

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Ausfallzeiten zählen mit
3. Urlaub statt Freistellung?

Information

1. Allgemeines

Grundsätzlich besteht neben den Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz auch Anspruch auf Erholungsurlaub. Obwohl keine Arbeitspflicht besteht, sind diese Zeiten bei der Bemessung des Urlaubs zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob statt der Freistellung im Rahmen des Beschäftigungsverbot es Erholungsurlaub gewährt werden kann. Im Grunde ist die Frau durch das Beschäftigungsverbot bereits von der Arbeit befreit. Sie muss daher in der Regel keinen Urlaub nehmen. Aber es gibt auch Ausnahmen. Der Beitrag beschäftigt sich mit den Fragen, die sich in diesem Zusammenhang ergeben.

2. Ausfallzeiten zählen mit

Anspruch auf Urlaub besteht auch, wenn die Arbeitnehmerin im Urlaubsjahr nur geringfügige oder auch keine Arbeitsleistung erbracht hat (BAG, 08.03.1984 - 6 AZR 442/83). Da der Anspruch auf Urlaub an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses anknüpft (vgl. § 1 BUrlG) und nicht an eine bestimmte Arbeitsleistung, kann der Arbeitgeber, auch wenn keine oder nur eine geringe Arbeitsleistung im Lauf des Urlaubsjahres erbracht wurde, nicht einwenden, die Urlaubsforderung des Arbeitnehmers sei rechtsmissbräuchlich im Sinne des § 242 BGB (BAG, 28.01.1982 - 6 AZR 571/79). Die Bezeichnung "Erholungsurlaub" bedeutet nicht, dass der Anspruch von einem bestehenden, konkreten Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers abhängig gemacht wird (BAG, 18.03.2003 - 9 AZR 190/02). § 24 S. 1 MuSchG stellt diese von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze für die Ausfallzeiten infolge von Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG auch gesetzlich klar.

3. Urlaub statt Freistellung?

Besteht für die schwangere Arbeitnehmerin infolge eines Beschäftigungsverbots nach dem MuSchG und der Nichtzuweisung einer anderweitigen zumutbaren Tätigkeit keine Arbeitspflicht, kann auch bei vorheriger Festlegung des Urlaubszeitraums nicht der für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB erforderliche Leistungserfolg eintreten (BAG, 09.08.2016 – 9 AZR 575/15) . Durch die Regelung des § 24 S. 2 MuSchG wird dem Arbeitgeber das Risiko der Leistungsstörung durch ein in den festgelegten Urlaubszeitraum fallendes Beschäftigungsverbot zugewiesen. Dies gilt auch für ärztliche Beschäftigungsverbote (BAG, 15.12.2015 – 9 AZR 52/15) und für die Schutzfristen. Von daher ist während der Beschäftigungsverbote, unabhängig davon, ob der Freistellungszeitraum bereits festgelegt war oder nicht, die Gewährung von Urlaub ausgeschlossen. Infolge der Übertragungsregelung in § 24 S. 2 MuSchG kann der Urlaub im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden. Soweit dies wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist, ist der Urlaub abzugelten.