

Kapitel 40:

Was ist, wenn der Arbeitgeber zu viel Urlaub gewährt hat?

Wenn der Arbeitgeber – wohlgemerkt nach der Wartezeit -

- in der **ersten Jahreshälfte** den vollen Urlaub gewährt **und**
- das Urlaubsentgelt zahlt – **und**
- das Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte endet,

kann er das zu viel gewährte Urlaubsentgelt nicht zurückverlangen (§ 5 Abs. 3 BUrlG, sog. **Rückforderungsverbot**).

Beispiel: Am 01.01. entsteht Paulines Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen (= sechs Wochen). Sie macht ab dem 01.02. eine sechswöchige Australienreise – und kündigt noch aus ihrem Urlaub fristgerecht das Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte – und zwar zum 30.06. Theoretisch hätte sie bis zum 30.06. nur einen anteiligen Urlaubsanspruch von 15 Tagen (= drei Wochen). Weil sie aber so schlau war, den Urlaub in der ersten Jahreshälfte ganz zu nehmen, kann der Arbeitgeber nichts machen. Der Chef kann nur in der Urlaubsbescheinigung angeben, dass sie 30 Tage Urlaub beantragt und genommen hat. Wenn Pauline zum 01.07. in ein neues Arbeitsverhältnis wechselt, gibt es dort bis Jahresende keinen Urlaub mehr.

Etwas anderes kann sich aus einem **Tarifvertrag** ergeben.

VERTIEFUNG:

Was ist aber, wenn der Mitarbeiter – wie im Beispiel – zu viel Urlaub und dafür das Urlaubsentgelt erhält, nur scheidet dieser erst im Verlauf der zweiten Jahreshälfte aus? Darf der Arbeitgeber dann kürzen?

Diese Konstellation scheint auf den ersten Blick eindeutig nicht der im Gesetz geregelten Fallgestaltung zu entsprechen (Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte). Das BAG sieht das aber anders: Das heute immer noch zitierte Urteil des BAG vom 23.04.1996²²⁸ kann (und muss) man aber so verstehen, dass dem Rückforderungsanspruch aus § 812 BGB ebenfalls § 5 Abs. 3 BUrlG (= Sondervorschrift zum Bereicherungsrecht) entgegensteht, weil dem Arbeitnehmer die Peinlichkeit erspart werden soll, sich auf Entreicherung (nach dem Motto ‚Ich habe von dem Geld nichts mehr, ich habe alles ausgegeben!‘) im Sinne von § 818 Abs. 3 BGB zu berufen. Und diese Peinlichkeit bestünde natürlich auch in der zweiten Jahreshälfte.

Also: Das **Rückforderungsverbot** besteht immer in der Konstellation, wenn

- der Chef zu viel Urlaub gewährt **und**
- das Urlaubsentgelt gezahlt hat,

egal in welcher Jahreshälfte der Arbeitnehmer ausscheidet.

Anders zu bewerten sind die Fallkonstellationen, wo der Kürzungstatbestand (= Wegfall des Urlaubsanspruchs wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

A) vor Urlaubsantritt oder

B) nach Urlaubsantritt, aber vor Zahlung des Urlaubsentgelts

eintritt.

Im **Fall A** kann der Arbeitgeber die Urlaubsgewährung tatsächlich aufheben,²²⁹ d.h., der Mitarbeiter darf nicht in den Urlaub, sondern muss arbeiten. Erforderlich ist eine entsprechende (Willens-)Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem

228 BAG vom 23.04.1996 – 9 AZR 317/95: Dort ging es um fünf Urlaubstage im Juli und eine Beendigung zum 31.08.

229 Juristendeutsch: „kondizieren“

Mitarbeiter.

Im **Fall B** kann der Arbeitgeber die Urlaubsgewährung nicht mehr stoppen, d.h., der Arbeitnehmer darf weiter im Urlaub bleiben, aber er kann die Zahlung des Urlaubsentgelts verweigern. Die Konsequenz wäre, dass der Mitarbeiter in diesem Fall ein paar Tage unbezahlten Urlaub hätte.²³⁰

230 BAG vom 23.04.1996 – 9 AZR 317/95, Seite 6 unter Ziff. 3 – Anm.: Das Urteil enthält keine Randnummern.