



**UDH**  
UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände  
Regionale Vereinigungen der Landesverbände

nachrichtlich:  
Handwerkskammern  
Regionale Handwerkskammertage

Haus des Deutschen Handwerks  
Mohrenstraße 20/21  
10117 Berlin  
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarif-  
politik und Arbeitsrecht  
Ansprechpartner: Birgit Schweer  
Tel.: +49 30 206 19-186  
Fax: +49 30 206 19-59 186  
E-Mail: [schweer@zdh.de](mailto:schweer@zdh.de)

Rundschreiben: 37/19  
AZ: 15-d/8

Berlin, 9. April 2019  
Per E-Mail

## Kein Urlaubsanspruch für Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs

### Zusammenfassung

Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs können bei der Berechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs außen vor bleiben.

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs muss der Arbeitgeber Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer in einem unbezahlten Sonderurlaub befindet, nicht berücksichtigen. Mangels Arbeitspflicht stehe dem Arbeitnehmer für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Zu dieser Feststellung kam das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 19. März 2019 (Az.: 9 AZR 315/17). Noch im Jahr 2014 entschied der Neunte Senat des BAG, dass ein zwischen den Arbeitsparteien vereinbartes Ruhen des Arbeitsverhältnisses weder das Entstehen von Urlaubsansprüchen verhindert, noch den Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs berechtigt (vgl. BAG, Urteil vom 6. Mai 2014, Az.: 9 AZR 678/12; UDH-RS Nr. 58/14 vom 19. Juni 2014).

### I. Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Juli 1991 beschäftigt. Bei der Beklagten handelt es sich um eine öffentliche Arbeitgeberin. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der TVöD in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände jeweils geltenden Fassung Anwendung. Für das Jahr 2013 vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien eine auf vier Tage in der Woche verteilte Arbeitszeit der Klägerin von 28 Stunden. Ab dem 1. Januar 2014 galt wieder eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, verteilt auf fünf Tage. Auf Wunsch der Klägerin gewährte ihr die Be-

**Vereinsregisternummer:**  
VR 19836 Nz, Amtsgericht  
Berlin Charlottenburg  
**Steuernummer:**  
27/622/51002

**Bankverbindungen:**  
Landesbank Berlin Girozentrale  
13 487 809 (BLZ 100 500 00)  
IBAN DE43 1005 0000 0013 4878 09  
BIC/SWIFT BELAEBE33XXX

Berliner Volksbank  
830 183 6008 (BLZ 100 900 00)  
IBAN DE87 1009 0000 8301 8360 08  
BIC/SWIFT BEVODE33

**DAS HANDWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

klagte in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub. Dieser wurde anschließend einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert. Nachdem der Sonderurlaub endete, forderte die Klägerin von der Beklagten die Gewährung ihres gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014. Die Klägerin vertrat die Auffassung, dass Urlaubsansprüche auch im ruhenden Arbeitsverhältnis entstünden. Eine Kürzung dieser Ansprüche sei unzulässig. Die Beklagte wies die Ansprüche zurück, woraufhin die Klägerin Klage erhob.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Auf die Berufung der Klägerin änderte das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil ab und sprach dieser für das Jahr 2014 Ersatzurlaub im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 20 Tagen zu. Gegen diese Entscheidung ging die Beklagte in Revision vor das BAG.

## **II. Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten vor dem BAG hatte Erfolg. Nach Ansicht der Bundesarbeitsrichter steht der Klägerin für das Jahr 2014 kein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zu.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG stehe Arbeitnehmern bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von 24 Werktagen zu. Dies entspreche einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Verteile sich die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche, müsse die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten. Damit reduziere sich die Anzahl der Urlaubstage in dem Maße, in dem sich die Anzahl der kalenderwöchentlichen Arbeitstage verringere.

Bisher habe der Neunte Senat des BAG in seiner ständigen Rechtsprechung diese Umrechnung in Fällen der vollständigen Aufhebung der Arbeitspflicht während eines unbezahlten Sonderurlaubs nicht vorgenommen (vgl. dazu nur BAG, Urteil vom 6. Mai 2014, Az.: 9 AZR 678/12, Rn. 11 ff.). An dieser Rechtspraxis möchte der BAG-Senat künftig nicht mehr festhalten. Vielmehr sei bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung eines unbezahlten Sonderurlaubs vorübergehend ausgesetzt hätten. Diese Betrachtung führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befinde, mangels Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

### III. Folgen / Bewertung der Entscheidung

Mit der vorliegenden Entscheidung vollzieht der Neunte Senat des BAG eine Kehrtwende zu seiner bisherigen Rechtsprechung. Noch im Jahr 2014 vertraten die Bundesarbeitsrichter die Ansicht, dass eine einvernehmliche Aufhebung der beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zeitraum grundsätzlich nicht dazu führt, dass der Arbeitnehmer keine Urlaubsansprüche erwerben würde. Der gesetzliche Mindesturlaub nach § 1 BUrlG sei vielmehr gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 und 3 BUrlG unabdingbar.

Daran hält das BAG nun nicht mehr fest. Fortan bleiben bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs, die mit einer vereinbarten vollständigen Aufhebung der Arbeitspflicht einhergehen, unberücksichtigt. Ob sich die neue Rechtsprechung auch auf andere unbezahlte Freistellungen auswirkt, bei denen das Arbeitsverhältnis ruhend gestellt und die Hauptleistungspflichten durch eine Vereinbarung der Vertragsparteien ausgesetzt werden, ist offen. Hierzu müssen die ausführlichen Entscheidungsgründe zum Urteil abgewartet werden.

Die bislang lediglich vorliegende Pressemitteilung zum BAG-Urteil ist [hier](#) abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring

gez. Birgit Schweer