

Verfallbare und unverfallbare Urlaubsansprüche

Rechtsanwälte Dr. Nikolaus Polzer und Frank Kafka*

Bedingt durch europarechtliche Vorgaben wurde das deutsche Urlaubsrecht – beginnend mit der Schultz-Hoff-Entscheidung im Jahr 2009 – grundlegend umgestaltet und ist seitdem nicht mehr zur Ruhe gekommen. Diese europarechtlich bedingten Änderungen sollen in diesem Beitrag nachgezeichnet werden. Gleichzeitig soll ein Ausblick auf sich bereits andeutende weitere Rechtsprechungsänderungen im Bereich des Urlaubsrechts gegeben und sollen die sich trotz oder gerade wegen der Rechtsprechung von EuGH und BAG in der Praxis bietenden Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

I. Einleitung

Zu der Frage, ob Urlaubsansprüche bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit verfallen, bestand über viele Jahre eine gefestigte Rechtsprechung: Der Urlaubsanspruch verfiel spätestens mit Ablauf des Übertragungszeitraums nach § 7 III 3 BUrlG ersatzlos.¹ Ähnliches galt für den Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 IV BUrlG: Ein Urlaubsabgeltungsanspruch bestand nicht, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und danach bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war. Endete die Arbeitsunfähigkeit des ausgeschiedenen Arbeitnehmers dagegen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in dem Urlaubsjahr, für das der Urlaubsanspruch entstand, hatte der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Gewährung der Urlaubsabgeltung.² Dies galt auch für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit spätestens im Übertragungszeitraum so rechtzeitig endete, dass bei einem hypothetisch fortbestehenden Arbeitsverhältnis der Urlaub in natura hätte verwirklicht werden können.

Dieser Judikatur trat der *EuGH* erstmals in der Schultz-Hoff-Entscheidung vom 20.1.2009³ entgegen. Danach ist ein Erlöschen des europarechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist und aus diesem Grunde seinen Urlaubsanspruch vor Ablauf des Bezugszeitraums (Kalenderjahr) und/oder des Übertragungszeitraums nicht ausüben kann. Außerdem widerspricht es dem Unionsrecht, den auf den Mindesturlaub von vier Wochen bezogenen Urlaubsabgeltungsanspruch davon abhängig zu machen, dass ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit so rechtzeitig wiedererlangt, dass der Urlaub bei einem hypothetisch fortbestehenden Arbeitsverhältnis in natura hätte verwirklicht werden können. Diese Rechtsprechung „nuancierte“ der *EuGH* in der KHS-Entscheidung⁴ und stellte fest, dass der Übertragungszeitraum den Bezugszeitraum im Fall einer langdauernden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers „deutlich überschreiten“ müsse, damit mit Ablauf des Übertragungszeitraums ein Verfall von Urlaubsansprüchen eintreten könne. Diesem Erfordernis sei jedenfalls bei einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Bezugszeitraums Genüge getan.

Dementsprechend vertritt auch das *BAG* heute die Ansicht, dass § 7 III 3 BUrlG europarechtskonform dahingehend auszulegen sei, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erst mit Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahrs – also am 31. März des zweiten Folgejahrs – erlischt, wenn der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Mindesturlaub wegen langdauernder Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch nehmen kann.⁵ Außerdem sei der dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Resturlaub auch dann nach § 7 IV BUrlG abzugelten, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt und darüber hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist.⁶

Die Schultz-Hoff-Entscheidung und die KHS-Entscheidung sowie deren Umsetzung durch das BAG waren der Beginn einer grundlegenden Umgestaltung des deutschen Urlaubsrechts, die im Folgenden näher betrachtet werden soll.

II. Urlaubsanspruch bei Nichtbestehen einer Arbeitspflicht

Während nach der Schultz-Hoff-Entscheidung in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung teilweise umstritten war, ob in einem ruhenden Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche entstehen,⁷ entsprach es sowohl vor als auch nach der Schultz-Hoff-Entscheidung der Rechtsprechung des BAG, dass das Entstehen des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs keine Arbeitsleistung voraussetzt.⁸ Dieser Ansicht folgt auf europarechtlicher Ebene auch der *EuGH*. In der Dominguez-Entscheidung vom 24.1.2012⁹ stellte er klar, dass Art. 7 I der Arbeitszeitrichtlinie¹⁰ dahingehend auszulegen sei, dass er nationalem Recht entgegenstehe, nach dem der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer Mindestarbeitszeit von zehn Tagen oder einem Monat während des Bezugszeitraums abhängt. Zwar stehe es den Mitgliedstaaten frei, in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Urlaubsanspruchs festzulegen; sie dürften dabei aber die Entstehung dieses Anspruchs selbst nicht von irgendeiner Voraussetzung, beispielsweise von einer Mindestarbeitszeit, abhängig machen.

In der Folgezeit bestätigte auch das BAG seine Rechtsprechung und stellte mehrfach klar, dass das Entstehen des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs nach dem BUrlG allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetze. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch entstehe demnach beispielsweise auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung beziehe und eine tarifliche Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpfe¹¹ oder wenn die Arbeitsvertragsparteien das Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen eines vom Arbeitnehmer beantragten (unbezahlten) Sonderurlaubs vereinbaren würden.¹²

III. Umfang des Urlaubsanspruchs bei Änderung der Zahl der Arbeitstage

Das BUrlG regelt nicht ausdrücklich, wie sich eine Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage auf die zum Änderungsstichtag noch nicht verbrauchten Urlaubstage auswirkt. Aus § 3 BUrlG lässt sich lediglich entnehmen, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 24 Tage beträgt, bezogen auf eine Sechs-Tage-Woche. Das BAG vertrat über viele Jahre die Auffassung, dass sich die Zahl der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage automatisch der geänderten Zahl der wöchentlichen Arbeitstage anpasse, dass also eine proportionale Verringerung oder Vermehrung des Urlaubsanspruchs statfinde.¹³ Die Zahl der dem Arbeitnehmer nach dem jeweiligen Änderungsstichtag noch zustehenden Urlaubstage war demnach in vollem Umfang zukunftsbezogen zu bestimmen.

