

AuA

Personal | Praxis | Recht

WHITE PAPER

Urlaubsrecht



Interview

Basics zum Urlaubsrecht

Urlaub erfüllt einerseits den Sinn und Zweck, dem Arbeitnehmer frei zu gestaltende Zeit bei laufender Lohnzahlung zu verschaffen und ihm Erholung vom Alltag zukommen zu lassen. Andererseits zahlt dies natürlich auf die Gesunderhaltung ein und sichert so die Arbeitskraft für das Unternehmen. Das Urlaubsrecht ist zwar umfassend geregelt, dennoch gibt es, nicht zuletzt durch neuere Rechtsprechung, immer wieder Fallstricke, die Arbeitgeber im Auge behalten müssen. Hierüber haben wir mit Daniel Hammes, Rechtsanwalt und Senior Associate bei der Anwaltskanzlei FPS gesprochen.



Herr Hammes, gerade zur aktuellen (in einigen Bundesländern schon wieder vergangenen) Sommerferienzeit ist das Urlaubsrecht in vielen Unternehmen ein zentrales Gesprächsthema. Welchen Anspruch auf Urlaub haben Arbeitnehmer in Deutschland überhaupt?

Die rechtlichen Grundlagen hierfür finden sich im BUrlG. Nach § 1 dieses Gesetzes hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Darunter versteht man die unwiderrufliche bezahlte Freistellung von der Arbeit zum Zweck der Erholung.

Der Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage in der Woche. Arbeitnehmer haben nach § 3 BUrlG einen jährlichen Mindesturlaub von 24 Tagen bei einer Sechs-Tage-Woche. Bei einer Regelarbeitszeit von fünf Arbeitstagen besteht folglich ein Anspruch auf mindestens 20 Tage Urlaub im Jahr. Nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten entsteht dieser Urlaubsanspruch jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres in voller Höhe.

In der Praxis wird Arbeitnehmern (tarif-)vertraglich meist mehr als der gesetzliche Mindesturlaub gewährt. Dann spricht man vom sog. „Zusatzurlaub“. Für diesen (tarif-)vertraglichen Zusatzurlaub gilt das BUrlG nicht, sodass die Arbeits-/Tarifvertragsparteien hier freier in der Gestaltung sind. Gesetzlicher Mindesturlaub und (tarif-)vertraglicher Zusatzurlaub sind in ihrer rechtlichen Bewertung stets streng zu trennen.

Ab wann darf der Arbeitnehmer diesen Urlaubsanspruch in einem neuen Arbeitsverhältnis geltend machen?

Der Anspruch auf den Erholungsurlaub wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses sukzessive verdient. Gemäß § 4 BUrlG wird der volle Urlaubsanspruch zwar erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Es ist allerdings ein häufig verbreiteter Irrglaube, dass in den ersten sechs Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses überhaupt kein Anspruch auf Erholungsurlaub besteht.

In den ersten sechs Monaten entsteht lediglich kein Anspruch auf den vollen jährlichen Mindesturlaub, sondern ein anteiliger Urlaubsanspruch.

Wie wird dieser anteilige Urlaubsanspruch berechnet?

Gemäß § 5 Abs. 1 lit. a) BUrlG entsteht ein anteiliger Anspruch i. H. v. 1/12 des Jahresurlaubs mit Ablauf eines jeden Beschäftigungsmonats. Berücksichtigt werden muss dabei noch, dass zum einen nur vollendete Beschäftigungsmonate in die Berechnung miteinbezogen werden und zum anderen nach § 5 Abs. 2 BUrlG Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind. Eine Abrundung findet nicht statt.

Um dies an einem Beispiel zu veranschaulichen: Beginnt ein Arbeitnehmer mit einem gesetzlichen Urlaubsanspruch i. H. v. 20 Tagen/Jahr (bei einer 5-Tage-Woche) sein Arbeitsverhältnis zum 1.1.2025, so erwirbt der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten jeweils zum Monatsende einen anteiligen Urlaubsanspruch i. H. v. 1,67 (gerundet 2) Urlaubstagen. Nach vier Monaten steht ihm somit ein Anspruch auf 6,68 (gerundet: 7) Urlaubstagen zu. Ab dem 1.7.2025 erhält der Arbeitnehmer schließlich den vollen Urlaubsanspruch von 20 Tagen. Für den (tarif-) vertraglichen Zusatzurlaub können hiervon abweichende Regelungen vereinbart werden. In der Praxis wird hier ebenfalls häufig eine zeitanteilige Berechnung vereinbart jedoch über das ganze Jahr und ohne, dass der Zusatzurlaub ebenfalls nach sechs Monaten voll entsteht.

Teilzeitbeschäftigten steht der Urlaubsanspruch ebenfalls nicht in voller Höhe zu. Wie berechnet sich dieser anteilige Anspruch im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten?

Das ist so nicht ganz zutreffend. Der gesetzliche Urlaubsanspruch richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigungstage/Woche; nicht nach der Anzahl der Arbeitsstunden. Wenn eine Teilzeitkraft bspw. auf einer 50 %-Stelle arbeitet, die Arbeitsstunden sich aber dennoch auf fünf Tage verteilen – weil sie jeden Tag einen halben Tag arbeitet – hat sie genauso einen gesetzlichen Anspruch auf 20 Tage Erholungsurlaub wie eine Vollzeitkraft. Arbeitet Sie indessen lediglich an drei Tagen in der Woche, besteht – ausgehend von einem Urlaubsanspruch i. H. v. 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche – ein gesetzlicher Urlaubsanspruch i. H. v. 12 Tagen.

Inwieweit bestimmt der Arbeitnehmer seinen Urlaubszeitraum selbst? Kann man als Arbeitgeber die Urlaubswünsche seiner Mitarbeiter aus wichtigem Grund kürzen oder ganz verweigern?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs an die Urlaubswünsche seiner Mitarbeiter gebunden. Nach § 7 Abs. 1 BUrlG darf er einen entsprechenden Wunsch des Arbeitnehmers nur aus dringenden betrieblichen Belangen oder aufgrund kollidierender Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter,

die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, verweigern. In der Praxis reichen Arbeitnehmer regelmäßig ihre Urlaubsanträge ein, die der Arbeitgeber dann im Rahmen dieser gesetzlichen Prüfungsmöglichkeiten bewilligt oder ablehnt. Unter dringenden betrieblichen Belangen versteht man lediglich individuelle Ausnahmesituationen. In Betracht kommen z. B. akute Personalengpässe oder arbeitsintensive Saisonzeiten. Als dringend sind diese Belange insbesondere dann zu verstehen, wenn zum Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitgebers bereits greifbare tatsächliche Anhaltspunkte für eine entsprechende Prognose gegeben sind. Im Hinblick auf die Berücksichtigung der Urlaubswünsche von anderen Mitarbeitern sind die beiderseitigen Interessen abzuwägen. Vor allem soziale Gesichtspunkte wie z. B. eine notwendige Kinderbetreuung spielen eine zentrale Rolle, sodass Schließzeiten von Kitas und Schulferien von schulpflichtigen Kindern besonders ins Gewicht fallen. Aber auch die Erholungsbedürftigkeit, die Betriebszugehörigkeit und die Urlaubsmöglichkeiten des Partners sind unter diesem Aspekt zu würdigen. Eine Abwägung dieser sozialen Aspekte ist jedoch erst dann vorzunehmen, wenn es aufgrund dringender betrieblicher Gründe nicht möglich ist, den betroffenen Arbeitnehmern, die im fraglichen Zeitraum Urlaub beantragt haben, parallel Urlaub zu gewähren. Sofern im Betrieb ein Betriebsrat existiert, unterliegt die Aufstellung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer auch dessen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Kann der Arbeitgeber einen Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückholen oder darf er zunächst gewährten Urlaub auch wieder zurücknehmen?

Nein, der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht aus seinem bereits angetretenen Urlaub zurückholen. Ebenso wenig darf er seine Genehmigung zum Urlaubswunsch des Arbeitnehmers widerrufen. Die Urlaubsgenehmigung ist eine befristete unwiderrufliche Freistellungserklärung. Wäre sie widerruflich läge keine Urlaubsgenehmigung vor; das würde sich widersprechen. Mit der Bewilligung des Urlaubs bzw. mit dem Zugang der Freistellungserklärung ist der Arbeitgeber gebunden.

Wie steht es um die Erreichbarkeit der Arbeitnehmer während ihres Urlaubs?

Es würde dem Erholungszweck zuwiderlaufen, wenn sich Arbeitnehmer während ihres Urlaubs ständig bereithalten müssten. Arbeitnehmer müssen also nicht erreichbar sein. Genau genommen dürfen sie auch nicht erreichbar sein. Auch an dieser Stelle ist zu berücksichtigen, worin der Urlaubsanspruch besteht. Es handelt sich um einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine zeitlich befristete unwiderrufliche bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber muss diesen jährlichen Urlaubsanspruch erfüllen. Wenn ein Arbeitnehmer jedoch erreichbar sein muss, ist er nicht (vollständig) unwiderruflich freigestellt.

Gewährt ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter also bspw. zehn Tage (zwei Wochen) Urlaub, jedoch mit der Maßgabe, dass er für Rücksprachen erreichbar sein muss, kann es sein, dass keine wirksame Freistellungserklärung und damit keine wirksame Urlaubsgewährung vorliegt. Selbst wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in den gesamten zehn Tagen nicht ein einziges Mal kontaktiert, kann die bloße Verpflichtung der Erreichbarkeit dazu führen, dass kein einziger Urlaubsanspruch erfüllt wurde.

Was passiert bei Ablehnung eines Urlaubsantrags – welche Reaktion ist seitens der Arbeitnehmer denkbar?

Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist darauf gerichtet, dass der Arbeitgeber Urlaub – d. h. die befristete unwiderrufliche bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung – gewährt. Hierzu ist eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers erforderlich. Ein Recht auf Selbstbeurlaubung besteht also nicht. Selbst wenn der Anspruch auf die Freistellung besteht und der Urlaubsantrag zu Unrecht abgelehnt wird, stellt eine Selbstbeurlaubung eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Arbeitnehmer machen im Streitfall ggf. ihren Anspruch auf die Freistellung gerichtlich geltend. Ein normales Klageverfahren wird regelmäßig zu lange dauern, da mit einem rechtskräftigen Urteil erst zu rechnen ist, wenn der fragliche Urlaubszeitraum längst abgelaufen ist. In der Regel wird deshalb versucht, den Anspruch nur im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes durchzusetzen.

Welche Fristen gelten für die Geltendmachung und Übertragung von Urlaubsansprüchen? Können Urlaubsansprüche verjähren?

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Das ist die Regel, weil der Erholungszweck des gesetzlichen Urlaubs nur erreicht wird, wenn der Urlaub unterjährig genommen und nicht über mehrere Jahre aufgespart wird. Eine Übertragung in das Folgejahr ist und nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur möglich, wenn der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht genommen werden konnte. Allerdings muss dieser Urlaub dann in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden. Andernfalls verfällt er. Das BAG hat im Jahr 2019 außerdem entschieden, dass den Arbeitgeber eine Mitwirkungsobliegenheit bei der Inanspruchnahme des Urlaubsanspruchs durch den Arbeitnehmer trifft. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auf einen drohenden Verfall seines Urlaubs rechtzeitig hinzuweisen und muss ihn dazu auffordern, den Urlaub vorher zu nehmen. Kommt der Arbeitgeber dieser Hinweissobliegenheit nicht nach, verfällt der Urlaub nicht innerhalb der vorgenannten Fristen.

Der Hinweis des Arbeitgebers muss hinreichend spezifisch und individuell erfolgen. Ein pauschaler Verweis auf den Verfall möglicherweise noch offener

Urlaubsansprüche genügt also nicht. Vielmehr muss der noch offene Urlaubsanspruch konkret beziffert sein und eine entsprechende Aufforderung zur rechtzeitigen Beantragung der restlichen Urlaubstage erfolgen. Zudem muss darauf hingewiesen werden, an welchem Datum es zum Verfall des Anspruchs kommt, sofern die Urlaubstage nicht genommen wurden. Um dem Rechtzeitigkeitserfordernis nachzukommen empfiehlt sich, den Hinweis gegen Ende des dritten Quartals zu erteilen.

Die gesetzlichen Verfallregelungen sowie die Rechtsprechung des BAG zu den Hinweispflichten bezieht sich allerdings lediglich auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Für den (tarif-) vertraglichen Zusatzurlaub können abweichende Vereinbarungen getroffen werden, wie z. B., dass es gar keine Möglichkeit gibt den Urlaub ins Folgejahr zu übertragen. Solche abweichenden Vereinbarungen für den Zusatzurlaub funktionieren jedoch nur, wenn klar zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub differenziert wird. Andernfalls gelten die Regelungen für den gesetzlichen Mindesturlaub gleichsam für den vertraglichen Zusatzurlaub.

Welche Besonderheiten ergeben sich bei Langzeiterkrankten, die ihren Urlaub aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nicht nehmen können?

Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH und anschließend auch des BAG verfällt der Urlaubsanspruch in diesem Fall spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres. Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2025 würde bei einer Langzeiterkrankung also am 31.3.2027 verfallen.

Auch dieser Verfall tritt jedoch im Grundsatz nur dann ein, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungspflicht und damit seiner Hinweissobliegenheit nachkommt. Nun könnte man einwenden, dass der Hinweis den offenen Urlaub zu nehmen bei einem langzeiterkrankten Mitarbeiter sinnlos ist. Allerdings muss man berücksichtigen, dass Arbeitgeber in dem Zeitpunkt in dem die Hinweispflicht entsteht nie sicher wissen, ob der Arbeitnehmer nicht doch wieder gesund wird. Arbeitgeber sollten daher auch langzeiterkrankte Mitarbeiter drauf hinweisen, dass sie ihren offenen Urlaub für den Fall der Gesundung innerhalb der Fristen nehmen müssen, weil er andernfalls verfällt.

Kann der Urlaubsanspruch auch abgegolten und ausbezahlt werden?

Die Auszahlung des gesetzlichen Urlaubs ist nicht möglich. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich lieber seinen Urlaub ausbezahlt haben möchte, anstatt in abzubauen. Urlaub muss „in natura“ gewährt werden, da der verfolgte Zweck, die Erholung und Regeneration von der Arbeitsleistung, durch eine Abgeltung nicht erreicht wird. Urlaubsrecht ist also auch Arbeitsschutzrecht und auf den Arbeitsschutz kann man als Arbeitnehmer auch

nicht verzichten. Gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG kann eine Abgeltung nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, wenn der Urlaub aufgrund dessen ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Der Anspruch auf Erholungsurlaub wandelt sich dann in einen Zahlungsanspruch um.

