

Beschluss der Arbeitsrechtsrechtlichen Kommission vom 23. März 2015

Arbeitsrechtsregelung Urlaubsanspruch und Sonderurlaub (§§ 28, 31 AVR-Bayern)

§ 1

1. § 28 Abs. 5 Unterabs. 3 AVR-Bayern wird durch eine Ergänzung zum Urlaubsverfall nach Sonderurlaub wie folgt neu gefasst:

„Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – bleiben hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder aufgrund unbezahlten Sonderurlaubs nicht rechtzeitig eingebracht werden kann; dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabsatz 1 Satz 3.“

2. § 31 AVR-Bayern wird wie folgt neu gefasst:

„§ 31 Sonderurlaub

(1) Der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass der Dienstgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.¹

(2) Der Antrag soll mindestens drei Monate vor Inanspruchnahme gestellt werden.

(3) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers.

(4) Die Beurlaubung kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Beurlaubungsgrund entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses einer für den / die Beurlaubten / Beurlaubte eingestellten Ersatzkraft.“

¹ Amtliche Anmerkung:

Den Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen stehen neben der Freistellung in Form des Sonderurlaubs auch andere Möglichkeiten zur vollständigen oder teilweisen Freistellung zur Verfügung. Insbesondere kommen für längere Freistellungen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz, die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz oder die Arbeitszeitverringerung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in Betracht.

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung zum 1. April 2015 in Kraft.

Erläuterungen:

Zu § 1 Ziffer 1:

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 06.05.2014 (Az.: 9 AZR 678/12) für Recht erkannt, dass gesetzliche Urlaubsansprüche auch während eines Ruhens des Dienstverhältnisses wegen eines unbezahlten Sonderurlaubs in voller Höhe entstehen und nicht gekürzt werden dürfen.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat daraufhin die Verfallsregelung in § 28 Abs. 5 Unterabs. 3 AVR-Bayern um diesen Fall erweitert. Damit entsteht der gesetzliche Urlaubsanspruch zwar während des Sonderurlaubs in voller Höhe. Er verfällt aber – wie bei Langzeiterkrankungen – 16 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Da der Sonderurlaub frei vereinbart wird, geht die Kommission davon aus, dass die Verfallsregelung bei Langzeiterkrankungen (deren Entstehung nicht der Disposition der Vertragsparteien unterliegt) erst Recht für diese Fälle des Ruhens gelten muss.

Zu § 1 Ziffer 2:

Neben § 28 Abs. 5 Unterabs. 3 AVR-Bayern wird auch eine Änderung in § 31 AVR-Bayern vorgenommen. Die bisherige Arbeitsrechtsregelung zum Sonderurlaub hat einen sehr weiten Soll-Anspruch für familiär bedingte Fälle (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) enthalten. Durch die stete Ausweitung von gesetzlicher Elternzeit und Pflegezeit sind die Mitarbeitenden mittlerweile weniger auf das Instrument des Sonderurlaubs angewiesen. Außerdem werden die gesetzlichen Urlaubsansprüche auch in anderen Fällen eingeschränkt (nach der Kürzungsregelung im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz nun auch im Pflegezeitgesetz), so dass eine Einschränkung dieser Urlaubsansprüche über die Einschränkung des Sonderurlaubs an sich zusätzlich gerechtfertigt ist. Auch der Teilzeitanspruch des bisherigen Absatzes 6 ist durch die gesetzliche Regelung in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz kaum von praktischer Relevanz und kann daher gestrichen werden.