1. Beschluss des EuGH vom 13.6.2013 – Brandes

Ob diese rein zukunftsbezogene Betrachtung für den Fall europarechtskonform ist, wenn dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Urlaub vor dem Änderungsstichtag überhaupt nicht möglich war, untersuchte der *EuGH* in der Brandes-Entscheidung.¹⁴

In dem zu Grunde liegenden Fall konnte die Klägerin in den Jahren 2010 und 2011 wegen Mutterschutz und Elternzeit insgesamt 29 Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen. Nach der Elternzeit kehrte die Klägerin Ende 2011 an ihren Arbeitsplatz zurück, wobei sie ab diesem Zeitpunkt einvernehmlich als Teilzeitbeschäftigte an nur noch drei statt zuvor an fünf Tagen in der Woche beschäftigt wurde. Während der Beklagte die Ansicht vertrat, dass der Resturlaubsanspruch für die Jahre 2010 und 2011 entsprechend der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage zu quotieren sei $[(29:5) \times 3 = 17,4 \text{ Urlaubstage}]$, war die Klägerin der Auffassung, ihr stünden trotz des verringerten

Beschäftigungsumfangs weiterhin 29 Arbeitstage Resturlaub für die Jahre 2010 und 2011 zu. Das mit der Sache befasste *ArbG Nienburg*¹⁵ legte dem *EuGH* daraufhin die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob das einschlägige Unionsrecht nationalem Recht entgegenstehe, wonach bei einer Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage der Umfang des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer im Bezugszeitraum zuvor nicht möglich gewesen sei, auf das neue Beschäftigungsausmaß umgerechnet würde.

Der *EuGH* bejahte diese Frage unter Hinweis auf Art. 7 I der Arbeitszeitrichtlinie und § 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.¹⁶ Dem folgend gelangte auch das *ArbG Nienburg*¹⁷ zu der Einschätzung, dass der Klägerin des Ausgangsverfahrens die am Ende noch in Streit stehenden zwölf Urlaubstage zustünden. Die hiergegen gerichtete Berufung des Beklagten wies das *LAG Niedersachsen*¹⁸ zurück und führte ergänzend aus, dass bei der Frage, wie viel Urlaubstage der Klägerin zustehen, nicht zwischen dem noch nicht verbrauchten anteiligen Mindesturlaub und dem darüber hinausgehenden Mehrurlaub zu unterscheiden sei, da ein solches Vorgehen eine unzulässige Benachteiligung wegen einer Teilzeittätigkeit darstelle.

2. Reaktion des BAG

Der *EuGH* betonte in der Brandes-Entscheidung ausdrücklich, dass das Unionsrecht einer Kürzung der Zahl der Urlaubstage bei einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage nur dann entgegenstehe, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum tatsächlich nicht die Möglichkeit gehabt hätte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dennoch wurde nach der Brandes-Entscheidung in der arbeitsrechtlichen Literatur vereinzelt vertreten, dass eine Anpassung der in der Vergangenheit bereits erworbenen Urlaubsansprüche an eine veränderte Zahl wöchentlicher Arbeitstage zukünftig generell nicht mehr möglich sei.¹⁹

Dieser Auffassung folgt nun auch das *BAG* in einem Urteil vom 10.2.2015.²⁰

Im entschiedenen Fall war der Kläger bis Mitte Juli 2010 an fünf Arbeitstagen pro Woche bei der Beklagten beschäftigt. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger im Jahr 2010 noch keinen Urlaub genommen. Anschließend wechselte der Kläger in eine Teilzeittätigkeit und wurde nunmehr an vier Arbeitstagen pro Woche für die Beklagte tätig. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst hatte der Arbeitnehmer bei einer Fünf-Tage-Woche in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage sollte sich der Urlaubsanspruch entsprechend erhöhen oder vermindern. Auf Grundlage dieser tariflichen Regelung vertrat die Beklagte die Auffassung, dem Kläger stünden nach seinem Wechsel in Teilzeit für das Jahr 2010 nur noch $([30:5] \times 4 =) 24$ Urlaubstage zu.

Der Kläger war dagegen der Ansicht, eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs sei für die Monate Januar bis Juni 2010 nicht zulässig, so dass ihm nach seinem Wechsel in Teilzeit für das Jahr 2010 noch 27 Urlaubstage zustünden (für die Monate Januar bis Juni 2010 die Hälfte von 30 Urlaubstagen, also 15 Urlaubstage, zzgl. für die Monate Juli bis Dezember 2010 die Hälfte von 24 Urlaubstagen, mithin zwölf Urlaubstage). Dem folgte das *BAG* und entschied, dass die tarifliche Regelung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam sei, soweit sie die Zahl der während einer Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindere.

3. Ausblick

Zumindest bei einer unterjährigen Verringerung der Arbeitstage dürfte sich daher künftig die Zahl der dem Arbeitnehmer insgesamt zustehenden Urlaubstage nicht mehr rein zukunftsbezogen, sondern stets abschnittsweise berechnen. Berechnungsgrundlage für die Zahl der Urlaubstage ist der für

einen bestimmten Abschnitt des Kalenderjahres vereinbarte Beschäftigungsumfang (Arbeitstage pro Woche).

