

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 21. Mai 2019  
- 9 AZR 259/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:210519.U.9AZR259.18.0

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 20. September 2017  
- 60 Ca 406/17 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 16. März 2018  
- 9 Sa 1504/17 -

---

Entscheidungsstichwort:

Verminderter Anspruch auf Urlaub infolge Sonderurlaubs

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 259/18  
9 Sa 1504/17  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
21. Mai 2019

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin,  
Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes, anschlussberufungsbeklagtes,  
revisionsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Faltyn und Kranzusch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 16. März 2018 - 9 Sa 1504/17 - unter Zurückweisung der Revision der Klägerin teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht der Klägerin eine Urlaubsabgeltung zugesprochen hat, die einen Betrag iHv. 388,30 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 20. Januar 2017 übersteigt.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Klägerin nimmt das beklagte Land auf Abgeltung von 45 Arbeitstagen Urlaub aus den Jahren 2014 und 2015 in Anspruch. 1

Das beklagte Land beschäftigte die Klägerin, die ihre Arbeitsleistung in einer Fünftageweche erbrachte, bis zum 31. Dezember 2016 als Angestellte. 2  
Das Bruttomonatsentgelt der Klägerin betrug zuletzt 3.365,75 Euro. Aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 Anwendung. Dieser enthielt in den damals maßgeblichen Fassungen des Änderungsstarifvertrags Nr. 7 vom 9. März 2013 und des Änderungsstarifvertrags Nr. 8 vom 28. März 2015 ua. folgende Regelungen:

#### **„§ 26 Erholungsurlaub**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

...

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

...

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

...“

Vom 1. November 2012 bis Oktober 2015 befand sich die Klägerin auf ihren Antrag in Sonderurlaub. Im anschließenden Zeitraum bis zum 31. Dezember 2015 gewährte das beklagte Land der Klägerin an fünf Arbeitstagen Urlaub. 3

Mit Schreiben vom 26. Oktober 2016 forderte die Klägerin das beklagte Land erfolglos auf, 45 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2014 und 2015 mit einem Bruttobetrag iHv. 6.989,33 Euro abzugelten. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, zu Beginn des Jahres 2014 habe sie ungeachtet des Umstands, dass das Arbeitsverhältnis infolge der Sonderurlaubsvereinbarung geruht habe, einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen erworben. Dieser sei in das Jahr 2015 übertragen worden, sodass ihr am 1. Januar 2015 ein Anspruch auf 50 Arbeitstage Urlaub zugestanden habe. Sie hat in diesem Zusammenhang behauptet, der von der Beklagten gewährte Sonderurlaub habe mit Ablauf des 30. Oktober 2015 sein Ende gefunden. 5

Die Klägerin hat beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, an sie 6.989,33 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 6

Das beklagte Land hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, die Urlaubsansprüche seien verfallen. Im Übrigen sei der Urlaub für jeden vollen Kalendermonat, in dem sich die Klägerin im Sonderurlaub befunden habe, zu kürzen. Das beklagte Land hat behauptet, die Klägerin habe sich vereinbarungsgemäß bis einschließlich 31. Oktober 2015 in Sonderurlaub befunden. 7

Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land verurteilt, an die Klägerin zur Abgeltung von 37 Arbeitstagen Urlaub einen Bruttobetrag iHv. 5.746,84 Euro zu zahlen und hierauf Zinsen zu entrichten. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und das beklagte Land lediglich für verpflichtet erachtet, 15 Arbeitstage Urlaub mit einem Bruttobetrag iHv. 2.329,80 Euro abzugelten und diesen Betrag antragsgemäß zu verzinsen. Die Anschlussberufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klageziel ebenso weiter wie das beklagte Land, das die vollständige Abweisung der Klage begehrt.

8

### **Entscheidungsgründe**

A. Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte der Klägerin Urlaubsabgeltung für das Jahr 2015 nicht zugesprochen werden. Soweit das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen ist, das beklagte Land sei verpflichtet, an die Klägerin einen 388,30 Euro brutto übersteigenden Betrag zu zahlen, ist der Rechtsstreit zur Endentscheidung reif und die Klage abzuweisen. Im Übrigen kann der Senat auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden, ob der Klägerin zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Urlaub zustand, den das beklagte Land abzugelten hat. Das angefochtene Urteil war insoweit aufzuheben und die Sache im Umfang der Aufhebung nach § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

9

I. Das Landesarbeitsgericht ist unzutreffend davon ausgegangen, die Klägerin habe zum Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis sein Ende gefunden habe, Anspruch auf 15 Arbeitstage Urlaub aus dem Jahr 2015 gehabt. Die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes knüpften die Entstehung des Anspruchs auf gesetzlichen Mindesturlaub allein an den rechtlichen Bestand des Arbeits-

10

verhältnisses. Dies gelte unabhängig davon, dass § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L eine Verminderung für die Fälle vorsehe, in denen das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers ruhe. Die Tarifvertragsparteien seien nicht befugt, den gesetzlichen Mindesturlaub zu mindern.

II. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Der Anspruch der Klägerin auf 24 Werktage gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 BUrlG) ist unter Berücksichtigung des für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitszeitregimes in Arbeitstage umzurechnen. Die Umrechnung hat unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L zu erfolgen, dem zufolge sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, um ein Zwölftel vermindert. 11

1. Zutreffend ist der rechtliche Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG steht - dem Grunde nach - nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat (vgl. BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 10/17 - Rn. 28). 12

2. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht berücksichtigt, dass der Umfang des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubs grundsätzlich proportional zu der Anzahl der Tage zu berechnen ist, an denen der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Arbeitet der Arbeitnehmer regelmäßig an sechs Tagen in der Kalenderwoche, hat er Anspruch auf 24 Werktage gesetzlichen Mindesturlaub im Kalenderjahr (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Ist die Arbeitszeit nicht das gesamte Kalenderjahr über gleichmäßig auf weniger oder mehr als sechs Wochentage verteilt, ist für die Umrechnung der Zeitabschnitt heranzuziehen, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht wird. Bei einer über das Kalenderjahr ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit wird jahresbezogen die für den Arbeitnehmer maßgebliche Anzahl der Arbeitstage mit der Anzahl der Werktage ins Verhältnis gesetzt. Auch bei einer unterjährigen Änderung der Arbeitszeitregelung ist eine 13

jahresbezogene Betrachtung anzustellen, die die Anzahl der in den einzelnen Zeitabschnitten vorgesehenen Arbeitstage berücksichtigt (*BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 29*). Die Umrechnung des nach § 3 Abs. 1 BUrlG in Werktagen bemessenen Urlaubs in Arbeitstage ist grundsätzlich auch dann vorzunehmen, wenn die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub suspendieren. Der Zeitraum des Sonderurlaubs ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen (*BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 35*). Umstände, die im Streitfall einer Umrechnung entgegenstehen, liegen nicht vor.

III. Soweit das Landesarbeitsgericht das beklagte Land für verpflichtet erachtet hat, an die Klägerin zur Abgeltung von 15 Arbeitstagen ihres aus dem Jahr 2015 stammenden Urlaubs einen 388,30 Euro brutto übersteigenden Betrag zu zahlen, ist der Rechtsstreit zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO) und die Klage abzuweisen. Die Klage ist insoweit zulässig, aber unbegründet. Da die Arbeitszeit der Klägerin infolge der Sonderurlaubsvereinbarung ungleich auf das Jahr 2015 verteilt war, ist der Umfang des Urlaubsanspruchs im Wege der Umrechnung nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L zu ermitteln. Danach vermindert sich der Urlaubsanspruch der Klägerin, der bei einer durchgängigen Beschäftigung in einer Fünftageweche 30 Arbeitstage betragen hätte (§ 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L), um mindestens neun Zwölftel auf höchstens 7,5 Arbeitstage. Durch die Gewährung von Urlaub hat das beklagte Land diesen Anspruch im Umfang von fünf Arbeitstagen teilweise erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB).

14

1. Gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L, der die in §§ 1, 3 BUrlG vorausgesetzte Umrechnung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis ruht, in zulässiger Weise tariflich ausgestaltet (*vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 38 ff.*), vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis ruht.

15

2. Unter Beachtung der tariflichen Umrechnungsvorschrift betrug der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2015 höchstens 7,5 Arbeitstage. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ruhte infolge der Sonderurlaubsvereinbarung mindestens neun volle Kalendermonate, nämlich in den Monaten Januar bis September 2015. Der 30 Arbeitstage umfassende Urlaubsanspruch, den ein Arbeitnehmer erwirbt, der seine Arbeitsleistung in einer Fünftageweche erbringt, verminderte sich im Falle der Klägerin um mindestens neun Zwölftel, mithin auf höchstens 7,5 Arbeitstage. Indem das beklagte Land der Klägerin im Anschluss an den Sonderurlaub bis zum 31. Dezember 2015 an insgesamt fünf Arbeitstagen Urlaub gewährte, erfüllte das beklagte Land den Urlaubsanspruch der Klägerin teilweise (§ 362 Abs. 1 BGB), sodass er Ende des Jahres 2015 höchstens 2,5 Arbeitstage betrug. 16

3. Damit steht fest, dass das beklagte Land nicht verpflichtet ist, mehr als 2,5 Arbeitstage Urlaub für das Jahr 2015 abzugelten. Der Abgeltungsbetrag, auf den die Klägerin höchstens Anspruch erheben kann, beträgt 388,30 Euro brutto. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die keine der Parteien in der Revisionsinstanz mit Rügen angegriffen hat, beträgt das Urlaubsentgelt, das auch für die Abgeltung maßgeblich ist, im Streitfall für jeden der höchstens 2,5 Urlaubstage 155,32 Euro brutto. 17

