

Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub, § 1 BUrlG

Bei § 1 BUrlG handelt es sich um einen gesetzlichen Freistellungsanspruch.

Diesen haben nach § 2 BUrlG grundsätzlich nur Arbeitnehmer.

I. Anspruchsberechtigte

Voraussetzung ist, dass A **Arbeitnehmer** i.S.d. § 2 BUrlG ist. Das Bundesurlaubsgesetz gilt auch für **arbeitnehmerähnliche Personen**. Seine Geltung erstreckt sich auch nach § 12 BUrlG auf den Bereich der **Heimarbeit**.

II. Wartezeit

Nach § 4 BUrlG setzt das erstmalige Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs voraus, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 6 Monate besteht.

Maßgeblich ist dabei der rechtliche Beginn des Arbeitsverhältnisses, nicht aber die tatsächliche Arbeitsaufnahme.

Für die Fristberechnung gelten §§ 187, 188 II BGB. Scheidet der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit aus, hat er unter der Voraussetzung von § 5 BUrlG für jeden vollen Monat des bestehenden Arbeitsverhältnisses einen Teilurlaubsanspruch in Höhe von einem Zwölftel des vollen Urlaubsanspruchs.

III. Urlaubsanspruch bei Krankheit

Etwas anderes ergibt sich auch nicht dann, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr oder im Übertragungszeitraum wegen Krankheit nicht gearbeitet hat. So ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem BUrlG nicht an Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers gebunden. Der Urlaubsanspruch ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, den Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs freizustellen. Das BUrlG enthält keine Verknüpfung zwischen geleisteter Arbeit und Urlaubsbegehren und setzt keine arbeitsbedingte Erholungsbedürftigkeit oder ein Verdienenmüssen des Urlaubsanspruchs voraus. Der Urlaubsanspruch ist allein an die Voraussetzungen der §§ 1, 4 BUrlG gebunden (hierzu BAG vom 3.5.1984, AP Nr. 16 zu § 3 BUrlG).

Allerdings wird **zum Teil die** Auffassung vertreten (Dersch/Nemann, Kommentar zum BUrlG, § 9 BUrlG Rdnr. 19), dass das Urlaubsverlangen eines Arbeitnehmers, der während des **gesamten Kalenderjahres arbeitsunfähig krank** war, einen **Rechtsmissbrauch** darstelle, weil der Erholungsurlaub auch der Erholung von der geleisteten Arbeit diene.

Zu Recht geht die **ganz herrschende Meinung** (BAG DB 2003, 1448; NZA 1996, 392 ff.) davon aus, dass der Urlaubsanspruch allein an die Voraussetzungen der §§ 1, 4 BUrlG gebunden ist und daher lediglich den Bestand des Arbeitsverhältnisses, nicht dagegen auch noch die Erbringung der Arbeitsleistung im Urlaubsjahr voraussetze. **Der Arbeitnehmer hat keinen Einfluss auf seine Arbeitsunfähigkeit, so dass ein rechtsmissbräuchliches Verhalten ausscheidet**, zumal der Erholungszweck während der Dauer der Krankheit nicht erreicht werden kann.

**3. Fall:
Getrübte Urlaubsfreuden**

vgl. BAG 7.11.1985 AP Nr. 16 zu § 3 BUrlG Rechtsmissbrauch; BAG ZIP 2002, 143

A ist seit dem 1.1.1994 als Verkehrsingenieur im Betrieb des B beschäftigt. Er arbeitet 5 Tage in der Woche. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr habe. Allerdings werde der Urlaub durch eine Krankheit nicht unterbrochen, sofern im betreffenden Jahr insgesamt 20 Tage Erholungsurlaub gewährt werden, an denen der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist.

Im Januar 2006 nimmt A 14 Tage seines bis dahin noch nicht angebrochenen Jahresurlaubs, um nach Spanien zu fliegen. Während dieser Reise erkrankt er für 5 Tage und übermittelt B ein entsprechendes ärztliches Attest.

Als A im Dezember 2006 seinen restlichen Jahresurlaub für das Jahr 2006 nehmen möchte, bittet B ihn wegen der hohen Auftragslage diesen auf das nächste Jahr zu verschieben. Als A schließlich im März 2007 seinen Urlaub antreten möchte, reagiert B nicht.

