

## LAG Berlin-Brandenburg: Urlaubsansprüche bei Sonderurlaub

TV-L §§ 26 II, 28; BUrlG §§ 7 I, III, 13 I

1. Die Gewährung eines vom Arbeitnehmer beantragten unbezahlten Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L stellt keinen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund dar, der die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nach § 7 III 2 BUrlG rechtfertigt. Das Unionsrecht fordert keinen weiteren Übertragungstatbestand. (amtl. Leitsatz)
2. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den sonderbeurlaubten Arbeitnehmer von sich aus die zeitliche Lage des Urlaubs festzulegen oder den Arbeitnehmer aufzufordern, Urlaub zu beantragen, um den Verfall des Anspruchs zu verhindern. (red. Leitsatz)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.6.2017 – 3 Sa 128/17 (ArbG Berlin 16.11.2016 – 60 Ca 6930/16), BeckRS 2017, 121913

### Sachverhalt

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin aus dem Jahr 2015 noch 15 Urlaubstage und aus dem Jahr 2016 noch 20 Urlaubstage als Urlaub/Ersatzurlaub zustehen.

Die Klägerin ist Arbeitnehmerin der Beklagten, einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Die Klägerin hat zunächst für die Zeit vom 1.4.2014 bis zum 31.3.2015 und dann für die Zeit vom 1.4.2015 bis zum 31.1.2016 Sonderurlaub nach § 28 TV-L aus familiären Gründen beantragt. Die Beklagte gewährte den Sonderurlaub für den gesamten Zeitraum. Nachdem die Klägerin ihre Arbeit wieder aufgenommen hatte, wandte sie sich an die Beklagte, da ihr aus der Zeit ihrer Beurlaubung noch 37 Urlaubstage zuständen. Nach der Ablehnung durch die Beklagte, erhob die Klägerin am 27.5.2016 Klage und begehrte die Feststellung, dass sie für den Zeitraum 1.4.2014 bis 31.12.2014 einen Anspruch auf Gewährung von 15 Urlaubstagen als Schadensersatz und für den Zeitraum 1.1.2015 bis 31.1.2016 einen Anspruch auf Gewährung von 22 Urlaubstagen hat.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

### Entscheidung

Die Berufung der Klägerin war unbegründet.

Der Klägerin steht kein Urlaub/Ersatzurlaub für die Zeit ihres Sonderurlaubs zu. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist sowohl 2014 als auch 2015 vollständig entstanden. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen des Sonderurlaubs verhindert das nicht. Die in § 26 II lit. c) TV-L geregelte Kürzung des Urlaubsanspruchs ist aber wegen Verstoßes gegen § 13 I 1 BUrlG unwirksam.

Aus § 7 III 2 BUrlG folgt aber, dass die Urlaubsansprüche mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres untergegangen sind. Ein Übertragungstatbestand im Sinne des § 7 III 2 BUrlG war nicht gegeben. Weder dringende betriebliche Gründe noch ein in der Person der Klägerin liegender Grund, der die Übertragung des Urlaubs in

das nächste Kalenderjahr rechtfertigen könnte, liegen vor. Der Sonderurlaub stellt keinen in der Person der Klägerin liegenden Grund dar und muss auch nicht zwangsläufig auf einem solchen beruhen. Die Pflege Angehöriger verhindere nicht zwangsläufig Erholungsurlaube.

Auch das Unionsrecht (Art. 7 I der Arbeitszeitrichtlinie) zwingt nicht zu einer von § 7 III 2 BUrlG abweichenden Regelung. Solange es dem Arbeitnehmer tatsächlich möglich ist, den Urlaub zu nehmen, dürfe eine nationale Regelung den Verfall des Urlaubs regeln. Unmöglich ist es dem Arbeitnehmer, den Urlaub zu nehmen, wenn er aufgrund von Krankheit oder eines Abgeordnetenmandats (vgl. § 24 AbgG Brandenburg) daran gehindert ist. Dann erlöschen Urlaubsansprüche nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres. Zwar ist während der Zeit des Sonderurlaubs die Gewährung des Erholungsurlaubs nicht möglich, da der Arbeitnehmer dann ohnehin nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Es ist ihm aber ohne Weiteres möglich, den Sonderurlaub in der Weise zu beantragen, dass er in dem Urlaubsjahr seinen gesetzlichen Urlaub auch nehmen kann.

Der Arbeitgeber muss den Erholungsurlaub für den Arbeitnehmer im Sonderurlaub nicht festlegen oder ihn dazu auffordern, den Urlaub zu nehmen. Aus §§ 1, 7 I 3 BUrlG folgt, dass der Arbeitnehmer aktiv den Urlaub beantragen muss. Anderes ergebe sich auch weder aus dem Unionsrecht noch aus Arbeitsschutzgrundsätzen. Deshalb war der Arbeitgeber auch weder in Verzug noch hat er eine Pflicht verletzt, sodass ein Anspruch auf Ersatzurlaub im Wege eines Schadensersatzanspruchs ebenfalls ausscheidet.

### Praxishinweis

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich – von wenigen Ausnahmen abgesehen – nicht zur Gewährung von Sonderurlaub verpflichtet. Entscheidet er sich gleichwohl dafür, diesen zu gewähren, legt der Senat mit dieser Entscheidung dem Arbeitnehmer, der vom Sonderurlaub profitiert, die Verantwortung auf, seine Pläne zu durchdenken. Der Arbeitnehmer muss seinen Sonderurlaubsantrag so stellen, dass der gesetzliche Erholungsurlaub für ihn möglich bleibt oder gegebenenfalls akzeptieren, dass der Urlaubsanspruch verfällt. Der Arbeitgeber, der überobligatorisch den Sonderurlaub gewährt, muss sich nicht aktiv darum bemühen, den Anspruch für den Arbeitnehmer zu erhalten. Ungeachtet dessen ist zu beachten, dass während des Sonderurlaubs zwar die Hauptleistungspflichten ruhen, Nebenabreden und Treue- und Fürsorgepflichten aber weiterhin Gültigkeit beanspruchen.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,  
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,  
Hamburg