Girstmair · Ostermaier · Vogt

WALHALLA

URLAUBSRECHT

Der richtige Umgang mit Ansprüchen

eBOOK

REIHE BETRIEBLICHE PRAXIS

Mit den Regelungen für besondere Personengruppen

1. Auflage

© WALHALLA Fachverlag, Regensburg

Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung

sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nicht erlaubt. Sollten Sie an einer Serverlösung interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-Kundenservice; wir bieten hierfür attraktive Lösungen an (Tel. 0941/5684-210).

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Eine Haftung für technische oder inhaltliche Richtigkeit wird vom Verlag aber nicht übernommen. Verbindliche Auskünfte holen Sie gegebenenfalls bei Ihrem Rechtsanwalt ein.

Kontakt:
Walhalla Fachverlag
Haus an der Eisernen Brücke
93042 Regensburg
Tel. (09 41) 56 84-0
Fax. (09 41) 56 84-111
E-Mail walhalla@walhalla.de
Web http://www.WALHALLA.de

Kurzbeschreibung

Ihre Mitarbeiter sind dann mal weg?

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.Das Bundesurlaubsgesetz bestimmt die Mindestanzahl an Urlaubstagen.Für bestimmte Personengruppen (z.B. Jugendliche, Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Seeleute oder Heimarbeiter) existieren ergänzende Sondervorschriften. Daneben kann eine Freistellung von der Arbeitspflicht auch aus etlichen notwendig oder gewünscht sein, z.B. für ein Sabbatical, zur Pflege eines Angehörigen, zur Betreuung eines Kindes oder zur Weiterbildung.

Die richtige Urlaubsplanung und Urlaubsgewährung sind wichtig für reibungslose Abläufe im Betrieb. Der neue Fachratgeber *Urlaubsrecht* hilft, Streitigkeiten rund um das Thema Urlaub und Freistellung zu vermeiden:

- Wie viele Urlaubstage stehen den Mitarbeitern zu?
- Wie muss das Urlaubsentgelt berechnet werden?
- Wann besteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung?
- Wann besteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung?
- Wann können Urlaubsansprüche verfallen?
- Wann darf der Urlaub gekürzt werden?
- Wann darf oder muss sonst von der Arbeitspflicht freigestellt werden?
- Was gilt bei Eltern- und Pflegezeit?

Autor

Juliane Girstmair, Fachanwältin für Arbeitsrecht.

Dr. Christian Ostermaier, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Solicitor (England und Wales).

Sylvia Vogt, Rechtsanwältin.

Bei SNP Schlawien Partnerschaft mbB betreuen die Autoren kleine und mittelständische Unternehmen, familiengeführte Gesellschaften sowie Einzelpersonen unter anderem in allen Fragen des Arbeitsrechts.

Schnellübersicht

Einleitung

1. Grundlagen des Urlaubsrechts

2. Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz

3. Erholungsurlaub nach Tarifvertrag und betriebliche Mitbestimmung

4. Verhältnis von Gesetz, Arbeitsvertrag und kollektivrechtlichen Regelungen

5. Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen

6. Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

7. Reduzierung von Urlaubsansprüchen

8. Freistellung außerhalb des Urlaubsrechts

9. Feiertage

Auszüge aus referenzierten Vorschriften

Einleitung

Vorwort

Abkürzungsverzeichnis

Literaturverzeichnis

Vorwort

Ist von Urlaub die Rede, denken die meisten wohl zuerst an die „schönste Zeit des Jahres“, also den Erholungsurlaub. Das Urlaubsrecht kennt jedoch noch viele andere Facetten. Eine Freistellung kann zu vielerlei Zwecken erfolgen, z. B. zur Ausübung eines Ehrenamtes, zur Fortbildung, zur Beaufsichtigung oder Erziehung eines Kindes, zur Pflege eines Angehörigen oder auch im Interesse des Arbeitgebers.

Und nicht immer geht die Freistellung mit einer Entgeltfortzahlung einher. Prinzipiell gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Nur, wenn eine Vorschrift oder Vereinbarung die Entgeltzahlung trotz Freistellung von der Arbeitspflicht vorsieht, schuldet der Arbeitgeber das entsprechende Gehalt. Beim klassischen Erholungsurlaub erhält der Arbeitnehmer seine laufenden Bezüge weiter. Bei einem Sabbatical wird der Arbeitnehmer in der Regel seinen Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung zuvor auf einem Wertguthabenkonto angespart haben. Und bei der Ausübung eines Ehrenamtes wird meist nur freigestellt, ohne Bezüge.

Dieses Buch gibt einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Arten von Urlaub und Freistellungen im Arbeitsverhältnis. Es beantwortet, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht und welche Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit verbunden sind.

J. Girstmair C. Ostermaier S. Vogt

Abkürzungsverzeichnis

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
AO	Abgabenordnung
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell, Zeitschrift
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AZRL	Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayUrlV	Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter
BB	Betriebs-Berater, Zeitschrift für Recht, Steuern und Wirtschaft
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRTV Bau	Bundesrahmentarifvertrag Bau
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DB	Der Betrieb, Zeitschrift
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EStG	Einkommensteuergesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EÜG	Eignungsübungsgesetz
FlRG	Flaggenrechtsgesetz
FlRV	Flaggenrechtsverordnung
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GKV	gesetzliche Krankenversicherung

GRCh	EU-Grundrechte Charta
HAG	Heimarbeitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MiLoG	Mindestlohngesetz
MTV	Manteltarifvertrag
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MuSchV	Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz
NachwG	Nachweisgesetz
NJOZ	Neue Juristische Online-Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZI	Neue Zeitschrift für Insolvenzrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
Rom I VO	Verordnung (EG) Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SeeArbG	Seearbeitsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SOKA-Bau	Sozialkasse-Bau
SoKaSiG	Sozialkassensicherungsgesetz
SRÜ	Seerechtsübereinkommen der Vereinten Nationen
StGB	Strafgesetzbuch
SUV	Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VEÜG	Verordnung zum Eignungsübungsgesetz
VTV	Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe
ZDG	Zivildienstgesetz
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung

Literaturverzeichnis

Arnold/Tillmanns, Bundesurlaubsgesetz, 3. Auflage, Haufe-Lexware, 2014

Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, Handkommentar, 4. Auflage, Nomos Verlag, 2017

Düwell, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage, Nomos Verlag 2016

Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kohlhammer Verlag, 2017

Friese, Urlaubsrecht, C. H. Beck Verlag, 2003

Heilmann, J., Urlaubsrecht – Basiskommentar zum BUrlG und zu anderen urlaubsrechtlichen Vorschriften, 4. Auflage, Bund-Verlag, 2014

Hohmeister, F./Oppermann, Bundesurlaubsgesetz, 3. Auflage, Nomos Verlag, 2013

Küttner, Personalbuch 2017, Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, C. H. Beck Verlag, 2017

Leinemann/Linck, Urlaubsrecht, 2. Auflage, Vahlen Verlag, 2001

Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2017

Neumann/Fenski/Kühn, Bundesurlaubsgesetz, 11. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016

Powietzka/Rolf, Bundesurlaubsgesetz Kommentar, Luchterhand Taschenkommentare, 2. Auflage, Luchterhand Verlag, 2017

Rancke, Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Betreuungsgeld, 4. Auflage, Nomos Verlag, 2015

Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2015

Schütz/Hauck, Gesetzliches und tarifliches Urlaubsrecht, 1. Auflage, Luchterhand Verlag 1996.

1. Grundlagen des Urlaubsrechts

1. Nationale Regelungen

2. Europarechtliche Regelungen

3. Internationale Regelungen

1. Nationale Regelungen

Urlaub ist die bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub. Je nachdem, welchem Zweck die Freistellung dient, gelten unterschiedliche gesetzliche Vorgaben. Diese sind nicht in einem umfassenden „Urlaubsgesetzbuch“ zusammengefasst, sondern auf eine Vielzahl von Gesetzen verteilt.

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt nur den Erholungsurlaub.

Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubsgewährung nicht nur die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zu beachten, sondern auch die arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Letztere sind die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Durch Vereinbarung darf oft nur unter ganz engen Voraussetzungen von den gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden, da diese im Urlaubsrecht oft zwingend gelten oder nur eingeschränkt dispositiv, d. h. verhandelbar, sind. Dabei haben die Arbeitsvertragsparteien oftmals einen noch geringeren Spielraum als die Tarifparteien. Letzteren traut der Gesetzgeber bisweilen eher zu, eine ausgewogene Regelung zu finden, als ersteren: Im Arbeitsverhältnis wird meist ein Gefälle in der Verhandlungsmacht zugunsten des Arbeitgebers vorliegen, so dass der Arbeitnehmer besonders schutzwürdig erscheint. Im Arbeitsvertrag darf deshalb z. B. von den Vorgaben des BUrlG im Wesentlichen nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Hingegen können Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite durchaus gleichberechtigt auftreten. Der Gesetzgeber hat deshalb auf tarifvertraglicher Ebene mehr Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt.

Widersprechen sich die Regelungen von Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag, muss man also wissen, welche davon Vorrang hat. Es ist deshalb wichtig, nicht nur die einschlägigen arbeits- und kollektivvertraglichen Regelungen zu kennen, sondern auch die gesetzlichen Vorschriften und wie sich diese zueinander verhalten.

Das Urlaubsrecht ist neben den gesetzlichen Vorgaben deutlich von der Rechtsprechung geprägt. Häufig kann die Frage, ob eine konkrete Regelung zulässig ist, nur anhand von Urteilen beantwortet werden, die für

vergleichbare Sachverhalte bereits ergangen sind. An verschiedenen Stellen im Fachratgeber wird deshalb in Fußnoten auf die konkreten Urteile hingewiesen.

2. Europarechtliche Regelungen

Das Urlaubsrecht ist nicht nur stark von der nationalen Rechtsprechung, sondern auch von zunehmenden europarechtlichen Einflüssen geprägt:

Das Europarecht stellt Mindestbedingungen für den Urlaub von Arbeitnehmern auf. Art. 31 Abs. 2 GRCh bestimmt, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten erhält. Außerdem darf der bezahlte Mindestjahresurlaub – außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Denn der Urlaub dient in erster Linie der Erholung – er ist keine rein monetäre Angelegenheit.

Der Arbeitnehmer kann im Normalfall jedoch weder aus der Grundrechte Charta noch aus der Richtlinie unmittelbar Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber herleiten. Die Bürger und sonstigen Rechtssubjekte (insbesondere juristische Personen, Tarifvertragsparteien) der Mitgliedstaaten sind nicht unmittelbar an die Vorgaben der Richtlinien gebunden. Die Grundrechte und Richtlinien müssen erst durch ein nationales Gesetz umgesetzt werden (Art. 288 Satz 2 AEUV). Nur dann, wenn der nationale Gesetzgeber seiner Umsetzungspflicht nicht ordnungsgemäß nachkommt, kann eine Richtlinie ausnahmsweise unmittelbare Geltung auch zwischen privaten Rechtspersonen beanspruchen. Voraussetzung ist, dass die Richtlinie bereits hinreichend konkret formuliert ist, so dass sich ein bestimmter Anspruch daraus ableiten lässt.

