

Urlaubsanspruch: Wann hat der befristet beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Jahresurlaub?

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn er nach mindestens 6-monatiger Beschäftigung in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet. Das gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.

Hess. LAG, U. v. 26.6.2009 – 10/11 Sa 2143/08 – n.v. (Volltext auf Anfrage) – rechtskräftig

Der Fall: Der Arbeitnehmer ist aufgrund eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags für ein Jahr im Zeitraum von Mitte Juli 2007 bis Mitte Juli 2008 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Der Vertrag enthält folgende Urlaubsregelung:

„Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 10 Werktage Urlaub im Jahr 2007. Für das volle Jahr 25 Tage.“

Im Jahr 2008 nimmt der Arbeitnehmer bis zum Vertragsende Mitte Juli 15 Urlaubstage. Nach seinem Ausscheiden verlangt er die Abgeltung von 10 Tagen nicht genommenen Resturlaubs für 2008 nach §§ 4, 5, 7 Abs. 4 BUrlG. Der Arbeitgeber meint, der Arbeitnehmer habe gar keinen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub für 2008 erworben. § 5 BUrlG sei auf unbefristete Arbeitsverhältnisse zugeschnitten und gelte hier nicht. Denn wegen der Befristung habe das Vertragsende kurz nach Ende des ersten Kalenderhalbjahres von vornherein festgestanden. Bei einer Befristung liege es „in der Natur der Sache“, dass Urlaubsansprüche nur anteilig für die Dauer der Befristung entstehen.

§ 4 BUrlG Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5 BUrlG Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer [...] c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

§ 7 BUrlG Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(4) Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 4 TzBfG Verbot der Diskriminierung

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. [...]

Hintergrund: Gemäß § 4 BUrlG entsteht der volle Jahresurlaubsanspruch nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Die Urlaubsansprüche für das jeweilige Kalenderjahr werden dann nur noch bei einem Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte gezwölftelt (§ 5 Abs. 1c BUrlG).

Die Entscheidung: Das Hess. LAG gibt – wie schon das ArbG – dem Arbeitnehmer Recht. Er habe für 2008 den vollen Jah-

resurlaub im vereinbarten Umfang von 25 Tagen erworben. Bei Vertragsende seien also noch 10 Tage Resturlaub offen gewesen, die nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten seien.

Der Gesetzgeber gehe in §§ 4, 5 BUrlG davon aus, dass der Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch erwirbt, wenn er nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausgescheidet. Die arbeitsvertragliche Urlaubsregelung sehe keine Kürzung für das Jahr 2008 vor. Das Gesetz differenziere nicht zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Denn § 5 BUrlG unterscheide nur nach dem Beendigungszeitpunkt (1. oder 2. Jahreshälfte), nicht aber nach dem Beendigungsgrund (Fristablauf oder Kündigung). Außerdem dürfe ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet Beschäftigter, § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Es gebe aber keinen sachlichen Grund, denjenigen schlechter zu stellen, dessen Arbeitsverhältnis auf Grund einer Befristung in der zweiten Jahreshälfte endet als denjenigen, dessen Arbeitsverhältnis zum selben Zeitpunkt auf Grund einer Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses endet.

Praxishinweis Vertragsgestaltung: Bei befristeten Verträgen sollte nicht nur für das Eintritts- sondern auch für das Austrittsjahr ein der Höhe nach bestimmter und anteiliger Jahresurlaubsanspruch konkret festgehalten werden. Zu beachten ist: Gequotelt werden kann nur der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub. Den gesetzlichen Urlaub bekommt der Arbeitnehmer in jedem Fall voll ausbezahlt, wenn er nach mindestens 6 Monaten in der 2. Jahreshälfte ausscheidet. Denn hinsichtlich des Mindesturlaubs ist der „Zwölftelungskatalog“ des § 5 BUrlG abschließend und nicht erweiterbar, vgl. ErfK (Dörner), 9. Aufl. 2009, § 5 BUrlG Rdn. 3 m.w.N. Außerdem sollte dieselbe Berechnungsweise wie für Kündigungsfälle vorgesehen werden, um einen Verstoß gegen § 4 Abs. 2 TzBfG zu vermeiden.



RA Robert C. Lentzsch
Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner, Frankfurt am Main
lentsch@kanzleigroll.de

Der Autor hat den Arbeitnehmer erstinstanzlich vertreten.