In Bezug auf einen einzelvertraglichen Zusatzurlaub können Arbeitnehmer und Arbeitgeber aber eine Abgeltung vereinbaren. Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist der Arbeitsvertrag und nicht das BUrlG. Deshalb können die Arbeitsvertragsparteien auch nachträglich vereinbaren, dass der vertragliche Urlaub ausbezahlt und nicht in natura gewährt wird.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt, z. B. an einem grippalen Infekt?

Verfällt sein Urlaubsanspruch trotzdem?

Nein, der Urlaubsanspruch des kranken Arbeitnehmers verfällt nicht. Nach § 9 BUrlG werden die Tage, an denen ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Voraussetzung ist jedoch, dass der die Erkrankung durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird. Zur Erläuterung: Der Urlaub dient der Erholung von der Arbeit. Solange ein Arbeitnehmer krank ist, kann er sich aber von der Arbeit nicht erholen. Der Urlaubszweck ist damit nicht erreicht worden, sodass die auf die Krankheit anfallenden Urlaubstage nicht verbraucht werden. Gleichzeitig besteht für diese Tage auch kein Anspruch auf die Urlaubsvergütung. Die Lohnfortzahlung erfolgt dann aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG.

Besteht ein Unterschied, wenn der Arbeitnehmer die Erkrankung gewissermaßen selbst verschuldet hat, weil er bspw. einer gefährlichen Sportart nachgegangen ist?

Was den Urlaubsanspruch anbelangt besteht kein Unterschied. Egal ob die Krankheit leichtfertig selbst verschuldet wurde oder nicht. In beiden Fällen wird der Erholungszweck während der Krankheitstage gleichermaßen nicht erreicht. Demnach werden in beiden Fällen diejenigen Tage, an denen der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist nicht auf seinen Jahresurlaub angerechnet und keine Urlaubsvergütung gezahlt.

Es kann jedoch sein, dass in einem solchen Fall kein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG besteht. Diese Vorschrift schließt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung ausdrücklich aus, wenn ihn an der Arbeitsunfähigkeit ein „Verschulden trifft“.

Nach der Rechtsprechung des BAG liegt ein solches schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers vor, wenn dieser in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhaltensweisen verstößt. Es kommt also immer auf den Einzelfall an. Grundsätzlich sind natürlich auch gefährliche

Sportarten erlaubt. Es wird hier wohl eher auf die Frage ankommen, wie die Sportart ausgeübt wurde und ob der Arbeitnehmer dabei leichtfertig handelte. Bricht sich ein Arbeitnehmer also beim MTB-Fahren das Bein, wird man kein Verschulden annehmen können. Zieht er sich jedoch eine Kopfverletzung zu, weil er auf einer steilen und unwegsamen Abfahrt keinen Helm getragen hat, dürfte ein Verschulden zu bejahen sein.

Abschließend noch ein Ausblick: Die flexible Arbeitszeitgestaltung erfreut sich weiter großer Beliebtheit. Im Zuge dessen stellt sich die Frage, ob auch eine flexiblere Gestaltung des Urlaubs möglich ist? In diesem Zusammenhang hört man immer häufiger vom sog. „Vertrauensurlaub“. Wie bewerten sie das aus juristischer Sicht?

Zunächst muss man definieren, was man unter „Vertrauensurlaub“ versteht, weil es sich hierbei nicht um einen gesetzlichen Begriff handelt. Gemeinhin wird hierunter verstanden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Urlaub im Arbeitsvertrag nicht näher regeln und der Arbeitgeber auch keinen Urlaub gewährt. Stattdessen soll der Arbeitnehmer völlig frei darüber entscheiden, wann er sich in welchem Umfang Urlaub nimmt. Aus arbeitsrechtlicher Hinsicht halte ich „Vertrauensurlaub“ für sehr problematisch.

Zunächst muss berücksichtigt werden, dass die Regelungen des BUrlG zwingend sind. Hiervon darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Es muss deshalb immer durch den Arbeitgeber sichergestellt werden, dass der Mindesturlaubsanspruch gewährt wird und die Mitarbeiter diesen auch tatsächlich nehmen. Ein Verzicht hierauf ist nicht möglich. Nach der Rechtsprechung des EuGH muss der Arbeitgeber sogar aktiv darauf hinwirken, dass der Urlaub genommen wird. Schon allein deshalb wird man es dem Arbeitnehmer nicht allein überlassen dürfen, wann er in welchem Umfang Urlaub nimmt. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber im Streitfall beweisen muss, dass er den gesetzlichen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auch erfüllt hat. Abgesehen von diesen rechtlichen Risiken, kann „Vertrauensurlaub“ natürlich auch zu erheblichen Spannungen in Teams führen, etwa wenn einige Mitarbeiter starken Gebrauch von dieser Möglichkeit machen, während andere Mitarbeiter viel weniger Urlaub nehmen und damit die großen Urlaubszeiten ihrer Kollegen ausgleichen. Urlaub und dessen gerechte Verteilung sowie die angemessene und faire Verteilung der Arbeit stellen erfahrungsgemäß Themen von wichtiger sozialer Bedeutung innerhalb eines Teamgefüges dar. Schon allein das bloße Gefühl, dass es hier ungerecht zugeht oder eine ungleiche Verteilung stattfindet, kann zu großer Unzufriedenheit führen. Auch aus Gründen der Team- und Mitarbeiterführung, sollte die Urlaubsplanung daher immer fair geregelt und transparent koordiniert werden.

Vielen Dank für das Gespräch!

Teil 1

Aktuelles zum Urlaubsrecht

Das Urlaubsrecht wurde in den letzten Jahren erheblich von der Rechtsprechung des EuGH beeinflusst. Allerdings geht es hier nicht nur um Fragen der Einbringung und der Übertragung des vom Arbeitnehmer (noch) nicht genommenen Urlaubs, vor allem dann, wenn dies über Monate oder noch längere Zeiten aus krankheitsbedingten Gründen nicht möglich sein sollte und in anderen Monaten die Arbeitssituation im Betrieb derart angespannt ist, dass kein Urlaub eingebracht werden kann, sondern auch um die Vertragsgestaltung und die normative Situation beim gesetzlichen wie auch beim Zusatzurlaub, sei es der Vertragliche oder der Tarifliche.

Dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch des BUrlG von 24 Werktagen, was bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage sind, insbesondere in Bereichen, in denen Arbeitskräfte derzeit dringend gesucht sind, betrieblich nicht umgesetzt werden kann, ist Realität, aber auch dann, wenn der Gesamtanspruch um die 30 Tage im Jahr sein soll, ist eine vorteilhafte Vertragsgestaltung für die Zusatz-Urlaubsansprüche ratsam, um so ein Ausufern der Urlaubstage im Übertragungszeitraum zu vermeiden, was zumeist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erheblichen Zahlungen bei der Abgeltung des Urlaubs führen kann.

In diesem Beitrag werden sowohl die Grundlagen des Urlaubsrechts dargelegt wie auch die Möglichkeiten der Vertragsgestaltung bei den übergesetzlichen Urlaubsansprüchen ausgeführt und Hinweise für die optimale Umsetzung in der betrieblichen Praxis gegeben. Dies ist der erste Teil. Teil 2 folgt in der kommenden AuA 12/25.

BESTIMMUNG DER KONKRETEN HÖHE DES ANSPRUCHS

Zu unterscheiden ist in diesem Bereich immer zwischen dem gesetzlichen und dem tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Urlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt gem. § 3 Abs. 1 BUrlG mindestens 24 Werktage. Werktage sind hierbei alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind, also auch die Samstage, Feiertage sind nicht mit einzurechnen. Von Bedeutung ist, dass vom gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, also insbesondere nicht durch eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Eine arbeitsvertragliche Regelung kann sowohl den gesetzlichen als auch den tariflichen Urlaub nur verlängern, nicht hingegen verkürzen.

Werktage und Arbeitstage

Ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der nach Werktagen bemessen ist, muss in Arbeitstage umgerechnet werden, wenn die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist. 24 Werktage entsprechen – auf Arbeitstage bezogen – einem Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Auf diese Weise ist der Anspruch i. S. d. gesetzlichen Mindestanspruchs zu berechnen, wenn der Arbeitnehmer betriebsüblich an Samstagen nicht arbeiten sollte, was in den meisten Branchen so der Fall ist. Das Gleiche gilt, wenn es um höhere tarifliche oder vertragliche Ansprüche gehen sollte. Sofern tariflich oder einzelvertraglich ein höherer Urlaubsanspruch vereinbart ist, ist diese Anspruchsgrundlage für die konkrete Berechnung des Urlaubs maßgeblich. Eine Verweisung auf tarifliche Bestimmungen im Arbeitsvertrag kann durchaus zu Unklarheiten führen – was dann bei vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsverträgen auch eine Frage der Transparenzkontrolle sein kann.

Dies ist von Bedeutung, wenn der Arbeitsvertrag sinngemäß die Klausel enthält, dass sich der Jahresurlaub nach den Bestimmungen des (einschlägigen) Tarifvertrags richtet. Sofern dies so geregelt wird, kann der Arbeitnehmer die Vereinbarung regelmäßig als eine Verweisung auf den gesamten tariflichen Regelungskomplex Urlaub verstehen. Wenn die in Bezug genommenen urlaubsrechtlichen Regelungen des Tarifvertrags bspw. ein (gegenüber dem Grundgehalt) erhöhtes Urlaubsentgelt vorsehen, wird mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags der Arbeitgeber zur Anwendung dieser tariflichen Regelung verpflichtet. Es kann auch sein, dass damit zudem das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld, wenn geregelt, zu leisten ist.

Nach dem Alter differenzierte Urlaubshöhe

Wenn bei neu eingestellten Beschäftigten bei den jüngeren Arbeitnehmern etwas weniger Urlaubstage vereinbart werden als bei solchen, die schon seit Jahren oder Jahrzehnten eine einschlägige Berufserfahrung haben, stellt sich insofern die Frage der Zulässigkeit einer solchen Regelung. Die Vereinbarung kann sich nur auf den übergesetzlichen Urlaub beziehen. Gewährt ein Arbeitgeber (zumeist den) älteren Arbeitnehmern – über dem Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs – jährlich mehr Urlaubstage als den Jüngeren, dann kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig und daher wirksam sein. Dem Arbeitgeber steht bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen ein Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. Ab einem bestimmten Alter ist ein gesteigertes Erholungsbedürfnis nachvollziehbar. Die Grenze von (zumeist) 58 Lebensjahren wird hier als allgemein zulässig angesehen (BAG, Urt. v. 18.11.2014 – 1 AZR 257/13). Eine derartige Regelung ist geeignet, den in § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG beschriebenen Gesetzeszweck zu fördern.

Die Geeignetheit ist nicht deshalb zu verneinen, weil ein gesteigerter Erholungsbedarf unter Umständen nicht vollständig, sondern nur teilweise ausgeglichen werden sollte. In Anbetracht des vom Arbeitgeber bei einer freiwilligen Leistung selbst gesetzten Dotierungsrahmens wäre die Beschränkung auf einen teilweisen Ausgleich durchaus nachvollziehbar und auch zulässig. Diese Grundsätze gelten entsprechend, wenn es um vergleichbare tarifliche Regelungen mit ähnlichem Inhalt gehen sollte, allerdings nur, soweit die tarifrechtliche Regelung insofern noch einen Gestaltungsspielraum für den Arbeitgeber beinhalten sollte, was in der Praxis nicht immer der Fall sein wird.

Urlaubsanspruch bei unterjährigem Arbeitsbeginn – Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. Änderung des Umfangs der Arbeitsleistung

Diese Fallsituationen verursachen mitunter Schwierigkeiten bei der Umsetzung in den Betrieben. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktagen im Kalenderjahr. Die Vorschrift unterstellt eine an sechs Tagen der Kalenderwoche bestehende Arbeitspflicht und gewährleistet unter dieser Voraussetzung einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Wenn die Arbeitszeit auf weniger (oder mehr) als sechs Tage in der Kalenderwoche verteilt ist (was wohl bei der Fünftagewoche die Regelsituation sein wird), dann vermindert (oder erhöht) sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu sichern, ist die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung der für das Urlaubsjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu bestimmen (BAG, Urt. v. 22.1.2019 – 9 AZR 10/17). Die Verknüpfung von Arbeitspflicht und Urlaubstagen ist zwar nicht ausdrücklich geregelt, sie folgt allerdings aus einer an Sinn und Zweck des Urlaubsanspruchs orientierten Auslegung der Bestimmung. Für die Abhängigkeit der Anzahl der Urlaubstage von der Zahl der Tage mit Arbeitspflicht spricht der Erholungszweck des gesetz-

lichen Anspruchs auf den Mindesturlaub. Das Ziel, es dem Arbeitnehmer durch Urlaubsgewährung zu ermöglichen, sich zu erholen, setzt voraus, dass der Arbeitnehmer verpflichtet war, eine Tätigkeit auszuüben.

Problematisch wird es in folgenden Situationen: Die Arbeitsleistung wurde etwa für eine bestimmte Zeit (zunächst) auf geringfügiger Basis erbracht und sodann für die darauf folgende Zeit im Umfang von 35 Stunden in der Woche. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist dann nicht nach der zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung geltenden Arbeitszeitregelung zu bemessen, sondern grundsätzlich bezogen auf das gesamte Urlaubsjahr anhand der arbeitsvertraglichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu berechnen (BAG, Urt. v. 19.3.2019 – 9 AZR 406/17). Wechselt die Anzahl der Arbeitstage unterjährig, dann ist sowohl der gesetzliche Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen wie auch der ggf. zusätzlich vereinbarte vertragliche oder der tarifliche Anspruch. Das erfordert hier, dass die Urlaubsdauer im Kalenderjahr mehrfach berechnet werden muss, für die Zeiträume der unterschiedlichen Wochenarbeitszeit getrennt. Dies ist zwar ein gewisser Aufwand, aber ansonsten kann der genaue Wert des Urlaubs nicht bestimmt werden. Bei der Berechnung ist daher auf die für das gesamte Urlaubsjahr arbeitsvertraglich vorgesehene Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage abzustellen und nicht auf die zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung geltende Arbeitszeitregelung.

Berechnung des Urlaubs bei Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitstage, welche dem Arbeitnehmer in einem Vollzeitarbeitsverhältnis als Urlaub zustehen und die Arbeitstage, an denen der Teilzeitbeschäftigte seine Tätigkeit verrichtet, sind rechnerisch mit der Bildung eines Bruches zu setzen, so dass bei der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl der jeweiligen Urlaubstage geteilt wird und das dann mit der Zahl der für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage in der Woche multipliziert wird.

Dies ist die übliche Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlicher Arbeitszeit arbeitstäglich. Sollte der Teilzeitbeschäftigte jeweils volle Arbeitstage arbeiten, aber nur so viele, wie sich aus der individuell vereinbarten reduzierten Arbeitszeit ergeben, bspw. sechs Tage im Monat, also nicht 40 Stunden in der Woche, wie die Vollzeitbeschäftigten, dann ist der Teilzeitbeschäftigte 48 Stunden im Monat beschäftigt und er hat einen Anspruch auf 8,47 volle Urlaubstage, mithin acht Tage und einen knappen halben Tag Freizeitausgleich.

