

Arbeitsschutzrecht Update und Überblick S. 6

Dienstreisen und Reisekosten
Sanktionen bei Verstößen S. 14

Urlaubsrecht
Aktuelle Rechtsprechung S. 20

Betriebsratsvergütung
Rechtssichere Gestaltung
für freigestellte Mitarbeiter S. 24



Die aktuelle Rechtslage auf Basis der Rechtsprechung von EuGH und BAG

Urlaub, Urlaub und kein Ende

... das ist der Traum vieler Arbeitnehmer. Die bezahlte arbeitsfreie Zeit wird dabei von einigen nicht als Luxus, sondern vielmehr als „Grundrecht“ betrachtet: Laut einer Studie des Online-Reisebüros Expedia leiden über die Hälfte der weltweit befragten Beschäftigten unter dem Phänomen des Urlaubsmangels (vgl. Expedia, Vacation-Deprivation-Studie, 2023, S. 4). Allein in Deutschland wünschen sich 68 % der Befragten eine arbeitnehmerfreundlichere Anpassung der Urlaubsrichtlinien, 80 % sprechen sich für eine Viertageweche aus. Über zwei Drittel wären darüber hinaus bereit, ihren Arbeitsplatz für mehr Urlaubstage zu wechseln (vgl. ebd., S. 23 f., 25). Gerade in Zeiten von Homeoffice und ständiger Erreichbarkeit wird die arbeitsfreie Zeit des Urlaubs als notwendige Erholungspause von der Arbeit angesehen – eine ausgewogene Balance zwischen Privatleben und Beruf – die sog. „Work-Life-Balance“ – ist das Ziel (vgl. Institut für Wissen in der Wirtschaft, Sind 30 Tage Urlaub nicht genug? Deutsche haben gefühlt größeren Urlaubsbedarf, 2022).

GRUNDSÄTZLICHES

Das Arbeitsrecht ist ein fragmentiertes Rechtsgebiet, das in eine Vielzahl einzelner Gesetze und gesetzlicher Regelungen aufgeteilt ist (vgl. Haag, Arbeitsrecht für Dummies, 5. Aufl. 2023, S. 41). Hinsichtlich der Regelungen für Urlaub stellt das BUrlG die entscheidende gesetzliche Grundlage dar. Hierin wird der Urlaubsanspruch erwachsener Arbeitnehmer rechtlich definiert. Darüber hinaus können einzel- und kollektivvertragliche Regelungen, z. B. in Arbeits- oder Tarifverträgen sowie in Betriebsvereinbarungen, getroffen werden (vgl. Pietrzyk, Erfolgreiche Arbeitsverträge, 2. Aufl. 2000, S. 108).

Urlaubsanspruch

Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das bedeutet, er wird für die Zeit des Urlaubs von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung entbunden, erhält aber weiterhin seine Vergütung – das sog. Urlaubsentgelt (vgl. Bredereck/Dineiger, Arbeitsrecht: Alle typischen Streitfälle und wie man sie aktiv löst, 2015, S. 74). Zur Gruppe der Arbeitnehmer i. S. d. BUrlG gehören Arbeiter, Angestellte, Auszubildende sowie arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 BUrlG). Dabei sind Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit nicht entscheidend für den Urlaubsanspruch (vgl. Pietrzyk, a. a. O., S. 108). Demzufolge steht auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten Erholungsurlaub in entsprechend umgerechnetem Umfang zu. Nach § 3 BUrlG beträgt der Mindesturlaubsanspruch 24 Werktage. Hierbei ist darauf zu achten, dass

sich das Gesetz auf Werktage bezieht. Gemäß § 3 Abs. 2 BUrlG sind alle Kalendertage, ausgenommen Sonn- oder gesetzliche Feiertage, Werktage. Bei einer Sechstagearbeitswoche entspricht das insgesamt einem Jahresurlaub von vier Wochen. Ist ein Arbeitnehmer in einer Fünftagearbeitswoche beschäftigt, stehen auch ihm vier arbeitsfreie Wochen zu, also folglich 20 Werktage (vgl. Haag, a. a. O., S. 139). Auch für Teilzeitbeschäftigte ist der Urlaubsanspruch proportional so zu berechnen, dass er vier Wochen beträgt. Diese Untergrenze darf nicht unterschritten werden. Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, gelten nach § 9 BUrlG Krankheitstage, die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind, nicht als Urlaubstage. Es gilt der Grundsatz, dass Krankheit Urlaub, insbesondere Erholungsurlaub, abschließt (vgl. Haag, a. a. O., S. 140).