Erfolgt die Berechnung der Höhe des Urlaubsanspruchs bei einer unterjährigen Verringerung der Arbeitstage allerdings abschnittsweise, so ist es geboten, diese Berechnungsmethode auch im umgekehrten Fall einer unterjährigen Erhöhung der Arbeitstage anzuwenden. Zwar würde in diesem Fall eine rein zukunftsbezogene Berechnung des Urlaubsanspruchs entsprechend der bisherigen BAG-Rechtsprechung²¹ wegen der damit einhergehenden Erhöhung des Urlaubsanspruchs keine Diskriminierung von Teilzeitkräften darstellen, allerdings liegt sowohl der Rechtsprechung des *EuGH* als auch dem Urteil des *BAG* vom 10.2.2015 hinsichtlich der auf den Zeitraum vor dem Änderungsstichtag bezogenen Urlaubstage letztlich ein vergangenheitsbezogenes Konzept zu Grunde. Dann ist es aber auch nur konsequent und zur Vermeidung eines „Rosinenpickens“ geboten, auch im Fall einer unterjährigen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitstage eine dem jeweiligen Beschäftigungsumfang entsprechende abschnittsbezogene Betrachtung vorzunehmen und die Zahl der auf die Zeit der Teilzeittätigkeit bezogenen Urlaubstage nicht an die ab dem Änderungsstichtag erhöhte Zahl von wöchentlichen Arbeitstagen anzupassen.²²

IV. Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Nach § 1922 I BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen, soweit dieses vererblich ist, im Wege der Universalsukzession auf eine oder mehrere andere Personen (Erben) über. Der Erbe tritt also kraft Gesetzes in vollem Umfang in alle vererblichen Rechtspositionen ein, die der Erblasser im Zeitpunkt seines Todes innehatte. Regelmäßig vererblich sind vermögensbezogene Rechte und Pflichten. Nicht vererblich sind dagegen solche Positionen, die nur dem Erblasser selbst zustehen sollen, weil sie höchstpersönlichen Zwecken oder individuellen Bedürfnissen des Erblassers dienen.²³

1. Bisherige Rechtsprechung

Vor diesem Hintergrund ging das *BAG* sowohl vor²⁴ der Schultz-Hoff-Entscheidung als auch danach²⁵ davon aus, dass der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers ersatzlos untergeht. Hinsichtlich der Behandlung des Urlaubsanspruchs im Todesfall – so das *BAG* noch in seiner Entscheidung vom 12.3.2013²⁶ – bestehe auch „keine Verpflichtung, ein Vorabentscheidungsersuchen an den *EuGH* zu richten“.

2. Urteil des *EuGH* vom 12.6.2014 – Bollacke

Auch wenn das *BAG* ein Vorabentscheidungsersuchen für entbehrlich hielt, hatte bereits zuvor das *LAG Hamm* mit Beschluss vom 14.2.2013²⁷ dem *EuGH* die Frage nach dem Schicksal des Urlaubsanspruchs bei Versterben des Arbeitnehmers vorgelegt und um Vorabentscheidung gebeten, ob

(1) Art. 7 I der Arbeitszeitrichtlinie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegenstehe, wonach der Urlaubsanspruch beim Tod des Arbeitnehmers in seiner Gesamtheit untergehe und ob

(2) Art. 7 II der Arbeitszeitrichtlinie dahingehend auszulegen sei, dass der Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des bezahlten Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dergestalt an die Person des Arbeitnehmers gebunden sei, dass dieser Anspruch nur ihm zustehe.

Der *EuGH*²⁸ entschied daraufhin, dass Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie einzelstaatlichem Recht entgegensteht, wonach der Urlaubsanspruch ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Dies begründete das Gericht damit, dass Art. 7 II der Arbeitszeitrichtlinie nicht restriktiv

ausgelegt werden dürfe. Diese Norm stelle für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung keine andere Voraussetzung auf als diejenige, dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet sei und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht seinen gesamten Jahresurlaub genommen habe. Schließlich erweise sich ein finanzieller Ausgleich als unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen. Andernfalls würde nämlich der Tod des Arbeitnehmers rückwirkend zum vollständigen Verlust des Urlaubsanspruchs führen.

Es bleibt daher festzuhalten, dass sich zumindest der europarechtlich gewährleistete Mindesturlaub von vier Wochen bzw. der hiervon noch nicht erfüllte Resturlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers in einen Urlaubsabgeltungsanspruch umwandelt und auf die Erben des Arbeitnehmers übergeht.

V. Pflicht zur Urlaubsgewährung ohne vorherigen Arbeitnehmerantrag

Das BAG vertritt in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs ohne vorherigen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers berechtigt, aber nicht verpflichtet ist, den Urlaubszeitraum von sich aus festzulegen.²⁹ Dementsprechend schuldet ein Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer ohne vorherigen Urlaubswunsch nicht von sich aus Urlaub gewährt, mangels Pflichtverletzung auch keinen Schadensersatz, wenn der Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums nach § 7 I 1, 3 BUrlG erlischt. Nur dann, wenn der Arbeitgeber trotz vorherigen Urlaubsverlangens des Arbeitnehmers keinen Urlaub gewährt, kommt nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG³⁰ ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers in Form von Naturalrestitution in Betracht.

1. Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 12.6.2014

Dieser Rechtsprechung tritt neuerdings das *LAG Berlin-Brandenburg*³¹ entgegen. Danach soll der Arbeitgeber auch ohne vorherigen Arbeitnehmerantrag verpflichtet sein, von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er sich schadensersatzpflichtig machen, es sei denn, er hat die nicht rechtzeitige Urlaubsgewährung nicht zu vertreten.

Seine Abkehr von der bisherigen BAG-Rechtsprechung begründet das *LAG Berlin-Brandenburg* damit,³² dass bereits der Wortlaut des § 7 III 1, 3 BUrlG, wonach der Urlaub „zu gewähren und zu nehmen“ sei, darauf hindeute, dass der Arbeitgeber von sich aus und nicht erst nach entsprechender Aufforderung gehalten sei, den Urlaubsanspruch rechtzeitig iSd § 7 III BUrlG zu erfüllen. Andernfalls hätte es nahegelegen, die umgekehrte Formulierung zu wählen oder zu regeln, dass der Arbeitnehmer den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen hat, dass er noch während des in § 7 III BUrlG genannten Zeitraums gewährt werden kann.