Wenn es um den Mindesturlaub geht, ist Rechtsgrundlage für den Arbeitnehmer deshalb stets das BurlG. Dieses setzt die Vorgaben der Richtlinie und der Grundrechte Charta um. Bei der Auslegung des BUrlG berücksichtigen die deutschen Gerichte die europarechtlichen Vorgaben. Kommt es in einem nationalen Gerichtsverfahren auf die Auslegung von EU-Recht an, so kann das nationale Gericht eine entsprechende Frage dem EuGH zur Entscheidung vorlegen (Art. 267 AEUV: sog.

Vorabentscheidungsverfahren). Die Entscheidung des EuGH wird sodann vom nationalen Gericht in seiner Entscheidung des konkreten Falles berücksichtigt. Die Rechtsprechung des BAG hat sich unter der Geltung der europarechtlichen Vorschriften und der Entscheidungen des EuGH zum Urlaubsrecht deshalb in den letzten Jahren massiv gewandelt.

3. Internationale Regelungen

Neben den europarechtlichen Vorschriften existieren weitere internationale Regelungen in verschiedenen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Zu nennen wären das internationale Übereinkommen Nummer 132 über den bezahlten Jahresurlaub vom 24. Juni 1970 (umgesetzt am 30. April 1975, BGBl. 1975 II S. 745), das Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben (umgesetzt am 25. Mai 2006, BGBl. 2006 II S. 490) und das Seearbeitsübereinkommen (umgesetzt mit dem SeeArbG, siehe Kapitel 5 Ziff. 6). Rechtswirkung zugunsten des Einzelnen können auch diese Abkommen erst mit Umsetzung durch ein nationales Gesetz entfalten. In Deutschland sind die Übereinkommen entsprechend umgesetzt worden mit dem BUrlG und dem SeeArbG. Bei der Auslegung der nationalen Gesetze können wiederum die zugrunde liegenden Übereinkommen herangezogen werden.

Im Folgenden soll ein umfassender Überblick über die verschiedenen Varianten von Freistellungen im Arbeitsverhältnis gegeben werden. Dargestellt werden die Voraussetzungen der verschiedenen Freistellungsarten sowie die Rechtsfolgen, insbesondere auch, wie sich eine Freistellung außerhalb des Erholungsurlaubs auf diesen auswirkt.

2. Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz

1. Geltungsbereich des BUrlG

2. Anspruchsvoraussetzungen

3. Urlaubsdauer

4. Urlaubsgewährung

5. Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

6. Urlaubsentgelt

7. Urlaubsgeld

8. Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

9. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

10. Urlaubsabgeltung

11. Urlaub und Arbeitslosengeld

12. Insolvenz des Arbeitgebers

1. Geltungsbereich des BUrlG

Um welchen Urlaub geht es?

Für die meisten Arbeitnehmer dürfte der Erholungsurlaub von allen Arten der Freistellung die größte Bedeutung haben.

Erholungsurlaub bedeutet die vorübergehende Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht unter Entgeltfortzahlung zum Zweck der Erholung. [1] Dem Arbeitnehmer soll ein bestimmter Zeitraum zur Erholung, Entspannung und für Freizeit zur Verfügung stehen. [2]

Da dieser Zweck nur erreicht werden kann, wenn der Urlaub auch tatsächlich im laufenden Urlaubsjahr genommen wird, soll eine Übertragung ins nächste Urlaubsjahr oder eine Abgeltung nur in Ausnahmefällen erfolgen. Dennoch ist es rechtlich irrelevant, ob der Arbeitnehmer tatsächlich erholungsbedürftig ist.

Die gesetzlichen Regelungen zum Erholungsurlaub finden sich im BUrlG, das bereits am 8. Januar 1963 erlassen und zuletzt am 20. April 2013 (BGBl. I S. 2013/869) geändert wurde. Es stellt die Mindestbedingungen auf, die für den Erholungsurlaub im Arbeitsverhältnis gelten.

Bei Urlaubsansprüchen ist zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und den ggf. vertraglich vereinbarten Mehrurlaub zu unterscheiden:

Gesetzlicher Mindesturlaub

Das BUrlG gilt prinzipiell nur für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Es legt fest, wie viele Urlaubstage mindestens zu gewähren sind, in welchem Zeitraum dies zu geschehen hat, wann Urlaubsansprüche verfallen, ob der Arbeitnehmer während des Urlaubs erwerbstätig sein darf, was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, und welches Entgelt er während seines Urlaubs erhält.

Vertraglicher Mehrurlaub

Für kollektivrechtlich oder arbeitsvertraglich vereinbarten Mehrurlaub gilt das BUrlG an sich *nicht*. Für diesen Mehrurlaub, der also den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitet, können die Vertragsparteien eigenständige Regelungen treffen, die von denjenigen des BUrlG abweichen. Sie müssen dies aber nicht. Der Mehrurlaub kann auch den Regeln des BUrlG unterworfen werden. Man spricht dann von einem sog. „Gleichlauf der Ansprüche“.

Ob die Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien eine eigenständige Regelung treffen wollten, ist durch Auslegung des Vertrages zu ermitteln. Wollen die Parteien ein vom BUrlG abweichendes Regime aufstellen, müssen aus dem Vertrag hinreichend deutliche Anhaltspunkte dafür hervorgehen. Zum Beispiel kann bestimmt werden, dass der vertragliche Urlaub im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden muss und eine Übertragung nur in besonders genannten Ausnahmefällen, die strenger sind als das BUrlG, möglich ist. [3] Ergeben sich aus dem Vertrag keine Anhaltspunkte, dass die Parteien den Mehrurlaub auf besondere Art und Weise regeln wollten, gelten auch für den Mehrurlaub die Bestimmungen des BUrlG.

Die Geltung der Vorgaben des BUrlG auch für einen (tarif-)vertraglichen Mehrurlaub dürfte deshalb die Regel sein.

Für wen gilt das Gesetz?

Das BUrlG gilt für Arbeitnehmer (§ 1 BUrlG). Arbeitnehmer sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 2 BUrlG). Das BUrlG gilt also nicht für selbstständige Dienstleister, Mitunternehmer oder Werk-Vertragspartner.

Begriff des „Arbeitnehmers“

Doch wer ist „Arbeitnehmer“? § 611a BGB definiert, was einen „Arbeitnehmer“ – im Unterschied zum Selbstständigen – ausmacht:

„ NORMZITAT:

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Entscheidend ist also die sog. Weisungsgebundenheit. Ob diese gegeben ist, kann an folgenden Kriterien festgemacht werden:

- keine freie Bestimmung von Zeit, Ort sowie Art und Weise der Tätigkeit
- keine Möglichkeit, einen Auftrag abzulehnen
- Eingliederung in die betrieblichen Arbeitsabläufe
- Aufnahme in Organisations-, Raumbelegungspläne, Telefonlisten, E-Mail-Verteiler
- Pflicht zur Vertretung von Kollegen
- Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung
- keine Beschäftigung von eigenen Mitarbeitern
- keine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber
- keine Anmeldung eines Gewerbes
- keine eigene Werbung

- keine eigene unternehmerische Verantwortlichkeit, kein eigenes Qualitätsmanagement
- Wettbewerbsverbot
- keine eigenen Betriebsmittel
- keine eigene Betriebsstätte

Dieser Katalog ist nicht abschließend. Die Punkte können je nach Einzelfall unterschiedlich zu gewichten sein. Es müssen jeweils alle Umstände und Besonderheiten des Falles gewürdigt werden. Erst durch eine Zusammenschau aller Umstände kann in Zweifelsfällen die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, beantwortet werden.

Problematisch kann die Abgrenzung nicht nur beim freien Mitarbeiter, sondern auch bei Franchisenehmern sein. Zwar sind diese in der Regel selbstständig. Lässt ihnen der Franchisevertrag jedoch kaum mehr unternehmerischen Gestaltungsspielraum, können sie als Arbeitnehmer anzusehen sein. Es kommt darauf an, inwieweit sie in die Organisation des Franchisegebers einbezogen und dessen Weisungen unterworfen sind. [4]

Die Mitarbeit in einem Familienbetrieb kann ebenfalls auf Basis eines Arbeitsvertrages erfolgen. Allerdings ist dies nicht zwingend der Fall. Es kommt auf die tatsächliche Ausgestaltung an, insbesondere inwieweit das Familienmitglied den Weisungen eines Vorgesetzten unterworfen und in den Betrieb eingegliedert ist.

Bei der Frage, ob jemand als „Arbeitnehmer“ im Sinne des BUrlG anzusehen ist, spielt das Europarecht eine wichtige Rolle. Denn bei der Auslegung des BUrlG haben die deutschen Gerichte auch die Vorgaben der Urlaubsrichtlinie 2003/88/EG zu beachten. Und der europarechtliche Arbeitnehmerbegriff ist weiter als der deutsche:

Der Geschäftsführer einer GmbH erbringt seine Dienste an sich nicht im Rahmen eines Arbeits-, sondern (freien) Dienstvertrages. Dennoch steht ihm nach der Rechtsprechung des EuGH der Mindesturlaub nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG zu, wenn er über keine oder nur eine

Minderheitsbeteiligung ohne Sperrminorität an der Gesellschaft verfügt. [5] Denn auch dann ist er den Weisungen der Gesellschafterversammlung faktisch unterworfen.

Dasselbe gilt für Beamte. Diese sind ebenfalls keine Arbeitnehmer, dennoch ist auch ihnen mindestens der Urlaub nach Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG zu gewähren. [6]

! WICHTIG:

Liegt ein Arbeitsverhältnis im genannten Sinne vor, so ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer in Teilzeit oder sogar nur als Aushilfe arbeitet. Auch dann hat er Urlaubsansprüche nach dem BUrlG.

Geht der Arbeitnehmer einer Nebentätigkeit nach, besteht eine „Doppelbeschäftigung“. Urlaubsansprüche ergeben sich dann sowohl aus der Haupt- als auch der Nebenbeschäftigung. Die Urlaubsansprüche bestehen nebeneinander.

Auch sogenannte „Ein-Euro-Jobber“ haben Anspruch auf bezahlten Urlaub (§ 16d Abs. 7 Satz 2 SGB II).

In einem Wiedereingliederungsverhältnis nach § 74 SGB V kann kein Urlaub genommen werden. Denn der Arbeitnehmer ist wegen seiner Erkrankung ohnehin nicht in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen. Es besteht keine Arbeitsverpflichtung, von der er durch Urlaubsgewährung befreit werden könnte.

Allerdings gilt: Da das Arbeitsverhältnis rechtlich trotzdem fortbesteht und die tatsächliche Leistung von Arbeit nicht Voraussetzung für das Entstehen von Urlaubsansprüchen ist, können auch während des Wiedereingliederungsverhältnisses Urlaubsansprüche dem Grunde nach entstehen (vgl. hierzu Kapitel 2 Ziff. 8). Diese können jedoch wegen Zeitablauf wieder verfallen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit über den Übertragungszeitraum bis

zum 31. März des übernächsten Jahres (15-Monatsfrist) hinaus andauert oder der Arbeitnehmer ihn aus sonstigen Gründen nicht rechtzeitig antritt (zur längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit siehe Kapitel 2 Ziff. 4).