Wartezeit und Teilurlaub

Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten erlangt (§ 4 BUrlG). Das heißt, erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erlangt der Arbeitnehmer Anspruch auf die Gewährung des gesamten Jahresurlaubs. Diese Regelung soll verhindern, dass Arbeitgeber bezüglich des Urlaubs in Vorleistung gehen müssen, ohne sicher sein zu können, ob der Arbeitnehmer während und nach der üblichen Probezeit überhaupt im Betrieb bleibt (vgl. Teschke-Bährle, Arbeitsrecht schnell erfasst, 6. Aufl. 2018, S. 107). Ist diese Wartezeit noch nicht erfüllt, haben Arbeitnehmer dennoch Anspruch auf einen Teil des Jahresurlaubs. Der Anspruch auf Teilurlaub wird in § 5 BUrlG geregelt.

Demnach erwirbt ein Arbeitnehmer mit jedem vollen Monat des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Teilurlaub in Höhe eines Zwölftels seines Jahresurlaubs. Wechselt ein Arbeitnehmer unterjährig seinen Arbeitsplatz, sind Doppelurlaubsansprüche bei altem und neuem Arbeitgeber ausgeschlossen (§ 6 BUrlG). Um die Einhaltung dieser Regelung zu gewährleisten, sind Arbeitgeber per Gesetz dazu verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den bereits im Kalenderjahr gewährten und genommenen Urlaub auszustellen (§ 6 Abs. 2 BUrlG).

Zeitpunkt des Urlaubs

Bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind grundsätzlich die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, diesen stehen dringende betriebliche Belange, in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe oder Urlaubspläne sozial schutzwürdiger Kollegen entgegen (§ 7 Abs. 1 BUrlG). In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber dazu berechtigt, sich über die Wünsche des Arbeitnehmers hinwegzusetzen und von seinem Weisungsrecht Gebrauch zu machen (vgl. Pietrzyk, a. a. O., S. 109). Kurzfristige Auftragslücken oder Störungen im Betriebsablauf stellen keine hinreichend dringlichen betrieblichen Gründe für die Verordnung von „Zwangsurlaub“ durch den Arbeitgeber dar, da eine Abwälzung des allgemeinen Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmer vermieden werden soll. Die Anordnung von „Zwangsurlaub“ ist in diesen Fällen unzulässig (vgl. Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 74). Werden sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einig, ist der Arbeitnehmer dennoch nicht berechtigt, seinen Urlaub ohne Genehmigung eigenmächtig anzutreten. Ein solches Handeln kommt einer Arbeitsverweigerung gleich und kann somit eine verhaltensbedingte ordentliche (oder sogar außerordentliche) Kündigung begründen (vgl. Teschke-Bährle, a. a. O., S. 106). Als Handlungsoption bleibt dem Arbeitnehmer nur, seinen Urlaubsanspruch rechtmäßig vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen.

Des Weiteren gilt grundsätzlich, dass der Urlaub in dem Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, in welchem auch der Anspruch entstanden ist (§ 7 Abs. 3 BUrlG; zu den Ausnahmen sogleich). Eine Abgeltung, das bedeutet die finanzielle Erstattung des Urlaubsanspruchs, ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG nur dann zulässig, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur noch teilweise oder gar nicht mehr gewährt werden kann. Eine Abgeltung aus anderen Gründen, wie bspw. das Ausbezahlen von Urlaubstagen, wie es in der Praxis teilweise üblich ist, ist rechtlich nicht zulässig (vgl. Haag, a. a. O., S. 143; Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 81 f.).

