

a) Mit Entscheidung vom 13.12.2017 (7 AZR 369/16, PM Nr. 56/17) hielt der *Siebte Senat* die Befristung einer Maskenbildnerin für zulässig iSv § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG. Auf der Grundlage der tariflichen Bestimmungen des Normalvertrags Bühne vereinbarte Arbeitsvertragsbefristungen des künstlerisch tätigen Bühnenpersonals seien im Hinblick auf die verfassungsrechtlich garantierte Kunstfreiheit des Arbeitgebers sachlich gerechtfertigt. Maskenbildner gehörten zum künstlerisch tätigen Bühnenpersonal, wenn sie nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen überwiegend künstlerisch tätig sind. Diese Rechtsprechung ist bereits gefestigt und hat das BAG auch in früheren Urteilen die vorgesehene Befristung von Arbeitsverträgen auch aufgrund des „jahrzehntelangen Bühnengebrauchs“ für sachlich gerechtfertigt angesehen (s. bereits BAG, AP BGB § 611 Bühnengagementsvertrag Nr. 15). Voraussetzung ist aber stets, dass der konkrete Arbeitnehmer auch künstlerisch tätig ist, was bei Bühnentechnikern oder Abendpersonal ohne künstlerische (Hilfs-) Funktion nicht der Fall ist (*Natter*, AuR 2013, 156 [159]).

b) In seiner Entscheidung vom 16.1.2018 (7 AZR 312/16, PM Nr. 2/18) anlässlich der Wirksamkeit der Befristung des vormaligen FSV Mainz 05 Torwarts *Heinz Müller* stützte sich das BAG ebenfalls auf die Eigenart der Arbeitsleistung. Auch wenn die Gründe dieser Entscheidung noch nicht vorliegen, hat das BAG ausweislich der Pressemitteilung den Anwendungsbereich der Eigenart der Arbeitsleistung weiter gezogen und nicht mehr allein auf künstlerische Tätigkeiten beschränkt, sondern auf den „Verschleiß“ der Arbeit und die „Abnutzung des Spielers“ gestützt. Das Abwechslungsinteresse des Publikums, die Fähigkeit des Spitzensportlers, nur zeitlich limitiert eine Spitzenleistung erbringen zu können, der vergleichsweise hohe Verdienst und die Eigenarten des Vertragswesens von Lizenzsportlern seien ebenfalls Gründe, die eine Befristung gem. § 14 I 2 Nr. 4 TzBfG rechtfertigten. Damit hat das BAG erstmalig die bereits vereinzelt in der Literatur und Instanzrechtsprechung anerkannten „Sportbefristungen“ höchststrichlich anerkannt (s. die Nachw. bei *ErfK/Müller-Glöge*, 18. Aufl. 2018, § 14 Rn. 44). Die Begründung dieser Entscheidung und insbesondere auch die Auseinandersetzung des *Senats* mit den europarechtlichen Befristungsvorgaben – die auch in der aktuellen Entscheidung des Fernsehkommissars anklingen – bleiben daher mit Spannung zu erwarten.

### Stundenweise Gewährung von Erholungsurlaub

TVöD-V §§ 2 III 1, IV, 5 V, 26 ; TVöD-BT-K § 46; TV-L §§ 2 IV, 5 VI; TzBfG § 14 IV; BGB §§ 125 S. 1 u. 2, 126 II 1, III, 127 II, 242; EGBGB Art. 2; TVG §§ 1 I, 4 I

Ein Anspruch auf stundenweise Urlaubsgewährung oder Bruchteile von Urlaubstagen ergibt sich weder aus dem TVöD-V noch aus dem Bundesurlaubsgesetz. Auch ein Anspruch aus betrieblicher Übung liegt nicht vor, da diese als Nebenabrede einzuordnen ist und somit der Schriftform bedurft hätte. (Leitsatz der Redaktion)

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 28.9.2017 – 11 Sa 39/17 (*ArbG Freiburg*, Urt. v. 1.6.2017 – 6 Ca 246/17)

Zum Sachverhalt: Die Parteien streiten um die Frage, ob dem Kl. stundenweise Urlaub zu gewähren ist. Der Kl. ist beim Bekl., einem kommunalen Zweckverband für Abfallbehandlung, der für die Behandlung von Resthausabfällen aus dem Landkreis E. zuständig ist, seit

