Deutscher AnwaltSpiegel
Ausgabe 23 // 13. November 2019

Kein Urlaubsanspruch bei Befreiung von der Arbeitspflicht

BAG erstreckt seine geänderte Rechtsprechung auch auf die Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell

Von Nicole Deparade und Björn Christ

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit einer am 24.09.2019 verkündeten Entscheidung (Az. 9 AZR 481/18) ausdrücklich klargestellt, dass Arbeitnehmern nach der Beendigung eines Altersteilzeitverhältnisses im Blockmodell kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die Freistellungsphase zusteht. Die bislang nur als Pressemitteilung vorliegende Entscheidung führt dabei die jüngst vollzogene Rechtsprechungsänderung zur Frage, ob Arbeitnehmern auch für Zeiten der Suspendierung der Arbeitspflicht ein Urlaubsanspruch zusteht, konsequent fort und sorgt so für einen Zugewinn an Rechtssicherheit in der Praxis. Denn das BAG hatte bereits zuvor in einem Urteil aus dem März 2019 (Az. 9 AZR 315/17) seine bis dahin geltende Rechtsprechung aufgegeben, nach der Arbeitnehmer auch für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs einen Urlaubsanspruch hatten.

Entscheidung

Geklagt hatte ein ursprünglich in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer, dem laut Arbeitsvertrag 30 Tage Urlaub jährlich zustanden. Ab dem 01.12.2014 wurde sein Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit fortgesetzt. Nach dem vereinbarten Blockmodell war der Kläger bis zum 31.03.2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31.07.2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhielt er sein auf der Grundlage der reduzierten Arbeitszeit berechnetes Gehalt zuzüglich der Aufstockungsbeträge. Der Kläger vertrat die Auffassung, er habe für die Freistellungsphase der Altersteilzeit einen Anspruch auf insgesamt 52 Tage Urlaub gehabt und verlangte von seiner Arbeitgeberin die Abgeltung dieses Anspruchs.

Nachdem bereits die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, blieb auch die Revision des Klägers ohne Erfolg. Das BAG stellte zunächst heraus, dass sich der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage belaufe. Falls die Arbeitszeit aber auf weniger oder ▶

Das BAG hat mit dieser Entscheidung deutlich gemacht, dass die mit der Entscheidung zum Sonderurlaub eingeleitete Rechtsprechungsänderung zum Urlaubsanspruch bei vereinbarter Aussetzung der Arbeitspflicht konsequent fortgesetzt wird.

Deutscher AnwaltSpiegel
Ausgabe 23 // 13. November 2019

mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt sei, müsse die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten. Die Freistellungsphase bei der Altersteilzeit im Blockmodell sei bei diesen Berechnungen mit „null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen, weil die betroffenen Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionsrechts solchen Arbeitnehmern gleichzustellen seien, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet hätten. Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinde und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden sei, stehe mangels Arbeitspflicht daher kein gesetzlicher Urlaubsanspruch zu. Wenn sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Laufe des Kalenderjahres vollziehe, müsse der Anspruch auf gesetzlichen Urlaub nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden. Diese Grundsätze sollen nach der Pressemitteilung auch für den vertraglichen Mehrurlaub gelten, falls die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.

Hintergrund

Die Entscheidung betrifft einen Unterfall der Frage, ob Arbeitnehmern auch für solche Zeiten ein Urlaubsanspruch zusteht, bei denen die Arbeitspflicht durch Vereinbarung ausgesetzt ist. Ursprünglich reichte nach Ansicht des BAG das bloße Bestehen eines Arbeitsverhältnisses aus, um einen ungekürzten Urlaubsanspruch entstehen zu lassen. Diese Rechtsprechung war von dem Gedanken getragen, dass der Urlaubsanspruch gerade keine Gegenleistung für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung darstelle. Daher ging das BAG noch im Jahr 2014 davon aus, dass der Urlaubsanspruch auch für Zeiten von unbezahltem Sonderurlaub nicht zu kürzen sei (Az. 9 AZR 678/12). Begründet wurde dies insbesondere damit, dass für das Entstehen eines Urlaubsanspruchs lediglich ein bestehendes Arbeitsverhältnis vorausgesetzt werde und die Kürzung dieses Anspruchs aufgrund eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nur in bestimmten Fällen möglich sei, etwa im Zusammenhang mit der Elternzeit gemäß § 17 Abs. 1 BEEG. Diese Rechtsprechung in Bezug auf die Auswirkungen von Sonderurlaub auf den Urlaubsanspruch hat das BAG mit der bereits erwähnten Entscheidung aus dem März 2019 aufgegeben und festgestellt, dass der Urlaubsanspruch dem Grunde nach zwar auch bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis entstehe – er könne aber für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs nunmehr anteilig nach § 3 Abs. 1 BUrlG gekürzt werden, wobei sogar eine Kürzung bis auf „null" in Betracht komme. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidung zur Auswirkung von Sonderurlaub ist es wenig überraschend, dass das BAG eine Kürzung des Urlaubsanspruchs jetzt auch während der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell anerkannt hat. Schließlich ist auch in dieser Konstellation der Arbeitnehmer aufgrund einer Vereinbarung von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, so dass eine abweichende urlaubsrechtliche Bewertung nicht konsequent gewesen wäre.