Urlaub bei Altersteilzeit

Fragen beim Urlaubsanspruch können sich bei Inanspruchnahme der Altersteilzeit – insbesondere in der Freistellungsphase – ergeben. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für den Zeitraum der Altersteilzeit muss grundsätzlich nach § 3 Abs. 1 BUrlG jahresbezogen festgestellt werden, relevant ist die für das gesamte Urlaubsjahr

arbeitsvertraglich vorgesehene Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage. Wenn das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell ausgestaltet sein sollte, dann wird damit eine Vereinbarung über die jährliche Verteilung der Arbeitszeit für den gesamten Zeitraum getroffen. Diese verpflichtet den Arbeitnehmer allein in der Arbeitsphase zur Arbeitsleistung und entbindet ihn in der Freistellungsphase – von vornherein gesehen – von der Arbeitspflicht (BAG, Urt. v. 24.9.2019 – 9 AZR 481/18). Eine spätere Freistellungserklärung ist daher nicht erforderlich. Ausgehend von der in der Vereinbarung getroffenen Verteilung der Arbeitszeit muss die Freistellungsphase bei der Berechnung des Anspruchs nach den allgemeinen Berechnungsgrundsätzen (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage) mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz gebracht werden. Wenn sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres vollziehen sollte, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten zu berechnen (BAG, Urt. v. 19.3.2019 – 9 AZR 406/17). Die Arbeits- und die Freistellungsphase sind dabei gleichermaßen entsprechend der vertraglich vorgesehenen Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berücksichtigen.

Sofern sich der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, steht ihm – weil er nicht mehr arbeiten muss – kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub für diesen Zeitraum zu, wenn sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Jahres ereignen, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der vertraglich vorgesehenen Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen (BAG, Urt. v. 24.9.2019 – 9 AZR 481/18). Gleiches gilt für den zusätzlichen vertraglichen oder tariflichen Urlaub.

URLAUBSEINBRINGUNG

Zur Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs bedarf es grundsätzlich einer Erfüllungshandlung des Arbeitgebers, er ist hierbei gem. § 315 BGB gehalten, nach billigem Ermessen zu entscheiden und nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Bei der Festlegung sind die Wünsche des Arbeitnehmers mit den betrieblichen Belangen und auch den Wünschen der anderen Arbeitnehmer abzustimmen. Wenn der Arbeitnehmer widerruflich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitspflicht freigestellt sein sollte und in der Freistellungsphase der restliche Urlaub eingerechnet werden soll, dann muss dies so ausdrücklich zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden.

Notwendig ist die nicht unter dem Vorbehalt eines Widerrufs stehende Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht, nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt selbstbestimmt zu nutzen. Das ist nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung damit rechnen muss, wieder zur Arbeit gerufen zu werden (BAG, Urt. v. 19.5.2009 – 9 AZR 433/08). Lediglich bei einer unwiderruflichen Freistellung kann daher die Einbringung des restlichen Urlaubs ohne eine Vereinbarung in Betracht kommen.

Widerrufliche Freistellungen und Urlaubseinbringung

Eine (lediglich) widerrufliche Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht ist nicht geeignet, den Urlaubsanspruch zu erfüllen. Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs ist daher eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers erforderlich; nur diese kann das Erlöschen des Urlaubsanspruchs bewirken, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber ihn zum Zweck des selbstbestimmten Erholungsurlaubs von der Arbeitspflicht freistellen will. Das kann auch dadurch geschehen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche von der Arbeit freistellt. Notwendig ist allerdings die endgültige, nicht unter dem Vorbehalt eines Widerrufs stehende Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht. Nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt selbstbestimmt zu nutzen. Das ist nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung jederzeit damit rechnen müsste, wieder zur Arbeit gerufen zu werden (BAG, Urt. v. 19.5.2009 – 9 AZR 433/08).

Bei einer unwiderruflichen Freistellung kann die Einbringung des restlichen Urlaubs daher ohne eine ausdrückliche Vereinbarung in Betracht kommen. Mit der Bestimmung der zeitlichen Lage der Arbeitsleistung wird zugleich auch die Zeit bestimmt, während derer ein Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat. Diese Festlegungen unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO, welches es dem Arbeitgeber ermöglicht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach

- Zeit,
- Art und
- Ort

nach billigem Ermessen i. S. v. § 315 Abs. 3 BGB zu bestimmen.

Verbindliche Festlegung des Urlaubszeitraums?

Sofern die Festlegung des Urlaubszeitpunkts im Einzelfall nicht der Billigkeit entsprechen sollte, weil die Interessen des Arbeitnehmers nicht angemessen berücksichtigt wurden, ist sie gem. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB für den Arbeitnehmer unverbindlich. Der Arbeitnehmer kann gegen die Festsetzung Klage erheben und entscheiden lassen, in welchem Zeitraum der Urlaub genommen wird. Hieraus folgt, dass der Arbeitnehmer in derartigen Fällen stets gehalten ist, die Festlegung des Urlaubs im Klageweg herbeizuführen, was auch im Wege der einstweiligen Verfügung geschehen kann, wenn Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund vorhanden sind. Es ist nicht unbillig, wenn der Arbeitgeber für die gesamte Belegschaft einheitlich Urlaub einführt. Bei der Festlegung des Betriebsurlaubs ist der Betriebsrat – wenn vorhanden – über ein zwingendes Mitbestimmungsrecht i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG beteiligt.

Urlaubsanspruch bei Homeoffice und mobiler Arbeit

Bei diesen beiden Arbeitsbereichen ist zu beachten, dass die Arbeitszeit genau aufgezeichnet wird, um Streitigkeiten darüber zu vermeiden, wie lange gearbeitet und an welchen Tagen Urlaub eingebracht wurde. Auch hier ist maßgeblich, dass der Urlaub vom Arbeitnehmer beantragt und genommen werden muss, damit er eingebracht werden kann. In Zeiten, zu denen die Arbeiten im Homeoffice oder bei mobiler Arbeit weniger sind oder möglicherweise (bereits) so wenig, dass sich die Arbeit an einem Tag „kaum rechnet“, ist davon auszugehen, dass diese Umstände zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehören und von ihm an Tagen, an denen nicht gearbeitet wurde, nicht einfach Urlaub eingetragen werden kann.

EINBRINGUNG UND ÜBERTRAGUNG DES URLAUBS – GESETZLICHER, VERTRAGLICHER UND TARIFLICHER ANSPRUCH

Übertragungszeiträume

Der Jahresurlaub wird grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu beantragen und einzubringen sein, wenn nicht dringende betriebliche Gründe oder solche in der Person des Arbeitnehmers eine Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres erfordern, § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG. Dies kann aufgrund einer eingetretenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers der Fall sein, so dass der Urlaubsanspruch eines Jahres im bestehenden Umfang zunächst in das nächste Jahr übertragen wird. Die Regelung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG bestimmt, dass der Urlaub in diesem Fall bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden muss, wenn der Arbeitnehmer aber auch während dieses Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war und damit den Urlaub nicht nehmen konnte, wäre nach dieser gesetzlichen Regelung der Urlaubsanspruch danach verfallen.

Diese Rechtsfolge verstößt nach Ansicht des EuGH (Urt. v. 20.1.2009 – C 350/06) gegen das Europäische Unions-

recht und die aktuelle Rechtsprechung des BAG legt die Bestimmung des § 7 Abs. 3 und Abs. 4 BUrlG daher im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung so aus, dass bei einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. März des Folgejahres – also während des Übertragungszeitraums – kein Verfall mehr eintreten kann. Allerdings bewirkt dies nicht, dass der Urlaubsanspruch unbegrenzt – über mehrere Jahre hinweg – weiter übertragen wird. Wenn dem so ist, kommen dann auch im Folgejahr wieder die gesetzlichen Regelungen nach § 7 Abs. 3 BUrlG zur Anwendung, was bedeutet, dass der Anspruch wiederum als befristet anzusehen ist.

Die Bestimmung des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG bezieht sich nicht nur auf den für das laufende Jahr neu entstandenen Urlaub, sondern ebenso auf den (etwa) wegen einer längeren Erkrankung übertragenen Urlaub aus dem Vorjahr/den Vorjahren. Mit dem Argument, der Arbeitgeber hätte in dieser Zeit ohnehin – etwa wegen der vielen Arbeit – keinen Urlaub bewilligt, kann kein anderes Ergebnis herbeigeführt werden. Soweit der Arbeitnehmer hier vermuten sollte, dass der Arbeitgeber diesen Urlaub sicherlich nicht genehmigt hätte, kann diese Vermutung einem etwaigen Verfall des Urlaubs nicht entgegenstehen. Der Arbeitgeber hätte – wenn der Urlaub beantragt worden wäre – die Urlaubswünsche verbindlich berücksichtigen müssen.

Rechtsprechung des EuGH und BAG – Relevanz für den gesetzlichen Urlaub und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Aufgrund der Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 88/2003/EG ist § 7 Abs. 3 BUrlG zwar unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Die unionsrechtskonforme Auslegung hat allerdings zur Folge, dass der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzutritt und damit erneut dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterfällt. Wenn die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des

AuA-Digital

2 Monate kostenlos testen



Jetzt 2 Monate AuA testen und danach viele Vorteile genießen!

Zugriff auf sämtliche Premium-Artikel

Online-Zugang zum Archiv/E-Paper

Bis zu 20 Prozent auf Online-Schulungen

Wöchentliche Fach-News per E-Mail

Kongress Arbeitsrecht: 200 Euro Rabatt



aue-online.de/abo

zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres fortbestehen sollte – also 15 Monate nach Ablauf des Jahres, in dem der Urlaub entstanden ist – erfordert das Unionsrecht grundsätzlich keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs (BAG, Urt. v. 16.10.2012 – 9 AZR 63/11). Der zunächst für maximal 15 Monate aufrechterhaltene Urlaubsanspruch erlischt daher regelmäßig zu diesem Zeitpunkt; die unionsrechtskonforme Auslegung hat allerdings nur zur Folge, dass der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzutritt und damit erneut dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterfällt.

Zu beachten ist, dass die aktuelle Rechtsprechung nur den gesetzlichen Mindestanspruch und den gesetzlichen Zusatzanspruch für schwerbehinderte Arbeitnehmer betrifft, aber nicht den zusätzlichen arbeitsvertraglich vereinbarten Urlaub und zumeist auch nicht den zusätzlichen tariflichen Urlaub, der über dem gesetzlichen Mindestanspruch liegt. Letztgenanntes hängt von der Auslegung der jeweiligen tariflichen Bestimmung ab – trifft sie diesbezüglich eine eigenständige Regelung oder ist dies nicht der Fall?

Bei dieser Problematik ist der Wortlaut der tariflichen Regelung in Betracht zu ziehen. Wenn in ihr geregelt sein sollte, zu welchem Zeitpunkt der zusätzliche tarifliche Anspruch eines Jahres verfallen sollte, dann ist anzunehmen, dass der (zusätzliche) tarifliche Urlaub anderen Befristungsregelungen folgt als das BUrlG sie in § 7 Abs. 3 BUrlG für den gesetzlichen Mindesturlaub vorsieht. Allein der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien gegenüber dem BUrlG eigenständige Tarifbestimmungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Anspruchs auf Mehrurlaub getroffen haben, lässt allerdings noch nicht darauf schließen, dass auch die gesetzlichen Mitwirkungsobliegenheiten abweichend geregelt werden sollten. Der dem Gleichlauf der Urlaubsansprüche entgegenstehende Regelungswille muss sich auf den konkreten Regelungsgegenstand beziehen. Wenn daher abweichend von § 7 Abs. 3 BUrlG ein Fristensystem vorgegeben ist, welches den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs am 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres auch in den Fällen vorsieht, in denen der Arbeitnehmer durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, muss von einer eigenständigen Regelung ausgegangen werden. Die Befristung des Anspruchs auf den tariflichen Mehrurlaub ist regelmäßig nicht von der Erfüllung der für den gesetzlichen Mindesturlaub bestehenden Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers abhängig (BAG, Urt. v. 9.3.2021 – 9 AZR 310/20).

Die Rechtsprechung des EuGH und des BAG ist ausdrücklich ergangen zum gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen, was bei der Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstage sind. Daher ist hier in der Praxis die Frage zu klären, wie es sich diesbezüglich beim zusätzlichen tariflichen, vertraglichen oder auch nach betrieblicher Übung bzw. dem Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitnehmer zusätzlich zustehenden Urlaub verhält. Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, welche den Anspruch auf den Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Dies gilt auch für Arbeitsvertragsparteien, weil die Vereinbarung von mehr Urlaubstagen als den gesetz-

lichen des BurlG eine Regelung zugunsten der Arbeitnehmer ist. Dies schließt die Regelungsbefugnis mit ein, zu bestimmen, dass der tarifliche oder auch der vertragliche Mehrurlaub am Ende des Jahres oder des Übertragungszeitraums verfällt, ohne dass der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten – also den Hinweis auf den Verfall des Urlaubs, wenn er nicht genommen wird – nachkommen muss. Für den vertraglich zusätzlich vereinbarten übergesetzlichen Urlaub wird im Zweifelsfall der Standpunkt zu vertreten sein, dass dann, wenn keine anderslautenden Regelungen getroffen wurden, von einem Gleichlauf auszugehen ist. Für einen Regelungswillen, wonach der vertragliche Zusatzurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat, müssen auch hier – wie im tariflichen Bereich – eindeutige Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen diese, ist auch hier von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 321/16).

Das BAG (Urt. v. 20.2.2022 – 9 AZR 40119) vertritt den Standpunkt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann nach § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen und ihn auch ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch nicht genommen hat. Wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung gehindert gewesen sein sollte, wird angenommen, dass § 7 Abs. 3 BUrlG nach der Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011 (C-214/10) so zu verstehen ist, dass die gesetzliche Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen. Ob hierzu der EuGH einen anderen Standpunkt vertreten sollte – etwa die Zeit bis zum Eintritt der Verjährung nach deutschem Recht (drei Jahre) ist derzeit (noch) umstritten.

Der Anspruch schwerbehinderter Menschen auf Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX unterliegt zwar nicht den unionsrechtlichen Vorgaben, der Gesetzgeber kann Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs sind allerdings nach dem Grundsatz der urlaubsrechtlichen Akzessorietät auf den Anspruch schwerbehinderter Menschen auf Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX anzuwenden. Daraus folgt, dass der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich die rechtlichen Vorgaben des gesetzlichen Mindesturlaubs gemeinsam hat (BAG, Urt. v. 30.1.2023 – 9 AZR 143/21).