IV. Soweit das Landesarbeitsgericht der Klägerin Urlaubsabgeltung für weitere 2,5 Arbeitstage Urlaub iHv. 388,30 Euro brutto zugesprochen hat, kann der Senat auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilen, ob der Klägerin zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Urlaub zustand, den das beklagte Land abzugelten hat. 18

1. Die tatbestandlichen Feststellungen hinsichtlich des Zeitraums, in dem die Klägerin vereinbarungsgemäß Sonderurlaub hatte, sind widersprüchlich. Die Bindungswirkung nach § 559 Abs. 2 ZPO entfällt, wenn die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unklar, lückenhaft oder widersprüchlich sind. Solche Mängel sind auch ohne Verfahrensrüge iSv. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b, § 559 Abs. 1 Satz 2 ZPO von Amts wegen zu berücksichtigen (BAG 19

18. Juli 2017 - 1 ABR 15/16 - Rn. 25). Während das Landesarbeitsgericht im Tatbestand seiner Entscheidung feststellt, die Klägerin sei bis zum 30. Oktober 2015 beurlaubt gewesen, geht es in den Entscheidungsgründen von einer Beurlaubung bis zum 31. Oktober 2015 aus und legt dieses Datum seiner Subsumtion unter die tarifliche Vorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L zugrunde. Auf Nachfrage des Senats in der mündlichen Verhandlung konnten die Parteien nicht übereinstimmend erklären, zu welchem Zeitpunkt der Sonderurlaub der Klägerin endete.

2. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung der Sache festzustellen haben, bis zu welchem Tag sich die Klägerin in Sonderurlaub befand. Darüber hinaus wird es Folgendes zu beachten haben: 20

a) Sollte der Sonderurlaub mit Ablauf des 30. Oktober 2015 geendet haben, vermindert sich der Urlaubsanspruch der Klägerin, den sie Anfang des Jahres 2015 erwarb, - lediglich - um neun Zwölftel. Nach der Inanspruchnahme von fünf Arbeitstagen Urlaub verblieb am Ende des Kalenderjahres ein Anspruch auf Urlaub im Umfang von 2,5 Arbeitstagen. Dieser Urlaub kann nach der Rechtsprechung des Senats in der Regel nur gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Kalenderjahres erlischt (*vgl. im Einzelnen BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 - Rn. 39 ff.*). Dies gilt im Streitfall sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den tariflichen Mehrurlaub. Im Hinblick auf die Mitwirkungsobliegenheiten haben die Tarifvertragsparteien des TV-L den tariflichen Mehrurlaub nicht von den gesetzlichen Vorgaben abweichend geregelt (*vgl. zum TVöD BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Rn. 34 ff.*). Das Landesarbeitsgericht wird den Parteien Gelegenheit zu geben haben vorzutragen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang das beklagte Land seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist. 21

- b) Befand sich die Klägerin hingegen bis einschließlich 31. Oktober 2015 in Sonderurlaub, ist die Klage insgesamt abzuweisen. Denn in diesem Falle ruhte das Arbeitsverhältnis im Jahr 2015 zehn volle Kalendermonate. Der sich auf 30 Arbeitstage belaufende Urlaubsanspruch eines durchgängig in der Fünftageweche beschäftigten Arbeitnehmers vermindert sich in diesem Falle um zehn Zwölftel, dh. um 25 Arbeitstage, auf fünf Arbeitstage. Diesen Anspruch hat die Beklagte durch die Gewährung von Urlaub an fünf Arbeitstagen erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). 22
- B. Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Zwar ist die Begründung, mit der das Landesarbeitsgericht die Anschlussberufung der Klägerin zurückgewiesen hat, unzutreffend. Das Urteil erweist sich jedoch insoweit aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). 23
- I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Klägerin habe zu Beginn des Jahres 2014 einen Urlaubsanspruch im Umfang von 20 Arbeitstagen erworben, der am Ende des Jahres, spätestens aber am 31. März 2015 gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen sei. Für das Jahr 2015 belaufe sich der Urlaubsanspruch der Klägerin auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den das beklagte Land teilweise erfüllt habe. 24
- II. Mit dieser Begründung berücksichtigt das Landesarbeitsgericht nicht, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien im Jahr 2014 zwölf volle Kalendermonate und im Jahr 2015 mindestens neun volle Kalendermonate mit der Folge ruhte, dass sich die Urlaubsansprüche der Klägerin nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L verminderten (*siehe oben Rn. 14 ff.*). 25
- III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich jedoch, soweit die Klägerin sie mit der Revision angreift, aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Hinsichtlich der Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2014 ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass die Klägerin infolge des das gesamte Kalenderjahr währenden Sonderurlaubs keinen Anspruch auf Urlaub hatte (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L). Für das Jahr 2015 26

standen der Klägerin höchstens 7,5 Arbeitstage und damit weniger Arbeitstage Urlaub zu, als das Landesarbeitsgericht angenommen hat.

Kiel

Zimmermann

Suckow

Faltyn

Kranzusch