> „Der frühere Grundsatz, nach dem allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses für das Entstehen eines ungekürzten Urlaubsanspruchs genügte, gilt demnach so nicht mehr."

Stellungnahme

Der Entscheidung kommt eine erhebliche praktische Bedeutung zu. Zum einen entlastet sie die Arbeitgeber, weil diese für das in der Praxis beliebte Flexibilisierungsinstrument der Altersteilzeit im Blockmodell keine zusätzlichen hohen Kosten aufgrund abzugeltender Urlaubsansprüche fürchten müssen. Sie trägt also zum Erhalt der Attraktivität der Altersteilzeit im Blockmodell bei. Zum anderen hat das BAG mit dieser Entscheidung deutlich gemacht, dass die mit der Entscheidung zum Sonderurlaub eingeleitete Rechtsprechungsänderung zum Urlaubsanspruch bei vereinbarter Aussetzung der Arbeitspflicht konsequent fortgesetzt wird. Der frühere Grundsatz, nach dem allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses für das Entstehen eines ungekürzten Urlaubsanspruchs genügte, gilt demnach so nicht mehr. Diese Entwicklung ist zu begrüßen, auch wenn abzuwarten bleibt, auf welche Konstellationen die neue Rechtsprechung in Zukunft noch angewendet werden wird.

Neu und interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass das BAG in der hier besprochenen Entscheidung nicht nur eine Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs, sondern darüber hinaus auch des vertrag- ▶

Deutscher AnwaltSpiegel
Ausgabe 23 // 13. November 2019

lichen Mehrurlaubs vorgenommen hat, weil insoweit vertraglich nicht unterschieden und für den Mehrurlaub keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen worden war. Diese Klarstellung hatte in der Entscheidung zum Sonderurlaub aus dem März 2019 noch gefehlt, da die Klägerin im dortigen Verfahren nur die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs gefordert hatte. Ob die Kürzung des Urlaubsanspruchs sich auch im Fall von Sonderurlaub auf einen etwaigen vertraglichen Mehrurlaub erstreckt, ist deshalb noch nicht abschließend geklärt; eine solche Bewertung dürfte angesichts der aktuellen Entscheidung des BAG naheliegen. Dennoch ist allen Arbeitgebern zur Vermeidung von Unklarheiten zu raten, bei der vertraglichen Regelung des Urlaubsanspruchs ausdrückliche schriftliche Regelungen zum vertraglichen Mehrurlaub zu treffen, um das Entstehen nicht gewünschter Ansprüche jedenfalls im Hinblick auf den vertraglichen Mehrurlaub von vornherein zu verhindern. ◀

Nicole Deparade,
Rechtsanwältin, Senior Associate, GSK Stockmann, Heidelberg

Nicole.deparade@gsk.de
www.gsk.de

Björn Christ,
Assessor, GSK Stockmann, Heidelberg

bjoern.christ@gsk.de
www.gsk.de

ANZEIGE

10 JAHRE — Deutscher AnwaltSpiegel
10 JAHRE — Strategische Partnerschaft

kallan

CLEAR VIEW.
Lasting Value.

Wir schaffen Klarheit, damit Sie
tragfähige Entscheidungen treffen können.
Für nachhaltige Ergebnisse.

kallan-legal.de