Urlaubsgeld

In der Abbildung nicht enthalten ist der Anspruch auf Urlaubsgeld, da es sich hierbei um eine freiwillige zusätzliche Leistung des Arbeitgebers handelt, die ausschließlich aus vertraglichen Regelungen, bspw. im Arbeits- oder Tarifvertrag oder einer betrieblichen Übung, resultiert (vgl. Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A–Z, 27. Aufl. 2023, S. 788 f.).

Mindesturlaubsanspruch

In der betrieblichen Praxis ist es üblich, dass zugunsten des Arbeitnehmers in Arbeits- oder Tarifverträgen vom gesetzlichen Mindesturlaub abgewichen und über mehr als vier arbeitsfreie Wochen verhandelt wird. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch wird in Deutschland in der betrieblichen Praxis mit durchschnittlich 28,9 Urlaubstagen pro Jahr deutlich überschritten (vgl. Feist, AuA 4/23, S. 30).

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG ZUR ÜBERTRAGBARKEIT VON URLAUBSTAGEN

Insbesondere die Übertragbarkeit des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr und der damit unter Umständen drohende Urlaubsverfall sind in der Praxis immer wieder Gegenstand von Auseinandersetzungen (vgl. Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 80). Es kann beobachtet werden, dass die Zahl der diesbezüglichen Rechtsstreitigkeiten im Laufe der Zeit zugenommen hat. Liegt ein Streitfall vor, sind nach den Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) ausschließlich die Arbeitsgerichte zuständig. Deshalb kommt im Arbeitsrecht dem sog. Richterrecht, also der richterlichen Auslegungs- und Spruchpraxis sowie Urteilen der (obersten) Gerichte, große Bedeutung zu (vgl. Haag, a. a. O., S. 43). Das Urlaubsrecht gehört damit zu den Bereichen des Arbeitsrechts, in denen die Kenntnis der neuesten Entscheidungen unerlässlich ist. Entscheidungen über Urlaubsansprüche werden dabei nicht nur von deutschen Arbeitsgerichten, sondern in den letzten Jahren zunehmend auch vom Europäischen Gerichtshof getroffen. Von besonderer Relevanz sind rund um die Übertragung von Urlaubstagen die Themen Verfall, Verjährung und Vererbung von Urlaubsansprüchen.

Verfall

Grundsätzlich gilt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG, dass der Erholungsurlaub in jenem Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, in welchem der Urlaubsanspruch erworben wurde. Ansonsten verfällt der Anspruch zum Ende des Jahres (vgl. Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 80 f.). Eine Übertragung von Urlaubstagen auf das Folgejahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 und 3 BUrlG nur dann möglich,

ANSPRÜCHE AUS DEM BURLG

Anspruch	Rechtliche Grundlage	Bedeutung
Urlaubsanspruch	§ 611a BGB (Arbeitsvertrag), § 1 BUrlG	Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Zeit des Urlaubs.
Urlaubsentgelt	§ 611a BGB (Arbeitsvertrag), § 7 Abs. 1 BUrlG	Der Arbeitnehmer erhält während des Urlaubs Lohn.
Urlaubsabgeltung	§ 611a BGB (Arbeitsvertrag), § 7 Abs. 4 BUrlG	Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt und genommen werden, ist er abzugelten.

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Teschke-Bährle, Arbeitsrecht schnell erfasst, 6. Aufl. 2018, S. 109