Tarifliche Mehrurlaubsansprüche

Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, welche den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Diese Regelungsbefugnis schließt auch die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs ein. Sie umfasst sowohl ein Abweichen von der 15-monatigen Verfallsfrist bei einer Langzeiterkrankung als auch die Voraussetzungen, unter denen die Verfallsfristen in Gang gesetzt werden. Für einen Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, den tariflichen Mehrurlaub abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen allerdings im Wortlaut der Norm deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Wenn diese in ausdrücklicher oder sonstwie klarer Formulierung nicht vorhanden sein sollten, dann ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen (BAG, Urt. v. 25.7.2023 – 9 AZR 285/22). Den Tarifvertragsparteien steht es auch frei, zu regeln, dass der tarifliche Mehrurlaub nur teilweise mit dem gesetzlichen Mindesturlaub synchron laufend geregelt wird (etwa bis insgesamt 28 Tage Urlaub) und teilweise (29 Tage Urlaub und mehr) abweichend zu regeln. Der eigenständige, dem Gleichlauf von Mindest- und Mehrurlaub entgegenstehende Regelungswille muss sich deshalb auf den jeweiligen Sachverhalt beziehen, hier also sowohl auf die Länge der Verfallsfrist als auch auf die Rechtsfolgen der Nichtbeachtung der Mitwirkungsobliegenheiten bei langanhaltender oder häufig auftretender Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Es genügt allerdings nicht, wenn in einem Tarifvertrag (lediglich) von den Regelungen des BUrlG abgewichen wird, die mit den betreffenden Regelungen nicht in einem inneren Zusammenhang stehen, das heißt, die tarifliche Regelung muss uneingeschränkt verständlich sein.

Tilgung von Urlaubsansprüchen bei nicht vorhandener Tilgungsbestimmung des Arbeitgebers

Hier geht es um Schreiben an den Arbeitnehmer mit etwa folgendem Inhalt: „Sie haben derzeit noch (...) Urlaubstage aus dem Urlaubsjahr (...), welche in das laufende Urlaubsjahr übertragen wurden und die Sie noch nicht beantragt haben. Wir weisen darauf hin, dass dieser übertragene Urlaub spätestens bis einschließlich (...) abgewickelt sein muss. Übertragener Urlaub, den Sie nicht rechtzeitig vor dem (...) genommen haben, verfällt am (...).“ Sodann erklärt der Arbeitgeber, die im betreffenden Jahr in Anspruch genommenen Urlaubstage wären zunächst auf den gesetzlichen Urlaub einschließlich des Zusatzurlaubs nach § 208 SGB IX anzurechnen, so dass noch ein Anspruch auf die errechneten Tage Urlaub besteht; der den gesetzlichen Urlaub übersteigende Tarifurlaub/Urlaub von (...) Tagen verfällt zum errechneten Datum.

Bei dem Schreiben wird nicht zwischen den möglichen Arten des Urlaubs hinreichend genau unterschieden; bei Ansprüchen auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, des Tarifurlaubs und des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte handelt es sich um verschiedene Streitgegenstände. Diesen liegen

eigenständige, auf unterschiedlichen Lebenssachverhalten beruhende Anspruchsvoraussetzungen zugrunde. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub setzt nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus, die Ansprüche auf Tarifurlaub und den Zusatzurlaub bestehen dann, wenn weitere Punkte erfüllt sind, also die Anwendbarkeit des Tarifvertrags gegeben ist und/oder bei Bestehen einer Schwerbehinderung. Soweit sich der gesetzliche Mindesturlaub und Tarifurlaub überschneiden sollten, liegt eine Anspruchskonkurrenz vor (BAG, Urt. v. 1.3.2021 – 9 AZR 353/21; v. 28.3.2023 – 9 AZR 488/21). Wenn dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr auf unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen beruhende Ansprüche auf Erholungsurlaub zustehen, für die differenzierte Regelungen gelten, handelt es sich um selbständige Urlaubsansprüche.

Wenn der Arbeitgeber keine Tilgungsbestimmung nach § 366 Abs. 1 BGB vornehmen sollte, dann ist die in § 366 Abs. 2 BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge heranzuziehen, was zur Folge hat, dass zuerst (alle) gesetzlichen Urlaubsansprüche und erst dann die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaubsansprüche erfüllt werden, um systemwidrige und dem hypothetischen Parteiwillen widersprechende Ergebnisse zu vermeiden. Ohne entsprechende Anpassung würde die Anwendung der Auslegungsregel des § 366 Abs. 2 BGB wohl eindeutig dazu führen, dass der übergesetzliche Teil eines Tarifurlaubs, der – anders als der gesetzliche Mindesturlaub – frei geregelt werden und deshalb gegenüber dem gesetzlichen Mindesturlaub unter „geringeren“ Voraussetzungen erlöschen kann, die „geringere Sicherheit“ bieten und folglich zuerst getilgt werden.

Der nach § 13 BUrlG unabdingbare und besonders geschützte Mindesturlaub bildet das nicht unterschreitbare Grunderholungsbedürfnis eines jeden Arbeitnehmers ab. Diesen Mindestanforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung soll im Zweifel mit den vorrangig gewährten Urlaubstagen nachgekommen werden, bevor der durch Arbeits- oder Tarifvertrag zusätzlich eingeräumte Urlaub gewährt wird. Aufgrund seiner urlaubsrechtlichen Akzessorietät gilt Entsprechendes für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen, der zusammen mit dem Erholungsurlaub aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG den Mindesturlaubsanspruch für diese Personengruppe bildet.

Einzelvertraglich vereinbarte übergesetzliche Zusatzansprüche

Hierunter fallen alle Regelungen, welche eine Bestimmung über dem gesetzlichen bzw. bei Schwerbehinderten über deren Zusatzurlaub liegen, soweit die Materie nicht ohnehin durch eine – auf das Arbeitsverhältnis anwendbare – tarifliche Regelung bestimmt sein sollte. Dann wäre eine vertragliche (gleichlautende) Regelung überflüssig. In der vertraglichen Regelung des Zusatzurlaubs kann vom Arbeitgeber frei bestimmt werden, bis wann dieser Teil des Urlaubs genommen sein muss, damit er nicht verfällt. Dass die Regelung klar und verständlich sein muss, ist nicht nur für vorformulierte Arbeitsverträge (wegen der Transparenzkontrolle nach AGB-Recht) erforderlich. Klar muss zum Ausdruck kommen, wie viele Tage der übergesetzliche vertragliche Zusatzurlaub im Urlaubsjahr erfasst und binnen welcher

Zeit er eingebracht und genommen werden muss. Da dieser Teil des Urlaubs eine zusätzliche und eindeutig keine gesetzlich zwingende Leistung des Arbeitgebers ist, kann dieser auch frei darüber bestimmen, ab wann dieser Bestandteil des jährlichen Urlaubs verfallen wird. Üblich ist es in der Praxis, diesen Urlaub hinsichtlich der Übertragungsmöglichkeit (frühestens) auf den 31. März oder auch auf das Ende eines der folgenden Monate des Folgejahres zu fixieren. Wie hier in der betrieblichen Praxis verfahren wird, kann bei einer Neueinstellung auch davon abhängen, mit welcher Kontinuität das Bestehen des Arbeitsverhältnisses bereits bei der Einstellung eingeschätzt wird. Insbesondere bei dringend benötigten Fachkräften, welche bei der Einstellung und in den ersten Monaten der Arbeitsleistung einen positiven und sehr motivierten Eindruck hinterlassen, kann sich eine längere Übertragsfrist beim vertraglichen Zusatzurlaub positiv auf die Betriebstreue auswirken. Der Arbeitnehmer weiß, dass ihm auch in den kommenden Jahren, sollte er einmal für Monate wegen gesundheitlicher Probleme arbeitsunfähig sein, der vertragliche Zusatzanspruch zumindest für einige Zeit erhalten bleibt und dieser dann noch eingebracht werden kann. Das kann entweder für den 30. Juni des Folgejahres oder auch für den 31. Dezember als zeitliche Begrenzung für die Einbringung des vertraglich vereinbarten Zusatzurlaubs sprechen.

Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Arbeit auf Abruf

Der Begriff der Arbeit auf Abruf ist nicht feststehend, regelmäßig ist davon erfasst, dass der Arbeitgeber je nach Auslastung und Anfall kurzfristig bestimmt, wie die Arbeitszeiten konkret sind. Als Abrufarbeit wird ein Arbeitszeitmodell bezeichnet, bei welchem die Dauer der Arbeitszeit innerhalb des bestimmten Zeitraums nicht festliegt, der Arbeitgeber konkretisiert die Arbeitszeit bei Bedarf, wann die Arbeit zu erbringen ist. Der Arbeitsvertrag regelt hier zumeist nur die Höhe des Entgeltes pro geleistete Einheit. Damit besteht zwar ein Arbeitsverhältnis, der Arbeitnehmer kann über erhebliche Zeit nicht in Anspruch genommen werden und erhält dann auch kein Entgelt und für die Zeit der Nichtinanspruchnahme entsteht ebenfalls kein Urlaubsanspruch. Im Arbeitsvertrag muss hier verpflichtend eine wöchentliche und tägliche Mindestarbeitszeit geregelt sein, sofern diese Vereinbarung fehlen sollte, gilt eine Wochenstundenzahl von 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG).

Wenn es an der vertraglichen Festlegung der täglich zu leistenden Arbeitszeit fehlen sollte, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt (§ 12 Abs. 2 TzBfG). In Tarifverträgen können für die Abrufarbeit vom Gesetz abweichenden Regelungen geschaffen werden, auch solche, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind (§ 12 Abs. 3 TzBfG). Die vereinbarte Mindestarbeitszeit ist auch dann zu vergüten, wenn der

Arbeitgeber nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmer zu beschäftigen. Nach diesen Kriterien der Bemessung der Arbeitszeit folgt dann auch der Umfang des gesetzlichen oder vertraglichen Urlaubs.

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit Null

Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage oder noch längerer Zeiträume (Kurzarbeit null, etwa für zwei Monate) führt nach der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 30.11.2021 – 9 AZR 255/21) zur Erforderlichkeit einer Neuverteilung der Arbeitszeit, infolge deren der Urlaub entsprechend § 3 Abs. 1 BUrlG auch neu zu berechnen ist. Die aufgrund der Kurzarbeit vollständig ausgefallenen Arbeitstage sind bei der Berechnung des Urlaubsumfangs nicht den Zeiten mit einer Arbeitspflicht gleichzusetzen. Das Unionsrecht gestattet die Anwendbarkeit des Grundsatzes der zeitanteiligen Berechnung bei der Berechnung der Urlaubstage auf Fälle der Kurzarbeit auch dann, wenn die Kurzarbeit nicht individualvertraglich, sondern durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt wurde. Wenn die Kurzarbeit hiermit eingeführt werden sollte, dann müssen die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten derart deutlich geregelt sein, dass sie für den Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Dazu sind mindestens die Bestimmungen von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich.

ARBEITNEHMERBEGRIFF IM URLAUBSRECHT – FREMDGESCHÄFTSFÜHRER EINER GMBH

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH kann Arbeitnehmer i. S. d. BUrlG sein. Wenn der Fremdgeschäftsführer eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit – etwa von 8.00 bis 17.00 Uhr – einzuhalten hat und beschrieben wird, welche konkreten Aufgaben zu erledigen sind und etwa wöchentlich die arbeitsmäßigen Aktivitäten nachzuweisen sind, dann sind dies Indizien für die Arbeitnehmer-eigenschaft (BAG, Urt. v. 25.7.2023 – 5 AZR 431/22). Auszugehen ist hier von dem allgemeinen nationalen und nicht von dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff (zum Status von Geschäftsführern nach der Verordnung (EG) Nr. 44/2001: EuGH, Urt. v. 10.9.2015 – C-47/14). Die Frage des Zugangs zu den Arbeitsgerichten und der Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der nationalen Gerichte fällt allerdings nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts. Der Regelung des § 5 Abs. 1 ArbGG liegt keine unionsrechtliche Bestimmung zugrunde. Dadurch wird dem Dienstverpflichteten ein ggf. unionsrechtlich vermittelter Schutz nicht versagt. Der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff ist in Bereichen, in denen Unionsrecht anzuwenden ist, das nicht auf den Arbeitnehmerbegriff des nationalen Rechts verweist, unabhängig davon zu beachten, ob der Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitsachen oder den ordentlichen Gerichten geführt wird (BAG, Urt. v. 8.2.2022 – 9 AZB 40/21).

Der Arbeitnehmerbegriff im Rahmen der Richtlinie 2003/88/EG ist anhand objektiver Kriterien zu definieren, welche das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Als „Arbeitnehmer“ ist jeder anzusehen, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (EuGH, Urt. v. 26.3.2015 – C-316/139). Nach der Rechtsprechung des EuGH ist es nicht ausgeschlossen, dass das Mitglied eines Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft „Arbeitnehmer“ nach Unionsrecht ist, selbst wenn der Grad der Abhängigkeit oder Unterordnung eines Geschäftsführers bei der Ausübung seiner Aufgaben geringer ist als der eines Arbeitnehmers i. S. d. üblichen Definition des deutschen Rechts. Die Eigenschaft als „Arbeitnehmer“ gemäß dem Unionsrecht hängt von den Bedingungen ab, unter denen das Mitglied des Leitungsorgans bestellt wurde, der Art der ihm übertragenen Aufgaben, dem Rahmen, in dem diese Aufgaben ausgeführt werden, dem Umfang der Befugnisse des Mitglieds und der Kontrolle, der es innerhalb der Gesellschaft unterliegt, sowie der Umstände, unter denen es abberufen werden kann. Die vertragliche Festlegung der Arbeitszeit und die Konkretisierung der zu erbringenden Dienste sprechen in derartigen Situationen für eine Arbeitnehmereigenschaft.

URLAUBSANSPRÜCHE UND TOD DES ARBEITNEHMERS

Der Urlaubsanspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers ging nach der vormaligen Rechtsprechung mit dem Tod unter und konnte sich nicht in einen Abgeltungsanspruch i. S. v. § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln. Urlaubsansprüche kamen zum Erlöschen – auch wenn sie bereits zu Lebzeiten des Arbeitnehmers bei Gericht streitig geworden sein sollten – wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endete (BAG, Urt. v. 12.3.2013 – 9 AZR 532/11). Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 12.6.2014 – C-118/13) hat sich der Anspruch der Erben auf Abgeltung der vom verstorbenen Arbeitnehmer nicht genommenen Urlaubstage geändert; Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG ist nach der Ansicht des EuGH dahingehend auszulegen, dass er staatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub erlischt, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Eine solche Abgeltung kann nicht davon abhängen, dass vor dem Tod ein Urlaubsantrag gestellt wurde.