2006 als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Er ist Mitglied des Personalrats des Bekl. Im Betrieb gelten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (VKA), damit auch der TVöD-V zumindest aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung (§ 5 des Arbeitsvertrags der Parteien). Bei dem Bekl. wird an 26 Samstagen im Jahr gearbeitet, die Arbeitszeit wechselt wöchentlich. In einer Woche wird an fünf Tagen, in der nächsten Woche an sechs Tagen gearbeitet. In der Vergangenheit konnten die Arbeitnehmer auf ihren Antrag auch stundenweise Urlaub nehmen. Diese Vorgehensweise wurde jedoch im Jahr 2016 anlässlich einer Prüfung von der Gemeindeprüfungsanstalt gerügt. Diese bestand darauf, dass Urlaub nur tageweise gewährt werden dürfe, was der Bekl. für die Zeit ab 31.12.2017 akzeptierte:

Hiergegen hat sich der Kl. mit seiner beim *ArbG* eingegangenen Klage gewehrt. Er hat ausgeführt, der bekl. Zweckverband sei an die frühere Handhabung gebunden. Dem stehe § 2 I TVöD-V nicht entgegen. Denn es handle sich nicht um eine Nebenabrede. Unter diesen Begriff falle nur, was nicht im Synallagma stehe. Im Rahmen der Urlaubsgewährung und der Art und Weise der Gewährung, sei dies nicht der Fall. Die Bestimmung des Urlaubs selbst und dessen Lage könne keine Nebenabrede sein, da diese letztlich zwischen den Parteien immer vereinbart werde. Im Übrigen bestehe ein Anspruch aus betrieblicher Übung, nachdem diese Praxis jahrelang durchgeführt worden sei.

Das *ArbG* hat die Klage abgewiesen und ausgeführt, der Kl. habe keinen Anspruch darauf, dass Urlaub stundenweise bei entsprechendem Antrag gewährt werden müsse. Eine entsprechende Regelung zur Art und Weise der Urlaubsgewährung stelle eine Nebenabrede dar. Gemäß § 2 III 1 TVöD-V seien Nebenabreden aber nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart würden. Schriftform bedeute nach § 126 BGB die eigenhändige Unterzeichnung einer Urkunde durch beide Parteien. Eine schriftliche Regelung gebe es jedoch hierzu unstrittig nicht. Deshalb könne der Kl. einen Anspruch nicht auf eine betriebliche Übung stützen. Davon abgesehen stehe auch die Rechtsnatur des Urlaubs einer stundenweisen Erfüllung des Urlaubsanspruchs entgegen. Der Urlaub diene der Erholung des Arbeitnehmers, eine solche sei aber nur bei einer zusammenhängenden Gewährung von Urlaub möglich.

Gegen das Urteil hat der Kl. Berufung eingelegt. Er trägt vor, entgegen der Auffassung des *ArbG* handle es sich bei der Bestimmung des Urlaubs und seiner Lage um keine Nebenabrede. Hierzu zähle nur, was nicht im Synallagma stehe. Der Urlaub trete an die Stelle der Arbeitsverpflichtung gegen Fortzahlung der im gegenseitigen Austauschverhältnis zu zahlenden Vergütung. Der Arbeitgeber werde hierdurch nicht finanziell belastet. Zudem müsse er sich, wenn er sich auf Tarifvertrag oder Gesetz berufen wolle, widersprüchliches Verhalten entgegenhalten lassen. § 2 III TVöD-V solle den Arbeitgeber vor voreiligen gewährten Vergünstigungen bewahren. Dieser Schutzzweck komme vorliegend nicht zum Tragen. Das habe das *ArbG* nicht bedacht. In der Praxis bekämen Arbeitnehmer häufig halbtags oder stundenweise Urlaub. Zudem gehe es bei ihm höchstens um etwa 5 % seines Jahresurlaubs. Soweit das *ArbG* auf die Rechtsnatur des Urlaubs abstelle, sei entgegenzuhalten, dass gerade eine Erholung darin bestehe, wenn der Arbeitnehmer kraft eigener Entscheidung früher nach Hause gehen dürfe. Jeder Arbeitnehmer habe mehr als zwölf aufeinanderfolgende Werktage Urlaub im Jahr.

Die Berufung hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen: [12] II. Zu Recht hat das *ArbG* die Klage abgewiesen. Die *Berufungskammer* folgt den ausführlichen und vollständigen Gründen der angefochtenen Entscheidung ...