wenn dringende betriebliche oder arbeitnehmerbezogene Gründe vorliegen. Beispiele für derartige Gründe sind termin- oder saisongebundene Aufträge sowie Probleme im Betriebsablauf, die Pflege von Angehörigen oder auch Arbeitsunfähigkeit (vgl. Haufe, Wann Urlaubsverfall und Urlaubsübertragung möglich sind, 2023). Ist dies der Fall, erfolgt die Übertragung automatisch, jedoch muss der übertragene Urlaub bis spätestens 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden, sonst verfällt der Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ersatzlos (vgl. Schaub/Koch, a. a. O., S. 780 f.). Liegen derartige Gründe nicht vor, haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch die Möglichkeit, die Urlaubsübertragung schriftlich zu vereinbaren (vgl. Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 80). Gewährt der Arbeitgeber trotz Urlaubswunsch des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums keinen Urlaub, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen arbeitsvertragswidrigen Schadensersatzanspruch nach §§ 280 ff. BGB (vgl. Teschke-Bährle, a. a. O., S. 108 f.). Ausnahmeregelungen bestehen für Arbeitnehmer, die sich bspw. im Mutterschutz, in Elternzeit oder einer anderen schutzwürdigen Situation befinden. Ihr Urlaubsanspruch verfällt nicht und kann nach der Rückkehr in den Betrieb nachgeholt werden. Der EuGH jedoch sieht den automatischen Verfall nicht verwirklichter Urlaubsansprüche zum Jahresende als europarechtswidrig an (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-619/16, C-684/16). In seinen Urteilen vom 6.11.2018 begründet der Gerichtshof diese Auffassung damit, dass der Verfall dem in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 festgelegten Zweck des Urlaubs entgegenstehe, „[...] es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Erfüllung der ihm durch seinen Arbeitsvertrag auferlegten Pflichten zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen [...]“.

Der Verfall von Urlaubsansprüchen wird infolgedessen an bestimmte Bedingungen geknüpft: Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer rechtzeitig und förmlich dazu aufzufordern, den Urlaub zu nehmen und sie über den anderweitigen Verfall des Urlaubsanspruchs aufzuklären (Mitwirkungsobliegenheit) (vgl. Lausenmeyer/Wasser, AuA 1/23, S. 10 f.). Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, ihre Arbeitnehmer initiativ tatsächlich in die Lage zu versetzen, ihren Erholungsurlaub zu nehmen. Das Nichtvorliegen eines entsprechenden Urlaubsantrags seitens des Arbeitnehmers ist demzufolge kein ausreichender Grund für einen Verfall des Anspruchs (vgl. ebd.). Denn es gelte „[...] eine Situation zu vermeiden, in der die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu sorgen, vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert würde, während der Arbeitgeber damit die Möglichkeit erhielte, sich unter Berufung auf den fehlenden Urlaubsantrag des Arbeitnehmers seiner eigenen Pflichten zu entziehen“ (EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-619/16, C-684/16). Die Beweislast liegt dementsprechend beim Arbeitgeber (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-619/16). Zum Verfall kommt es nur dann, wenn der Arbeitgeber den genannten Pflichten nachweislich nach-

gekommen ist und somit belegen kann, dass ein Arbeitnehmer freiwillig auf die Verwirklichung seines Urlaubsanspruchs verzichtet hat. Diese Entscheidung ist auch in Deutschland rechtlich bindend. So hat sich auch das BAG mit seinem Urteil vom 19.2.2019 dieser Auslegung angeschlossen (vgl. BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 541/15). Die Rechtsprechung ist dabei nur auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch anzuwenden. Vertragliche Vereinbarungen über zusätzlichen Mehrurlaub, etwa im Arbeits- oder Tarifvertrag, können frei geregelt werden.

Lange ungeklärt war die Frage, wie es sich mit dem Urlaubsanspruch langzeiterkrankter und dauerhaft arbeitsunfähiger Arbeitnehmer verhält (vgl. Lausenmeyer/Wasser, AuA 1/23, S. 11). Um zu verhindern, dass ihr Urlaubsanspruch unbegrenzt anwächst, legten der EuGH und das BAG eine Verfallgrenze von 15 Monaten nach Ende des jeweiligen Kalenderjahres, in dem der Anspruch erworben wurde, fest (vgl. EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10; BAG, Urt. v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10). Seit dem Urteil des EuGH vom 22.9.2022 steht nun aber fest, dass der Urlaubsanspruch auch bei Langzeiterkrankten nicht automatisch verfällt (vgl. Lausenmeyer/Wasser, AuA 1/23, S. 11). Dabei ist zwischen zwei Fällen zu unterscheiden. Hat ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres tatsächlich gearbeitet, verfällt der in diesem Jahr erworbene Anspruch auf Urlaub nur dann nach 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweispflichten nachgekommen ist und der Arbeitnehmer somit tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen Anspruch zu verwirklichen (vgl. EuGH, Urt. v. 22.9.2022 – C 518/20, C 727/20). Die Fünfzehmonatsgrenze bleibt jedoch unverändert bestehen, wenn der Arbeitnehmer von Beginn des Kalenderjahres bis zum 31. März des Folgejahres arbeitsunfähig und aus diesem Grund daran gehindert war, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Das BAG hat sich mit seinem Urteil vom 20.12.2022 der Entscheidung des EuGH angeschlossen (vgl. BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19).