Auszubildenden, Umschülern (§ 1 Abs. 3 BBiG), Volontären (§ 26 BBiG) und Praktikanten, soweit sie nicht nur ein von der Studienordnung vorgeschriebenes (Fach-)Hochschul- oder Schülerpraktikum ableisten (§ 26 BBiG), stehen gleichfalls Urlaubsansprüche nach dem BUrlG zu.

Arbeitnehmerähnliche Personen

Dasselbe gilt für arbeitnehmerähnliche Personen. Diese sind an sich nicht weisungsgebunden und deshalb keine Arbeitnehmer. Sie erbringen jedoch ihre Dienste persönlich und in der Regel ohne eigene Mitarbeiter. Dabei sind sie wirtschaftlich von einem bestimmten Auftraggeber abhängig und einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig (vgl. § 12a TVG). Sie werden deshalb in den Geltungsbereich des BUrlG mit einbezogen.

Beispiele für arbeitnehmerähnliche Personen sind freie Handelsvertreter, Heimarbeiter und Rundfunkmitarbeiter, die programmgestaltend mitarbeiten. Dies ist typischerweise dann der Fall, wenn die Mitarbeiter ihre eigene Auffassung zu politischen, herrschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, ihre Fachkenntnisse und Informationen, ihre individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung mit einbringen können. In Betracht kommen hier regelmäßig Regisseure, Moderatoren, Kommentatoren, Wissenschaftler und Künstler. Nicht zu den programmgestaltenden Mitarbeitern gehören indes das betriebstechnische und das Verwaltungspersonal sowie diejenigen, die zwar bei der Verwirklichung des Programms mitwirken, aber keinen inhaltlichen Einfluss darauf haben. [7] Die letztgenannten Mitarbeiter werden in der Regel im Rahmen eines „normalen“ Arbeitsverhältnisses tätig. Auch IT-Programmierer oder Übersetzer können als arbeitnehmerähnliche Personen tätig sein.

Entscheidend ist, dass sie sowohl wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig als auch einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sind. Ob dies der Fall ist, prüfen die Arbeitsgerichte anhand einer konkreten

Einzelfallbetrachtung. Man kann also nicht sagen, dass eine bestimmte Berufsgruppe generell als arbeitnehmerähnlich anzusehen ist. § 12a TVG nennt einige Kriterien für die Bestimmung der wirtschaftlichen Abhängigkeit und sozialen Schutzbedürftigkeit. Zwar ist diese Bestimmung für den Urlaubsanspruch nicht direkt anwendbar, da es dort ausschließlich um den Abschluss von Tarifverträgen geht. Dennoch ziehen die Arbeitsgerichte auch die in § 12a TVG aufgeführten Kriterien bei der Frage, ob einem Anspruchsteller Urlaub zusteht, heran. Allerdings wird § 12a TVG nicht schematisch angewandt, sondern im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Mindesturlaubs:

Beispiel:

Herr T ist als Übersetzer für einen Übersetzerservice als freier Mitarbeiter tätig und erzielt dort ein durchschnittliches monatliches Einkommen in Höhe von 9.000 Euro. Er bestimmt seine Arbeitszeit selbst und ist frei, einen Auftrag abzulehnen. Außerdem erhält er immer wieder Aufträge einer Großkanzlei und erzielt dort im Durchschnitt ca. 900 Euro monatlich Honorar. Daneben besitzt er ein Mietshaus. Er erzielt Mieteinnahmen in Höhe von ca. 2.800 Euro monatlich. T möchte vom Übersetzerservice bezahlten Urlaub. Zu Recht?

T ist für den Übersetzerservice als freier Mitarbeiter tätig und auch nicht als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen, da er nicht mit einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig ist. Denn er kann seine freie Zeit und seinen Urlaub selbst bestimmen. Seine Einkünfte sind dabei so hoch, dass er nicht auf ein Urlaubsentgelt angewiesen ist. T kann deshalb gegenüber dem Übersetzerservice keine Urlaubsansprüche geltend machen. [8]

Für den Bereich der Heimarbeit – ebenfalls arbeitnehmerähnliche Personen – gilt die Sondervorschrift des § 12 BUrlG (siehe hierzu Kapitel 5 Ziff. 7).

Wirksames Vertragsverhältnis

Die Anwendung des BUrlG setzt außerdem ein wirksames Vertragsverhältnis im oben genannten Sinne voraus. Es kann jedoch vorkommen, dass bereits beim Vertragsabschluss Fehler unterlaufen sind, so dass kein rechtswirksames Vertragsverhältnis zustande gekommen ist.

Dies ist z. B. dann der Fall, wenn sich ein Vertragspartner in einem rechtserheblichen Irrtum befunden hat (§§ 119 f., 123 BGB), der ihn zur Anfechtung seiner Willenserklärung ermächtigt. Ein solcher Irrtum kann darin liegen, dass der Arbeitgeber sich über Eigenschaften des Bewerbers getäuscht hat, die für die zu besetzende Stelle wesentlich sind. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, wegen eines Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft anzufechten, weil er das Vertragsangebot bei Kenntnis der wahren Sachlage und Würdigung der Umstände des Falles nicht oder nicht so abgegeben haben würde.

Beispiel:

Ein als LKW-Fahrer eingestellter Arbeitnehmer ist für den Arbeitsplatz objektiv ungeeignet, wenn er (z. B. wegen einer Trunkenheitsfahrt) gar nicht im Besitz eines Führerscheins ist.

Allgemein können verschwiegene Vorstrafen zur Anfechtung berechtigen, wenn sie für das Arbeitsverhältnis von einschlägiger Bedeutung sind (z. B. Verurteilung wegen Untreue bei einem Kassierer). Allerdings muss in aller Regel das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers abgewogen werden. Ist eine Vorstrafe im Bundeszentralregister getilgt, wird sich der Arbeitnehmer zumindest im Regelfall auch gegenüber dem Arbeitgeber als nicht vorbestraft bezeichnen dürfen. [9]

Im Einzelnen besteht eine umfangreiche Rechtsprechung, welche Fragen der Arbeitgeber bei einem Bewerbungsgespräch stellen darf und welche der Arbeitnehmer dementsprechend wahrheitsgemäß beantworten muss. Eine Frage nach der Schwangerschaft oder einer Behinderung ohne Bezug zum konkreten Arbeitsplatz wäre z. B. wegen Diskriminierung unzulässig, so dass der Bewerber hierauf nicht wahrheitsgemäß antworten müsste. Ein

Anfechtungsrecht besteht auch dann nicht. Ist ein Umstand für das Arbeitsverhältnis von so grundlegender Bedeutung, dass seine Durchführung davon objektiv abhängt, so muss der Arbeitnehmer sogar von sich aus darauf hinweisen.

Wenn ein Anfechtungsrecht besteht und die Anfechtung auch fristgerecht ausgeübt wird, ist Rechtsfolge nach § 142 BGB an sich die Unwirksamkeit des Vertrages von Anfang an. Die Anfechtung muss bei einem Eigenschaftsirrtum unverzüglich (§ 121 BGB) und bei einer arglistigen Täuschung oder Drohung von Seiten des Vertragspartners binnen Jahresfrist (§ 124 BGB) gerechnet ab Kenntniserlangung bzw. Beendigung der drohungsbedingten Zwangslage erfolgen.

Die Unwirksamkeit des Vertrages kann sich auch aus einer fehlenden Genehmigung Dritter ergeben.

Beispiel:

Ein ohne Zustimmung durch die Eltern eingegangenes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einem Minderjährigen (§ 107 BGB) wollen die Eltern nicht im Nachhinein genehmigen. Hier fehlt es an einem wirksamen Vertrag.

Hat der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet, stellt sich jedoch später heraus, dass der zugrundeliegende Vertrag rechtsunwirksam ist, spricht man von einem fehlerhaften oder faktischen Arbeitsverhältnis. An sich wäre die vom Gesetz vorgesehene Rechtsfolge die Rückabwicklung des Vertrages (§ 812 BGB). Da aber Arbeitsleistung erbracht wurde, ist diese Rechtsfolge faktisch schwer zu bewerkstelligen. Die Rechtsprechung behandelt solche Vertragsverhältnisse deshalb für die Vergangenheit als wirksames Arbeitsverhältnis. Für die Zukunft können diese jedoch mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. Es ist keine Kündigungsfrist einzuhalten.

Keine Rückabwicklungsprobleme bestehen, soweit das Arbeitsverhältnis nicht in Vollzug gesetzt wurde (mit anderen Worten: wenn der Arbeitnehmer gar nicht gearbeitet hat). Die Rechtsprechung versagt dem Arbeitnehmer bei

rechtsfehlerhaftem Arbeitsverhältnis die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Es soll insofern bei dem gesetzlichen Grundsatz der Unwirksamkeit des Rechtsverhältnisses von Anfang an verbleiben. [10] Folglich besteht mangels wirksamen Vertrages auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Dieselbe Argumentation kann man auf den Anspruch auf bezahlten Urlaub übertragen: Auch im Urlaub wird keine Arbeit geleistet. Der Arbeitgeber hat gar keine Arbeitsleistung erhalten, die er faktisch nicht zurückgeben kann. Konsequenterweise kann also auch hier der Arbeitgeber mit guten Gründen die Entgeltfortzahlung für gewährten Urlaub verweigern. [11] Allerdings hat das BAG im Jahr 1959 – also lange vor dem oben zitierten Urteil zur Entgeltzahlung im Krankheitsfall aus dem Jahr 1998 – noch befunden, dass ein Urlaubsanspruch auch im faktischen Arbeitsverhältnis besteht. [12] Aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG oder des EuGH zur Frage des Urlaubsanspruchs im faktischen Arbeitsverhältnis steht noch aus. Man könnte hier mit dem Arbeitnehmer argumentieren, dass er sich seinen Urlaubsanspruch ja mit der vorherigen Erbringung von Arbeitsleistung „erdient“ hat. Allerdings steht dem entgegen, dass die tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistung im Urlaubsjahr gerade keine Voraussetzung des Urlaubsanspruchs nach dem BUrlG ist.

Tatsächliche Arbeitsleistung

Für das Entstehen von Urlaubsansprüchen ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Es ist unerheblich, wenn er im laufenden Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig erkrankt war oder das Arbeitsverhältnis aus irgendwelchen Gründen ruht. [13] Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis wird weder gearbeitet noch wird Entgelt gezahlt. Das rechtliche Band, also der Arbeitsvertrag, besteht dabei aber weiterhin. Dann kann der Arbeitnehmer zwar keinen Urlaub nehmen, weil er ja ohnehin momentan keine Arbeitspflicht hat, von der er befreit werden könnte. Trotzdem können weiterhin Urlaubsansprüche auflaufen. Das BUrlG setzt lediglich ein rechtlich wirksames Arbeitsverhältnis voraus, keine Arbeitsleistung. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich erholungsbedürftig ist.