Ferner spreche für diese Auslegung der Zweck des Urlaubsanspruchs. Der Urlaubsanspruch diene dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und gehöre damit nach seiner Zielrichtung zum Arbeitsschutzrecht. Für das Arbeitsschutzrecht sei wiederum anerkannt, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten zum Gesundheitsschutz auch ohne vorherige Aufforderung nachzukommen habe. Letztlich entspreche die Pflicht des Arbeitgebers, den Urlaubsanspruch auch ohne vorherige Aufforderung zu erfüllen seiner Pflicht, die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz sicherzustellen.

2. Europarechtliche Sichtweise

Neben den vom *LAG Berlin-Brandenburg* bereits genannten Argumenten spricht für diese Rechtsprechung aus europarechtlicher Sicht insbesondere eine Feststellung des *EuGH* in der bereits erwähnten *Bollacke*-Entscheidung. Dort stellte der *EuGH* nämlich nicht nur fest, dass Art. 7 der

Arbeitszeitrichtlinie einzelstaatlichem Recht entgegenstehe, wonach der Urlaubsanspruch ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehe, vielmehr entschied der *EuGH* zusätzlich, dass eine solche Abgeltung auch nicht davon abhängen könne, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt habe.³³ Auch wenn der *EuGH* damit nicht ausdrücklich zu der Frage Stellung nimmt, ob der Arbeitgeber auch ohne vorherigen Antrag des Arbeitnehmers verpflichtet ist, seinen Arbeitnehmern von sich aus Urlaub zu gewähren, lässt sich der Aussage des *EuGH* doch die Tendenz entnehmen, dass der Arbeitgeber aktiv werden muss und sich im Ergebnis nicht zu seinen Gunsten darauf berufen kann, dass der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat.³⁴ Insgesamt muss daher davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber zukünftig auch ohne vorherigen Antrag des Arbeitnehmers verpflichtet ist, dem einzelnen Arbeitnehmer von sich aus rechtzeitig vor Ablauf des Urlaubsjahrs bzw. des Übertragungszeitraums Urlaub zu gewähren.

VI. Gestaltungsmöglichkeiten

Obwohl die Rechtsprechung von *EuGH* und *BAG* seit der Schultz-Hoff-Entscheidung die Rechtsposition der Arbeitgeber insgesamt deutlich schwächt, bestehen gleichwohl verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, mit denen in der betrieblichen Praxis die Belastung des Arbeitgebers signifikant reduziert werden kann.

1. Gestaltung von Arbeitsverträgen

Zunächst ist der Urlaub, der über den europarechtlich und durch das BUrlG gewährleisteten Mindesturlaub von jährlich vier Wochen hinausgeht – der so genannte übergesetzliche Mehrurlaub – mittels Arbeitsvertrag frei regelbar. Aus diesem Grunde können Arbeitsverträge beispielsweise vorsehen, dass der übergesetzliche Mehrurlaub in jedem Fall, also auch bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit, mit Ablauf des Kalenderjahres oder eines bestimmten Übertragungszeitraums verfällt. Auch kann vereinbart werden, dass der übergesetzliche Mehrurlaub mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos erlischt und weder gegenüber dem Arbeitnehmer noch gegenüber dessen Erben abzugelten ist. Soll der übergesetzliche Mehrurlaub anders behandelt werden als der gesetzliche Mindesturlaub, so muss die arbeitsvertragliche Regelung hierfür allerdings deutliche Anhaltspunkte erkennen lassen. Fehlen diese deutlichen Anhaltspunkte, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des übergesetzlichen Mehrurlaubs auszugehen.³⁵ Im Fall einer differenzierten Regelung von gesetzlichem Mindesturlaub und übergesetzlichem Mehrurlaub sollte der Arbeitsvertrag auch eine Bestimmung dazu enthalten, in welcher Reihenfolge gewährte Urlaubstage auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch und den übergesetzlichen Mehrurlaubsanspruch angerechnet werden, ob also zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch oder der übergesetzliche Mehrurlaubsanspruch erfüllt wird.³⁶

Eine arbeitsvertragliche Regelung, die diese Grundsätze berücksichtigt, kann beispielsweise wie folgt lauten:³⁷

„1. Der Arbeitnehmer hat – bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche – in jedem Kalenderjahr Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Für diesen Urlaubsanspruch gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung.

2. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer – bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche – in jedem Kalenderjahr Anspruch auf einen übergesetzlichen Urlaub im Umfang von (...) Arbeitstagen (vertraglicher Mehrurlaub). Dieser verfällt in jedem Fall spätestens mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahrs. Das gilt insbesondere auch dann, wenn der Urlaub aus von dem Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen (zB Arbeitsunfähigkeit) nicht gewährt und genommen werden kann.

3. Mit der Urlaubsgewährung erfüllt der Arbeitgeber im jeweiligen Kalenderjahr zunächst den gesetzlichen Mindesturlaub, anschließend etwaigen gesetzlichen Zusatzurlaub und erst nach Erfüllung des gesetzlichen Urlaubs den vertraglichen Mehrurlaub.

4. Der vertragliche Mehrurlaub erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos, wird also nicht abgegolten und ist nicht vererblich.“

Anders als der übergesetzliche Mehrurlaub ist der Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen nach § 125 SGB IX in einem Arbeitsvertrag dagegen nicht frei regelbar. Hinsichtlich dieses Urlaubsanspruchs gilt nämlich nach nationalem Recht das Prinzip der Akzessorietät des Schwerbehindertenzusatzurlaubs, das zum Nachteil des schwerbehinderten Menschen nicht der Disposition der Arbeitsvertragsparteien unterliegt. Danach sind auf den Schwerbehindertenzusatzurlaub zwingend die Vorschriften des BUrlG über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs anzuwenden.³⁸