Verjährung

Die Aufforderungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers erstrecken sich auch auf Ansprüche, die in vergangenen Jahren erworben wurden (vgl. Lausenmeyer/Wasser, AuA 1/23, S. 12). Während Urlaubsansprüche nach § 194 Abs. 1 BGB grundsätzlich der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß §§ 195, 199 BGB unterliegen, entschied der EuGH, dass die Verjährung nur unter der Bedingung statthaft ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben (vgl. EuGH, Urt. v. 22.9.2022 – C-120/21). Andernfalls würde das Grundrecht des Arbeitnehmers, seine Gesundheit zu schützen und Erholungsurlaub zu nehmen, verletzt. Zudem wird, wie auch in den bereits angeführten Urteilen vom 6.11.2018 zum Anspruchsverfall, angeführt, dass es in der Verantwortung des Arbeitgebers liege, den Arbeitnehmer über sein Recht auf Erholungsurlaub hinzuweisen und zu dessen Wahrnehmung aufzufordern. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, tritt der Urlaubsanspruch zu dem Anspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht (vgl. Schaub/Koch, a. a. O., S. 782). Ist der Arbeitgeber seiner Pflicht zu Aufforderung und Hinweis aber

Anzeige



ONLINE-SEMINAR

Künstliche Intelligenz,
ChatGPT & Recht

13.12.23 – 10:00 bis 11:30 Uhr

nachgekommen, tritt die Verjährung gemäß § 199 Abs. 1 BGB drei Jahre nach Ende jenes Jahres ein, in welchem der Urlaubsanspruch entstanden ist (vgl. EuGH, Urt. v. 22.9.2022 – C-120/21). Auch zur Verjährung des Urlaubsanspruchs hat das BAG am 20.12.2022 im Einklang mit der Entscheidung des EuGH geurteilt (vgl. BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20).

Vererbung

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund seines Ablebens nicht mehr dazu in der Lage, seinen Urlaubsanspruch zu verwirklichen, ist der Anspruch uneingeschränkt vererbbar (vgl. Haag, a. a. O., S. 143). Der EuGH und das Bundesarbeitsgericht haben entschieden, dass nach § 1922 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 4 BUrlG die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers Anspruch auf Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs haben (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C 569/16, C 570/16; BAG, Urt. v. 22.1.2019 – 9 AZR 45/16). Demnach endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Tod des Arbeitnehmers (vgl. EuGH, Urt. v. 12.6.2014 – C-118/13). Die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs ist ihm deshalb offensichtlich i. S. d. § 7 Abs. 4 BUrlG unmöglich. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage ist, diesen Anspruch selbst zu realisieren, führt weder zum Erlöschen des Anspruchs noch enthebt er den Arbeitgeber von seiner Abgeltungspflicht (vgl. EuGH, Urt. v. 12.6.2014 – C-118/13). Infolgedessen wird die finanzielle Vergütung des Anspruchs zu einem Teil der Erbmasse. Der Urlaubsanspruch ist somit durch die Rechtsprechung nicht mehr an die Person des Arbeitnehmers oder das Arbeitsverhältnis selbst gebunden (vgl. Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 88).

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Insgesamt kann festgestellt werden, dass der EuGH in seinen Urteilen ein weitaus arbeitnehmerfreundlicheres Verständnis des Urlaubsrechts offenbart, als dies in Deutschland seit Inkrafttreten des BUrlG vorgeherrscht hat (vgl. Bredereck/Dineiger, a. a. O., S. 73). Der Arbeitgeber wird in die Pflicht genommen, für die Verwirklichung des Erholungsurlaubs seiner Arbeitnehmer Sorge zu tragen und sie daher initiativ, rechtzeitig und konkret in schriftlicher Form über ihren Urlaubsanspruch und damit zusammenhängende Rechte bzw. Rechtsfolgen zu informieren.