Eine andere Frage ist, ob der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch kürzen darf,

um das Auflaufen von unangemessen hohen Urlaubsansprüchen (z. B. im Rahmen der Elternzeit oder eines Sabbaticals) zu verhindern. Diese Frage wird im Folgenden bei den einzelnen Freistellungsarten gesondert behandelt (siehe Kapitel 8).

Wo gilt das Gesetz?

Das BUrlG gilt in dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Nationale Sachverhalte

Maßgeblich ist, an oder von welchem Ort aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.

Beispiel:

Für einen Außendienstmitarbeiter, der regelmäßig das Hauptbüro aufsucht, ist gewöhnlicher Tätigkeitsort in diesem Sinne der Sitz des Hauptbüros.

Entsprechend ist bei einem LKW-Fahrer, der auch im Ausland seine Touren fährt, auf denjenigen Ort abzustellen, von dem er seine Fahrten antritt, an dem seine Einsatzplanung erfolgt und von dem er seine Anweisungen erhält. [14] Ist ein solcher gewöhnlicher Tätigkeitsort nicht vorhanden, so ist auf den Ort der Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, abzustellen (Art. 28 Rom I VO, Art. 30 Abs. 2 EGBGB).

Bei Beschäftigten, die an der Küste oder Off-Shore eingesetzt sind, kommt es darauf an, wie weit sie bei ihrer Tätigkeit vom Festland entfernt sind: Zum Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zählt auch der Festlandsockel [15] und die Zwölf-Meilen-Zone des Küstenstreifens (Art. 3 SRÜ). Die sog. „Ausschließliche Wirtschaftszone“ (AWZ) hingegen befindet sich außerhalb dieser Zone und erlaubt nach dem UN-Seerechtsübereinkommen (Art. 55 SeeRÜ) zwar insbesondere die Errichtung von Offshore-Anlagen (Bohrinseln, Windräder etc.). Hierzu werden den Vertragsstaaten bestimmte Hoheitsbefugnisse eingeräumt.

Das Urlaubsrecht gehört nach h. M. jedoch nicht zu diesen Hoheitsbefugnissen. Es gilt deshalb diejenige Rechtsordnung, die nach dem Internationalen Privatrecht einschlägig ist (dazu sogleich). Abgesehen davon wird die Tätigkeit auf einer Offshore-Anlage in aller Regel von einem Betrieb auf dem Festland dirigiert werden, so dass der Hauptbetrieb dann auf dem Festland und nicht in der AWZ liegen dürfte.

Internationale Sachverhalte

Für die Seeschifffahrt wird auf die Ausführungen zum Seearbeitsrecht verwiesen (siehe Kapitel 5 Ziff. 6). Es gilt nicht ausschließlich das Flaggenprinzip. Es sind vielmehr die allgemeinen Anknüpfungsgrundsätze des Internationalen Privatrechts heranzuziehen: Internationale Sachverhalte des Arbeitsrechts sind in Art. 8 und 9 Rom I VO geregelt. Diese gelten für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden (Art. 28 Rom I VO). Für ältere Arbeitsverhältnisse gelten nach wie vor die Art. 27 bis 37 EGBGB. Die Vorschriften stimmen inhaltlich jedoch weitgehend überein.

Hiernach gilt prinzipiell der Grundsatz der freien Rechtswahl: Das Vertragsverhältnis unterliegt derjenigen Rechtsordnung, welche die Parteien gemeinsam bestimmt haben. Dabei kann sich eine Rechtswahl auch konkludent aus den Umständen des Falles ergeben. Wichtige Indizien sind hier zum Beispiel Gerichtsstandsklauseln, die Wahl der Vertragssprache oder die Inbezugnahme von bestimmten Tarifverträgen und sonstigen nationalen Regelungen.

Haben die Parteien keine Rechtswahl getroffen, so ist der Arbeitsort maßgeblich, an dem oder von dem aus (z. B. Flugpersonal) der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich verrichtet (Art. 8 Abs. 2 Rom I VO bzw. Art. 28 Abs. 2 EGBGB). Eine nur vorübergehende Entsendung ändert daran nichts. Ist kein gewöhnlicher Arbeitsort feststellbar – weil der Arbeitnehmer ständig an wechselnden Orten eingesetzt wird –, kann auf den Ort der Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, abgestellt werden (Art. 8 Abs. 3 Rom I VO bzw. Art. 29 Abs. 2 EGBGB). Ergibt sich aus den übrigen Umständen dennoch eine engere Verbindung zu einem anderen Staat, so kann eine Anknüpfung an diese Rechtsordnung möglich sein (Art. 8 Abs. 4

Rom I VO bzw. Art. 28 Abs. 1 Satz 1 EGBGB).

Von Bedeutung können folgende Kriterien sein:

- Vertragssprache
- Ort des Vertragsschlusses
- Gerichtsstandsvereinbarung
- Währung der Vergütung
- Nationalität der Parteien
- Ort, an dem das Direktionsrecht des Arbeitgebers ausgeübt wird
- einzelne Regelungen, zum Beispiel zu Kündigungsfristen, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc., wenn diese für eine bestimmte Rechtsordnung typisch sind
- Zahlungsort
- Ort der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Ergibt sich nun, dass deutsches Recht zur Anwendung kommt, so gilt unproblematisch auch das BUrlG (es sei denn, es kommt das speziellere SeeArbG zur Anwendung, siehe Kapitel 5 Ziff. 6).

Kommt man zu dem Ergebnis, dass eine ausländische Rechtsordnung anzuwenden ist, muss man unterscheiden:

Wurde eine ausländische Rechtsordnung zwischen den Parteien vereinbart, ist zu beachten, dass diese Rechtswahl nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, den ihm die nach den oben genannten Kriterien einschlägige Rechtsordnung gewähren würde. Käme also

ohne die Rechtswahl der Parteien nach oben genannten Kriterien das deutsche Recht zur Anwendung, gilt das BUrlG auch bei der anderweitigen Vereinbarung.

Ausnahme hiervon: Ist das ausländische Recht günstiger für den Arbeitnehmer als das BUrlG, benötigt er den Schutz des deutschen Rechts nicht und das ausländische Recht findet Anwendung (Art. 8 Rom I VO bzw. Art. 30 Abs. 1 EGBGB). [16]

! WICHTIG:

Beim Vergleich, welche Rechtsordnung günstiger ist, sind nicht einzelne Regelungen zu vergleichen, sondern der gesamte Regelungskomplex, der in Frage steht (sog. Sachgruppenvergleich). Das „Herauspicken von Rosinen“ ist deshalb nicht möglich.

Beispiel:

Urlaubsdauer, Länge der Wartezeit und Höhe des Urlaubsgelds könnte man als einheitliche Sachgruppe „Urlaub“ zusammenfassen.

Liegt keine bzw. keine wirksame Rechtswahl von den Vertragsparteien vor und ergeben die oben genannten Kriterien, dass ausländisches Recht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, können trotzdem deutsche Regelungen für das Arbeitsverhältnis gelten. Ein Staat kann nämlich die zwingende Anwendung bestimmter Regelungen vorschreiben, die er als entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation betrachtet (Art. 9 Rom I VO bzw. Art. 34 EGBGB).

Der deutsche Gesetzgeber hat dies mit § 2 AEntG getan. Demnach gelten die Regelungen für den bezahlten Mindesturlaub auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber, wenn er in Deutschland Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei müssen diese Arbeitnehmer nicht aus dem

Ausland kommen. Der ausländische Arbeitgeber kann diese auch vor Ort in Deutschland angeworben haben.

Fazit: Soweit ein Arbeitnehmer in Deutschland tätig ist, wird auch ein ausländischer Arbeitgeber die Bestimmungen zur Gewährung des bezahlten Mindesturlaubs nach dem BUrlG zu beachten haben. Soweit sich dies nicht schon aus einer Rechtswahl oder einer Anknüpfung nach Art. 8 Rom I VO (bzw. der Art. 27 ff. EGBGB) ergibt, folgt dies aus § 2 AEntG.

Wird hingegen ein deutscher Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber in das Ausland entsandt, gilt § 2 AEntG nicht. Handelt es sich um eine vorübergehende, d. h. zeitlich befristete Entsendung, so hat dies auf die Anwendbarkeit der deutschen Rechtsordnung keinen Einfluss. Die Rückkehr muss aber geplant sein. Ist diese nicht absehbar und wird der Arbeitnehmer in den ausländischen Betrieb derart eingegliedert, dass der entsendende Betrieb kein Weisungsrecht und damit auch kein „Rückholrecht“ mehr hat, kann wohl nicht mehr von einer „vorübergehenden Entsendung“ gesprochen werden, so dass nach den allgemeinen Grundsätzen eine Anknüpfung an das Recht des ausländischen Staates nahe liegt . [17] Möchten die Vertragsparteien dies vermeiden, so sollte eine Rechtswahl ausdrücklich vereinbart werden.

---

1 BAG, Urteil vom 20. Juni 2000, Az.: 9 AZR 405/999, DB 2000, 2327

2 EuGH, Urteil vom 22. April 2000, Az.: C-486/08, NZA 2010, 557

3 BAG, Urteil vom 14. Februar 2017, Az.: 9 AZR 207/16, BeckRS 2017, 106695

4 BAG, Beschluss vom 16. Juli 1997, Az.: 9 AZR 29/96, BB 1997, 1591

5 EuGH, Urteil vom 11. November 2010, Az.: C-232/09, NZA 2011,143

6 EuGH, Urteil vom 3. Mai 2012, Az.: C-337/10, AP RL 2003/88/EG Nr. 8 für beamtete Feuerwehrleute

7 BAG, Urteil vom 17. April 2013, Az.: 10 AZR 272/12, NZA 2013,903

8 vgl. hierzu den ähnlichen Fall einer Moderatorin: LAG, Urteil vom 22. April 1999, Az.: 10 Sa 722/97, NZA-RR 1999, 589

9 BAG, Urteil vom 6. September 2012, Az.: 2 AZR 270/11, NJW 2013, 1115

10 BAG, Urteil vom 3. Dezember 1998, Az.: 2 AZR 754/97, NZA 1999, 584

11 so auch Zimmermann, in Arnold/Tillmanns, BUrlG, § 1 Rz. 52

12 BAG, Urteil vom 19. Juni 1959, Az.: 1 AZR 565/57, NJW 1959, 2036

13 BAG, Urteil vom 6. Mai 2014, Az.: 9 AZR 678/12, NZA 2014, 959

14 EuGH, Urteil vom 15. Dezember 2011, Az.: C-384/10, NZA 2012, 227

15 EuGH, Urteil vom 27. Februar 2002, Az.: Rs. C-37/00, NJW 2002, 1635

16 BAG, Urteil vom 13. November 2007, Az.: 9 AZR 134/07, NZA 2008,761

17 LAG Hessen, Urteil vom 14. August 2000, Az.: 10 Sa 982/99, NJOZ 2001, 45

2. Anspruchsvoraussetzungen

Je nachdem, welche Voraussetzungen erfüllt sind, hat der Arbeitnehmer einen vollen Urlaubsanspruch oder nur einen Teilurlaubsanspruch.

Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). D. h., dass der Arbeitnehmer erst nach Ablauf dieser Wartezeit Urlaub geltend machen kann. Im Grundsatz hat er dann auch Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub. Allerdings gibt es eine Ausnahme, bei der der Arbeitnehmer nur einen zeitanteiligen Urlaub erhält. Die Sechsmonatsfrist deckt sich mit der Wartezeit aus dem Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1 KSchG). Kündigungsschutz genießt der Arbeitnehmer erst dann, wenn sein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Auch die Probezeit wird in der Regel sechs Monate betragen (§ 622 BGB). Insofern besteht also in der Regel ein Gleichlauf zwischen Probezeit, Kündigungsschutz und Urlaubsanspruch.

Sonderregeln zur Wartezeit gelten für den Bereich der Heimarbeit (§ 12 BUrlG), für Seeleute, die unter das SeeArbG fallen (§§ 56 ff. SeeArbG) und zur Wartezeit beim Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (§ 125 SGB IX).

Für Jugendliche gilt § 19 JArbSchG, der auf § 4 BUrlG verweist.

Fristberechnung

Die Wartezeit nach § 4 BUrlG beginnt mit dem Tag, an dem auch das Arbeitsverhältnis beginnt. Oftmals wird dieser Tag mit der Arbeitsaufnahme zusammenfallen. Dies muss aber nicht so sein.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Februar. Hierbei handelt es sich um einen Samstag, Sonn- oder Feiertag. Der Arbeitnehmer nimmt deshalb die Arbeit erst am darauf folgenden Werktag auf. Für den Beginn der Wartezeit ist dies irrelevant, denn Beginn des Arbeitsverhältnisses ist trotzdem der 1. Februar.

Es ist auch egal, ob der Arbeitnehmer bereits am ersten Arbeitstag erkrankt ist oder aus einem sonstigen Grund die Arbeit nicht aufgenommen hat. Selbst wenn er unerlaubt gefehlt hat, [18] ändert dies nichts am rechtlichen Beginn des Arbeitsverhältnisses – und allein darauf kommt es an. [19] Die tatsächliche Arbeitsaufnahme ist hier nicht maßgeblich.

Die Wartezeit kann sich über einen Jahreswechsel hinziehen. Die sechs Monate enden gemäß § 188 Abs. 2 BGB „mit Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats, welcher dem Tage vorher geht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht“.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Februar 2017. Die Wartezeit endet am 31. Juli 2017. Denn der 31. geht hier dem 1. eines Kalendermonats vorher.

Daran ändert sich auch nichts, wenn das Ende der Frist auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag fällt.

Besteht das Arbeitsverhältnis insgesamt nur exakt sechs Monate lang, und hat der Arbeitnehmer während dieser sechs Monate keinen Urlaub erhalten, so endet das Arbeitsverhältnis auch mit Ablauf der sechs Monate. Es verlängert sich nicht etwa um einen „anzuhängenden“ Urlaub. Der Arbeitnehmer erhält jedoch eine Abgeltung (zur Urlaubsabgeltung siehe Kapitel 2 Ziff. 10).

Arbeitsleistung unerheblich

Der Arbeitnehmer braucht während der Wartezeit nicht tatsächlich gearbeitet zu haben. Rein tatsächliche Unterbrechungen der Beschäftigung sind für die Erfüllung der Wartezeit ohne Bedeutung. Deshalb ist es egal, ob der Arbeitnehmer im Sechsmonatszeitraum arbeitsunfähig erkrankt war, sich im Mutterschutz befand, Wehrdienst oder Wehrübungen abgeleistet hat, Elternzeit genommen hat, oder zum Beispiel witterungsbedingt (Baugewerbe) keine Arbeit geleistet werden konnte. Selbst unentschuldigtes Fehlen ist in diesem Zusammenhang nicht von Belang.

Unterbrechungen

Wird das Arbeitsverhältnis hingegen rechtlich unterbrochen, so endet in aller Regel das Arbeitsverhältnis. Ist die Wartezeit noch nicht erfüllt, so hat der Arbeitnehmer auch keinen vollen Urlaubsanspruch erworben. Das Arbeitsverhältnis wird rechtlich unterbrochen durch Kündigung, Zeitablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, einen Aufhebungsvertrag oder auch eine lösende Aussperrung im Arbeitskampf. „Lösende Aussperrung“ bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis für die Dauer des Arbeitskampfes rechtlich beendet wird.

Problematisch können Fälle sein, in denen das Arbeitsverhältnis nur kurzzeitig rechtlich unterbrochen wird, oder wenn mehrere befristete Arbeitsverträge hintereinander abgeschlossen werden. Im Kündigungsschutzrecht ist anerkannt, dass kürzere Unterbrechungen für die Erfüllung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG unbeachtlich sind, sofern die verschiedenen Arbeitsverhältnisse in einem engen sachlichen Zusammenhang stehen. [20] Ein enger sachlicher Zusammenhang liegt vor, wenn beispielsweise dieselbe Arbeit im selben oder einem vergleichbaren Betrieb für denselben Arbeitgeber verrichtet wird. Es liegt deshalb nahe, auch für die Erfüllung der Wartezeit nach dem BUrlG solch kurzzeitige Unterbrechungen unbeachtet zu lassen. Das BAG hat bislang entschieden, dass zumindest Arbeitsverhältnisse, die nahezu unmittelbar aufeinander folgen, als rechtliche Einheit zu betrachten sein können. Im entschiedenen Fall hatte ein seit 2009 für den Arbeitgeber beschäftigter Arbeitnehmer zunächst selbst zum 30. Juni 2012 gekündigt, auf Veranlassung des Arbeitgebers wurde jedoch noch im Juni ein Anschlussvertrag, beginnend ab dem 2. Juli 2012 abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endete dann jedoch im Oktober 2012. Für diesen konkreten

Fall hat das BAG entschieden, dass beide Arbeitsverhältnisse als rechtliche Einheit zu bewerten sind. Der Arbeitnehmer musste für das zweite Arbeitsverhältnis nicht erneut eine Wartezeit erfüllen. [21] Allerdings kann aus diesem doch sehr speziellen Fall wohl nicht der Schluss gezogen werden, kurzfristige Unterbrechungen seien generell unbeachtlich.

Kettenverträge

Schließen die Vertragsparteien mehrere kurzzeitig befristete Arbeitsverhältnisse hintereinander ab, die jeweils kürzer als sechs Monate sind, so stellt sich die Frage, ob und wann der Arbeitnehmer Urlaub nehmen kann. Wird beispielsweise ein Student immer wieder als Aushilfe beschäftigt, jedoch immer nur kurzzeitig, so kann es sich dabei um ein Dauerarbeitsverhältnis handeln, wobei lediglich die Arbeitsleistung auf Abruf oder nach gegenseitiger Absprache erfolgen soll. In einem solchen Fall wäre die Wartezeit nach sechsmonatiger Dauer des Rahmenarbeitsvertrages erfüllt. Der Arbeitsvertrag ist dann rechtlich gesehen gar nicht unterbrochen. [22] Werden jedoch tatsächlich für jeden Einsatz jeweils neue Arbeitsverträge abgeschlossen, und besteht während der Unterbrechung auch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer erneut zu beschäftigen, so ist eine echte rechtliche Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse gegeben, mit der Folge, dass mangels Erfüllung der Wartezeit kein Anspruch auf Vollurlaub entstehen kann. [23] Allerdings kann in Fällen von kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen ein Teilurlaubs- und gegebenenfalls ein Abgeltungsanspruch entstehen (zum Abgeltungsanspruch siehe Kapitel 2 Ziff. 10).

Arbeitskampf

Ein Streik oder eine Aussperrung, bei der das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wird (was wohl die Regel sein dürfte), führt zwar zu einer Suspendierung der Hauptleistungspflichten, d. h. es wird weder gearbeitet noch wird Entgelt bezahlt. Das Arbeitsverhältnis wird dabei jedoch nicht rechtlich unterbrochen. Eine noch nicht erfüllte Wartezeit läuft deshalb weiter und es werden auch laufend Urlaubsansprüche erworben. Allerdings ist während des Arbeitskampfes, wenn der Arbeitnehmer an einem Streik

teilnimmt oder ausgesperrt wird, dieser nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Folglich kann er auch nicht (noch einmal) für einen Urlaub freigestellt werden.

Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer nicht an dem Streik teilnimmt, [24] dann kann er auch Urlaub nehmen. War der Urlaub jedoch schon vor Beginn des Streiks bewilligt, kann der Arbeitnehmer den Urlaub auch antreten und er erhält entsprechend Urlaubsentgelt. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, diese wegen des Streiks zu verweigern. [25]

Ob der Arbeitnehmer einen bereits bewilligten Urlaub unterbrechen darf, um am Streik teilzunehmen, ist höchstrichterlich – soweit ersichtlich – noch nicht entschieden. Dagegen spricht, dass der Arbeitnehmer an sich einen einmal gewährten Urlaub nicht einseitig widerrufen kann (siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 5). Andererseits könnte von diesem Grundsatz mit Hinblick auf das grundrechtlich garantierte Streikrecht (Art. 9 GG) eine Ausnahme zu machen sein. Der Arbeitnehmer hätte dann für die Zeit der Streikteilnahme zwar keinen Anspruch auf Urlaubsentgelt, könnte den Urlaub jedoch später zu einem anderen Zeitpunkt nehmen.

Ausbildungsverhältnisse

Für die Wartezeit zusammengerechnet werden Berufsausbildungszeiten mit einem nachfolgenden Arbeitsverhältnis. [26] Entscheidend ist nach Auffassung des BAG, dass eine fortdauernde Rechtsbeziehung zwischen den Parteien besteht. Wird ein Azubi nach der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen, wird er also die Wartezeit in aller Regel schon erfüllt haben und muss diese nicht noch einmal zurücklegen.

Noch nicht im Ausbildungsverhältnis genommener Urlaub ist dann auch nicht abzugelten, sondern kann im nachfolgenden Arbeitsverhältnis in natura genommen werden (zur Urlaubsabgeltung siehe Kapitel 2 Ziff. 10).

Betriebsübergang

Veräußert der Arbeitgeber seinen Betrieb und liegt ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB vor, so tritt der Erwerber des Betriebs in das

Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer ein. Er übernimmt das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten so, wie es zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs mit dem alten Arbeitgeber bestanden hat. Deshalb muss der Arbeitnehmer auch in diesem Fall nicht erneut die Wartezeit abwarten, bis er den vollen Urlaubsanspruch erwirbt.

Abweichende Vereinbarungen zur Wartezeit

Die Möglichkeiten und Grenzen von abweichenden Vereinbarungen sind davon abhängig, wo sie getroffen werden.

Arbeitsvertrag/Betriebsvereinbarung

Abweichungen von den gesetzlichen Vorgaben zur Wartezeit sind im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung nur zugunsten des Arbeitnehmers möglich (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). D. h., dass faktisch nur eine Verkürzung der Wartezeit in Betracht kommt, jedenfalls soweit es sich um den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch handelt. Hinsichtlich eines vertraglich vereinbarten Mehrurlaubs können die Parteien auch eine andere Wartezeit festlegen (siehe hierzu Kapitel 4 Ziff. 2).

