen dem gesetzlichen und dem vertraglich gewährten übergesetzlichen Urlaubsanspruch zu unterscheiden, da ansonsten die Rechtmäßigkeit einer Kürzung auch des übergesetzlich gewährten Urlaubsanspruchs fraglich erscheint. Zudem ist zu regeln, dass bei der Erfüllung der Urlaubsansprüche zunächst der gesetzliche und dann der vertraglich gewährte übergesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt wird.

Vorinstanzen

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.05.2012, 3 Sa 230/12

Fundstelle

BAG, Urteil vom 06. Mai 2014, [9 AZR 678/12](#)

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.