

überzeugenden Gründen ausgesprochen worden. Der ArbN habe ein Dreivierteljahr später ähnliche Pflichtverstöße begangen wie die abgemahnten.

Allerdings sei der „Abwicklungsvertrag“ wirksam angefochten worden und daher nichtig. Der ArbG habe hier einen Tag nach Ausspruch einer fristgemäßen verhaltensbedingten Kündigung wegen desselben Sachverhalts eine fristlose Kündigung angedroht. Dies sei eine widerrechtliche Drohung im Sinne von § 123 Abs. 1 BGB. Ein „verständiger ArbG“ habe eine solche nachgeschobene fristlose Kündigung „nicht ernsthaft in Erwägung ziehen“ dürfen. Der ArbG habe durch die ordentliche Kündigung den Kündigungssachverhalt selbst als nicht ganz so erheblich bewertet. Das LAG zieht hier eine Parallele zum Ausspruch einer Abmahnung. Mahnt der ArbG einen Pflichtverstoß ab, kann er später wegen desselben Pflichtverstoßes keine Kündigung mehr aussprechen.

#### ► Urlaubsanspruch

### Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltem Sonderurlaub

| Kommt es zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindert dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs, noch ist der ArbG zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt. |

Zu diesem Ergebnis kam jüngst das BAG (6.5.14, 9 AZR 678/12, Abruf-Nr. 141427). Die ArbN war beim ArbG seit August 2002 als Krankenschwester beschäftigt. Vom 1.1.11 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.9.11 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub und verlangte danach von der ArbG die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben. Die Revision der ArbG hatte vor dem 9. Senat des BAG keinen Erfolg. Der von den Parteien vereinbarte Sonderurlaub stand dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs zu Beginn des Kalenderjahres 2011 nicht entgegen. Er berechtigte die ArbG auch nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs.

**PRAXISHINWEIS** | Nach § 1 BUrlG hat jeder ArbN in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist nach § 13 Abs. 1 S. 1 und S. 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die (einmalige) Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG bindet den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an.

Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 S. 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 S. 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhen des Arbeitsverhältnisses während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) besteht nicht.

**Wirksame  
Anfechtung wegen  
widerrechtlicher  
Drohung**



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 141427

**Urlaubsanspruch  
entsteht auch bei  
ruhemem Arbeits-  
verhältnis**