Tarifvertrag

In Tarifverträgen kann jedoch auch eine längere Wartezeit vereinbart werden. Allerdings dürfte diese nicht zwölf Monate oder länger dauern, da ansonsten der Arbeitnehmer in einem gesamten Kalenderjahr keinen Urlaub nehmen könnte. [27] Dies wäre mit dem Prinzip, dass jedem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr bezahlter Mindesturlaub zusteht (§ 1 BUrlG, Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG), nicht mehr vereinbar.

Betriebsurlaub

Hat der Arbeitnehmer die Wartezeit noch nicht erfüllt, will der Arbeitgeber jedoch einheitlich für alle Arbeitnehmer Betriebsurlaub festlegen, so kann er dies im Vorgriff auf den noch entstehenden Urlaubsanspruch tun. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung der Wartezeit verzichten. Die Parteien

können jedoch auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer, der die Wartezeit noch nicht erfüllt hat, für die Zeit der Betriebsferien ohne Entgeltzahlung freigestellt wird. [28] Allerdings müsste der Arbeitgeber den dann ja noch nicht genommenen (bezahlten) Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt gewähren.

Teilurlaub

Einen Anspruch auf den vollen Urlaubsanspruch erwirbt der Arbeitnehmer also erst nach erfüllter Wartezeit.

Scheidet der Arbeitnehmer vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis wieder aus, oder konnte er die Wartezeit im Laufe des Kalenderjahres seines Eintritts in das Arbeitsverhältnis noch nicht erfüllen (weil er erst im zweiten Halbjahr des Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis eingetreten ist), so erwirbt er nur einen Teilurlaubsanspruch.

Dasselbe gilt, wenn er zwar die Wartezeit bereits erfüllt hat, jedoch in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies ist in § 5 Abs. 1 BUrlG geregelt:

„ NORMZITAT:

Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Der Arbeitnehmer erhält dann jeweils 1/12 seines Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

! WICHTIG:

Dieser Katalog ist abschließend. In sonstigen Fällen, zum Beispiel bei einer längeren Erkrankung im Urlaubsjahr, ist eine Zwölftelung des Jahresurlaubs nicht vorgesehen. Es verbleibt beim Grundsatz des Vollanspruchs.

Beispiel:

Arbeitnehmer A ist seit dem 1. Januar 2012 für seinen Arbeitgeber tätig. Er scheidet am 31. Juli 2017 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Für das Jahr 2017 hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, nicht nur einen Teilurlaub, denn er scheidet erst in der zweiten Jahreshälfte von 2017 aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Im Folgenden werden die drei Tatbestände aus § 5 Abs. 1 BUrlG, bei denen nur ein anteiliger Urlaubsanspruch entsteht, näher dargestellt.

Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr der Einstellung (§ 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG)

Der Arbeitnehmer nimmt erst in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres das Arbeitsverhältnis auf und kann deshalb in seinem ersten Beschäftigungsjahr die Wartezeit von sechs Monaten nicht mehr erfüllen. Das Arbeitsverhältnis wird jedoch darüber hinaus fortgesetzt. Für das Folgejahr erwirbt der Arbeitnehmer dann nach Zurücklegen der sechsmonatigen Wartefrist den vollen Urlaubsanspruch. Für das erste Beschäftigungsjahr hingegen erhält der Arbeitnehmer nur einen Teilurlaub. Dieser muss sodann auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG).

! BERECHNUNG VON TEILURLAUB:

Der Teilurlaub von 1/12 wird nur für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt. Ein nur angefangener Monat bleibt deshalb außer Betracht (es sei denn, es ist arbeitsvertraglich oder kollektivrechtlich etwas anderes vereinbart). Wenn an einzelnen Tagen im Beschäftigungsmonat kein Arbeitsverhältnis bestanden hat, entsteht für diesen Monat auch kein anteiliger Urlaubsanspruch. Dies ist auch mit EU-Recht vereinbar. Nicht mehr mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG in Einklang zu bringen wäre jedoch eine Regelung, nach der ein Arbeitnehmer erst nach einer ununterbrochenen Mindestbeschäftigungszeit von 13 Wochen einen Anspruch auf bezahlten Urlaub erwirbt. [29]

Der Beschäftigungsmonat muss nicht mit dem Kalendermonat übereinstimmen. [30] Beginnt das Arbeitsverhältnis beispielsweise am 15. Mai, endet die Wartefrist am 14. November.

Dasselbe gilt für Teilzeitbeschäftigungen, bei denen nur an bestimmten Tagen gearbeitet wird. Auch hier beginnt die Wartezeit mit Beginn des Arbeitsverhältnisses und endet sechs Beschäftigungsmonate später.

Ergibt sich bei der Zwölftelung ein Bruchteil von Urlaubstagen, so werden diese auf volle Urlaubstage aufgerundet, sofern sie mindestens einen halben Tag ergeben (§ 5 Abs. 2 BUrlG). Bei einem geringeren Bruchteil kann der Urlaub stundenweise genommen oder entsprechend abgegolten werden. Eine Abrundung ist unzulässig. [31]

Ausscheiden vor erfüllter Wartezeit (§ 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG)

Scheidet der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit aus, erhält er ebenfalls nur 1/12 des Jahresurlaubs je vollen Beschäftigungsmonat.

Endet das Arbeitsverhältnis exakt mit Ablauf des Sechsmonatszeitraums, so stellt sich die Frage, ob er seinen vollen Urlaubsanspruch oder nur 6/12 seines Jahresurlaubs beanspruchen kann. Das BAG war in einem Urteil aus dem Jahre 1967 noch der Ansicht, dass Anspruch auf den vollen Jahresurlaub

besteht. [32] Allerdings wurde diese Rechtsprechung höchstrichterlich später nicht mehr bestätigt. Die herrschende Meinung geht vielmehr davon aus, dass nur ein Teilurlaubsanspruch entstanden ist. [33] Dies wird aus dem Wortlaut des § 4 BUrlG hergeleitet: Dieser bestimmt ausdrücklich, dass der volle Urlaubsanspruch erstmalig *nach* sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben wird, also nicht *mit* sechsmonatigem Bestehen.

! ACHTUNG:

Wenn das Arbeitsverhältnis nur einen Tag länger dauert, entsteht ein voller Jahresurlaubsanspruch, der entsprechend abzugelten ist!

Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit, aber in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG)

Eine Zwölftelung erfolgt nach einer bereits erfüllten Wartezeit nur, wenn der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. D. h., dass der Arbeitnehmer in allen anderen Fällen, soweit er die Wartezeit erfüllt hat, seinen gesamten Jahresurlaub beanspruchen kann.

! WICHTIG:

Von dieser Regelung können weder die Arbeitsvertragsparteien noch die Tarifparteien abweichen. Eine Regelung, wonach der Arbeitnehmer im Jahr seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich, also auch bei Ausscheiden erst in der zweiten Jahreshälfte, nur jeweils 1/12 seines Jahresurlaubs je vollen Beschäftigungsmonat erhalten würde, wäre also unwirksam. [34]

Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit bis zum 30. Juni eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er nur 1/12 des Jahresurlaubs je Beschäftigungsmonat. Hat er bis zu seinem

Ausscheiden schon mehr Urlaub erhalten, als ihm nach dieser Vorschrift an sich zustünde, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt vom Arbeitgeber jedoch nicht zurückgefordert werden (§ 5 Abs. 3 BUrlG). Die geleistete Arbeit kann ohnehin nicht zurückgegeben werden.

PRAXIS-TIPP:

Dieses Rückzahlungsverbot bezieht sich nur auf den Fall des § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG und zu viel gewährten Urlaub bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis in der ersten Kalenderjahreshälfte. Irrtümlich zu viel gezahltes Urlaubsentgelt oder in anderen Sachverhalten zu viel gewährter Urlaub kann sehr wohl zurückverlangt werden (§§ 812 ff. BGB). Die Rückzahlung richtet sich dann auf den zu viel gezahlten Bruttobetrag. [35] Bei einem Einbehalt vom Gehalt hat der Arbeitgeber jedoch die gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen (§§ 850c ff. ZPO) zu beachten.

Abweichende Vereinbarungen zum Teilurlaub

Durch Arbeitsvertrag oder Tarifvereinbarung kann nicht zuungunsten des Arbeitnehmers von der Berechnung des Teilurlaubs nach § 5 BUrlG abgewichen werden, was den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft. Hinsichtlich Mehrurlaubs können die Parteien jedoch auch andere Regelungen treffen. Außerdem ist es möglich, im Tarifvertrag von dem Rückzahlungsverbot des § 5 Abs. 3 BUrlG abzuweichen und auch für zu viel gewährten Urlaub (wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet) eine Erstattung zu vereinbaren. [36]

Arbeitgeberwechsel

Der Grundsatz des Vollurlaubsanspruchs kann dazu führen, dass der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr Urlaubsansprüche erwirbt, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen. Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres von einem

Arbeitgeber zu einem anderen, so kann es sein, dass er bei seinem früheren Arbeitgeber bereits einen längeren Urlaub oder sogar seinen gesamten Jahresurlaub erhalten hat, obwohl die Dauer seines Arbeitsverhältnisses nicht mit dem in Anspruch genommenen Urlaub korrespondiert. Bei dem neuen Arbeitgeber würde der Arbeitnehmer sodann für dasselbe Kalenderjahr erneut Urlaubsansprüche erwerben, sei es auch evtl. nur einen Teilurlaubsanspruch. Der Arbeitnehmer könnte deshalb in diesem Fall mehr Urlaub erhalten, als ihm an sich zustünde.

Keine Doppelansprüche

§ 6 BUrlG bestimmt, dass kein Anspruch auf Urlaub besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Dabei kann die Urlaubsgewährung auch durch eine Abgeltung erfolgt sein. Es ist also egal, ob der frühere Arbeitgeber den Urlaub in natura gewährt oder abgegolten hat. Der Arbeitnehmer hat sich auch abgegoltenen Urlaub beim neuen Arbeitgeber anrechnen zu lassen.

! WICHTIG:

Diese Konstellation kann nicht eintreten, wenn der Arbeitnehmer zum 1. Januar ein neues Arbeitsverhältnis eingeht. § 6 BUrlG findet dann keine Anwendung.

Nicht von § 6 BUrlG umfasst ist übertragener Urlaub aus dem Vorjahr. Hat der Arbeitnehmer zum Beispiel im Jahr seines Ausscheidens zwölf Urlaubstage erhalten, entfallen hiervon jedoch noch zehn auf das Vorjahr, so ist der Urlaubsanspruch gegenüber den neuen Arbeitnehmer lediglich um zwei Urlaubstage zu reduzieren, denn nur diese zwei Tage entfallen auf das laufende Kalenderjahr.

