Praxis muss sich auf Änderungen im Urlaubsrecht einstellen

Markus Meißner

Am 10.02.2015 ergingen zwei Entscheidungen des BAG zum Urlaubsrecht mit erheblichen praktischen Auswirkungen. In beiden Fällen wurde die Rechtsprechung des EuGH konsequent umgesetzt.

A. Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

Fristlose Kündigungen des Arbeitgebers wurden in der Vergangenheit häufig mit einer vorsorglichen Urlaubsgewährung verknüpft, falls die Kündigung unwirksam sein sollte. Damit wollten sich die Arbeitgeber dem Risiko eines Annahmeverzugslohns entziehen, welcher sich nach den Grundsätzen des § 615 S. 1 BGB ergeben würde. Diese Vorgehensweise war bisher auch vom BAG gebilligt worden.[1] Mit dem im Februar ergangenen Urteil ist damit jetzt aber Schluss.[2]

In dem zugrundeliegenden Fall wurde einem Mitarbeiter außerordentlich hilfsweise ordentlich gekündigt. Im Falle der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung sollte der Mitarbeiter unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt werden.

Nach Ansicht des BAG ist dadurch der Anspruch auf Erholungsurlaub nicht erfüllt worden. Hierfür sei neben einer Freistellung auch eine Vergütung erforderlich, die sich nach §§ 1, 11 BUrlG richte. Die dazugehörige Pressemitteilung des BAG teilt daher auch mit:

> *„Deshalb gewährt ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt“.*

Der vom EuGH vorgegebene einheitlich-zweigliedrige Urlaubsbegriff wird damit konsequent angewendet.

Die Rechtsprechungsänderung erfolgte nicht völlig überraschend. Zum einen wird den Vorgaben des EuGH zur Einheitlichkeit des Urlaubsanspruchs entsprochen, zum anderen hatte ein anderer Senat des BAG bereits in einem früheren Urteil den einheitlich-zweigliedrigen Urlaubsbegriff vertreten.[3]

Die Revision des Klägers hatte im entschiedenen Fall dennoch keinen Erfolg. Ein im parallelen Kündigungsverfahren geschlossener Vergleich hatte nach Ansicht der Richter die Ansprüche aus und in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis abschließend geregelt. Damit erledigte sich auch der Urlaubsabgeltungsanspruch.

B. Keine Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung

Auch die zweite Entscheidung vom selben Tag wird Auswirkungen auf die Praxis haben.[4] Auch sie geht auf eine Entscheidung des EuGH zurück. Nach dem „Brandes“-Beschluss des EuGH darf die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs nicht wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung verhältnismäßig gekürzt werden, wenn ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte.[5] Hierzu das BAG in seiner Pressemitteilung:

> *„Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte“.*

Anlass für die Rechtsprechungsänderung war die Klage eines Arbeitnehmers für dessen Arbeitsverhältnis der TVöD Anwendung findet. § 26 Abs. 1 TVöD regelt, dass sich der für die Fünftagewoche festgelegte Erholungsurlaub von 30 Tagen nach einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger Tage vermindert. Der Kläger hatte sich bis zum 14.7.2010 in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis bei einer Fünftagewoche mit der Beklagten befunden. Zum 15.7.2010 wechselte er in Teilzeit, bei einer Arbeitsleistung von nunmehr vier Wochenarbeitstagen. Der Kläger hatte bis zu seinem Wechsel in Teilzeit noch keinen Urlaub genommen. Die Beklagte ist der Ansicht, auf Grund des Wechsels habe der Kläger nur noch einen reduzierten Anspruch auf 24 Urlaubstage (4/5 des tariflichen Erholungsurlaubs für Vollzeitbeschäftigte). Der Kläger verlangte aber 27 Urlaubstage. Diese Summe ergibt sich aus ungekürztem Urlaub für die erste Jahreshälfte (15 Tage) sowie der entsprechend reduzierten Anzahl an Urlaubstagen für die Zeit nach der Umstellung auf Teilzeitbeschäftigung (12 Tage).

Das BAG befand, dass die Tarifnorm wegen des Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam sei, soweit durch sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage vermindert würde. Entsprechend wurde festgestellt, dass dem Kläger drei weitere Urlaubstage zustehen.

[1] BAG Urt. v. 08.03.1984 – 6 AZR 600/82.
[2] BAG Urt. v. 10.02.2015 – 9 AZR 455/13.
[3] BAG Urt. v. 09.01.1979 – 6 AZR 647/77.
[4] BAG Urt. v. 10.02.2015 – 9 AZR 53/14 (F).
[5] EuGH Beschluss vom 13.06.2013 – C-415/12.

ISSN: 1865-0015

Für die Praxis ergibt sich daraus, dass einem Beschäftigten, der in Teilzeit wechselt, ein einmal erworbener Urlaubsanspruch nicht ohne sachlichen Grund wieder entzogen werden darf. Bezogen sich die Aussagen des EuGH in seinem „Brandes"-Beschluss noch auf den europarechtlich zwingend vorgeschriebenen Mindesturlaub, gehen die bisher verlautbarten Aussagen des BAG darüber hinaus. Hinsichtlich der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage wurde nicht zwischen Mindesturlaub und zusätzlichen Urlaubstagen differenziert. Stattdessen spricht das BAG in seiner Pressemitteilung pauschal von allen während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstagen. Ob man daraus folgern kann, dass die Grundsätze des Urteils sowohl für gesetzlichen, tariflichen sowie auch arbeitsvertraglich zusätzlich gewährten Erholungsurlaub gelten, ist allerdings fraglich.[6] Es ist denkbar, dass das BAG tarif- oder arbeitsvertragliche Regelungen akzeptiert, welche bei der Umrechnung von Urlaubstagen bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit zwischen Mindesturlaub und zusätzlichen Urlaubstagen differenziert. Die Veröffentlichung der Entscheidung kann zur Klärung dieser Frage aber möglicherweise beitragen.

Der Autor ist Doktorand und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Forschungsstelle für Hochschularbeitsrecht, Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch.

[6] So aber *Klinkhammer/Schmidbauer*, ArbRAktuell 2015, 202.

ISSN: 1865-0015