Anfang April verlangt A von B erneut die Gewährung seines Resturlaubs in Höhe von 21 Tagen, hilfsweise eine finanzielle Entschädigung. B steht auf dem Standpunkt, dass dem A für das Jahr 2006 sowieso nur noch 16 Tage Urlaub zugestanden hätten und es ohnehin jetzt zu spät sei.

Welche Ansprüche hat A gegen B?

Lösung: 3. Fall: Getrübte Urlaubsfreuden

Probleme: Voraussetzungen eines Urlaubsanspruchs; Befristung eines Urlaubsanspruchs und Übertragbarkeit bis zum 31.3. des Folgejahres nach § 7 III BUrlG; rechtsmissbräuchliche Nichtgewährung des Urlaubs im Übertragungszeitraum und Schadensersatzanspruch nach §§ 280 I, III, 283 BGB

Blätter

Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub, § 1 BUrlG

44

Schadensersatz nach § 280 I, III, 283 / BGB SR AT

I. A könnte gegen B einen Anspruch auf Gewährung von 21 Tagen Urlaub nach § 1 BUrlG i.V.m. dem Arbeitsvertrag haben.

vgl. Blatt 44: Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub, § 1 BUrlG

1. Voraussetzung ist, dass A **Arbeitnehmer** i.S.d. § 2 BUrlG ist.

Zwischen A und B wurde ein Arbeitsvertrag geschlossen, so dass A Arbeitnehmer ist.

2. Zudem müsste A die **Wartezeit** erfüllt haben.

Nach § 4 BUrlG setzt das erstmalige Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs voraus, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 6 Monate besteht.

Da A bereits seit dem 1.1.1994 im Betrieb ununterbrochen beschäftigt ist, ist der Urlaubsanspruch entstanden.

3. Fälligkeit

Der Urlaubsanspruch ist mit seiner Entstehung fällig. Nach § 3 I BUrlG entsteht der Anspruch auf Erholungsurlaub nach Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist des § 4 BUrlG erstmals und anschließend mit dem ersten Kalendertag eines jeden Jahres. Damit entstand der Anspruch bereits am 1.1.2006.

4. Kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 7 I BUrlG

Dem Arbeitgeber steht gemäß § 7 I 2. Hs. BUrlG ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Da im Dezember die fristgerechte Erledigung wichtiger Aufträge erforderlich wurde, lagen dringende betriebliche Gründe vor.

Weiterer Fall dringender betrieblicher Belange:

Personelle Unterbesetzung im Betrieb oder in einer Abteilung wegen eines hohen Krankenstandes der Mitarbeiter.

Im März 2007 bestanden hingegen keine diesbezüglichen Belange, so dass grundsätzlich der Anspruch auf Erholungsurlaub besteht.

5. Befristung

Nach der Vorschrift des § 1 BUrlG ist der gesetzliche Urlaubsanspruch des Ar-

beitnehmers allerdings für die Dauer des Urlaubsjahres befristet. Dementsprechend wird in § 7 III 1 BUrlG klargestellt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Unter den Voraussetzungen des § 7 III S. 2 BUrlG ist jedoch eine Übertragung des Urlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr möglich. In diesem Fall tritt an die Stelle der Befristung auf den 31.12. des Urlaubsjahres eine neue zeitliche Begrenzung auf den 31.3. des Folgejahres nach § 7 III S. 3 BUrlG. Damit bestand nur bis zum 31.3.2007 ein übertragbarer Urlaubsanspruch. Der originäre Erfüllungsanspruch ist damit im April untergegangen, da rechtlich unmöglich nach § 275 I BGB.

A hat gegen B folglich keinen Anspruch auf Gewährung von 21 Tagen Urlaub nach § 1 BUrlG i.V.m. dem Arbeitsvertrag.

- II. A könnte allerdings einen Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung gegen B nach **§§ 280 I, III, 283 BGB** haben.

1. Schuldverhältnis

Wie bereits oben geprüft, bestand zwischen A und B ein Schuldverhältnis.

2. Leistungspflicht des Schuldners

Die Leistungspflicht des Arbeitgebers folgt aus § 1 BUrlG.

Fraglich ist jedoch ob dieser Anspruch 21 Tagen betrug.

A hat gemäß Arbeitsvertrag einen Anspruch von 30 Urlaubstagen. Da A bereits 14 Tage Urlaub gewährt wurden, errechnet sich ein Resturlaubsanspruch von 16 Tagen. Da A aber an 5 Tagen erkrankt war, könnte nach § 9 BUrlG die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden, so dass der Anspruch in voller Höhe (21 Tage) besteht.