Berechnung bei Arbeitgeberwechsel

Die Anrechnung ist unproblematisch, wenn die Urlaubsansprüche im alten

und neuen Arbeitsverhältnis der Höhe nach gleich sind. § 6 BUrlG betrifft jedoch nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern den gesamten Urlaubsanspruch, also auch den vertraglichen oder tarifvertraglichen Mehrurlaub. Der Arbeitnehmer kann also im neuen Arbeitsverhältnis einen höheren oder niedrigeren Anspruch haben, als er im vorigen hatte. Wie die Anrechnung in diesen Fällen zu erfolgen hat, soll an folgenden Beispielen verdeutlich werden:

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer wechselt am 1. Mai zum neuen Arbeitgeber. Im früheren Arbeitsverhältnis hatte er nur einen Anspruch von 24 Tagen Urlaub, im neuen Arbeitsverhältnis sind es 30 Urlaubstage. Der frühere Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bereits entsprechenden Teilurlaub (1/12 von 24 Urlaubstagen x 4 Beschäftigungsmonate) von 8 Urlaubstagen gewährt.

Lösung:

Im neuen Arbeitsverhältnis ist nach Erfüllung der Wartezeit am 31. Oktober ein Vollurlaubsanspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen entstanden. Bringt man hiervon die bereits 8 erhaltenen Urlaubstage in Abzug, ergeben sich noch 22 Urlaubstage, die der neue Arbeitgeber zu gewähren hat.

Bei dieser Berechnung bliebe aber unberücksichtigt, dass auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beim neuen Arbeitgeber an sich 20 Urlaubstage entfallen würden (also 8/12 von 30 Urlaubstagen).

Bei unterschiedlich hohen Urlaubsansprüchen im laufenden Kalenderjahr hilft am besten folgende Formel:

zeitanteiliger Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsverhältnis (1/12 je vollen Beschäftigungsmonat, gerundet nach § 5 Abs. 2 BUrlG)
plus
zeitanteiliger Urlaubsanspruch im zweiten Arbeitsverhältnis (1/12 je vollen Beschäftigungsmonat gerundet nach § 5 Abs. 2 BUrlG)
minus

bereits erhaltene Urlaubstage vom ersten Arbeitgeber

In unserem Beispiel ergäbe sich so folgende Rechnung:

8 Urlaubstage (1. Arbeitsverhältnis) + 20 Urlaubstage (2. Arbeitsverhältnis) – 8 erhaltene Urlaubstage = 20 verbleibende Urlaubstage

Teils wird in der Literatur vertreten, dass in Fällen wie im Beispiel 1 vom Vollurlaubsanspruch in Höhe von 30 Tagen schlicht der bereits erhaltene Urlaub von acht Tagen in Abzug zu bringen sei. [37] Diese Auffassung lässt jedoch unberücksichtigt, dass dem Arbeitnehmer im ersten Arbeitsverhältnis ja nur ein kürzerer Urlaubsanspruch zugestanden hat. Außerdem steht die aufgezeigte Formel im Einklang mit einem Urteil des BAG, wie es im folgenden Beispiel dargestellt wird:

Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer wechselt zum 1. August zu einem neuen Arbeitgeber. Er hat bereits seinen gesamten Jahresurlaub von 24 Urlaubstagen erhalten. Im neuen Arbeitsverhältnis hat er einen Anspruch von 30 Urlaubstagen.

Lösung:

In einem vergleichbaren Fall hat das BAG entschieden, dass der neue Arbeitgeber einen höheren Jahresurlaubsanspruch insoweit kürzen darf, als beide Urlaubsansprüche sich auf einander überdeckende Teile eines Kalenderjahres beziehen. [38]

Bezogen auf das Kalenderjahr hat der alte Arbeitgeber somit 10 Urlaubstage „zu viel“ Urlaubstage gewährt (24 Urlaubstage x 1/12 x 7 = 14 Urlaubstage). Diese 10 Urlaubstage beziehen sich auf den Zeitraum im Kalenderjahr, als bereits das neue Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der neue Arbeitgeber darf diese 10 Tage deshalb von seinem nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG geschuldeten Teilurlaubsanspruch in Höhe von 13 Urlaubstagen abziehen, so dass noch 3 Urlaubstage verbleiben.

Oder anders gerechnet nach obiger Formel:

12 x 1/12 x 7 Monate = 14 Urlaubstage
plus
30 x 1/12 x 5 Monate = 13 Urlaubstage
minus
24 Urlaubstage (bereits gewährter Urlaub vom ersten Arbeitgeber)

Somit: 14 + 13 – 24 = 3 verbleibende Urlaubstage

Beispiel 3:

Der Arbeitnehmer scheidet am 30. April aus. Sein Urlaubsanspruch hat im alten Arbeitsverhältnis 30 Tage betragen, im neuen unmittelbar anschließenden Arbeitsverhältnis hat er nur noch 25 Urlaubstage. Im früheren Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer bereits seinen vollen Urlaubsanspruch erhalten.

Lösung:

Der anteilige Urlaubsanspruch gegenüber dem alten Arbeitgeber beträgt 4/12 von 30 = 10 Urlaubstage,
der anteilige Urlaubsanspruch gegenüber dem neuen Arbeitgeber beträgt 8/12 von 25 = 17 Urlaubstage gerundet.

Insgesamt hätte der Arbeitnehmer im Jahr also einen Anspruch von 27 Urlaubstagen. Er hat jedoch schon 30 Urlaubstage erhalten. Die drei zu viel erhaltenen Urlaubstage kann und muss er jedoch nicht in irgendeiner Form zurückgewähren. Der erste Arbeitgeber kann für den zu viel gewährten Urlaub das Urlaubsentgelt nicht zurückverlangen (§ 5 Abs. 3 BUrlG). In dem Kalenderjahr des Arbeitsplatzwechsels hat der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber keinen Urlaubsanspruch mehr, denn der neue Arbeitgeber darf 20 Tage Urlaub von den 17 Urlaubstagen in Abzug bringen.

PRAXIS-TIPP:

Bei der Berücksichtigung von bereits gewährten Urlaubsansprüchen ist durch die Umrechnung in zeitanteilige Teilurlaubsansprüche, bezogen auf das Kalenderjahr, in dem die Arbeitsverhältnisse jeweils bestanden, sicherzustellen, dass dem Arbeitnehmer nicht zu viel, aber auch nicht zu wenig Urlaub abgezogen wird.

Dieser Rechenschritt ist immer dann erforderlich, wenn die Urlaubsansprüche der Höhe nach in den aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen voneinander abweichen. Die Summe der (fiktiv) errechneten Teilurlaubsansprüche ergibt den tatsächlichen Jahresurlaubsanspruch des Arbeitnehmers in beiden Arbeitsverhältnissen zusammen. Soweit der erste Arbeitgeber Urlaub (oder Urlaubsabgeltung) gewährt hat, der rechnerisch auf den Zeitraum entfällt, in dem das Arbeitsverhältnis bereits mit dem neuen Arbeitgeber bestand, kann letzterer diesen Anteil mit dem neu entstandenen Urlaubsanspruch in seinem Arbeitsverhältnis verrechnen. Allerdings führt rechnerisch „zu viel“ gewährter Urlaub nicht zu einem Rückerstattungsanspruch des alten Arbeitgebers (§ 5 Abs. 3 BUrlG).

Wenn die Urlaubsansprüche in aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen der Höhe nach gleich bleiben, unterbleibt der rechnerische Zwischenschritt. Der neue Arbeitgeber kann den bereits im alten Arbeitsverhältnis gewährten Urlaub im neuen Arbeitsverhältnis eins zu eins anrechnen.

Urlaubsbescheinigung

Der neue Arbeitgeber kann eine entsprechende Kürzung des Urlaubsanspruchs jedoch nur dann vornehmen, wenn er über bereits gewährten Urlaub informiert ist. Der frühere Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine entsprechende Urlaubsbescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen (§ 6 Satz 2

BUrlG).

Jedoch kann der neue Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht auf einen (noch nicht erfüllten) Abgeltungsanspruch gegenüber dem früheren Arbeitgeber verweisen. Eine Reduzierung des Urlaubsanspruches gemäß § 6 BUrlG ist nach dem Wortlaut der Vorschrift nur dann möglich, wenn der frühere Arbeitgeber den Urlaubsanspruch tatsächlich erfüllt hat [39] – sei es in natura oder durch Abgeltung. Umgekehrt kann sich der frühere Arbeitgeber nicht auf die Gewährung von Urlaubsansprüchen durch den neuen Arbeitgeber berufen, wenn der Arbeitnehmer ihm gegenüber noch Abgeltungsansprüche aus dem früheren Arbeitsverhältnis geltend macht. [40] Denn § 6 BUrlG schließt nur Doppelansprüche gegenüber dem neuen Arbeitgeber aus.

PRAXIS-TIPP:

Die Urlaubsbescheinigung muss schriftlich erteilt werden und den Namen des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr sowie den in diesem Kalenderjahr bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub enthalten.

Urlaub meint in diesem Fall nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch den im konkreten Fall tatsächlichen Urlaubsanspruch aufgrund Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Außerdem ist anzugeben, ob es sich um ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handelte.

MUSTER: URLAUBSBESCHEINIGUNG

Urlaubsbescheinigung für Frau XY

Frau XY, geboren am …, war vom … bis zum … bei uns in Vollzeit beschäftigt. Sie hat für das Jahr 2017 15 Arbeitstage Urlaub in natura sowie Abgeltung für 3 weitere Urlaubstage erhalten. Der Jahresurlaubsanspruch beträgt 28 Tage.

Ort, Datum, Unterschrift

! WICHTIG:

Nicht von § 6 BUrlG umfasst ist übertragener Urlaub aus dem Vorjahr. In die Urlaubsbescheinigung gehört deshalb nur der auf das betreffende Kalenderjahr entfallende gewährte Urlaub, nicht der übertragene Urlaub aus einem Vorjahr.

Im Streitfall gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast vor Gericht: Der Arbeitnehmer muss darlegen und beweisen, dass keine Anrechnung von Urlaubsansprüchen aus dem früheren Arbeitsverhältnis erfolgen kann (sog. negatives Tatbestandsmerkmal des § 6 BUrlG). [41] Zwar muss normalerweise im Zivilprozess stets derjenige einen Sachverhalt darlegen und beweisen, der sich darauf beruft. Und dies wäre an sich der Arbeitgeber, der den Urlaubsanspruch kürzen möchte. Der Arbeitgeber weiß jedoch in aller Regel gar nicht, wieviel Urlaub der Arbeitnehmer bereits im vorherigen Arbeitsverhältnis erhalten hat. Deshalb ist es sachgerecht, diese sog. Vortragslast dem Arbeitnehmer aufzuerlegen. Er kann zum Beweis die Urlaubsbescheinigung des vorigen Arbeitgebers vorlegen. Wenn der Arbeitgeber nun Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung hat, muss er dies seinerseits schlüssig begründen und gegebenenfalls auch unter Beweis stellen. Zweifel an der Richtigkeit der Urlaubsbescheinigung können sich z. B. daraus ergeben, dass der Arbeitnehmer aus seinem früheren Arbeitsverhältnis mit einer Abfindung ausgeschieden ist, in die ein Urlaubsabgeltungsanspruch eingerechnet wurde, welcher sodann in der Urlaubsbescheinigung nicht auftaucht.