Dem hat sich das BAG angeschlossen (BAG, Urt. v. 22.1.2019 – 9 AZR 149/17). Auf den Erben des Arbeitnehmers gehen die Ansprüche auf finanzielle Abgeltung nicht genommener Urlaubstage gem. § 1922 Abs. 1 BGB, § 7 Abs. 4 BUrlG über. Mit dem Tod des Arbeitnehmers wird der Urlaubsabgeltungsanspruch fällig und der Anspruch des Erben unterliegt einer möglicherweise auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren tariflichen Ausschlussfrist. Der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang nicht verpflichtet, auf dieses Formerfordernis hinzuweisen. Dies bedeutet für den oder die Erben, dass der Anspruch der Erben des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nach einer anwendbaren Ausschlussfrist verfallen kann, wenn er nicht rechtzeitig geltend gemacht wird, sofern die Ausschlussfrist den Urlaubsabgeltungsanspruch erfasst und der Arbeitnehmer sie aufgrund bestehender Tarifgebundenheit bei seinem Fortleben zur Meidung des Verfalls des Anspruchs hätte wahren müssen. Der Abgeltungsanspruch der Erben entsteht mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird grundsätzlich in diesem Zeitpunkt fällig.

URLAUBSANSPRUCH UND AUSSCHLUSSFRISTEN

Solange es um den Urlaubsgewährungsanspruch geht, fällt die Frage, bis zu welchen Zeiten der Urlaub genommen und eingebracht werden kann, unter die im Urlaubsrecht geregelten Grundsätze. Der Anspruch auf Gewährung des Urlaubs kann daher nicht nach der Ausschlussfristenregelung eines Arbeitsvertrags oder auch eines Tarifvertrags verfallen. Sollte der Arbeitgeber gegenüber Urlaubsabgeltungsansprüchen dennoch diese Einwendungen erheben, dann geht dies ins Leere.

Eine Ausnahme gilt lediglich für den Urlaubsabgeltungsanspruch, dieser ist ein reiner Geldanspruch. Er kann daher durchaus als ein Geldanspruch Ausschlussfristen unterliegen. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch die vom EuGH vorgenommene Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG entgegen (BAG, Urt. v. 22.1.2019 – 9 AZR 149/17; v. 18.9.2018 – 9 AZR 162/18). Wenn aus dem Urlaubsgewährungsanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein finanzieller Abgeltungsanspruch werden sollte, ist der Arbeitnehmer gehalten, die maßgeblichen tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen (zumindest, wenn diese wirksam sein sollten, was in den meisten Fällen eine Frage der AGB-Kontrolle ist) einzuhalten (BAG, Urt. v. 22.12.2019 – 9 AZR 532/18).



Dr. Ewald Helml

Direktor des ArbG Rosenheim
a. D. und Dozent für Arbeitsrecht bei der Referendarausbildung sowie Autor zahlreicher Veröffentlichungen

Teil 2

Aktuelles zum Urlaubsrecht

Das Urlaubsrecht wurde in den vergangenen Jahren erheblich von der Rechtsprechung des EuGH beeinflusst. In diesem Beitrag werden sowohl die Grundlagen des Urlaubsrechts dargelegt, wie auch die Möglichkeiten der Vertragsgestaltung bei den übergesetzlichen Urlaubsansprüchen ausgeführt und Hinweise für die optimale Umsetzung in der betrieblichen Praxis gegeben. Dies ist der zweite Teil. Teil 1 lesen Sie in AuA 11/25, S. 32 ff.

HINWEISPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Standpunkt der Rechtsprechung

Der EuGH hat zur Hinweispflicht entschieden (EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-629/16), dass die Richtlinie 2003/88/EG über Aspekte der Arbeitszeitgestaltung dahingehend auszulegen ist, dass sie einer Regelung in einem Staat der EU entgegensteht, wenn sie dazu führt, dass der Arbeitnehmer, der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, die ihm nach dem Unionsrecht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, und zwar automatisch und ohne Prüfung der Frage, ob er vom Arbeitgeber etwa durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wahrzunehmen. Damit ist die Hinweispflicht des Arbeitgebers erfasst, den Arbeitnehmer darauf aufmerksam zu machen, dass dann, wenn er den Resturlaub nicht bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nimmt, er damit rechnen muss, dass der Urlaub verfällt und der Arbeitgeber sich dann auch darauf berufen kann. Nur dann, wenn dies vom Arbeitgeber so umgesetzt wurde, darf der Verfall des Urlaubs vorgesehen werden. Dem hat sich das BAG uneingeschränkt angeschlossen (vgl. etwa BAG, Urt. v. 9.2.2019 – 9 AZR 423/16).

Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG) erlischt daher bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG lediglich dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 und Satz 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus

freien Stücken nicht genommen hat. Aus Gründen der Beweissituation sind die Arbeitgeber gehalten, diesen Hinweis dem Arbeitnehmer schriftlich und so präzise formuliert zu erteilen, dass er genau weiß, um was es geht. Regelmäßig reicht es nicht aus, wenn eine derartige Klausel standardmäßig in den Lohnabrechnungen aufgedruckt wird, ohne konkreten Bezug zu den Ansprüchen des jeweiligen Urlaubsjahrs. Ob der Arbeitgeber das Erforderliche getan hat, um seinen Mitwirkungsobliegenheiten zu genügen, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden; die Darlegungs- und Beweislast trägt der Arbeitgeber.

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, dann ist der Urlaubsanspruch für das jeweilige Urlaubsjahr unabhängig vom Vorliegen eines Übertragungsgrundes nicht gem. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG an das Urlaubsjahr gebunden, dann tritt der am 31.12. des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1.1. des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten sodann insgesamt die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. § 7 Abs. 3 BUrlG. Für einen vertraglich zusätzlich vereinbarten übergesetzlichen Urlaub kann im Zweifelsfall der Standpunkt vertreten werden, dass dann, wenn keine anderslautenden Regelungen getroffen wurden, von einem Gleichlauf auszugehen ist. Für einen Regelungswillen der Arbeitsvertragsparteien, wonach der vertragliche Zusatzurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat, müssen auch hier – genauso wie im tariflichen Bereich – deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist ebenfalls von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 321/16).

Situation im gekündigten Arbeitsverhältnis

Beendet der Arbeitgeber den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Ausspruch einer Kündigung, dann bedarf es zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten ebenfalls einer Erklärung, dass er dazu bereit ist, dem Arbeitnehmer auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bezahlten Urlaub zu gewähren. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber bereit wäre, ihm trotz der Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch eine entsprechende Freistellungserklärung und die Zahlung des Urlaubsentgelts vor Antritt des Urlaubs oder eine Zahlungszusage vorbehaltlos bezahlten Urlaub zu gewähren (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 321/16). Hat der Arbeitgeber den Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31.12. des Urlaubsjahres nicht gewährte oder verfallene Urlaub zum Urlaubsanspruch des neuen Jahres hinzu, der am 1.1. des Folgejahres entsteht. Für diesen Anspruch gelten – wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch – die Regelungen des § 7 BUrlG. Der Arbeitgeber kann das weitgehende Kumulieren von Urlaubsansprüchen der Arbeitnehmer aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, indem er den Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt. Sofern der Arbeitnehmer den kumulierten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr nicht wahrnehmen sollte, obwohl es ihm möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 423/16).

Handlungsempfehlung

Dem Arbeitgeber ist daher zu empfehlen, rechtzeitig im Urlaubsjahr deutlich auf den bestehenden Resturlaub und die gesetzliche Rechtsfolge des Verfalls zum Jahresende hinzuweisen. Dies hat – schon aus Beweisgründen – schriftlich zu erfolgen und mit einem separaten und eindeutig formulierten Schreiben, und nicht etwa „nur“ im Rahmen eines Vermerks auf einer Lohnabrechnung oder in einer Form, die vom Arbeitnehmer nicht unbedingt als eine „wichtige Mitteilung“ aufgefasst werden könnte. Zusätzlich muss der Arbeitgeber dann die Urlaubsnahme auch tatsächlich ermöglichen. Sie darf nicht – wie auch immer geartet – „erschwert“ werden, etwa durch den Hinweis an den Arbeitnehmer, „das wäre wohl so, wenn er denn unbedingt darauf bestehe ...“.

ZUSATZURLAUB FÜR SCHWERBEHINDERTE UND SCHADENSERSATZ

Die Rechtsfrage, welche konkreten Ansprüche bei schwerbehinderten Arbeitnehmern i. R. d. Verletzung der Hinweispflichten auf den drohenden Verfall des Urlaubs in Bezug auf den dieser Personengruppe zustehenden Zusatzurlaub bestehen können, ist in der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt (LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.1.2019 – 2 Sa 567/18). Der Arbeitgeber ist gem. § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub gem. § 208 Abs. 1 SGB IX hinzuweisen. Wenn der Arbeitgeber diesen Informations- und Hinweispflichten i. S. d. Ent-

scheidung des EuGH nicht nachkommen sollte, dann lässt sich der Standpunkt vertreten, dass der Arbeitnehmer nach §§ 280 Abs. 1 und Abs. 3, 283, 249 Abs. 1 BGB einen Schadensersatzanspruch im Form des Ersatzurlaubs hat, welcher sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt. Das LAG Niedersachsen hat diese Verpflichtungen des Arbeitgebers aus der Bestimmung des § 241 Abs. 2 BGB hergeleitet. Der Arbeitgeber ist hiernach verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen und ihn vor Gesundheitsgefahren zu schützen (BAG, Urt. v. 21.12.2017 – 8 AZR 853/16), wobei die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden Nebenpflichten auch auf die Aufklärung des Vertragspartners gerichtet sein können. Damit kann auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubs nach §§ 280 Abs. 1 und 3, 283, 249 Abs. 1 BGB, der sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in den Abgeltungsanspruch umwandelt, bereits dann, wenn der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten nicht nachgekommen ist, umgewandelt werden.

Seitens des Arbeitgebers könnte in derartigen Fällen, wenn Urlaubslisten für die Arbeitnehmer geführt werden sollten, eingewendet werden, dann wäre diese aktuelle Rechtsprechung des EuGH nicht von Relevanz, denn anhand der Urlaubslisten müsse der Arbeitnehmer ersehen, wie viel Urlaub er noch habe und wie viele Tage er nehmen könnte oder sollte. Allerdings ist nach der Ansicht des BAG die in einer Urlaubsliste enthaltene Mitteilung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen regelmäßig (nur) eine Wissensmitteilung des Arbeitgebers und keine rechtsgestaltende Willenserklärung. Aus ihr kann nicht abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber den in der Urlaubsliste ausgewiesenen Urlaub auch tatsächlich gewähren will (BAG, Urt. v. 26.5.2019 – 9 AZR 546/17). Der Urlaub kann allerdings gem. § 7 Abs. 3 BUrlG nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, also ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums erlischt. Daher ersetzen Urlaubslisten nicht die Hinweispflicht des Arbeitgebers, dass der Urlaub demnächst zu nehmen sein wird, widrigenfalls er verfällt.

Die Befristung des Zusatzurlaubsanspruchs der Schwerbehinderten nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es dem Arbeitgeber tatsächlich unmöglich gewesen sein sollte, den Arbeitnehmer durch seine Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Zusatzurlaub zu realisieren (BAG, Urt. v. 30.1.2023 – 9 AZR 143/21). Sofern der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers haben sollte und diese auch nicht offenkundig, also eindeutig erkennbar, war, dann verfällt der Anspruch auf den Zusatzurlaub mit dem Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist.

URLAUBSANTRAG UND GENEHMIGUNGSVERFAHREN

Maßgebliche Fristen

Im laufenden Kalenderjahr hat der Arbeitnehmer den gewünschten Urlaub mit einem zeitlichen Vorlauf beim Arbeitgeber zu beantragen, wobei die konkreten Zeiten üblicherweise im Betrieb vorgegeben sind. Die Einzelheiten hängen von den Umständen und Vorgaben des Betriebs ab. Regelmäßig wird es so sein, dass etwa zum Jahresanfang nachgefragt wird, wann welcher Beschäftigter Urlaub wünscht und dann diese Zeiten in eine Liste eingetragen werden – auch in elektronischer Form können die Wünsche der Arbeitnehmer abgefragt und beantwortet werden. Sofern der Arbeitgeber damit einverstanden ist und keine Einwendungen erhebt, kann (zumeist) seitens des Arbeitnehmers davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber mit den gewünschten Zeiten einverstanden ist. Sollte dem nicht so sein, teilt der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer mit und es ist mit den betreffenden Personen zu besprechen, wann die Urlaubsnahme erfolgen soll.

Festgelegt ist die zeitliche Lage des Urlaubs allerdings immer erst dann, wenn beide Seiten den Termin des Urlaubs vorgeschlagen haben und das Einverständnis des Arbeitgebers eingeholt wurde. In Bezug auf die bei der Urlaubsbeantragung maßgeblichen Formalitäten sind die betrieblichen Gegebenheiten und ggf. die hierzu vom Arbeitgeber erlassenen Anordnungen und, wenn vorhanden, die Regelungen einer Betriebsvereinbarung maßgeblich. Die Formalität der Beantragung hängt ebenfalls von den betrieblichen Vorgaben ab.

Festlegung nach billigem Ermessen

Sofern die Festlegung des Urlaubszeitpunkts nicht der Billigkeit entsprechen sollte, weil die Interessen des Arbeitnehmers nicht angemessen berücksichtigt wurden, ist sie gem. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB für den Arbeitnehmer unverbindlich. Er kann gegen die Festsetzung Klage (oder in dringlichen Fällen den Erlass einer einstweiligen Verfügung) erheben und vom Gericht entscheiden lassen, in welchem Zeitraum der Urlaub genommen werden kann. Hieraus folgt, dass der Arbeitnehmer in derartigen Fällen stets gehalten ist, die Festlegung des Urlaubs im Klageweg herbeizuführen. Es ist grundsätzlich nicht unbillig, wenn der Arbeitgeber für die gesamte Belegschaft einheitlich Urlaub einführt, bei der Festlegung des Betriebsurlaubs ist der Betriebsrat über ein zwingendes Mitbestimmungsrecht i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG beteiligt und er kann seinen Standpunkt hinsichtlich der zeitlichen Lage – was die Interessen der Beschäftigten betrifft – in die Verhandlungen darüber einbringen.

„Aufsplitten“ von Urlaub

Diese im manchen Betrieben immer wieder auftretende Problematik ist gesetzlich nicht geregelt, weil die zeitliche Lage des Urlaubs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich geregelt wird. Wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist, kann der Jahresurlaub – ganz gleich, ob es um den gesetzlichen oder den vertraglichen bzw. tariflichen geht – in seinem vollen Umfang genommen werden oder es wird vereinbart, dass dieser in Teilabschnitten genommen wird. Je kürzer die Ab-

schnitte der Einbringung werden, desto schwieriger kann die Situation am Arbeitsplatz sein, weil der Arbeitgeber dann den kurzen und häufigeren urlaubsbedingten Ausfall organisatorisch ausgleichen muss. Wenn wesentliche Bereiche des Urlaubs an einzelnen Tagen oder an wenigen Tagen hintereinander über das Jahr verteilt genommen werden sollen, kann eine Ablehnung veranlasst sein, weil die kurzen Abschnitte der Urlaubseinbringung ihn möglicherweise vor kaum lösbare organisatorische und betriebliche Probleme stellen.