[13] Lediglich im Hinblick auf die Berufungsbegründung besteht Anlass zu folgenden Ausführungen:

[14] 1. Aus dem TVöD-V ergibt sich kein Anspruch des Kl. auf stundenweise Urlaubsgewährung. Nach § 26 TVöD-V besteht der Urlaubsanspruch in „Arbeitstagen“. Die Gewährung von Bruchteilen von Urlaubstagen ist im TVöD nicht vorgesehen. Auch aus dem Bundesurlaubsgesetz ergibt sich kein Anspruch auf Bruchteile von Urlaubstagen. Dort besteht der Anspruch in „Werktagen“ (*BAGE* 17, 263 = *NJW* 1965, 2174).

[15] 2. Aber auch ein Anspruch aus betrieblicher Übung besteht nicht. Zwar hat der Bekl. jahrelang auch stundenweise Urlaub gewährt. Eine nach der Vertragstheorie des BAG sich möglicherweise ergebende Zusage, auch künftig so zu verfahren, wäre jedoch eine Nebenabrede, die zu ihrer Wirksamkeit nach § 2 III TVöD-V der Schriftform bedurfte. Dieses Erfordernis ist jedoch vorliegend unstreitig nicht erfüllt.

[16] a) Nebenabreden sind die Vertragsbestandteile, die nicht zur „Hauptabrede“ gehören. Unter der Hauptabrede versteht das BAG die Hauptrechte und -pflichten aus dem Arbeitsvertrag, somit die Vereinbarungen, die die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt zum Gegenstand haben (BAGE 52, 33 = AP BAT § 4 Nr. 12). Dies sind insbesondere Abreden und deren Änderungen, die die wöchentliche Arbeitszeit, die Tätigkeit und das Arbeitsentgelt, somit die „Hauptsache“, das Wesentliche des Arbeitsvertrags, betreffen. Das bedeutet aber nicht, dass sämtliche Leistungen des Arbeitgebers mit Entgeltcharakter zu den Hauptabreden gehören. Die Abgrenzung zu den Nebenabreden ist vielmehr vom Regelungsziel des Abs. 3 her zu bestimmen. Zweck der Regelung ist es, die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes zu sichern. Ungewöhnliche, insbesondere nicht tariflich geregelte Leistungen sollen mittels Schriftformerfordernis offengelegt werden, um sie überprüfbar zu machen (BAG, AP TV Arb Bundespost § 3 Nr. 1 = BeckRS 9998, 153575). Zu den Hauptabreden hat die Rechtsprechung gerechnet: Übertragung zusätzlicher Arbeiten (BAG, Urt. v. 26.1.1989 – 6 AZR 566/86, BeckRS 1989, 30729613), Vereinbarung von Bereitschaftsdienst und entsprechender Vergütung (BAG, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 27 = NZA 1987, 635 Ls.), nicht jedoch die Einordnung in die einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, § 46 TVöD-BT-K (BAG, AP BAT § 17 Nr. 5), Schicht- und Wechselschichtzuschläge bei Schichtarbeit (BAG, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 12 = BeckRS 9998, 150225). Zu den Nebenabreden sind nach der Rechtsprechung des BAG zB zu rechnen: Gewährung außertariflicher Leistungen wie zB Essenszuschuss (BAG, AP BAT § 4 Nr. 8 = BeckRS 9998, 148638), zusätzliche Trennungschädigung (BAG, AP TV Arb Bundespost § 3 Nr. 1 = BeckRS 9998, 153575), unentgeltliche Beförderung zu und vom Arbeitsplatz (BAGE 102, 351 = NZA 2003, 337 = AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 59), Gewährung eines Mankogeldes an Kantineverkäuferin (BAG, Urt. v. 27.10.1988 – 6 AZR 177/87, BeckRS 1988, 30728340), Rückzahlung von Ausbildungskosten (BAG, NZA 2013, 1361 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 48). Zudem werden als Nebenabreden angesehen: Ausschluss oder Verkürzung der Probezeit des § 2 IV TVöD/§ 2 IV TV-L, Qualifizierungsvereinbarung gem. § 5 V TVöD/§ 5 VI TV-L. Unter Berücksichtigung des oben Dargestellten handelt es sich bei der Frage, ob Urlaub in Bruchteilen gewährt wird – und nur darum geht es – um keine Hauptpflicht oder kein Hauptrecht, weil eine entsprechende Vereinbarung weder die Arbeitsleistung noch das Arbeitsentgelt (vgl. BAGE 52, 33 = AP BAT § 4 Nr. 12 = BeckRS 9998, 148635) zum Gegenstand haben kann. Folglich kann eine entsprechende Zusage nur eine Nebenabrede sein. Daran ändern auch die Ausführungen des Kl. zum „Synallagma“ nichts, die im Übrigen inhaltlich auch nicht richtig sind. Die Frage, ob Urlaub in Bruchteilen oder am Stück gewährt wird, hat mit den Hauptpflichten „Arbeit“ und „Vergütung“ nichts zu tun. Das hat der Kl. selbst erkannt als er ausführte, der Arbeitgeber werde „nicht finanziell belastet“. Aber auch der Urlaub selbst steht nicht im „Synallagma“. Sonst könnte ein Urlaubsanspruch nicht ent-

