

Voller Urlaubsanspruch bei Beginn der Passivphase der Altersteilzeit im laufenden Kalenderjahr

Von Dr. René von Wickede, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Viele Arbeitnehmer haben in der Vergangenheit die Möglichkeit genutzt, ihr Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitverhältnis abzuändern. Beliebt war dabei, mit einer so genannten Aktivphase sich eine spätere Passivphase zu erarbeiten. Beginnt diese im laufenden Kalenderjahr, besteht verbreitet die Auffassung, dass Arbeitnehmer dann eine Reduzierung ihres Jahresurlaubs hinnehmen müssen. In zahlreichen Altersteilzeitverträgen ist dementsprechend vorgesehen, dass sich beim Eintritt in die Passivphase der Altersteilzeit während des Jahres der Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden Monat der Passivphase im Kalenderjahr verkürzt. Diese Ansicht ist nicht richtig.

Will etwa ein Arbeitnehmer zum 1. April des laufenden Jahres in die Passivphase eintreten, wird er sich überlegen, ob er etwa im März noch seinen gesamten Urlaub nehmen kann. Nicht selten wird er aus der Personalabteilung die Antwort erhalten, dass ihm nur fünf Tage Urlaub zustünden, die er im März in Anspruch nehmen könnte.

Dass diese Rechtsansicht regelmäßig nicht richtig ist, hat jüngst das Arbeitsgericht Frankfurt am Main entschieden. Das Gericht hat dabei ausgeführt, dass ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht bereits mit dem Übergang von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase endet. Aufgrund der fehlenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt eine Kürzung des Urlaubs gemäß § 5 Abs. 1c BUrlG bei Eintritt in die Passivphase in der ersten Jahreshälfte nicht in Betracht. In dem vorliegenden Fall war auch eine Kürzung nach tarifvertraglichen Vorschriften nicht möglich. Zudem dürften regelmäßig entsprechende vertragliche Kürzungsklauseln unwirksam sein.

Arbeitnehmer, die in die Passivphase der Altersteilzeit eintreten, sollten sich verdeutlichen, dass die damit gewonnene Freizeit durch ihre Tätigkeit in der Aktivphase erarbeitet worden ist. Mit einer Urlaubsgewährung hat dies nichts zu tun. Wollen sie ihren Jahresurlaub in Anspruch nehmen, müssen sie dies allerdings vor Beginn der Passivphase tun. Um bevorstehende Meinungsverschiedenheiten rechtzeitig klären zu können, empfiehlt es sich, den Urlaub frühzeitig zu beantragen und genehmigen zu lassen.

Ergänzung:

Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs kommt nach BUrlG regelmäßig nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Einige Arbeitgeber vertreten dabei die Auffassung, dass der Eintritt in die Freistellungsphase eine derartige Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstelle. Weiterführend wird argumentiert, dass derjenige, welcher sich in die Freistellungsphase der Altersteilzeit begibt, dann "ohnehin" frei hätte und damit eine zusätzliche Urlaubsgewährung in der Arbeitsphase unmittelbar

zuvor nicht "notwendig" sei. Die Rechtsprechung beurteilt dies abweichend. Zum einen beendet die Freistellungsphase das Arbeitsverhältnis nicht, weshalb eine Kürzung nach den Vorschriften des BUrlG nicht in Betracht kommt. Zum anderen verdient sich der Arbeitnehmer seine Freistellung durch seine Tätigkeit in der Arbeitsphase, dabei handelt es sich nicht um Urlaubszeit.

Betroffenen Altersteilzeitlern ist daher zu raten, sehr frühzeitig den Urlaub für das Jahr des Wechsels in die Freistellungsphase gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Sollte der Arbeitgeber den Urlaub nicht gewähren, müssen letztlich die Arbeitsgerichte - gegebenenfalls auch im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes - eingeschaltet werden, damit der Jahresurlaub noch in der Arbeitsphase des letzten Jahres genommen werden kann.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de, www.k44.de