Ablehnung des Urlaubsantrags

Sofern der gewünschte Urlaub mit den organisatorischen Strukturen am Arbeitsplatz nicht vereinbar sein sollte, etwa weil bereits andere Beschäftigte urlaubsbedingt abwesend sind und möglicherweise in der Abteilung auch einige Krankheitsfälle vorliegen und die Arbeit auch nicht auf andere Beschäftigte verteilbar ist, kann der Arbeitgeber den gewünschten Urlaub aus betrieblich bedingten Gründen ablehnen. Zur Klarstellung wird in der Praxis angeraten, dies aus der Sicht des Arbeitgebers schriftlich, in Textform oder zumindest mündlich es so dem Arbeitnehmer mitzuteilen, damit er weiß, aus welchen Gründen die beantragte Urlaubseinbringung so nicht möglich ist. Zur Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs bedarf es grundsätzlich einer Erfüllungshandlung des Arbeitgebers. Er ist hierbei gem. § 315 BGB gehalten, nach billigem Ermessen zu entscheiden und nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Bei der Festlegung sind auch die Wünsche des Arbeitnehmers mit den betrieblichen Belangen und zumeist auch den Urlaubsvorstellungen der anderen Arbeitnehmer abzustimmen. Wenn die Festlegung des Urlaubszeitpunkts tatsächlich nicht der Billigkeit entsprechen sollte, weil die Interessen des Arbeitnehmers nicht angemessen berücksichtigt wurden, ist sie gem. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB für den Arbeitnehmer unverbindlich. Der Arbeitnehmer kann gegen die Festsetzung Klage erheben und entscheiden lassen, in welchem Zeitraum der Urlaub genommen werden kann. Es ist grundsätzlich nicht unbillig, wenn der Arbeitgeber für die gesamte Belegschaft einheitlich einen Betriebsurlaub für einige Zeit einführt, mit – sofern vorhanden – Beteiligung des Betriebsrats.

Gründe der Ablehnung

Die überwiegende Zahl der Gründe, aus welchen der Urlaub vom Arbeitgeber abgelehnt wird, sind in der Praxis betriebsbedingt, zumeist mit der Begründung, auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers kann in dieser Zeit wegen hohem Arbeitsanfall nicht verzichtet werden. Die Gründe können aber auch in Umständen bei den übrigen Beschäftigten liegen, etwa wegen einer höheren Krankheitsquote in einer Abteilung. Das ist etwa eine klassische Begründung der Nichtmöglichkeit der Urlaubseinbringung in der vom Beschäftigten gewünschten Zeit. Was die betrieblich veranlassten Gründe betrifft, ist der Arbeitgeber gehalten, auch Umsetzungen und andere Einteilungen der Arbeit vorzunehmen, um den Urlaubswünschen eines Beschäftigten entsprechen zu können. Eine problematische Frage ist es, ob in dieser Situation auch Überstunden bei den anderen Arbeitnehmern angeordnet werden können und wenn ja in welcher Höhe.

Solange diese Arbeitnehmer mit Überstunden einverstanden sind, ergeben sich keine weiteren Probleme; kritisch wird es, wenn die Beschäftigten Überstunden ablehnen, etwa deshalb, weil sie bereits ein ziemlich hohes Maß an solchen Stunden aufgebaut haben und keine Abgeltung der Überstunden wünschen, sondern den Ausgleich in Freizeit. Irgendwann ist hier die Schwelle überschritten, dass realistischerweise diese – mehr oder weniger – enormen Überstunden kaum mehr in Freizeit abgegolten werden können. Sofern ein Betriebsrat existent ist muss hier auch beachtet werden, dass der Betriebsrat vor jeder Anordnung von Überstunden in Bezug auf einige Beschäftigte (kollektiver Tatbestand erforderlich), die sich in Urlaub befindlichen Arbeitnehmer vertreten sollen, ein Mitbestimmungsrecht hat – er muss ausdrücklich die Zustimmung zu der Maßnahme erteilen. Lehnt der Betriebsrat dies ab, können die Überstunden regelmäßig nicht verlangt werden.

Keine Eigenbeurlaubung zulässig

Wenn ein Arbeitnehmer selbstständig Urlaub ohne Absprache nimmt, kann keine zulässige Einbringung des Urlaubs erfolgen. Das wäre eine Vertragspflichtverletzung des Arbeitnehmers, die mit Abmahnung und in schwerwiegenden Situationen im Wiederholungsfall mit einer verhaltensbedingten Kündigung enden kann. Bei mehrfachen Ablehnungen von Urlaubsanträgen ist der Arbeitnehmer gehalten, beim Arbeitgeber nachzufragen, warum der gewünschte Urlaub nicht bewilligt wird, warum dies ggf. schon des Öfteren erfolgt ist und wie sich der Arbeitgeber es sich vorstellt, wann dann der Urlaub eingebracht werden soll. Zumindest muss der Arbeitgeber in diesen Fällen zeitliche Alternativen zur Einbringung des Urlaubs anbieten. Erfolgt dies nicht, ist darauf zu schließen, dass der Arbeitgeber nicht gedenkt, bis auf Weiteres die Einbringung des Urlaubs zu ermöglichen – dies kommt aber in der Praxis eher selten vor. In den meisten Fällen einer Klageerhebung (oder auch nur der Klageandrohung) wegen Nichtgewährung des gewünschten Urlaubs überdenkt zumeist der Arbeitgeber nach Zustellung des Antrags seinen Standpunkt und tritt mit dem Beschäftigten in Verhandlungen bzgl. der Einbringung des Urlaubs. Mitunter kommt es in diesen Situationen vor, dass der Arbeitgeber auf dieses Verfahren überhaupt nicht reagiert und auch zum Verhandlungstermin nicht erscheint. Dann kann der Arbeitnehmer den Erlass eines Versäumnisurteils nach Klageantrag erwirken, mit dessen Rechtskraft steht fest, dass der Urlaub – so wie beantragt – genommen werden kann. Kommt es zur mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht, wird zumeist eine Lösung in dem Sinne gefunden, von wann bis wann der Arbeitnehmer den Urlaub einbringen kann.

Einseitige „Urlaubsanordnungen“ des Arbeitgebers

Ein „Anordnen“ im konventionell wörtlichen Sinne ist arbeitgeberseitig eindeutig nicht zulässig, weil der Urlaub zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stets einvernehmlich festgelegt werden muss. Allerdings ist der Arbeitgeber durchaus berechtigt, den Beschäftigten vorzuschlagen, wann aus seiner von den wirtschaftlichen Gegebenheiten her geprägten Sicht die Urlaubsnahme sein sollte, etwa in arbeitsschwächeren Zeiten. Eine Ausnahme ist

gegeben, wenn kollektiv-rechtlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine Regelung über die Festlegung von bestimmten Zeiten im Jahr als Betriebsurlaub getroffen wurde. Das ist nur möglich, wenn ein Betriebsrat existent ist; ohne Betriebsrat könnte der Arbeitgeber einen Betriebsurlaub zwar anordnen, aber dann die Situation eintreten, dass teilweise die Beschäftigten damit nicht einverstanden sind und Streitigkeiten über die zeitliche Lage des Urlaubs entstünden; bei Bedarf kann die Problematik „Urlaub“ auf einer Betriebsversammlung grundsätzlich erörtert und mit den Beschäftigten besprochen werden.

Anspruch auf eine bestimmte Urlaubszeit

Ob der einzelne Arbeitnehmer Anspruch auf einen bestimmten Zeitraum hat, ist eine in der Praxis etwas schwierige Frage. In früheren Zeiten wurde sie von dem Umstand bestimmt, dass Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsnahme vorrangig auf die schulfreien Zeiten verwiesen wurden, was traditionell dazu führte, dass in vielen Branchen der Betriebsurlaub, der deutliche Teile des Urlaubsanspruchs abdeckt, in den Schulferien festgelegt wurde. Unabhängig davon ist zumindest in Zeiten, zu denen ein deutlich erhöhter Arbeitsbedarf besteht – etwa bei einer Brauerei in der Sommerzeit – darauf abzustellen, dass die Urlaubswünsche der Beschäftigten in gewissem Umfang nur eingeschränkt berücksichtigt und umgesetzt werden können. Hier sollte der Arbeitgeber bereits bei der Einstellung auf diese Umstände hinweisen, dann weiß der (künftige) Arbeitnehmer zumindest darüber Bescheid, in welchen Monaten im Jahr eher schwierig Urlaub zu bekommen sein wird.

Widerruf des bewilligten Urlaubs

Der Widerruf eines bereits bewilligten Urlaubs – aus welchen Gründen auch immer das erfolgen sollte – kann regelmäßig nur in unabsehbaren und beim Vorliegen von außerordentlichen Umständen vorgenommen werden. Grundsätzlich stellt sich die Situation so dar, dass ein einmal genehmigter Urlaub von beiden Seiten nicht mehr einseitig – etwa durch den bloßen Widerruf – abgeändert werden kann. Eine Ausnahme gilt dann, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer damit einverstanden sind. Arbeitnehmerseitig kommt dies eher selten vor, bspw. dann, wenn eine geplante Urlaubsreise nicht durchgeführt werden kann. Schwieriger ist die Situation bei arbeitgeberseitigen Gründen, etwa wenn bei einer Maschine ein schwerer Schaden eintritt, es ungefähr vier Wochen dauert, bis sie repariert ist und in den folgenden drei Wochen, für die dem Beschäftigten bereits der Urlaub festgelegt und bewilligt war, das Gerät im Zweischichtbetrieb laufen muss, um die Ausfälle abarbeiten zu können. Dann wird jeder der dort tätigen Arbeitnehmer unbedingt gebraucht. In solchen Situationen kann ausnahmsweise ein bewilligter Urlaub wieder gestrichen werden. Der Arbeitgeber ist dann allerdings nicht nur dazu verpflichtet, die dem Beschäftigten dadurch entstehenden Schäden (etwa Stornierungskosten) zu ersetzen, sondern er ist auch gehalten, nach den Wünschen des Beschäftigten zeitnah den ausgefallenen Urlaub zu bewilligen und alles zu tun, damit dann zumindest in dieser Zeit der Urlaub wunschgemäß genommen werden kann.

PFLICHTEN WÄHREND DER URLAUBSGEWÄHRUNG

Während der Urlaubsdauer hat der Arbeitgeber zu berücksichtigen, dass diese Zeit der Arbeitnehmer eigenverantwortlich entscheidet was er tut und wie er sie gestalten möchte. Dies bedeutet auch, dass grundsätzlich jede Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer während der Urlaubszeit in Bezug auf die arbeitsmäßigen Angelegenheiten zu unterbleiben hat, von Notfällen einmal abgesehen. Aber auch bei diesen kann dem Arbeitnehmer kein Vorwurf einer Pflichtwidrigkeit gemacht werden, wenn er in der Zeit nicht erreichbar oder ansprechbar sein sollte. Sofern allerdings in Ausnahmesituationen – etwa bei unerwarteten erheblichen Problemen im Betrieb, bei deren Lösung der sich im Urlaub befindliche Beschäftigte mitwirken könnte – ist es gestattet, zumindest den Versuch zu unternehmen, mit dem Arbeitnehmer in Kontakt zu treten. In derartigen Fällen kann der Arbeitnehmer frei darüber entscheiden, ob er sich den aufgetreten Schwierigkeiten annimmt oder nicht. Eine gescheiterte oder nicht gewollte Kontaktaufnahme stellt allerdings regelmäßig kein pflichtwidriges Verhalten des Beschäftigten dar. Eine Ausnahme liegt nur dann vor, wenn vertraglich dieses Vorgehen vorbehalten wurde, was aber im Allgemeinen lediglich bei verantwortungsvollen und gehobenen Tätigkeiten vorkommt. Sofern tatsächlich im Urlaub der Beschäftigte vorübergehend zur Arbeit herangezogen werden sollte, was nur einvernehmlich erfolgen kann, ganz gleich ob es um Arbeit im Betrieb, im Außendienst, bei Kunden oder Arbeit von jedem anderen beliebigen Ort aus mit dem PC oder Laptop geht, sind diese Stunden zu vergüten. Sollte die Arbeit mindestens einen vollen Tag andauern, dann kann auch verlangt werden, dass der Arbeitstag als solcher vergütet und der ausgefallene Urlaubstag dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben wird.

ANDERWEITIGE ERWERBSTÄTIGKEIT WÄHREND DES URLAUBS

Die Regelung des § 8 BUrlG ist eine mittlerweile durchaus ziemlich fragliche gesetzliche Norm. Sie bestimmt, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine „dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit“ leisten darf. Vom Wortlaut her betrachtet sind nicht erlaubt selbständige oder unselbständige Tätigkeiten, welche primär zum Zweck der Erzielung von Entgelt verrichtet werden und die Arbeitskraft des Beschäftigten in Anspruch nehmen, wenn sie eine identische Tätigkeit darstellen wie die im Arbeitsverhältnis zu erbringende. Erlaubt sind allerdings sog. „Ausgleichstätigkeiten“, auch wenn damit ein Verdienst erzielt werden sollte. Nicht zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang weitere üblicherweise ausgeübten Arbeiten, etwa die eines Bauarbeiters auf geringfügiger Basis als Hausmeister. Wenn der Bauarbeiter beim Hauptarbeitgeber Urlaub hat, darf er die Tätigkeit des Hausmeisters – bspw. bei einer Wohnanlage – weiterhin ausüben. Eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit wird angenommen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub im selben Bereich wie bei der Arbeitstätig-

keit gegen Entgelt arbeiten sollte, etwa der Bauarbeiter arbeitet bei einem Freund von ihm, der als Selbständiger eine kleinere Baufirma betreibt. Die Arbeit gegen Entgelt darf keine unerlaubte Konkurrenztaetigkeit darstellen, was etwa dann nicht der Fall sein wird, wenn der Bauarbeiter im Hauptarbeitsverhältnis ausschließlich im Straßenbau arbeitet und der Freund, bei dem er im Urlaub tätig wird, sich mit Arbeiten der Altbauanierung beschäftigt. Sofern die Tätigkeit nicht gegen Entgelt geleistet wird, gelten keinerlei Einschränkungen, wie der Urlaub zu gestalten ist.

Dies gilt auch für Situationen der gegenseitigen „Nachbarschaftshilfe“; maßgeblich ist, ob hier Entgelt fließt oder dies nicht der Fall ist. Die Norm des § 8 BUrlG ist durchaus kritisch zu sehen, denn es gibt keine gesicherten Erkenntnisse, unter welchen Umständen sich der Beschäftigte im Urlaub „erholt“ und wann dies eher nicht der Fall sein wird. Sofern es zu einem Verstoß gegen das Verbot der unerlaubten Tätigkeit während des Urlaubs in Bezug auf eine identische Tätigkeit, geleistet gegen Entgelt, kommen sollte, kann zumindest die Vergütung für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch (20 Tage bei der Fünftageswoche) vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden. Beim zusätzlichen tariflichen Urlaub und für den vertraglichen Zusatzurlaub gibt es derzeit noch keine gesicherte Rechtsprechung. Dies erklärt sich daraus, dass den Arbeitgeber in den meisten Situationen nicht interessieren wird, was die Beschäftigten im Urlaub unternehmen und ob sie tatsächlich eine unerlaubte Erwerbstätigkeit durchführen sollten. Hieraus folgt, dass § 8 BUrlG in der Praxis derzeit so gut wie keine Bedeutung hat.