Im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen hat nach der Schultz-Hoff-Entscheidung auch die Vereinbarung von Ausschlussfristen Bedeutung erlangt. Zwar unterfällt der gesetzliche Mindesturlaub angesichts des eigenständigen Fristenregimes des § 7 III BUrlG nicht arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen,³⁹ etwas anderes gilt allerdings für den Urlaubsabgeltungsanspruch. In Abweichung von der früheren Rechtsprechung⁴⁰ finden Ausschlussfristen mittlerweile auf Urlaubsabgeltungsansprüche Anwendung,⁴¹ da es sich bei diesen – nach der vollständigen Aufgabe der Surrogatstheorie durch das BAG – um reine Geldansprüche handelt.⁴² Enthält ein Arbeitsvertrag daher eine nach allgemeinen Grundsätzen wirksame Ausschlussfristenregelung, so verfallen Urlaubsabgeltungsansprüche, wenn der Arbeitnehmer diese nicht zuvor form- und fristgerecht geltend gemacht hat.⁴³

2. Gestaltungsmöglichkeiten während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Während des laufenden Arbeitsverhältnisses stellt sich für den Arbeitgeber in erster Linie die Frage, wie er auf die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 12.6.2014⁴⁴ reagieren soll. Auch wenn derzeit nicht mit letzter Sicherheit abzusehen ist, ob sich dessen Ansicht im Ergebnis tatsächlich durchsetzen wird,⁴⁵ sind Arbeitgeber gut beraten, die Praxis der Urlaubsfestlegung und -gewährung an die Rechtsprechung des *LAG Berlin-Brandenburg* anzupassen. Es sollte darauf geachtet werden, dass Urlaubsansprüche jeweils im laufenden Kalenderjahr, spätestens jedoch bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums, in natura erfüllt werden.⁴⁶ Unabhängig von der andernfalls drohenden Schadensersatzpflicht spricht hierfür aus personalwirtschaftlicher Sicht in besonderem Maße auch der Umstand, dass Arbeitnehmer in der Regel nur dann über einen längeren Zeitraum gesund und leistungsfähig bleiben, wenn eine regelmäßige tatsächliche Inanspruchnahme von Urlaub gewährleistet ist. Außerdem stellt eine regelmäßige Inanspruchnahme von Urlaub auch einen Sicherheitsaspekt dar, der dem Schutz anderer Arbeitnehmer, der Person des Arbeitgebers sowie der Betriebsmittel dient.⁴⁷ Zum Zweck der Sicherstellung einer tatsächlichen Inanspruchnahme von Urlaub bietet es sich an, gemeinsam mit dem Betriebsrat eine etwaig bereits bestehende Betriebsvereinbarung anzupassen bzw. eine Betriebsvereinbarung erstmalig zu erstellen, die unter Festlegung bestimmter Fristen ein gestuftes System der zeitlichen Festlegung von Urlaub vorsieht. Ein solches System kann beispielsweise Folgendes vorsehen:⁴⁸

1. Abfrage bzw. Mitteilung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Zeitpunkt.

2. Verteilung der Urlaubszeiträume nach bestimmten Kriterien bis zu einem bestimmten Zeitpunkt.

3. Verfahren, wenn ein Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Zeitpunkt keine Urlaubswünsche geäußert hat (zB [a] nochmaliges Nachfragen bei dem Arbeitnehmer oder [b] einseitige zeitliche Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber).

Daneben kann sich – in Anbetracht der Rechtsprechung des *EuGH* – in einem laufenden Arbeitsverhältnis auch die Frage stellen, wie sich der Wunsch eines Arbeitnehmers nach einem unbezahlten Sonderurlaub (Sabbatical) rechtsgestaltend umsetzen lässt, um für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt, das Entstehen von vergütungspflichtigen Urlaubsansprüchen möglichst zu verhindern. Nicht zielführend ist zunächst, ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu vereinbaren. Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses steht nämlich dem Entstehen von Urlaubsansprüchen für den Ruhenszeitraum nicht entgegen.⁴⁹ Insbesondere bei einem für einen längeren Zeitraum geplanten Sabbatical kann es sich dagegen empfehlen, einen Aufhebungsvertrag verbunden mit einem Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers zu schließen. Mangels Arbeitsverhältnis entstehen in diesem Fall für die Zeit des Sabbaticals keine vergütungspflichtigen Urlaubsansprüche.⁵⁰ Eine entsprechende Vereinbarung kann beispielsweise wie folgt lauten:

„1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wird auf Wunsch des Arbeitnehmers zur Ermöglichung einer „Sabbatical-Zeit“ in der Zeit vom (...) bis (...) im beiderseitigen Einvernehmen zum Ablauf des (...) beendet.

2. Der Arbeitnehmer erhält die Zusage, dass er nach Beendigung der „Sabbatical-Zeit“ – frühestens mit Wirkung ab dem (...) – unter vollumfänglicher Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten sowie unter Wahrung des sonstigen zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblichen rechtlichen und sozialen Besitzstandes wieder bei dem Arbeitgeber eingestellt wird. Der Wiedereinstellungsanspruch verfällt ersatzlos, wenn der Arbeitnehmer nicht eine tatsächliche Beschäftigung spätestens ab dem (...) begehrt.

3. Der Arbeitnehmer hat seinen Wiedereinstellungsanspruch mindestens (...) Tage vor dem gewünschten Wiedereinstellungstermin schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Maßgeblich für die Fristwahrung ist der Zugang des Schreibens beim Arbeitgeber“.