Dementsprechend wird Arbeitgebern empfohlen, ihre Mitarbeiter bspw. am Anfang eines Kalenderjahres schriftlich darüber zu informieren, wie viele Urlaubstage ihnen im laufenden Jahr zustehen, sie zur rechtzeitigen Planung und Wahrnehmung des Urlaubs aufzufordern und über die Konsequenzen bei Nichtbeantragung des Urlaubs zu belehren (vgl. Lausenmeyer/Wasser, AuA 1/23, S. 11). Zu beachten ist dabei, dass allgemein formulierte Hinweise, z. B. im Arbeitsvertrag, auf einem Merkblatt oder im Tarifvertrag, in der Regel den Anforderungen nicht genügen dürften. Es gilt zu bedenken, dass im Streitfall der Arbeitgeber die Beweislast trägt (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.23 – C-619/16).

Spannend bleibt, ob sich in Deutschland in Zukunft der aus Amerika stammende Trend des unbegrenzten Urlaubsanspruchs, sog. Vertrauensurlaub, durchsetzen wird. Damit wären die in diesem Beitrag besprochenen Regelungen zu Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen hinfällig. Weltweit haben bereits 10 % der Beschäftigten die Möglichkeit, die Anzahl ihrer Urlaubstage unbegrenzt frei wählen zu können (vgl. Expedia, Vacation-Deprivation-Studie, 2023, S. 23). Auch in Deutschland wächst der Anteil an Unternehmen, die dieses Urlaubsmodell anwenden (vgl. Schareika, Mehr Firmen locken mit Urlaub ohne Ende, 2018). Dabei ufert die freie Zeit nicht völlig aus. Im Gegenteil: In US-amerikanischen Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern Vertrauensurlaub ermöglichen, hat sich gezeigt, dass die Gefahr besteht, dass Beschäftigte zu wenig freie Tage zur Erholung nehmen (vgl. Feist, AuA 4/23, S. 29). Trotzdem bleibt die Angst bestehen, dass eine Urlaubsregelung auf Vertrauensbasis Tür und Tor für zu viele Arbeitspausen öffnet und daraus resultierend zu Kapazitätsengpässen führen könnte. Diesen Befürchtungen kann durch Regelungen zur Maximalanzahl an freien Tagen, die am Stück genommen werden können, oder zur rechtzeitigen Urlaubsantragseinreichung und Planung vorgebeugt werden (vgl. Feist, AuA 4/23, S. 29). Im weltweiten Durchschnitt zeigt sich, dass die Anzahl freier Tage in Unternehmen mit Vertrauensurlaub etwa sieben Tage über dem Vergleichswert bei begrenzter Urlaubsregelung liegt (vgl. Expedia, Vacation-Deprivation-Studie, 2023, S. 23). Zu den möglichen Vorteilen des Modells gehört, dass durch regelmäßige Erholungspausen erfahrungsgemäß die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter sowie deren Arbeitsleistung und -effizienz gesteigert werden kann (vgl. Feist, AuA 4/23, S. 29). In Zukunft könnte unbegrenzter Urlaub vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Entwicklung zum Arbeitnehmermarkt zudem zu einem entscheidenden Faktor für die Arbeitgeberattraktivität und somit einen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer werden. ■



Prof. Dr. Oliver Haag
Professor für Wirtschaftsrecht an der HTWG Konstanz mit den Schwerpunkten Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Arbeitsrecht und Corporate Compliance und Direktor des Instituts für Unternehmensrecht sowie Of Counsel einer auf Unternehmensrecht spezialisierten Anwaltskanzlei für nationale und internationale Unternehmen und Verbände



Marei Stabernack, B. Sc.
absolvierte ihr Bachelorstudium im Studienfach Wirtschaftswissenschaften an der Universität Konstanz. Als Masterandin der Unternehmensführung (M. A.) an der HTWG Konstanz beschäftigt sie sich insbesondere mit Fragen der Führung und der Unternehmensrechnung sowie Schnittstellenthemen zwischen BWL und Jura.