URLAUBSABGELTUNG, DOPPELARBEITSVERHÄLTNIS UND ANRECHNUNG VON URLAUB

Sofern ein Arbeitnehmer nach einer rechtsunwirksamen Kündigung einer anderen Beschäftigung nachgehen sollte, entstehen für den Zeitraum der zeitlichen Überschneidung beider Arbeitsverhältnisse ungeminderte Urlaubsansprüche sowohl gegenüber dem bisherigen als auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber, trotz des Umstands, dass der Arbeitnehmer die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen selbstverständlich nicht hätte kumulativ erfüllen können. In einem solchen Situation ist jedoch zur Vermeidung doppelter Urlaubsansprüche der Urlaub, den der Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber erhalten hat, in entsprechender Anwendung von § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB auf den Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch gegen seinen bisherigen Arbeitgeber anzurechnen und die Anrechnung wird kalenderjahresbezogen vorgenommen (BAG, Urt. v. 5.12.2023 – 9 AZR 239/22).

Die Regelung des § 11 Nr. 1 KSchG bezweckt, den Arbeitnehmer, der in einem Kündigungsrechtsstreit obsiegt, weder besser noch schlechter, sondern grundsätzlich so zu stellen, als hätte keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden. Der Regelungszweck des § 615 Satz 2 BGB ist ein ähnlicher.

Der Arbeitnehmer soll nicht mehr erhalten, als er bei „normaler“ Abwicklung des Arbeitsverhältnisses erhal-

ten hätte; diese Interessenlage gilt auch für den Urlaub in Doppelarbeitsverhältnissen. Wäre der frühere Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer im Hinblick auf die in seinem Arbeitsverhältnis entstandenen Urlaubsansprüche freizustellen, obwohl der spätere Arbeitgeber ihm bereits bezahlten Jahresurlaub gewährt hat, läge eine nach den Wertungen des BUrlG nicht vorgesehene Verdopplung des Urlaubsanspruchs vor (BAG, Urt. v. 21.2.2012 – 9 AZR 487/10).

URLAUBSABGELTUNG UND TARIFVERTRAGLICHE AUSSCHLUSSFRIST

Der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs kann als reiner Geldanspruch den tariflichen Ausschlussfristen unterfallen. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf die Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanziellen Ausgleich beschränkt. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus welcher der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 31.1.2022 – 9 AZR 244/20). Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, den der Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis nicht gewährt hat, hat als ein obligatorisches Recht den verfassungsrechtlichen Schutz des Eigentums nach Art. 14 Abs. 1 GG (BAG, Urt. v. 29.9.2020 – 9 AZR 266/20).

URLAUBSABGELTUNG, GESETZLICHER MINDESTANSPRUCH UND VERJÄHRUNG

Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs (§ 7 Abs. 4 BUrlG) unterliegt nach § 194 Abs. 1 BGB der Verjährung, die dreijährige Verjährungsfrist (§ 195 BGB) beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat (BAG, Urt. v. 31.1.2023 – 9 AZR 456/23). § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB knüpft den Beginn der Frist an die Entstehung des Anspruchs an. Dieser ist immer dann entstanden, wenn er erstmals geltend gemacht und möglicherweise klageweise durchgesetzt werden kann. Der Anspruch auf Abgeltung nicht gewährten Urlaubs entsteht daher mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt fällig.

Für den Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist kommt es darauf an, dass der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB). Die danach geforderte Kenntnis des Gläubigers ist vorhanden, wenn er aufgrund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person eine Klage, sei es auch nur eine Fest-

stellungsklage, erheben kann, die bei verständiger Würdigung so viel Erfolgsaussicht hat, dass sie dem Gläubiger zumutbar ist. Der Verjährungsbeginn setzt aus Gründen der Rechtssicherheit und Billigkeit grundsätzlich lediglich die Kenntnis der den Anspruch begründenden Umstände voraus. Nicht erforderlich ist es i. d. R., dass der Gläubiger aus den ihm bekannten Tatsachen die zutreffenden rechtlichen Schlüsse zieht (BAG, Urt. v. 29.9.2020 – 9 AZR 266/20).

FAZIT

Im Urlaubsrecht werden die deutschen Arbeitgeber weiterhin mit einem gewissen Spannungsverhältnis zwischen dem nationalen Urlaubsrecht und den Einflüssen des EU-Rechts und der Rechtsprechung des EuGH auskommen müssen, auch wenn wesentliche Streitfragen mittlerweile einigermaßen durch die Rechtsprechung geklärt sind. Es kann aber nicht verkannt werden, dass nach wie vor Differenzen und Unsicherheiten vorhanden sind, die Teilaspekte des Urlaubsrechts zu einer durchaus „unangenehmen Materie“ für die Arbeitgeber erscheinen lassen.

Eine vollständige Überarbeitung und weitgehende Neufassung des BUrlG und eine Anpassung der Normen an die zwischenzeitlich eingetretenen Gegebenheiten, etwa bei der Übertragungsregelung, der Mindestanspruchsdauer des gesetzlichen Mindestanspruchs und – vor allem – der wenig sinnvollen Bestimmung der Nichtberücksichtigung der Überstunden bei der Urlaubsvergütung und vieles Weitere mehr, wäre dringend notwendig, aber daran wird sich der Gesetzgeber wohl derzeit nicht wagen.

Zuversicht erscheint denkbar, wenn einige Experten des Urlaubsrechts aus Wissenschaft und Praxis für eine Woche im Rahmen eines „gelockerten Konklaves“ die Materie beraten und mit einem Neuentwurf des Gesetzes abschließen würden. Dann hätte Deutschland ein aktuelles und weitgehend neu formuliertes BUrlG – vermutlich – oder im Fall des Scheiterns alternativ einige zerstrittenen Juristen. ■



© Alexander Ebenhöf

Dr. Ewald Helml

Direktor des ArbG Rosenheim a. D. und Dozent für Arbeitsrecht bei der Referendarausbildung sowie Autor zahlreicher Veröffentlichungen

Entscheidungen kommentiert

Mutterschutz: Beschäftigungsverbot und Verfall von Urlaubsansprüchen

§§ 3, 11, 12, 13, 24 MuSchG;
§§ 3, 7 Abs. 3, 4 BUrlG

§ 24 Satz 2 MuSchG, dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbotes nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbotes im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann, steht auch einem Verfall solcher Urlaubsansprüche entgegen, die während mehrerer unmittelbar aufeinanderfolgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstanden sind.

(Amtlicher Leitsatz)

**BAG, Urteil vom 20.8.2024 –
9 AZR 226/23**

PROBLEMPUNKT

Die Klägerin war bei dem Beklagten von 2017 bis zum 31.3.2020 als Zahnärztin angestellt. Im Dezember 2017 sprach der Beklagte für die zu diesem Zeitpunkt schwangere Klägerin ein Beschäftigungsverbot aus. Aufgrund der Mutterschutzfristen und Stillzeiten für ihre im Juli 2018 sowie September 2019 geborenen Kinder schlossen sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahtlos mehrere Beschäftigungsverbote an. Die Klägerin machte Urlaubsabgeltung für den Resturlaub aus dem Jahr 2017, den Urlaub der Jahre 2018 und 2019 sowie den Teilurlaub des Jahres 2020 geltend.

ENTSCHEIDUNG

Das BAG gab der Klage ebenso wie die Vorinstanzen statt. Im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.3.2020 standen der Klägerin noch die geltend gemachten Urlaubsansprüche zu.

§ 24 MuSchG stellt Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbotes bei der Urlaubsberechnung Zeiten tatsächlicher Arbeitsleistung gleich. Dies gilt grundsätzlich auch für den den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Mehrurlaub. Einem Verfall der Urlaubsansprüche steht die Spezialvorschrift des § 24 Satz 2 MuSchG entgegen. Danach kann eine Frau Urlaub, den sie vor Beginn eines Beschäftigungsverbotes nicht oder nicht vollständig erhalten hat, nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Folgen mehrere Beschäftigungsverbote nahtlos aufeinander, kann die Arbeitnehmerin ihren gesamten bis dahin aufgelaufenen Urlaub nach Ende des letzten Beschäftigungsverbotes im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Maßgeblich ist allein, dass der Urlaub vor Beginn des jeweils neuen Beschäftigungsverbotes nicht genommen werden konnte.

KONSEQUENZEN

Die Entscheidung liegt auf der Linie der übrigen Rechtsprechung. § 3 Abs. 1 BUrlG bestimmt die Zahl der Urlaubstage grundsätzlich in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht. Für Zeiten von Beschäftigungsverboten dagegen wird die Beschäftigung zur Urlaubsberechnung fingiert.

Im Hinblick auf das Mutterschutzgesetz sind als Beschäftigungsverbote

- die Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG) sowie
- Beschäftigungsverbote nach § 13 wegen unverantwortbarer Gefährdungen i. S. d. § 11 (unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen) sowie
- des § 12 (unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen) zu beachten.

§ 24 Satz 2 MuSchG regelt eine Ausnahme vom Grundsatz des § 7 Abs. 3 BUrlG, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Daher kann eine Frau Urlaub, den sie vor Beginn eines Beschäftigungsverbotes nicht oder nicht vollständig erhalten hat, auch noch nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Bei mehreren nahtlos aufeinander folgenden Beschäftigungsverboten kann die Arbeitnehmerin den gesamten bis dahin aufgelaufenen Urlaub nach Ende des letzten Beschäftigungsverbotes beanspruchen.

Damit treten bei Beschäftigungsverboten die gleichen Rechtsfolgen ein wie bei aufeinanderfolgenden Mutterschutzfristen und Elternzeiten (BAG, Urte. v. 5.7.2022 – 9 AZR 141/21; v. 20.5.2008 – 9 AZR 219/07).

PRAXISTIPP

Anders als beim Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG und bei Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG hat der Staat keinen Ausgleich für finanzielle Belastungen von Unternehmen geschaffen, die durch die Urlaubsakkumulation während gesetzlich angeordneter Beschäftigungsverbote entstehen. Insbesondere bei aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverboten können sich so erhebliche Urlaubsansprüche ansammeln. Enthält der Arbeitsvertrag Ausschlussfristen, gelten diese allerdings auch für auf diese Weise entstandene Urlaubsabgeltungsansprüche.

Dr. Ingo Plesterninks, VP HR Mauser International Packaging Solutions, Brühl sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

Kündigungserklärungsfrist – Anhörung bei längerer Urlaubsabwesenheit

§ 626 BGB

Die Anhörung eines Arbeitnehmers vor einer beabsichtigten außerordentlichen Arbeitgeberkündigung muss innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Der Arbeitgeber darf bei einer längeren urlaubsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht beliebig lange warten, bis er versucht, mit dem Beschäftigten die erforderliche Sachverhaltsaufklärung durchzuführen.
(Leitsätze des Bearbeiters)

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.2024 – 12 Sa 25/24

PROBLEMPUNKT

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen, aus verhaltensbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung. Der Arbeitnehmer war als Zugchef und Fachvermittler für Auszubildende beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag war er aufgrund seines Alters und seiner Betriebszugehörigkeit nicht mehr ordentlich kündbar.

Das Unternehmen warf dem Mann vor, einen Kollegen sexuell belästigt zu haben. Er hatte fünf Jahre zuvor eine Abmahnung erhalten, weil er sich einen „Porno-Player“ auf sein Diensthandy installiert hatte. Der zur Kündigung führende Vorfall ereignete sich am 24.4.2023. Der Arbeitgeber erlangte drei Tage später, am 27.4.2023, davon Kenntnis. Der gekündigte Arbeitnehmer war vom 25.4.2023 bis 1.5.2023 in Ruhezeit sowie unmittelbar im Anschluss hieran vom 2.5.2023 bis 21.5.2023 im genehmigten Erholungsurlaub. Das Unternehmen hatte während dieser Zeit nicht versucht, ihn zu kontaktieren. Der Arbeitnehmer musste während der Ruhe- und Urlaubszeiten nicht über sein Diensthandy erreichbar sein.

Unmittelbar nach seinem Urlaub, am 22.5.2023, konfrontierte der Arbeitgeber den Mann schriftlich mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung und der Möglichkeit einer Verdachtskündigung. Das Unternehmen lud ihn zu einem verbindlichen Personalgespräch am Arbeitsplatz ein, das am nächsten Tag stattfand. An dem Gespräch nahmen neben dem Beschäftigten auch sein Vorgesetzter und ein Betriebsratsmitglied teil. Da sich der Zugchef nur schriftlich zu den Vorwür-

fen äußern wollte, verlängerte der Arbeitgeber die hierfür maßgebliche Äußerungsfrist bis zum 30.5.2023. In seiner Stellungnahme wies der Beschäftigte die Vorwürfe zurück und führte aus, er habe sich nie etwas zuschulden kommen lassen. Mit Schreiben vom 2.6.2023 hörte der Arbeitgeber den Betriebsrat zur beabsichtigten außerordentlichen fristlosen Kündigung sowie zur beabsichtigten hilfsweisen außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist an.

Mit Schreiben vom 6.6.2023, das dem Arbeitnehmer am kommenden Tag zugeht, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos sowie hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zum 31.12.2023. Ein gegen den Zugchef geführtes Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft wurde am 6.10.2023 eingestellt, da sich aufgrund der widersprechenden Angaben der Beteiligten nicht feststellen ließ, was sich tatsächlich ereignet hatte.

ENTSCHEIDUNG

Das ArbG Karlsruhe (Urt. v. 29.2.2024 – 1 Ca 147/23) gab der Kündigungsschutzklage statt. Zur Begründung führte das badische Gericht im Wesentlichen aus, dass die streitgegenständlichen Kündigungen rechtsunwirksam sind, weil die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt wurde. So sah es auch das LAG Baden-Württemberg. Ob der Zugchef seinen Kollegen tatsächlich sexuell belästigt hatte, blieb offen.

Die Kündigungserklärungsfrist beginnt nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Das ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Diese Frist war nach Ansicht des Gerichts zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits abgelaufen.

Das LAG führt aus, dass die Frist nicht durch die Ruhezeit und den daran anschließenden Urlaub des Arbeitnehmers gehemmt war. Zwar kann ein Kündigungsberechtigter weitere Ermittlungen anstellen, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB zu laufen beginnt. Das kann ein Arbeitgeber allerdings nur solange wie er mit der für eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Sachverhalts und die Verschaffung der Beweismittel gebotenen Eile handelt. Soll der betroffene Arbeitnehmer angehört werden, muss die Anhörung in kurzer Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden.

