

## Urlaubsdauer bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

**Jedenfalls dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses vereinbaren und nur eine kurzfristige Unterbrechung eintritt, sind beide Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich als Einheit zu betrachten. Es entsteht deshalb ein Anspruch auf Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet und der Arbeitnehmer mit seiner Gesamtbeschäftigungsdauer die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt hat (Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG).**

BAG, Urteil v. 20.10.2015 – 9 AZR 224/14 –

### Zum Sachverhalt

Die Parteien streiten in der Revision noch darüber, ob die Beklagte sechs weitere Urlaubstage abzugelten hat.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Januar 2009 als Innendienstmitarbeiter zu einer monatlichen Bruttovergütung iHv. zuletzt 2.624,00 Euro in einer Fünftagewoche beschäftigt. Mit Schreiben vom 30. Mai 2012 kündigte er das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2012 (Samstag). Unter dem 21. Juni 2012 schlossen die Parteien auf Initiative der Beklagten einen neuen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 2. Juli 2012, einem Montag. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund fristloser Kündigung der Beklagten am 12. Oktober 2012.

Im Arbeitsvertrag vom 21. Juni 2012 heißt es ua.:

„Art. 2: Dauer

Beginn der Tätigkeit ist der 02.07.2012.

Es wird eine Probezeit für die Dauer von 6 Monaten vom 02.07.2012 bis zum 31.01.2013 vereinbart.

...

Art. 4: Gehalt/Urlaub/Zusatzleistungen

... Der Arbeitnehmer hat einen jährlichen Urlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen.

...“

Die Beklagte gewährte dem Kläger im Jahr 2012 insgesamt drei Arbeitstage Urlaub. Mit Schreiben vom 23. November 2012 verlangte der Kläger von der Beklagten zunächst die Abgeltung von insgesamt 33 Urlaubstagen iHv. 3.995,97 Euro brutto und setzte ihr eine Zahlungsfrist bis zum 30. November 2012.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe für das Jahr 2012 Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub iHv. 26 Arbeitstagen. Hiervon seien nur die gewährten drei Urlaubstage abzuziehen. Die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses am 1. Juli 2012 sei unschädlich. Sie führe nicht dazu, dass er nur Teilurlaubsansprüche erworben habe.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn Urlaubsabgeltung iHv. 3.995,97 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2012 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe keinen vollen Urlaubsanspruch erworben, da das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2012 unterbrochen gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Abgeltung von 23 Urlaubstagen aus dem Jahr 2012 iHv. 2.785,07 Euro brutto verurteilt. Mit ihrer beschränkt eingelegten Berufung hat sich die Beklagte gegen die Verurteilung zur Abgeltung von sechs Urlaubstagen iHv. 726,54 Euro gewandt. Das Landesarbeitsgericht

hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision wendet sich die Beklagte gegen diese Verurteilung zur Abgeltung von sechs Urlaubstagen.

### Aus den Gründen

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Beklagte zu Recht verurteilt, die weiteren sechs Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr 2012 mit 726,54 Euro brutto abzugelten.

I. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

II. Dem Kläger standen entgegen der Auffassung der Beklagten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das Jahr 2012 - abzüglich der gewährten drei Urlaubstage - noch 23 Tage Vollurlaub und nicht nur 17 Tage Teilurlaub zu. Denn der Kläger schied nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus (Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG).

1. Die gesetzlichen Vorschriften über den Teilurlaub sind entgegen der Auffassung der Revision auf den Streitfall nicht anzuwenden. Der Kläger hatte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Hälfte des Jahres 2012 die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt. Für die Berechnung der Wartezeit ist der rechtliche Bestand eines Arbeitsverhältnisses maßgeblich (BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 - Rn. 13). Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand iSv. § 4 BUrlG ununterbrochen vom 1. Januar 2009 bis zum 12. Oktober 2012. Die Revision meint zu Unrecht, das Arbeitsverhältnis sei urlaubsrechtlich am 1. Juli 2012 (Sonntag) mit der Folge unterbrochen worden, dass kein Anspruch auf Vollurlaub für das Jahr 2012 bestehe.

2. Die eintägige Unterbrechung ist für die Erfüllung der Wartezeit des § 4 BUrlG und damit für das Entstehen eines Anspruchs des Klägers auf Vollurlaub unerheblich.

a) Nicht jede kurzfristige Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses führt zur Unterbrechung der Wartezeit (Neumann/Fenski BUrlG 10. Aufl. § 4 Rn. 40 ff.; aA ErfK/Gallner 15. Aufl. § 4 BUrlG Rn. 4; Friese Urlaubsrecht Rn. 59). Die bisherige Rechtsprechung des Senats wird nicht uneingeschränkt aufrechterhalten. Danach durfte das Arbeitsverhältnis rechtlich nicht unterbrochen werden. Andernfalls beginne der Lauf der Wartezeit im Fall der Aufnahme der früheren Beschäftigung erneut (BAG 15. November 2005 - 9 AZR 626/04 - Rn. 26).

b) Der Wortlaut des § 4 BUrlG gebietet es nicht, für die Erfüllung der Wartezeit nur Zeiten eines rechtlich ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Selbst für die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, dessen Wortlaut ausdrücklich das Bestehen des Arbeitsverhältnisses ohne Unterbrechung verlangt, nimmt die Rechtsprechung für den Fall, dass es an einer nahtlosen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fehlt, an, es könne eine rechtliche Unterbrechung unschädlich sein, wenn die Dauer der tatsächlichen Unterbrechung verhältnismäßig kurz sei und zwischen den aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang bestehe (BAG 23. Mai 2013 - 2 AZR 54/12 - Rn. 20, BAGE 145, 184). Der Wortlaut des § 4 BUrlG verlangt das Bestehen des Arbeitsverhältnisses „ohne Unterbrechung“ - anders als § 1 Abs. 1 KSchG - schon nicht.