stehen, wenn der Arbeitnehmer ganzjährig arbeitsunfähig ist und deshalb seine Arbeitsleistung nicht erbringt.

[17] .b) Nebenabreden bedürfen nach § 2 III 1 TVöD-V zu ihrer Wirksamkeit ebenso wie eine Befristungsabrede (§ 14 IV TzBfG) der Schriftform, andernfalls sind sie nichtig, § 125 BGB. Damit sind allein die eigentlichen Hauptabreden des Arbeitsvertrags formfrei. Bei dieser tariflichen konstitutiven Schriftform handelt es sich um eine gesetzliche Form iSd § 125 S. 1 BGB (BAG, AP BAT § 11 Nr. 3).

[18] aa) Zwar stellen Tarifverträge keine Gesetze im formellen Sinne dar. Unter einem „Gesetz“ im Sinne des BGB ist jedoch gem. Art. 2 EGBGB jede Rechtsnorm zu verstehen (BGH, NJW 2001, 600). Tarifliche Vorschriften, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses regeln, sind, da sie normative Wirkung entfalten, derartige Rechtsnormen (vgl. auch §§ 1 I, 4 I TVG). Voraussetzung ist die Geltung des Tarifvertrags kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit. Wird die Anwendbarkeit des Tarifvertrags – etwa beim tarifungebundenen Beschäftigten – erst durch die einzelvertragliche Bezugnahme erreicht, liegt ein vertragliches Formerfordernis iSd § 125 S. 2 BGB vor (BAG, AP TV Arb Bundespost § 19 Nr. 3 = BeckRS 9998, 180271). Denn Rechtsgrund für die Geltung der tariflichen Vorschrift ist hier nicht über § 4 I TVG der Tarifvertrag selbst, sondern die vertragliche Vereinbarung.

[19] bb) Vorliegend kann jedoch dahingestellt bleiben, ob § 2 III TVöD-V unmittelbar oder mittelbar Anwendung findet. Im ersten Fall muss die Nebenabrede, um wirksam zu sein, von beiden Vertragsparteien auf derselben Urkunde eigenhändig unterzeichnet sein, § 126 II 1 BGB, was nicht geschehen ist. Im zweiten Fall lässt § 126 III BGB anstelle der Schriftform noch die elektronische Form zu, die jedoch ebenfalls nicht erfüllt ist. Eine vertragliche Bezugnahme auf § 2 III TVöD-V wird zudem als auf diesen Regelungsgegenstand begrenzte Gleichstellungsabrede zu verstehen sein. Der selbst tarifgebundene Arbeitgeber will damit den Arbeitnehmer so stellen, als sei dieser ebenfalls tarifgebunden. Es kann deshalb nicht angenommen werden, den Arbeitsvertragsparteien stünden, anders als bei beiderseitiger Tarifgebundenheit, die erleichterten Möglichkeiten der Einhaltung der Schriftform gem. § 127 II BGB zur Verfügung.

[20] cc) Auch die Schutzzweckargumentation des Kl. greift nicht. Wie bereits dargestellt, ist Zweck der Regelung in § 2 III TVöD-V, die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes zu sichern. Ungewöhnliche, insbesondere nicht tariflich geregelte Leistungen sollen mittels Schriftformerfordernis offengelegt werden, um sie überprüfbar zu machen (BAG, AP TV Arb Bundespost § 3 Nr. 1 = BeckRS 9998, 153575). Genau um eine solche, nicht tariflich vorgesehene Urlaubgewährungsart geht es. Schließlich kann bei entsprechender Gewährung auch Streit darüber entstehen, ob überhaupt geleistet und der Anspruch damit erfüllt wurde.