Dass sich der Arbeitnehmer vorliegend zunächst in Ruhezeit und anschließend im Urlaub befand, ist kein Umstand, der ein Überschreiten der Ein-Wochen-Frist zur Anhörung rechtfertigt. Der Arbeitgeber hätte den Beschäftigten unverzüglich kontaktieren müssen. Er durfte nicht bis zur Rückkehr des Arbeitnehmers warten, um ihn zu einem Personalgespräch zu bitten.

KONSEQUENZEN

Das Urteil zeigt einmal mehr, dass Arbeitgeber bei einer außerordentlichen Kündigung ein besonderes Augenmerk auf die Kündigungserklärungsfrist legen müssen. Diese sehr kurze Frist soll den Kündigenden dazu veranlassen, sich schnell darüber klar zu werden, ob ein Grund so schwer wiegt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Der Arbeitnehmer soll frühzeitig Gewissheit darüber erhalten, ob sein Arbeitsverhältnis durch eine außerordentliche Kündigung aufgelöst wird.

Der Arbeitgeber muss eventuell notwendige Ermittlungen zur Klärung des Sachverhalts unverzüglich einleiten. Das LAG weist insofern darauf hin, dass eine Anhörung des Arbeitnehmers in kurzer Frist erfolgen muss. Sie darf nur bei Vorliegen besonderer Umstände mehr als eine Woche betragen. Bei anderen Ermittlungen ist fallbezogen zu beurteilen, ob sie hinreichend zügig betrieben wurden.

Befindet sich der Arbeitnehmer im Urlaub, muss der Arbeitgeber versuchen, ihn während dieser Zeit zu kontaktieren. Das bedeutet jedoch, wie das LAG betont, nicht, dass er prüfen muss, ob der Beschäftigte für eine schriftliche Anhörung zur Verfügung steht. Auf eine rein schriftliche Anhörungsmöglichkeit muss sich der Arbeitgeber nicht verweisen lassen. Er darf – jedenfalls in Fällen wie dem vorliegenden – eine Anhörung im Rahmen eines Personalgesprächs als erfolgversprechender für die gebotene Sachverhaltsaufklärung halten.

Das Verfahren wird vor dem BAG fortgeführt (Az. 2 AZR 55/25). Wie die obersten Arbeitsrichter entscheiden, ist naturgemäß offen.

*Prof. Dr. Arnd Diringer,
Leiter der Forschungsstelle für Arbeitsrecht
der Hochschule Ludwigsburg*

Verfall von Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung

§§ 305 ff. BGB; §§ 1, 3 Abs. 1, 7 Abs. 4, 13 Abs. 1 BUrlG

Die Fälligkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen und der Beginn des Fristenlaufs für eine arbeitsvertraglich vereinbarte Verfallfrist setzen nicht voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über den noch bestehenden Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat.

(Leitsatz der Bearbeiter)

LAG Köln, Urteil vom 12.12.2024 – 3 SLa 356/24

PROBLEMPUNKT

Das LAG Köln hatte sich mit der Frage zu befassen, ob Ansprüche auf Urlaubsabgeltung einem Verfall durch eine arbeitsvertraglich vereinbarte zweistufige Ausschlussfrist unterliegen können – und in diesem Zusammenhang insbesondere, ob der Fristbeginn voraussetzt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Urlaubsansprüche und Verfallfristen belehrt hat.

ENTSCHEIDUNG

Die Klägerin forderte von ihrer früheren Arbeitgeberin, der Beklagten, Urlaubsabgeltung für 78 nicht genommene Urlaubstage. Der Arbeitsvertrag sieht eine zweistufige Ausschlussfrist vor. Die Klägerin meint, ihr Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei trotz der Ausschlussfrist nicht verfallen. Sie argumentiert, dass die Regelung AGB-rechtlich unwirksam sei. Zudem werde der Anspruch auf Urlaubsabgeltung von der Ausschlussklausel nicht erfasst. Jedenfalls sei der Anspruch aber mangels Belehrung durch die Beklagte über noch bestehende Urlaubsansprüche und Verfallfristen nicht fällig geworden.

Das ArbG Bonn wies die Klage ab. Die hiergegen von der Klägerin eingelegte Berufung blieb vor dem LAG Köln ohne Erfolg und wurde zurückgewiesen. Der Abgeltungsanspruch sei teilweise wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung auf der ersten Stufe, teilweise wegen Nichteinhaltung der zweiten Stufe verfallen.

Zunächst stellte das LAG Köln klar, dass Urlaubsabgeltungsansprüche als reine Geldansprüche sowohl der Verjährung als auch Ausschlussfristen unterliegen können. Weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach dem BUrlG noch die vom EuGH vorgenommene Auslegung von Art. 7 der RL 2003/88/EG bzw. Art. 31 Abs. 2 GrCh stünden dem entgegen.

Die zweistufige Ausschlussfrist sei hinsichtlich beider Stufen wirksam vereinbart worden. Die Vereinbarung von Ausschlussklauseln sei nicht generell wegen des Verstoßes gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. Nach der st. Rspr. des BAG könnten solche Ausschlussfristen auch in Formulararbeitsverträgen vorgesehen werden. Die Fristen von drei Monaten auf der jeweiligen Stufe seien zudem üblich und angemessen. Eine unangemessene Benachteiligung i. S. v. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB sei nicht erkennbar.

Ein Verstoß gegen § 309 Nr. 13b BGB liege nicht vor, da die erste Stufe lediglich Textform verlange und damit den gesetzlichen Anforderungen genüge. Die zweite Stufe – die gerichtliche Geltendmachung – werde von § 309 Nr. 13b nicht erfasst. Dies folge aus der Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Zweistufige Ausschlussfristen dienten der raschen Klärung von Ansprüchen und Bereinigung offener Streitpunkte.

Auch gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 Nr. 1 BGB) verstoße die erste Stufe der Ausschlussfrist nicht. Das LAG Köln lehnte die Argumentation der Klägerin ab, dass die Anknüpfung an die Fälligkeit des Anspruchs grundlegend gegen die gesetzliche Wertung des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB verstoße.

Ferner verletze die Regelung der ersten Stufe der Ausschlussfrist auch nicht deshalb das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB), weil sie die Urlaubsansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich ausnehme. Vielmehr erschließe sich für einen aufmerksamen und sorgfältigen Arbeitnehmer – insbesondere unter Berücksichtigung der expliziten Regelungen im Arbeitsvertrag zum „Urlaub“, dass der gesetzliche Jahresurlaubsanspruch nicht innerhalb der ersten drei Monate eines Urlaubsjahrs in Textform geltend gemacht werden müsse.

Die Ausschlussklausel verstoße zudem nicht gegen § 309 Nr. 7 BGB, obwohl sie lediglich den Hinweis enthalte, dass sie für bestimmte Ansprüche – etwa bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit oder bei Vorsatz/Grobfahrlässigkeit – nicht gelte, ohne diese Ansprüche explizit auszunehmen. Eine unzulässige Haftungsbeschränkung sei darin nicht zu sehen.

Das LAG Köln stellte schließlich fest, dass der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs der Klägerin mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.7.2023 fällig geworden sei (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Die Ausschlussfrist habe unabhängig davon zu laufen begonnen, ob die Klägerin bereits Kenntnis von ihren Ansprüchen besessen habe. Für den Verfall eines Anspruchs komme es regelmäßig nicht auf die Kenntnis des Gläubigers von dem Anspruch an. Die Belehrungspflicht der Beklagten über noch bestehende Urlaubsansprüche und deren Verfall nach Maßgabe des BUrlG sei auf den Urlaubsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis beschränkt und nicht auf Urlaubs-

abgeltungsansprüche nach Vertragsende übertragbar.

Eine Mitwirkungspflicht der Beklagten scheide aus, da es ihr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses objektiv unmöglich gewesen sei, die Klägerin zur Urlaubsnahme aufzufordern. Zudem ende mit Vertragsende die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet. Schließlich sei die gerichtliche Geltendmachung nicht deshalb entbehrlich gewesen, weil die Klägerin die Beklagte mehrfach schriftlich zur Urlaubsabgeltung aufgefordert habe. Die Ausschlussklausel verlange ausdrücklich eine gerichtliche Geltendmachung. Eine abweichende Auslegung gegen den klaren Wortlaut der Regelung sei nicht angezeigt.

PRAXISTIPP

Arbeitgeber müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht (mehr) über noch offene Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall informieren und belehren, um eine Fälligkeit der Ansprüche zu herbeizuführen, die maßgeblich für den Beginn arbeitsvertraglich vereinbarter Verfallfristen ist. Mit diesem Zeitpunkt endet die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber. Für die Vertragsgestaltung bestätigt die Entscheidung des LAG Köln die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG, nach der zweistufige Ausschlussfristen mit jeweils dreimonatigen Fristen – sofern sie sachlich differenziert und transparent formuliert sind – wirksam sind.

Dr. Alexander Bissels, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Anna-Lena Zirkelbach, Rechtsanwältin, beide CMS Deutschland, Köln bzw. München

Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs – Referenzzeitraum

§§ 7 Abs. 4, 11 Abs. 1, 13 BUrlG

Die Abgeltung von Urlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist entsprechend § 11 Abs. 1 BUrlG zu berechnen. Maßgeblich sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung. Die Höhe der Vergütung bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(Amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 3.6.2025 – 9 AZR 137/24

PROBLEMPUNKT

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 1.12.2012 bis 31.5.2022 beschäftigt. Ab dem 8.12.2018 bis zum 30.9.2019 war sie arbeitsunfähig krank und bezog seit dem 1.10.2019 volle Erwerbsminderungsrente. Ihr stand aus dem Jahr 2018 noch ein Resturlaubsanspruch i. H. v. 16 Tagen zu. Die Beklagte vertrat den Standpunkt, für die Berechnung der Anspruchshöhe könne es nur auf den durchschnittlichen Verdienst in den 13 Wochen ankommen, in denen die Klägerin zuletzt eine Arbeitsvergütung erzielt hatte.

ENTSCHEIDUNG

Nach dem BAG waren für die Berechnung der Urlaubsabgeltung die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend. Die Höhe der Urlaubsabgeltung errechnet sich, ebenso wie die des Urlaubsentgeltes, aus einer Multiplikation von Zeit- und Geldfaktor. Maßgeblich sind dabei die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung (BAG, Urt. v. 16.4.2024 – 9 AZR 164/23). Der Zeitfaktor ergibt sich aus dem durch den Urlaub ausfallenden Teil der Arbeitszeit. Für die Ermittlung des Geldfaktors ist für den Urlaubsabgeltungsanspruch auf den durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben außer Betracht (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen auch solche, in denen der Arbeitnehmer wie hier die Klägerin Rente wegen

voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI bezieht. Für die Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruches der Klägerin war daher auf den bei Ausscheiden im Juni 2022 geltenden Mindestlohn abzustellen, nicht auf den geringeren Mindestlohn des Jahres 2018.

KONSEQUENZEN

Für die Berechnung der Urlaubsabgeltung gelten die Grundsätze der Berechnung des Urlaubsentgelts. Maßgeblich sind dabei allein die Verhältnisse im Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung (BAG, Urt. v. 16.4.2024 – 9 AZR 164/23). Der Geldfaktor, d. h. die Höhe der Vergütung, die je Zeiteinheit zu zahlen ist, bemisst sich gem. § 11 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst im Referenzzeitraum. Dies sind bei der Urlaubsabgeltung grundsätzlich die letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern nicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder nach § 13 BUrlG zulässiger kollektivrechtlicher oder vertraglicher Vereinbarungen eine andere Berechnung zu erfolgen hat. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs außer Betracht (analog § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen insbesondere auch Zeiten voller Erwerbsminderung oder Elternzeit (BAG, a. a. O.).

PRAXISTIPP

Bei Arbeitnehmern mit gleichmäßiger täglicher Arbeitszeit und konstanter Tagesvergütung bedarf es keiner ins Detail gehenden Berechnung der Urlaubsabgeltung für den Referenzzeitraum. Es ist ausreichend, die Anzahl der verbleibenden Urlaubstage mit der täglichen Arbeitszeit und dem letzten Stundenverdienst bzw. mit der letzten Tagesvergütung zu multiplizieren.

Dr. Ingo Plesterninks, VP HR Mauser International Packaging Solutions, Brühl sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn

Jetzt AuA gratis kennenlernen

Erhalten Sie **zwei Monate unbegrenzten Zugang zu allen Premium-Inhalten**, den Arbeitsrecht-Kommentaren sowie allen Dokumenten der Genios-Datenbank und vieles mehr.



JETZT TESTEN
aue-online.de/abo

Impressum

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de
Arbeit und Arbeitsrecht vereinigt mit Personal-Profi

HUSS-MEDIEN GmbH
Ein Unternehmen der VDE VERLAG GmbH

Postanschrift: 10400 Berlin

Hausanschrift: Am Friedrichshain 22 · 10407 Berlin
Tel.: 030 42151-0 · Fax: 030 42151-300

Herausgeber: Dr.-Ing. Stefan Schlegel

Redaktion:
E-Mail: aue.redaktion@hussmedien.de
Andreas Krabel, verantw., Tel.: 030 42151-302
Alessa Mendolia, Tel.: 030 42151-418
Bianca Ierullo, Tel.: 030 42151-445

Anzeigen:
E-Mail: aue.anzeigen@hussmedien.de
Torsten Ernst, verantw., Tel.: 030 42151-262
Simone Ritter, Leitung Vermarktung, Tel.: 030 42151-238
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 29 vom 1.1.2024.

Vertrieb:
E-Mail: aue.vertrieb@hussmedien.de

Leserservice:
E-Mail: leserservice@hussmedien.de
Fax: 030 42151-232

Online-Leserservice: www.leserservice.hussmedien.de

Layout, Satz und Reproduktion:
HUSS-MEDIEN GmbH · 10400 Berlin · Tel.: 030 42151-279
E-Mail: layout@hussmedien.de

Alle Rechte vorbehalten

© by HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft
Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck – auch auszugsweise – sowie jede andere Verwertung bedürfen – sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind – der Zustimmung des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Einsendungen übernimmt der Verlag keine Haftung. Anspruch auf Ausfallhonorare, Archivgebühren und dergleichen besteht nicht. Die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Abhandlungen stellen in erster Linie die persönliche

Meinung des Verfassers dar. Warennamen werden in dieser Zeitschrift ohne Gewährleistung der freien Verwendbarkeit benutzt. Texte, Abbildungen, Programme und technische Angaben wurden sorgfältig erarbeitet. Verlag und Autoren können jedoch für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch eine Haftung übernehmen. Für alle Preisausschreiben und Wettbewerbe in der Zeitschrift ist der Rechtsweg ausgeschlossen.

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Berlin.
ISSN 0323-4568

Titelbild: zenzen/stock.adobe.com