Wünscht der Arbeitnehmer ein Sabbatical von lediglich einigen Monaten, so vermag die Vereinbarung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses⁵¹ – bei entsprechend ausgestalteter Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage – das Entstehen von Urlaubsansprüchen für die Zeit des Sabbaticals zu verhindern, sofern der Arbeitnehmer seinen Urlaub für die Zeit nach Ende des Sabbaticals beansprucht.⁵² Wie bereits dargestellt, geht das BAG in seinem Urteil vom 10.2.2015⁵³ davon aus, dass die Zahl der einem Arbeitnehmer insgesamt zustehenden Urlaubstage nicht mehr rein zukunftsbezogen, sondern abschnittsweise zu berechnen ist. Würde nun beispielsweise ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (Urlaubsanspruch bei einer Fünf-Tage-Woche: 28 Tage) von April bis Juni ein Sabbatical nehmen wollen, so müsste ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Teilzeitquote von 50 % bezogen auf die Monate Januar bis Juni vereinbart werden. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage müsste sich von Januar bis März auf fünf und von April bis Juni auf null Arbeitstage pro Woche belaufen.⁵⁴ Dies würde dazu führen, dass dem Arbeitnehmer ab Rückkehr in die Fünf-Tage-Woche im Juli des Jahres für Januar bis Juni insgesamt sieben Urlaubstage zustünden.⁵⁵ Für Juli bis Dezember stünden ihm weitere 14 Urlaubstage zu.⁵⁶ Somit stünden dem Arbeitnehmer nach Rückkehr in die Fünf-Tage-Woche insgesamt 21 Urlaubstage zu. Hätten die Arbeitsvertragsparteien dagegen für April bis Juni eine Ruhensvereinbarung getroffen, die keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers hat,⁵⁷ stünden dem Arbeitnehmer nach Ende seines Sabbaticals insgesamt 28 Urlaubstage zu.

3. Gestaltungsmöglichkeiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Auch im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestehen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, um zu verhindern, dass den Arbeitnehmern zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens noch Resturlaubsansprüche zustehen, die dann abzugelten sind.

Endet das Arbeitsverhältnis auf Grund eines Aufhebungsvertrags, so sollte im Idealfall bereits im Aufhebungsvertrag selbst geregelt werden, an welchen Tagen dem Arbeitnehmer der ihm noch zustehende Resturlaub konkret gewährt wird. Erfolgt eine entsprechende Regelung im Aufhebungsvertrag nicht, so sollte zumindest nach Abschluss des Aufhebungsvertrags darauf geachtet werden, dass der Resturlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in natura gewährt wird.

Auch im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer ordentlichen Beendigungskündigung sollte das Schicksal etwaiger Resturlaubsansprüche des Arbeitnehmers bedacht und der Urlaub entweder bereits mit Ausspruch der Kündigung konkret festgelegt oder jedenfalls zwischen Ausspruch der Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist rechtzeitig gewährt werden. Soll der Arbeitnehmer im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung oder zu einem späteren Zeitpunkt vor Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung generell freigestellt werden, so empfiehlt es sich in der Regel, den Arbeitnehmer mindestens für einen Zeitraum, der dem Resturlaubsanspruch des Arbeitnehmers entspricht, unwiderruflich unter Anrechnung der Resturlaubsansprüche und unter vorbehaltloser Zusage der Zahlung des Urlaubsentgelts⁵⁸ von seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Auf diese Weise kann regelmäßig verhindert werden, dass dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Resturlaubsansprüche zustehen, die dann abzugelten sind.

Eine Abgeltung des dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags bzw. des Ausspruchs der Beendigungskündigung noch zustehenden (Mindest-)Urlaubs lässt sich allerdings dann nicht einseitig durch den Arbeitgeber vermeiden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar ab diesem Zeitpunkt bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt und die Dauer sowie die Lage der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis gegenüber dem Arbeitgeber nachweist. In diesem Fall kann der Urlaubsanspruch nämlich während des Zeitraums der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht in natura gewährt werden.⁵⁹ Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer fristlosen Kündigung endet. Auch in diesem Fall scheidet eine Gewährung von Resturlaub aus.

4. Gestaltungsmöglichkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Verzicht auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs ist vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise in einem Vergleich im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits bei noch laufender Kündigungsfrist, unwirksam.⁶⁰ Anders verhält es sich dagegen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Arbeitsvertragsparteien durch Ausgleichsquittung oder sonstigen Verzicht den Urlaubsabgeltungsanspruch des Arbeitnehmers beseitigen.⁶¹ So erfasst dann beispielsweise auch eine nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem gerichtlichen Vergleich vereinbarte Ausgleichsklausel mit dem Wortlaut

„Mit Erfüllung des vorliegenden gerichtlichen Vergleichs sind wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt.“

den auf den gesetzlichen Mindesturlaub bezogenen Urlaubsabgeltungsanspruch.⁶² Einer solchen Auslegung der Ausgleichsklausel steht auch das Unionsrecht nicht entgegen, da der Arbeitnehmer bei einer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Ausgleichsklausel tatsächlich die Möglichkeit hätte, den Urlaubsabgeltungsanspruch vor dessen Untergang zu realisieren. Verzichtet der Arbeitnehmer gleichwohl auf die Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs, so ist seinem Schutz hinreichend Genüge getan.⁶³

Bei Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist im Zusammenhang mit einem Verzicht auf tarifliche Urlaubsabgeltungsansprüche allerdings zu beachten, dass ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nach § 4 IV 1 TVG nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig ist. Eine Erledigung tariflicher Urlaubsabgeltungsansprüche im Wege einer Ausgleichsklausel kommt daher in diesem Fall grundsätzlich nicht in Betracht.⁶⁴ Allerdings kann hier unter Umständen mittels eines so genannten Tatsachenvergleichs, wonach sich die Parteien darüber einig sind, dass der gesamte Erholungsurlaub bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in natura gewährt und genommen wurde, erreicht werden, dass der Arbeitnehmer keine tariflichen Urlaubsabgeltungsansprüche mehr geltend machen kann.⁶⁵

VII. Fazit

Ohne dass der Gesetzgeber einen Federstrich getan hat, war das Urlaubsrecht in den letzten sechs Jahren einem Paradigmenwechsel unterworfen. Mit seinen Entscheidungen hat der *EuGH* die Rechtsposition der Arbeitnehmer bereits jetzt deutlich gestärkt. Gleichwohl bestehen aus Arbeitgebersicht verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten, mit denen den zusätzlichen Belastungen im Rahmen der Gestaltung von Arbeitsverträgen während des laufenden Arbeitsverhältnisses bei und nach dessen Beendigung begegnet und diese deutlich reduziert werden können. Unabhängig davon empfiehlt es sich, die weiteren Entwicklungen im Urlaubsrecht im Auge zu behalten, da diese letztlich jedes Arbeitsverhältnis betreffen und somit eine erhebliche Breitenwirkung entfalten. Insgesamt bleibt das Urlaubsrecht auch mehr als sechs Jahre nach Schultz-Hoff spannend.

