



Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Tarifverteiler  
Land Schleswig-Holstein

**Nur per E-Mail**

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom:  
Mein Zeichen: VI 115 - 034.10 -  
TV-L  
Meine Nachricht vom:

Hans-Heinrich Kühn  
Hans-  
Heinrich.Kuehl@fimi.landsh.de  
Telefon: 0431 988-4016  
Telefax: 0431 988-6164016

17. Oktober 2014

**Urlaubsanspruch nach Sonderurlaub gem. § 28 TV-L;  
Auswirkungen des Urteils des BAG vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12 –**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit E-Mail vom 13.05.2014 habe ich auf das Urteil des BAG vom 06.05.2014 – 9 AZR 678/12 – hingewiesen. Die Urteilsbegründung liegt nunmehr vor.

**I. Auffassung des BAG:**

Das BAG hat festgestellt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch der an einer Universitätsklinik beschäftigten Klägerin trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses entstanden ist. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sei allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch nach den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG stehe nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat.

Die Vorschrift des § 1 BUrlG, nach der jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat, enthalte keine Ausnahmeregelung für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses. Auch § 2 Satz 1 BUrlG nehme Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis kraft Abrede der Arbeitsvertragsparteien oder aufgrund tariflicher Anordnung ruht, nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes aus. § 5 BUrlG sehe keine Quotelung des Urlaubsanspruchs für Zeiten eines Kalenderjahres vor, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

Auch in § 17 BEEG und § 4 ArbPISchG sei der Gesetzgeber davon ausgegangen, dass im ruhenden Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche entstehen. Dies zeigten die in diesen Vorschriften geregelten Kürzungsbefugnisse des Arbeitgebers.

Der Umstand, dass das Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Antrages der Klägerin vereinbart wurde, gebiete ebenfalls keine andere Beurteilung. Sowohl der Umfang des Mindesturlaubsanspruchs als auch die Definition des Geltungsbereichs des Gesetzes seien gem. § 13 Abs. 1 BurlG der Disposition der Arbeitsvertragsparteien entzogen.

Die einschränkende Auslegung der §§ 1,2,3 Abs. 1 BurlG in den Fällen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses bei unbezahlttem Urlaub sei durch Art. 12 GG nicht geboten. Der Arbeitgeber sei gesetzlich nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer unbezahlten Sonderurlaub zu gewähren. Gebe der Arbeitgeber dem Antrag auf Sonderurlaub statt, erfolge dies regelmäßig nach Abwägung der wechselseitigen Interessen. Der Arbeitgeber müsse den Arbeitnehmer im fraglichen Zeitraum entbehren können und sich zugleich bewusst sein, dass im ruhenden Arbeitsverhältnis Nebenpflichten weiter bestünden. Vor den Folgen einer solchen unternehmerischen Entscheidung schütze Art. 12 GG den Arbeitgeber nicht.

Da nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG in Tarifverträgen nicht von den §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BurlG abgewichen werden könne, habe sich im vorliegenden Fall trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses der gesetzliche Urlaubsanspruch der Klägerin nicht nach den geltenden tarifvertraglichen Vorschriften vermindert. Die darin geregelte Verminderung des gesetzlichen Urlaubs lasse § 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG nicht zu, so dass die Bestimmung insoweit unwirksam sei.

Eine Kürzung des entstandenen Jahresurlaubs in analoger Anwendung von § 17 Abs. 1 BEEG und § 4 Abs. 1 ArbPISchG komme nicht in Frage, da die in diesen Normen vorgesehenen Kürzungsmöglichkeiten nicht Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens und damit nicht auf alle Fälle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses entsprechend anwendbar seien.

Auch das Unionsrecht zwingt nicht zu einer Verringerung des Urlaubsanspruchs wegen des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses. Zwar gehe der EuGH bei Arbeitnehmern, in deren Arbeitsverhältnis die gegenseitigen (Haupt-)Leistungspflichten aufgrund von Kurzarbeit suspendiert bzw. aufgehoben sind, davon aus, dass deren Situation faktisch der Situation von Teilzeitbeschäftigten vergleichbar sei. Daraus folge jedoch nicht, dass es unionsrechtlich geboten ist, den Jahresurlaub nach deutschem Urlaubsrecht bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu kürzen. Die Arbeitszeitrichtlinie enthalte nach ihrem Art. 1 Abs. 1 nur Mindestvorschriften. Das Recht der Mitgliedstaaten, günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, bleibe nach Art. 15 der Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich unberührt.

## **II. Konsequenzen aus dem Urteil:**

Weder das Ergebnis noch die Begründung des Urteils überzeugen. Die Entscheidung birgt gerade für den Arbeitnehmerbereich im öffentlichen Dienst erhebliche Unsicherheiten bei der flexiblen Gestaltung des beruflichen Werdeganges. Eine Korrektur wäre nur durch den Bundesgesetzgeber (Änderung des BUrlG) möglich.

Für den Bereich des TV-L hat die Mitgliederversammlung der TdL daher in der 6./2014 Sitzung beschlossen, dass aus dem Urteil keine allgemeinen Folgerungen zu ziehen sind. Die Mitglieder der TdL erhoffen sich durch diese Haltung eine „Nachjustierung“ des Urteils durch entsprechende Folgeurteile.

Entsprechende Anträge der Beschäftigten auf Urlaubsabgeltung nach Sonderurlaub sind auch weiterhin abzulehnen.

Um die Zahl der möglichen Klageverfahren gering zu halten, ist unabhängig von der weiteren Entwicklung in dieser Angelegenheit in die zu treffende Ermessensentscheidung hinsichtlich der Gewährung von Sonderurlaub nach § 28 TV-L die mögliche finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch die Abgeltung des Urlaubsanspruches zu berücksichtigen. Dies führt in der Regel zu einer Ablehnung des Sonderurlaubsantrages. Davon ausgenommen sind familienbedingte Urlaubsanträge (zur Betreuung/Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Ein Elternzeitanspruch ist vorrangig zu gewähren.

Bitte beachten Sie, dass sich das Urteil des BAG erst auf einen durchgehenden Sonderurlaub von mehr als vier Monaten auswirkt, da die (zulässige) tarifliche Kürzungsregelung des § 26 Abs. 2 Buchstabe c TV-L greift und der gesetzliche Urlaubsanspruch erst ab dem 5. Beurlaubungsmonat angegriffen wird.

Über Klageverfahren bitte ich zu berichten. Für Rückfragen stehe ich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

  
Hans-Heinrich Kühl