c) Aus der Entstehungsgeschichte des § 4 BUrlG lässt sich der Wille des Gesetzgebers herleiten, auch dann einen ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses iSv. § 4 BUrlG anzunehmen, wenn die rechtliche Unterbrechung nur kurzfristig war. Der Rechtsgedanke, dass kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses für die Höhe und Entstehung des Urlaubsanspruchs ohne Bedeutung seien, sollte auch ohne ausdrückliche gesetzliche Normierung gelten (Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit, BT-Drs. IV/785 S. 3).

d) Schließlich gebietet das BUrlG die Auslegung, dass zumindest in den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor dessen zwischenzeitlicher Beendigung feststeht, dass das Arbeitsverhältnis nur für eine kurze Zeit unterbrochen wird, kein Abgeltungsanspruch entsteht, sondern der im Kalenderjahr geschuldete Urlaub ungekürzt zu gewähren ist. Wäre die kurzfristige rechtliche Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses urlaubsrechtlich zu berücksichtigen, wäre der entstandene Urlaub gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Mit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses

begänne ein davon unabhängiger neuer urlaubsrechtlicher Zeitraum. Dies widerspräche dem Vorrang von Urlaub durch Freizeitgewährung gegenüber dem Abgeltungsanspruch.

aa) Eine Urlaubsabgeltung kommt nur in Betracht, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Deshalb hat die Rechtsprechung angenommen, dass ein Ausbildungsverhältnis und ein sich unmittelbar anschließendes Arbeitsverhältnis urlaubsrechtlich als Einheit anzusehen seien, obwohl das bisherige Ausbildungsverhältnis ende und ein neues Vertragsverhältnis (Arbeitsverhältnis) beginne. Dies wurde damit begründet, dass die fortdauernden Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien eine Urlaubsabgeltung ausschließen (BAG 29. November 1984 - 6 AZR 238/82 - zu 2 a der Gründe, BAGE 47, 268).

bb) Dieses Ergebnis gebietet auch der Vorrang des urlaubsrechtlichen Freizeitanspruchs, sofern das neue Arbeitsverhältnis vor der Beendigung des alten vereinbart wird.

(1) Das BUrlG verfolgt primär das Ziel, den Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlte Freizeit zu verwirklichen und demgemäß die Abgeltung des Urlaubs nur in unvermeidbaren Ausnahmefällen zuzulassen (BAG 5. November 1970 - 5 AZR 154/70 - zu 2 der Gründe, BAGE 23, 41). § 7 Abs. 4 BUrlG statuiert insoweit mittelbar ein Abgeltungsverbot im bestehenden Arbeitsverhältnis. Im Gesetzesentwurf der SPD-Fraktion zum BUrlG vom 23. Januar 1962 war dies noch klarer formuliert. Nach dessen § 6 Abs. 3 sollte eine Abgeltung des Urlaubs nur statthaft sein, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr als Freizeit gewährt werden kann (BT-Drs. IV/142, abgedr. in RdA 1962, 142). Nur für den Fall, dass der Arbeitnehmer infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr nehmen kann, sollte die Abgeltung erlaubt sein. Die Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG will eine Ausnahme vom finanziellen Abgeltungsverbot allein für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulassen, um den Arbeitnehmer in diesem Fall vor einem völligen Anspruchsverlust zu schützen (BAG 20. September 2011 - 9 AZR 416/10 - Rn. 22, BAGE 139, 168). Diese Grundsätze stehen im Einklang mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie, ABl. EU L 299 vom 18. November 2003 S. 9). Danach darf der jedem Arbeitnehmer nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie zustehende bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Damit geht auch die Richtlinie grundsätzlich von einem Abgeltungsverbot im laufenden Arbeitsverhältnis und vom Vorrang des Freizeitanspruchs aus (vgl. zur Richtlinie 93/104/EG in der Fassung der Richtlinie 2000/34/EG EuGH 6. April 2006 - C-124/05 - [Federatie Nederlandse Vakbeweging] Rn. 29 ff., Slg. 2006, I-3423).

(2) Die Abgeltung des Urlaubs ist weniger als die Gewährung von Freizeit geeignet, den Urlaubszweck zu erreichen. Zwar kann der Arbeitnehmer den Abgeltungsbetrag auch zu Erholungszwecken nutzen, etwa dadurch, dass er den Antritt eines neuen Arbeitsverhältnisses hinausschiebt oder während des neu begründeten Arbeitsverhältnisses unbezahlten Urlaub nimmt. Diese Verwendung des Abgeltungsbetrags ist aber ausgeschlossen, wenn bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur zu einer kurzfristigen Unterbrechung kommt.

3. Da der Kläger nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, fand keine Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs nach § 5 Abs. 1 BUrlG statt (Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Ihm stand deshalb für das Jahr 2012 der ungekürzte arbeitsvertragliche Vollurlaub iHv. 26 Arbeitstagen zu (Art. 4 des Arbeitsvertrags).

Hiervon sind drei Urlaubstage abzuziehen. Über 17 Urlaubstage ist rechtskräftig entschieden worden. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte damit zu Recht verurteilt, weitere sechs Urlaubstage abzugelten.