[21] dd) Aus der auf Gleichstellung abzielenden Vereinbarung folgt im Übrigen, dass diese nicht, wie sonst möglich, stillschweigend, etwa auch durch betriebliche Übung, abgedungen werden kann (BAG, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 29 = NZA 1987, 778 Ls.).

[22] 3. Die Berufung des Bekl. auf die Formnichtigkeit ist auch nicht rechtsmissbräuchlich, § 242 BGB. Das kann nur angenommen werden, wenn es nach den Beziehungen der Parteien und den gesamten Umständen mit Treu und Glauben unvereinbar wäre, die Nebenabrede am Formmangel scheitern zu lassen; dieses Ergebnis muss für die Parteien nicht nur hart, sondern unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes schlechthin untragbar sein (BAG, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 29 = NZA 1987, 778 Ls.). Ein

solcher Fall kann etwa dann vorliegen, wenn der sich auf die Nichtigkeit Berufende den Vertragspartner davon abgehalten hat, den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zu verlangen oder bereits Vorteile aus der Vereinbarung gezogen hat oder durch Erklärungen, Zusicherungen und sonstiges Verhalten beim Vertragspartner den Eindruck erweckt hat, als solle auch ohne Einhaltung der Schriftform erfüllt bzw. von der Einhaltung der Form überhaupt abgesehen werden. Nichts davon ist vorliegend vorgetragen. Im Gegenteil, der Bkl. wurde durch die Rüge der Gemeindeprüfungsanstalt angehalten, das Verfahren zu ändern und sich tarifgemäß zu verhalten. Wenn sie darauf reagiert und sich nun an die tarifvertragliche Regelung hält – sich somit rechtsgetreu verhält – steht dies schon per se dem Vorwurf des Rechtsmissbrauchs diametral entgegen.

[23] 4. Wieviel Prozent der vom Kl. gewünschte Bruchteilurlaub vom tariflichen Jahresurlaub ausmacht, ist irrelevant. Ebenso kommt es nicht darauf an, ob andere Arbeitgeber anders verfahren.

[24] Deshalb konnte die Berufung des Kl. keinen Erfolg haben.

Anmerkung von Rechtsanwalt Olaf Müller\*

### I. Die Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg setzt sich in seiner Entscheidung mit zwei Problemkreisen auseinander; zum einen mit der Frage der Gewährung von Urlaub in Stunden und zum anderen mit der Frage, ob die bisherige Übung des auf Arbeitgeberseite betroffenen Zweckverbands zur stundenweisen Gewährung von Erholungsurlaub als Haupt- oder Nebenabrede zu qualifizieren war. Letzteres freilich vor dem Hintergrund des Schriftformerfordernis des § 2 III TVöD-V.

### II. Keine Urlaubsgewährung in Bruchteilen (Stunden)

Bereits das ArbG hat im Rahmen einer Alleinentscheidung des Vorsitzenden überzeugend festgestellt, dass bereits die Rechtsnatur des Urlaubs bzw. der Erholungszweck des Urlaubs einer stundenweisen Erfüllung des Urlaubsanspruchs entgegenstünden. Denn, so auch das LAG im Ergebnis, der Urlaub diene in erster Linie der Erholung des Arbeitnehmers. Eine solche Erholung sei allerdings nur im Rahmen einer zusammenhängenden Gewährung von Urlaub möglich. Außerdem regelt § 7 II 1 BUrlG einen Anspruch auf Urlaubsgewährung von mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Werktagen. Gerade die mit dem Urlaubszweck verbundene Regeneration des Arbeitnehmers, die letztlich auch dem Erhalt seiner Arbeitskraft dient, ist bei einer stundenweisen Erfüllung des Urlaubsanspruchs nicht erreichbar. Schon deswegen haben sowohl das Ausgangsgericht als auch das LAG unter Verweis auf eine Entscheidung des BAG vom 29.7.1965 (NJW 1965, 2174) einer stundenweisen Gewährung von Urlaubsansprüchen im öffentlichen Dienst völlig zu Recht eine Absage erteilt. Da das LAG zudem festgestellt hat, dass sich aus seiner Sicht auch kein entsprechender Anspruch auf Bruchteile von Urlaubstagen aus dem Bundesurlaubsgesetz ergibt, dürften die zum öffentlichen Dienst (§ 26 TVöD-V) getroffenen Feststellungen ohne Weiteres auch jenseits desselben Geltung erlangen.

