

## **Kürzung des Urlaubs während des Sabbaticals**

Die Möglichkeit, eine lange bezahlte Auszeit vom Arbeitsalltag zu nehmen, ist der Wunsch vieler Arbeitnehmenden. Was für Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte bereits tariflich geregelt ist, wird mittlerweile auch von vielen Unternehmen angeboten: das Sabbatical oder auch Sabbatjahr genannt. Doch wie verhält es sich mit dem Urlaubsanspruch während dieser Auszeit? Ein aktueller Fall des LAG Berlin-Brandenburg gibt Aufschluss.

### **WAS IST EIN SABBATICAL?**

Ein Sabbatical ist eine längere berufliche Auszeit, während der Arbeitnehmende weiterhin Gehalt beziehen. Um dies zu ermöglichen, wird das Sabbatical in zwei Phasen unterteilt: die Ansparphase und die Freistellungsphase. In der Ansparphase arbeiten die Beschäftigten mehr Stunden als vertraglich festgelegt, bei gleichbleibendem Gehalt oder verzichten auf einen Teil der Vergütung. In der Freistellungsphase sind sie dann von der Arbeitspflicht befreit, beziehen aber weiterhin Gehalt.

### **DER FALL: SABBATICAL EINER ANGESTELLTEN DES LANDES BERLIN**

Eine Angestellte des Landes Berlin nutzte diese Möglichkeit vom 1. November 2019 bis 30. September 2022. Es wurde vereinbart, dass ihre Arbeitszeit über den gesamten Zeitraum 65,25 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigten betragen sollte. Während der Ansparphase (1. November 2019 bis 30. April 2022) arbeitete sie in einem erhöhtem Stundenumfang von 76,14 %. Ab dem 1. Mai 2022 war sie dann für fünf Monate bezahlt freigestellt.

### **STREITPUNKT: URLAUBSANSPRUCH WÄHREND DER FREISTELLUNGSPHASE**

Für den Zeitraum der Freistellungsphase kürzte das Land Berlin den Urlaub der Angestellten im Jahr 2022 um 14 Tage. Die Angestellte wehrte sich dagegen und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht Berlin. Sie wollte feststellen lassen, dass ihr auch für die Zeit der Freistellung Urlaub zusteht und forderte insgesamt 30 Urlaubstage für das Jahr 2022.

### **GERICHTLICHE ENTSCHEIDUNG: KÜRZUNG DES URLAUBS RECHTMÄßIG**

Das Arbeitsgericht Berlin wies die Klage ab. Die Angestellte verfolgte daraufhin ihr Begehren in der nächsten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg weiter. Dies schloss sich in seinem Urteil vom 19. Februar 2024 der Argumentation der ersten Instanz an und erklärte die Kürzung des Urlaubs während der Freistellungsphase für rechtmäßig. Das Gericht argumentierte, dass gem. § 26 Abs. 1 S. 2 und S. 4 TV-L sich der jährliche Erholungsurlaub bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert. Das bedeutet, dass Angestellte, die z.B. an vier Tagen in der Woche arbeiten, einen um 1/5 verminderten jährlichen Urlaubsanspruch haben. Entsprechend kürze sich daher während der Freistellungsphase der Anspruch auf Urlaub auf Null, da keine Arbeitspflicht besteht und somit auch kein Anspruch auf Erholungsurlaub. Das Gericht betonte, dass die Klägerin bei einem vollen Urlaubsanspruch gegenüber anderen Arbeitnehmenden bessergestellt wäre, obwohl sie fünf Monate keine Arbeit geleistet habe.

## **FAZIT**

Die Entscheidung des LAG ist nachvollziehbar. Relevanz erlangt sie nicht nur für Angestellte im öffentlichen Dienst, sondern für alle Arbeitsverhältnisse, auf die die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) Anwendung finden, denn § 3 BUrlG entspricht dem Gedanken des § 26 TV-L. Sowohl Arbeitnehmenden als auch Arbeitgebern ist daher zu raten, bei der Planung des Sabbaticals auch die Auswirkungen auf den Jahresurlaub zu berücksichtigen und von vornherein diesbezüglich Klarheit zu schaffen.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Tel. +49 30 69 80 90 70  
[mayr@mayr-arbeitsrecht.de](mailto:mayr@mayr-arbeitsrecht.de)