§ 9 BUrlG könnte jedoch durch den Arbeitsvertrag abbedungen worden sein. Hiernach wird der Urlaub durch eine Krankheit nicht unterbrochen, sofern im betreffenden Jahr insgesamt 20 Tage Erholungsurlaub gewährt werden, an denen der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist. Nach § 13 BUrlG ist der gesetzliche Mindesturlaub unabdingbar. Das heißt, dass in Tarifverträgen oder Einzelverträgen keine von § 3 I BUrlG zuungunsten der Arbeitnehmer abweichenden Bestimmungen getroffen werden dürfen. B müsste also den ungekürzten Mindesturlaub beibehalten haben. Nach § 3 I BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage.

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- und gesetzliche Feiertage sind. Zu berücksichtigen ist aber, dass A nur 5 von 6 Werktagen in der Woche gearbeitet hat. Deshalb ist eine Umrechnung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 24 Werktagen auf fünf Arbeitstage vorzunehmen nach folgendem Schlüssel:

$(24 \text{ Werktage gesetzlicher Urlaub} : 6 \text{ Werktage}) \times 5 \text{ Arbeitstage} = 20 \text{ Arbeitstage gesetzlicher Urlaub.}$

Da A 20 Tage ungekürzter Urlaub zustanden, war die Klausel wirksam.

Die 5 Krankheitstage sind daher in Abzug zu bringen, so dass sich der Anspruch auf 16 Tage beläuft. Damit bestand ein durchsetzbarer und fälliger Anspruch von 16 Tagen.

3. Unmöglichkeit nach Vertragsschluss ein

Die Gewährung des Urlaubs wurde nach §§ 7 III 2, 3 BUrlG, 275 I BGB rechtlich unmöglich und trat nach Vertragsschluss ein.

4. Verantwortlichkeit

Nach § 280 I 2 BGB wird die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers vermutet. Eine Exkulpation des B ist nicht ersichtlich.

5. Schaden, Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden

An die Stelle des ursprünglichen Urlaubsanspruchs tritt als Schadensersatzanspruch ein Ersatzurlaubsanspruch in gleicher Höhe, der durch die Pflichtverletzung verursacht wurde. Dieser Ersatzurlaubsanspruch entspricht seinem Umfang nach den 16 Urlaubstagen (BAG 7.11.1985 AP Nr. 16 zu § 3 BUrlG Rechtsmissbrauch).

A hat folglich einen Schadensersatzanspruch gegen B nach **§§ 280 I, III, 283, BGB** von 16 Tagen auf Ersatzurlaub.

Unterschiedliche Begrifflichkeiten

Zu unterscheiden sind **Urlaubsabgeltungsanspruch, Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld**.

1. Der **Urlaubsabgeltungsanspruch** ist in § 7 IV BUrlG geregelt.
2. Das **Urlaubsentgelt** ist der gewöhnliche Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer während des Urlaubs zu beanspruchen hat nach § 11 BUrlG.
3. Das **Urlaubsgeld** ist eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers. Das Urlaubsgeld wird dem Arbeitnehmer über das Urlaubsentgelt hinaus als Zuschuss für die erhöhten Aufwendungen, die ihm während des Urlaubs entstehen, gezahlt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht.

Wiederholungsfragen zu Fall 3

1. Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Urlaubsanspruch?
2. Für welche Personen gilt das BUrlG?
3. Wie lang ist die Wartezeit nach § 4 BUrlG?
4. Wie berechnet sich die Frist der Wartezeit?
5. Ist die tatsächliche Arbeitsaufnahme oder die rechtliche Begründung des Arbeitsverhältnisses für die Wartezeit maßgeblich?
6. Kann auch der Arbeitnehmer Erholungsurlaub verlangen, der während des gesamten Kalenderjahres arbeitsunfähig krank gewesen ist?
7. In welchen Fällen bestehen gegenüber dem Urlaubsanspruch Leistungsverweigerungsrechte?
8. Ist der gesetzliche Urlaubsanspruch befristet?
9. Besteht bei rechtsmissbräuchlicher Nichtgewährung des Urlaubs im Übertragungszeitraum ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers?
10. Können Krankheitstage auf den Urlaub angerechnet werden?
11. Nach welcher Formel erfolgt die Umrechnung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs?
12. Was ist der Unterschied zwischen den drei Begriffen:
 - a. Urlaubsabgeltungsanspruch
 - b. Urlaubsentgelt?
 - c. Urlaubsgeld?