### III. Urlaubsgewährung in Stunden keine Haupt-, sondern Nebenabrede

Auch die Einordnung der zuständigen Arbeitsgerichte der stundenweisen Gewährung von Urlaub als Nebenabrede iSd § 2 III TVöD-V begegnet keinerlei Bedenken und ist richtig.

Das LAG hat dabei unter Verweis auf Rechtsprechung des BAG zutreffend erkannt, dass es sich bei der Frage, ob Urlaub in Bruchteilen gewährt wird schon deswegen um keine Hauptpflicht oder kein Hauptrecht gehandelt haben könne, weil die entsprechende Frage weder die Arbeitsleistung als solche noch das Arbeitsentgelt betraf. Bei der tariflich konstitutiven Schriftform handelt es sich nach Auffassung des BAG des Weiteren um die gesetzliche Schriftform iSd § 125 S. 1 BGB. Diese Form war in der vorliegenden Auseinandersetzung nicht gewahrt, weswegen folglich auch keine entsprechende betriebliche Übung entstehen konnte.

Im Ergebnis ist damit – soweit ersichtlich – eine in ihrer Klarheit wünschenswert deutliche Entscheidung zur Gewährung von Urlaub in Stunden ergangen.

### Urlaubsansprüche bei unbezahltem Sonderurlaub

BUrlG § 7 III 2; TVöD § 26 II Buchst. c; TV-L § 28; BGB § 362 I; RL 88/2003/EG Art. 7 I

1. Die Gewährung eines vom Arbeitnehmer beantragten unbezahlten Sonderurlaubs gem. § 28 TV-L stellt keinen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund dar, der die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr im Sinne des § 7 III 2 BUrlG rechtfertigt. Das Unionsrecht erfordert keinen weitergehenden Übertragungstatbestand.

2. In dem Fall, in dem dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag hin unbezahlter Sonderurlaub gewährt wird, ergibt sich auch weder aus dem BUrlG noch aus Art. 7 I RL 88/2003/EG noch aus Art. 31. II GRCh eine Verpflichtung des Arbeitgebers, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen, oder eine Verpflichtung des Arbeitgebers, von sich aus den Arbeitnehmer aufzufordern, Erholungsurlaub zu beantragen, um einen ersatzlosen Verfall des gesetzlichen Anspruchs auf Erholungsurlaub zu verhindern.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.6.2017 – 3 Sa 128/17 (ArbG Berlin, Urt. v. 16.11.2016 – 60 Ca 6930/16) (nicht rechtskräftig)

Zum Sachverhalt: Die Parteien streiten darüber, ob der Kl. aus dem Jahr 2014 noch 15 Urlaubstage und aus dem Jahr 2015 noch 20 Urlaubstage als Urlaub/Ersatzurlaub zustehen. Die Kl. wurde auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 19.8.1988 von dem Land Berlin vom 1.8.1988 an als vollbeschäftigte Angestellte im Bereich des St. L. B. eingestellt. Nach den Bestimmungen des Arbeitsvertrags waren für das Arbeitsverhältnis ua maßgebend der Bundesangestelltentarifvertrag unter Berücksichtigung der jeweils infrage kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen. Das Arbeitsverhältnis ging auf die Bkl., eine Anstalt des öffentlichen Rechts, über. Die Bkl. wendet den TV-L auf das Arbeitsverhältnis an. Die Kl. ist in die Entgeltgruppe 9 eingruppiert und der Stufe 5+ (individuelle Endstufe) zugeordnet. Die Parteien schlossen eine bis zum 31.7.2014 befristete Teilzeitvereinbarung, wonach die Arbeitszeit der Kl. reduziert wurde und die Kl. an drei Tagen pro Woche arbeitete.

Die Kl. beantragte bei der Bkl. im Jahr 2013 gem. § 28 TV-L für die Zeit vom 1.4.2014 bis zum 31.3.2015 Sonderurlaub. Mit Schreiben vom 11.6.2013 gewährte die Bkl. der Kl. für die Zeit vom 1.4.2014 bis zum 31.3.2015 „Sonderurlaub unter Verzicht auf Fortzahlung des

\* Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei *Endriss und Kollegen* in Freiburg und war Prozessbevollmächtigter in dem Verfahren.