*

Die Autoren sind Rechtsanwälte in der Anwaltssozietät *CMS Hasche Sigle* in Stuttgart.

1



StRspr seit *BAGE* 39, 53 = BeckRS 2012, 65204.

2



StRspr seit *BAGE* 44, 75 = NJW 1984, 1836 und *BAGE* 46, 224 = NZA 1985, 156.

3



EuGH, ECLI:EU:C:2009:18 = NJW 2009, 495 = NZA 2009, 135 – Schultz-Hoff ua.

4



EuGH, ECLI:EU:C:2011:761 = NJW 2012, 290 = NZA 2011, 1333 – KHS.

5



BAGE 142, 371 = NJW 2012, 3529 = NZA 2012, 1216 (1221); *BAG*, AP BUrIG § 7 Nr. 62 = BeckRS 2012, 75957.

6



BAGE 130, 119 = NZA 2009, 538 (544) = EuZW 2009, 465 = NJW 2009, 2238 Ls.

7



Exemplarisch für die Bandbreite der in der instanzgerichtlichen Rechtsprechung vertretenen Auffassungen *LAG Baden-Württemberg*, Urt. v. 29.4.2010 – 11 Sa 64/09, BeckRS 2010, 70522; Urt. v. 2.12.2010 – 22 Sa 59/10, BeckRS 2011, 66408; Urt. v. 9.6.2011 – 6 Sa 109/10, BeckRS 2011, 73685.

8



BAGE 141, 27 = NJW 2012, 2989 = NZA 2012, 793 (795); *BAG*, NJOZ 2010, 1528 (1530) = NZA 2010, 728 Os.; NZA 1991, 944 (946); offengelassen von *BAG*, NZA 2012, 166 (167).

9



EuGH, ECLI:EU:C:2012:33 = NZA 2012, 139 = NJW 2012, 509 – Dominguez.

10



Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

11



BAGE 142, 371 = NJW 2012, 3529 = NZA 2012, 1216; *BAG*, Urt. v. 18.9.2012 – 9 AZR 623/10, BeckRS 2012, 75957.

12



BAG, NJW 2014, 2974 = NZA 2014, 959.

13



BAGE 95, 117 = NZA 2001, 622; *BAGE* 88, 315 = NZA 1999, 156.

14



EuGH, ECLI:EU:C:2013:398 = NZA 2013, 775 – Brandes.

15



ArbG Nienburg, Beschl. v. 4.9.2012 – 2 Ca 257/12 Ö, BeckRS 2012, 73233.

16



Ähnlich bereits *EuGH*, ECLI:EU:C:2010:215 = NZA 2010, 557 = EuZW 2010, 717 – Tirol.

17



ArbG Nienburg, Beschl. v. 19.12.2013 – 2 Ca 257/12 Ö.

18



LAG Niedersachsen, NZA-RR 2014, 527.

19



Stiebert/Imani, NZA 2013, 1338 (1340 f.); aA *Conze*, öAT 2014, 241 (242); *Günther*, ArbR Aktuell 2013, 326; *Kleinebrink*, ArbRB 2015, 22 (24); *Kock/Heyde*, BB 2013, 2938 (2940); *Latzel*, EuZA 2014, 80 (88).

20



BAG, Urt. v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/1; vgl. dazu Pressemit. Nr. 3/15 v. 10.2.2015.

21



BAGE 95, 117 = NZA 2001, 622; *BAGE* 88, 315 = NZA 1999, 156.

22



Ebenso *ArbG Nienburg*, Beschl. v. 4.9.2012 – 2 Ca 257/12, BeckRS 2012, 73233; *Günther*, *ArbR Aktuell* 2013, 326; *Kock/Heyde*, BB 2013, 2938 (2941).

23

Schipper/Polzer, NZA 2011, 80 mwN.

24

So bereits *BAG*, Urt. v. 20.4.1956 – 1 AZR 448/54, SAE 1956, 153.

25

BAGE 139, 168 = NJW 2012, 634 = NZA 2012, 326; *BAG*, NJW 2013, 1980 = NZA 2013, 678; aA *LAG Hamm*, NZA 2011, 106.

26

BAG, NJW 2013, 1980 (1981) = NZA 2013, 678.

27

LAG Hamm, NJOZ 2013, 897.

28

EuGH, ECLI:EU:C:2014:1755 = NJW 2014, 2415 = NZA 2014, 651 – Bollacke.

29

BAG, NZA 2012, 377 (384); *BAGE* 130, 119 = NZA 2009, 538 (540) = EuZW 2009, 465 = NJW 2009, 2238 Ls.; *BAG*, Urt. v. 18.9.2001 – 9 AZR 571/00, BeckRS 2001, 30982512; offengelassen von *BAG*, NZA-RR 2014, 234 (235 f.).

30

BAG, NZA 2012, 377 (384); NZA 2007, 696 (698); NJOZ 2007, 115 (118 ff.) = NZA 2007, 56 Os., jew. mwN.

31

LAG Berlin-Brandenburg, NZA-RR 2014, 631; aA *LAG Rheinland-Pfalz*, Urt. v. 28.7.2014 – 3 Sa 108/14, BeckRS 2014, 73113.

32

Zustimmend *Hlava*, PR-ArbR 41/2014, Anm. 6; *Weller*, BB 2014, 2554 (2560); ablehnend *Ecklebe*, DB 2014, 1991; *Eichelsdörfer*, ArbRB 2014, 265 (266).

33

EuGH, ECLI:EU:C:2014:1755 = NJW 2014, 2415 = NZA 2014, 651 (652) – Bollacke.

34

Ähnlich *Kloppenburger* in PR-ArbR 29/2014, Anm. 1.

