

**Wartezeit im Sinne des § 4
Bundesurlaubsgesetz**
(Bundesarbeitsgericht Urteil vom 17.11.2015,
Az.: 9 AZR 179/15)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit der Auslegung des § 4 Bundesurlaubsgesetz (Wartezeit für Entstehung des Urlaubsanspruchs) auseinanderzusetzen. Mit dem Urteil hat das BAG entschieden, dass bei einem Arbeitsverhältnis, das mit Wirkung zum 01. Juli eines Jahres begründet wird, dem Arbeitnehmer in diesem Jahr nach § 4 Bundesurlaubsgesetz **kein** Vollurlaubsanspruch zustehen kann.

Was war geschehen:

Der Kläger war vom 01.07.2013 bis zum 02.01.2014 als Diensthundeführer bei der Beklagten in einer Sechstageswoche beschäftigt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag fand der Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Während des Arbeitsverhältnisses hatte der Kläger keinen Urlaub. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte ihm die Beklagte Urlaubsabgeltung für 13 Urlaubstage und der Kläger machte mit Klage vom 14.03.2014 die Abgeltung weiterer 13 Urlaubstage geltend, da dieser die Auffassung vertrat, er habe im Jahr 2013 den vollen Urlaubsanspruch erworben.

Während das Arbeitsgericht Rheine der Klage zunächst stattgegeben hatte, hatte die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht die Entscheidung abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision zum BAG beehrte der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Die Entscheidung:

Das BAG hielt die zulässige Revision des Klägers für nicht begründet und die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts für rechtsfehlerfrei.

Der Kläger hatte danach keinen weiteren Zahlungsanspruch gegenüber der Beklagten auf Urlaubsabgeltung.

Zu Recht habe das Landesarbeitsgericht auf § 4 Bundesurlaubsgesetz als maßgebende Norm abgestellt. Nach dieser Vorschrift wird der volle Urlaubsanspruch allerdings erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Das BAG führt aus, dass die Formulierung „nach sechsmonatigem Bestehen“ zeige, dass der volle Urlaubsanspruch nicht bereits „mit dem sechsmonatigem Bestehen“ erworben wird und der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des Vollurlaubsanspruchs folglich nicht zusammenfallen.

Das BAG stellt zudem vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Artikel 3 GG) dar, dass für den Parallelfall, dass ein Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres beendet wird anerkannt ist, dass ein Ausscheiden mit Ablauf des 30.06 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses „in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres“ darstellt, sodass das für eine Beschäftigung vom 01.01. bis zum 30.06. lediglich ein Teilanspruch nach § 5 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz begründet ist. Nach Auffassung des BAG überzeugt es daher nicht, eine andere Bewertung heranzuziehen, wenn das Arbeitsverhältnis am 01.07. begonnen hat und zugleich dann ein Vollurlaubsanspruch vor dem 31.12. des Kalenderjahres begründet werden soll.

Fazit:

Im Ergebnis führt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu einem dazu, dass für **Arbeitnehmer**, deren Arbeitsverhältnis am 01.07. eines Kalenderjahres beginnt, in diesem Kalenderjahr die sechsmonatige Wartezeit nicht erfüllt werden kann und folglich kein Vollurlaubsanspruch entsteht.

Die Konstellation ist mithin identisch mit denjenigen Arbeitnehmern, die am 01.01. eines Kalenderjahres ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben und mit dem 30.06. des Kalenderjahres ausscheiden.

Die Entscheidung hat aber gleichfalls auch aufgrund der grundlegenden Auslegung des § 4 Bundesurlaubsgesetz Bedeutung für diejenigen Fälle, in denen ein Arbeitnehmer exakt/tagesganeu sechs Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist. In diesem Fall wird nur ein Teilanspruch gem. § 5 Bundesurlaubsgesetz erworben und kein Vollurlaubsanspruch. Das Arbeitsverhältnis endete in diesem Fall dann nämlich bevor die Wartezeit „nach sechsmonatigem Bestehen“ im Sinne des § 4 Bundesurlaubsgesetz abgelaufen ist.

