

Newsletter Arbeitsrecht

Nr. 1 - September 2018

Keine Abrundung von bruchteiligen Urlaubstagen ohne Abrundungsregelung



■ Einführung

Das Bundesarbeitsgericht hat in zwei aktuellen Urteilen (BAG, Urteil vom 23. Januar 2018, Aktenzeichen 9 AZR 200/17; Urteil vom 8. Mai 2018, Aktenzeichen 9 AZR 578/17) entschieden, dass eine Abrundung von bruchteiligen Urlaubstagen nicht zulässig ist, sofern keine gesonderte Rundungsvorschrift die Abrundung erlaubt. Abgesehen von § 5 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) gibt es keine gesetzliche Vorschrift, die die Rundung bruchteiliger Urlaubstage regelt. Nach § 5 Abs. 2 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Eine entsprechende Regelung, die eine Abrundung von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag betragen, zulässt, fehlt im BUrlG. Abrundungsregeln können in Gesetzen, Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag geregelt werden.

■ Sachverhalt

Der Entscheidung vom 23. Januar 2018 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die klagende Arbeitnehmerin verlangte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die Abgeltung ihresurlaubes aus den Jahren 2007 bis 2015, den sie aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise nicht nehmen konnte. Unter anderem ging es um einen Urlaubsanspruch von 6,25 Tagen aus dem Jahr 2008. Ihr Arbeitgeber war der Ansicht, dass der Urlaub verfallen sei. Nachdem das Bundesarbeitsgericht entschieden hatte, dass der Urlaubsanspruch nicht durch die Inanspruchnahme von Zeiten von Mutterschutz oder Elternzeit verfallen sei, äußerte es sich auch dahingehend, dass es in diesen Fällen bei dem Anspruch auf den bruchteiligen Urlaubstag verbleibe. Es führte aus, bruchteilige Urlaubstage seien weder auf volle Urlaubstage auf- noch auf volle Urlaubstage abzurunden, sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln.

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 8. Mai 2018 fortgesetzt. In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall ergab sich nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrag für das Jahr 2016 ein Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin von 28,15 Tagen. Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, Urlaubsansprüche, die sich auf einen Bruchteil von weniger als 0,5 beliefen, seien auf volle

Urlaubstage abzurunden. Der bruchteilige Urlaub im Höhe von 0,15 Tagen verfiel. Die Arbeitnehmerin verlangte von ihrem Arbeitgeber Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub für 0,15 Arbeitstage Urlaub. Das BAG bejahte den Schadenersatzanspruch der Arbeitnehmerin in Form von Ersatzurlaub für 0,15 Arbeitstage Urlaub. Es bekräftigte, dass eine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen ohne eine gesonderte Rundungsvorschrift nicht in Betracht komme. Eine solche fand sich weder im Arbeitsvertrag der Parteien noch im anzuwendenden Manteltarifvertrag oder einer gesetzlichen Vorschrift.

■ Konsequenzen für die Praxis

Bruchteile von Urlaubstagen ergeben sich vor allem bei einem unterjährigen Eintritt oder Austritt des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Eintritts- oder Austrittsdatums nicht den vollen Urlaubsanspruch, sondern lediglich einen Teilurlaubsanspruch erwirbt (§ 5 BurlG). Die Rechtsprechung des BAG eröffnet Arbeitgebern die Möglichkeit, eine Regelung zur (Ab-)Rundung von Urlaubstagen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Da der EuGH und, diesem folgend, das BAG in den letzten Jahren mehrfach entschieden hat, dass dem Arbeitnehmer der gesetzliche Mindesturlaub in jedem Fall ungeschmälert zustehen muss, dürfte sich unseres Erachtens eine solche Abrundungsregelung nur auf den übergesetzlichen Teil des Urlaubsanspruches beziehen.

Gerne unterstützen wir Sie auch weiterhin bei Ihren arbeitsrechtlichen Fragen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ihr Schiedermaier Arbeitsrechts-Team



Lothar Thür

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator

✉ thu@schiedermair.com
☎ +49 69 95508-122



Dr. Jörg Buschbaum, LL.M (NZ)

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Externer Datenschutzbeauftragter

✉ buschbaum@schiedermair.com
☎ +49 69 95508-192



Verena Hechenblaikner, LL.M

Diplom-Wirtschaftsjuristin

✉ hechenblaikner@schiedermair.com
☎ +49 69 95508-192

Wir möchten darauf hinweisen, dass die allgemeinen Informationen in diesem Newsletter eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen. Sämtliche Newsletter unserer Sozietät finden Sie auch auf unserer Website unter www.schiedermair.com.