35

BAG, NZA 2014, 383; NJW 2014, 649 = NZA 2013, 1285 (1288); *BAGE* 134, 1 = NZA 2010, 810 (814 ff.); *BAGE* 130, 119 = NZA 2009, 538 (546) = EuZW 2009, 465 = NJW 2009, 2238 Os.

36

Vgl. zur Rechtslage bei Fehlen einer entsprechenden Tilgungsbestimmung *BAGE* 143, 1 = NZA 2013, 104; *BAGE* 102, 321 = NZA 2003, 726 (730); *BAGE* 100, 189 = NZA 2002, 1041 (1043); *Polzer*, Die Befristung des Urlaubsanspruchs auf das Kalenderjahr, 2011, 181 ff.

37



Ähnlich *Reiserer* in *Liebers*, Formularbuch des Fachanwalts Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2013, B IV 1 Rn. 282.

38



BAGE 134, 1 = *NZA* 2010, 810 (816 f.); *LAG Düsseldorf*, *NZA-RR* 2009, 242 (247).

39



Schinz in *Henssler/Willemsen/Kalb*, Arbeitsrecht-Kommentar (HWK/Schinz), 6. Aufl. 2014, § 7 BUrlG Rn. 74 f.

40



BAG, Urt v. 20.1.2009 – 9 AZR 650/07, BeckRS 2009, 66115; *BAGE* 126, 352 = *NZA* 2008, 1237 (1241); *BAGE* 83, 29 = *NJW* 1996, 3293 = *NZA* 1997, 44.

41



BAG, *NZA* 2015, 827 mwN; *LAG Düsseldorf*, Urt. v. 12.9.2014 – 10 Sa 1329/13, BeckRS 2014, 73394.

42



BAG, *NJW* 2013, 3261 = *NZA* 2013, 1098 (1099); *BAGE* 142, 64 = *NZA* 2012, 1087 (1088 f.).

43



In diesem Sinne auch *BAG*, *NZA* 2015, 827 mwN; *LAG Düsseldorf*, Urt. v. 12.9.2014 – 10 Sa 1329/13, BeckRS 2014, 73394.

44



LAG Berlin-Brandenburg, *NZA-RR* 2014, 631.

45



AA LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 28.7.2014 – 3 Sa 108/14, BeckRS 2014, 73113.

46



Ähnlich *Ecklebe*, *DB* 2014, 1991 (1992); *Eichelsdörfer*, *ArbRB* 2014, 265 (266); *Weller*, *BB* 2014, 2554 (2560).

47



Ebenso *Hlava* in *PR-ArbR* 41/2014, Anm. 6.

48



Vgl. hierzu auch *Weller*, *BB* 2014, 2554 (2560).

49



EuGH, *ECLI:EU:C:2012:33* = *NJW* 2012, 509 = *NZA* 2012, 139 – *Dominguez*; *BAG*, *NJW* 2014, 2974 = *NZA* 2014, 959.

50



Besgen, *FA* 2015, 5 (6).

51



Vgl. allg. zu einer Sabbatical-Vereinbarung unter Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses *Schwarz*, *BeckFormB ArbR*, 3. Aufl. 2014, A XI 9.

52



Ähnlich *Besgen*, FA 2015, 5, unter Bezugnahme auf *BAG*, NJW 2014, 2974 = NZA 2014, 959 (960).

53



BAG, Urt. v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/14; vgl. Pressemitt. Nr. 3/15 v. 10.2.2015.

54



Vgl. zur Zulässigkeit der Vereinbarung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses mit einer Beschäftigung an null Tagen *Heyn* in *Meinel/Heyn/Herms*, TzBfG, 4. Aufl. 2012, § 8 Rn. 28; *ErfK/Preis*, 15. Aufl. 2015, § 2 TzBfG Rn. 1; *Reinfeld* in *Moll*, MAH, 3. Aufl. 2012, § 73 Rn. 16, jew. mwN.

55



Für die Monate Januar bis März ein Viertel von 28 Urlaubstagen (Grund: Während dieses Zeitraums besteht eine Arbeitspflicht an fünf Tagen pro Woche), also sieben Urlaubstage; zzgl. für die Monate April bis Juni ein Viertel von null Urlaubstagen (Grund: während dieses Zeitraums Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Arbeitspflicht an null Tagen pro Woche), mithin null Urlaubstage; insgesamt: 7 Urlaubstage + 0 Urlaubstage = 7 Urlaubstage.

56



Die Hälfte von 28 Urlaubstagen (Grund: Während dieses Zeitraums besteht ein Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitspflicht an fünf Tagen pro Woche), also 14 Urlaubstage.

57



EuGH, ECLI:EU:C:2012:33 = NJW 2012, 509 = NZA 2012, 139 – Dominguez; *BAG*, NJW 2014, 2974 = NZA 2014, 959.

58



BAG, Urt. v. 10.2.2015 – 9 AZR 455/13, BeckRS 2015, 66136.

59



Vgl. *ErfK/Gallner*, § 9 BUrlG Rn. 3 ff.; *HWK/Schinz*, Arbeitsrecht-Kommentar, § 9 BUrlG Rn. 74 ff.

60



BAG, NZA 2013, 1098 (1099) = NJW 2013, 3261; *HWK/Schinz*, Arbeitsrecht-Kommentar, § 13 BUrlG Rn. 50.

61



BAG, NZA 2013, 1098 (1099) = NJW 2013, 3261; *HWK/Schinz*, Arbeitsrecht-Kommentar, § 13 BUrlG Rn. 51.

62



BAG, NZA 2013, 1098 = NJW 2013, 3261.

63



BAG, NZA 2013, 1098 (1099 f.) = NJW 2013, 3261; *HWK/Schinz*, Arbeitsrecht-Kommentar, § 13 BUrlG Rn. 50.

64



Ähnlich *BAG*, NZA 2013, 1098 (1099) = NJW 2013, 3261.



Vgl. hierzu *Polzer*, Die Befristung des Urlaubsanspruchs auf das Kalenderjahr, 181 ff.; *Kern*, ArbR Aktuell 2010, 161 (162).