PRAXIS-TIPP:

Sollten Zweifel an der Urlaubsbescheinigung bestehen, kann es lohnend sein, der Sache nachzugehen. Macht der frühere Arbeitgeber wissentlich falsche Angaben, so kann er sich gegenüber dem neuen

Arbeitgeber wegen vorsätzlicher wissentlicher Schädigung schadensersatzpflichtig machen (§ 826 BGB)!

In der Praxis wird jedoch relativ selten um die Anrechnung von bereits gewährtem Urlaub im neuen Arbeitsverhältnis gestritten. Dies mag zum einen daran liegen, dass manchem Arbeitgeber die Möglichkeit der Anrechnung gar nicht bewusst ist, zum anderen auch daran, dass die Anrechnung insbesondere bei einer unterschiedlichen Höhe des Urlaubsanspruchs in den aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen den Beteiligten eher kompliziert erscheint.

Bestehen Ausgleichansprüche der Arbeitgeber untereinander?

Es kann also in der Praxis durchaus vorkommen, dass bei einem Arbeitsplatzwechsel im laufenden Kalenderjahr der erste Arbeitgeber mehr Urlaub gewährt hat, als auf seinen Zeitanteil an sich entfällt. Dies kommt dem zweiten Arbeitgeber zugute, denn er muss dann weniger Urlaub gewähren. Es stellt sich deshalb die Frage, ob der erste Arbeitgeber vom späteren einen finanziellen Ausgleich verlangen kann. Die herrschende Meinung verneint einen solchen Anspruch. Der frühere Arbeitgeber wird oftmals den neuen Arbeitgeber schon gar nicht kennen und einen Anspruch auf Mitteilung gegen seinen ehemaligen Arbeitnehmer wird man nur schwer begründen können. Als Arbeitgeber mag man sich damit trösten, dass im Lauf der Zeit mehr oder minder ein Ausgleich eintreten wird, da jeder Arbeitgeber von der Regelung des § 6 BUrlG bei Neueinstellungen profitiert. Wirtschaftlich sinnvoller als der Versuch, einen Ausgleich vom neuen Arbeitgeber des ehemaligen Mitarbeiters zu erhalten, dürfte es sein, bei neu eintretenden Arbeitnehmern konsequent von der Kürzungsmöglichkeit des § 6 Abs. 1 BUrlG Gebrauch zu machen.

PRAXIS-TIPP:

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer unterjährig neu einstellt, sollte sich unbedingt eine Urlaubsbescheinigung des vorigen Arbeitgebers vorlegen lassen und die Anrechnung von

Urlaubsansprüchen nicht scheuen.

Bei ausscheidenden Arbeitnehmern hingegen bietet es sich an, trotz eines evtl. Vollurlaubsanspruchs diesen nur zeitanteilig zu gewähren bzw. abzugelten (sofern dies noch nicht erfolgt ist) und den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass sonst sein Anspruch beim neuen Arbeitgeber entsprechend gekürzt werden kann. Lässt sich der Arbeitnehmer jedoch nicht darauf ein, muss bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen der Vollurlaubsanspruch erteilt bzw. abgegolten werden.

Ist der Arbeitnehmer im Anschluss an sein Arbeitsverhältnis arbeitslos, macht es von vorneherein keinen Sinn, den Urlaub nur zeitanteilig zu gewähren bzw. abzurechnen, wenn an sich ein Vollurlaubsanspruch besteht. Denn der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht, solange der Arbeitnehmer noch Urlaubsabgeltung vom früheren Arbeitgeber verlangen kann (§ 157 Abs. 2 SGB III). Wird die Urlaubsabgeltung (teilweise) nicht gezahlt, springt zwar die Bundesagentur für Arbeit ein, sie nimmt jedoch Regress beim Arbeitgeber (§ 115 SGB X). Der Arbeitgeber wird deshalb ohnehin den gesamten Urlaubsanspruch abgelten müssen, wenn die Bundesagentur für Arbeit an ihn herantritt.

---

18 BAG, Urteil vom 5. Februar 1970, Az.: 5 AZR 470/69, NJW 1970, 911; der Arbeitgeber kann den Urlaub jedoch auf die Fehlzeiten legen

19 BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216

20 BAG, Urteil vom 20. August 1998, Az. 2 AZR 76/98, AP KSchG 1969 § 1 Wartezeit Nr. 9

21 BAG, Urteil vom 20. Oktober 2015, Az.: 9 AZR 224/14, Beck RS 2015, 731419

22 BAG, Urteil vom 19. Januar 1993, Az.: 9 AZR 53/92, AP Nr. 20 § 1 BUrlG

23 BAG, Urteil vom 31. Juli 2002, Az.: 7 AZR 181/01, AP TzBfG § 12 Nr. 1

24 BAG, Urteil vom 24. September 1996, Az.: 9 AZR 364/95, AP BUrlG § 7 Nr. 22

25 BAG, Urteil vom 9. Februar 1982, Az.: 1 AZR 567/79, AP BUrlG § 11 Nr. 16

26 BAG, Urteil vom 29. November 1984, Az.: 6 AZR 238/82, AP § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 22

27 Schaub/Linck, Arbeitsrechtshandbuch, § 104 Rz. 26

28 BAG, Urteil vom 2. Oktober 1974, Az.: 5 AZR 507/73, AP § 7 BUrlG Betriebsferien Nr. 2

29 EuGH, Urteil vom 26. Juni 2001, Az.: RS C-173/99, NZA 2001, 827

30 BAG, Urteil vom 13. Oktober 2009, Az.: 9 AZR 763 08, NJOZ 2010, 906

31 BAG, Urteil vom 26. Januar 1989, Az.: 8 AZR 730/87, NZA 1989, 756

32 BAG, Urteil vom 26. Januar 1967, Az.: 5 AZR 395/66, AP § 4 BUrlG Nr. 1

33 vgl. Schaub/Linck, Arbeitsrechtshandbuch, § 104 Rz. 68; Arnold/Tillmann, BUrlG, Kommentar, § 4 Rz. 26 ff.

34 BAG, Urteil vom 9. Juni 1998, Az.: 9 AZR 43/97, NZA 1999, 80

35 BAG, Urteil vom 24. Oktober 2000, Az.: 9 AZR 610/99, NZA 2001,663

36 BAG, Urteil vom 23. Januar 1996, AZ.: 9 AZR 554/93, NZA 1996, 1101

37 Arnold/Tillmanns, BUrlG, § 6 BUrlG Rz. 20

38 BAG, Urteil vom 6. November 1969, Az.: 5 AZR 29/69, NJW 1970, 678

39 BAG, Urteil vom 17. Februar 1966, Az.: 5 AZR 447/65, AP § 5 BUrlG Nr. 2; Urteil vom 25. November 1982, Az.: 6 AZR 1254/79, AP § 6 BUrlG Nr. 3

40 BAG, Urteil vom 28. Februar 1991, Az.: 8 AZR 196 90, NZA 1991,944/

41 BAG, Urteil vom 16. Dezember 2014, Az.: 9 AZR 295/13, NZA 2015, 827

3. Urlaubsdauer

Das BUrlG legt nur eine Mindestdauer des Urlaubs fest. Aus kollektivrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen ergibt sich oftmals ein höherer Urlaubsanspruch. Ein Abweichung „nach unten“ zuungunsten des Arbeitnehmers ist hingegen nicht zulässig (§ 13 Abs. 1 BUrlG, Art. 7 RL 2003/88/EG).

Gesetzlicher Mindestanspruch

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt jährlich 24 Werktage (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Das Urlaubsjahr stimmt prinzipiell mit dem Kalenderjahr überein (§ 7 Abs. 3 Satz 1, § 13 Abs. 3 BUrlG).

! WICHTIG:

Die 24 Werktage beziehen sich auf eine Sechs-Tage-Woche. Auch der Samstag ist ein Werktag (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Bei Einführung des BUrlG im Jahr 1963 ging man selbstverständlich noch von einer Arbeitspflicht auch am Samstag aus. Sonn- und gesetzliche Feiertage werden hingegen prinzipiell nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Allerdings gilt etwas anderes für Arbeitnehmer, die an einem solchen Tag ihre arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringen, etwa im Gastronomie- oder im Gesundheitsbereich. In diesem Fall handelt es sich auch bei einem Sonn- oder Feiertag für den Arbeitnehmer um einen „normalen“ Arbeitstag, der urlaubsrechtlich auch so zu behandeln ist. [42]

Berechnung

Die meisten Arbeitnehmer haben eine Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Deshalb muss in diesen Fällen umgerechnet werden, und zwar wie folgt:

24 Urlaubstage : 6 Arbeitstage x 5 Arbeitstage = 20 Urlaubstage

Der gesetzliche Mindesturlaub für ein Arbeitsverhältnis mit einer Fünf-Tage-Woche beträgt also 20 Urlaubstage, was einem vierwöchigen Mindesturlaub entspricht. Damit steht § 3 Abs. 1 BUrlG in Einklang mit Art. 7 RL 2003/88/EG, der einen vierwöchigen bezahlten Mindesturlaub vorschreibt.

Teilzeitarbeitsverhältnis

Arbeitet ein Arbeitnehmer Teilzeit, so muss ebenfalls eine Umrechnung erfolgen, wenn an weniger als sechs Tagen die Woche gearbeitet wird. Arbeitet der Arbeitnehmer beispielsweise von Montag bis einschließlich Samstag jeweils zwei Stunden täglich, so ist dies nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer hat einen Mindesturlaub von 24 Urlaubstagen. Es erfolgt also nicht etwa eine stundenweise Umrechnung.

Verteilt sich die Arbeitszeit auf weniger Werktage, so wird der Urlaubsanspruch entsprechend der genannten Formel angepasst:

Beispiel:

Herr A arbeitet nur am Montag und Mittwoch. Es besteht ein gesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von acht Urlaubstagen (24 Urlaubstage geteilt durch 6 Arbeitstage x 2 Arbeitstage = acht Urlaubstage). Herr A hat dann, so wie es das Gesetz vorschreibt, einen vierwöchigen bezahlten Urlaub im Kalenderjahr. An den Tagen außer Montag und Mittwoch arbeitet er ja ohnehin nicht. Er muss also an den übrigen Tagen auch nicht von einer Arbeitspflicht freigestellt werden.

! WICHTIG:

Auch geringfügig Beschäftigte (§ 8 SGB IV) haben Anspruch auf entsprechenden Mindestjahresurlaub. Das gilt auch, wenn sie in einem Privathaushalt tätig sind! Dies wird in der Praxis häufig verkannt.

Unregelmäßige Arbeitszeit

Verteilt sich die Arbeit in den Wochen auf eine unbestimmte Anzahl von Wochentagen, muss ein Durchschnittswert ermittelt werden:

Beispiel:

Frau C arbeitet in der einen Arbeitswoche fünf, in jeder zweiten Arbeitswoche jedoch nur vier Werktage. Auf zwei Kalenderwochen entfallen somit neun Arbeitstage. Für Frau A ist deshalb wie folgt umzurechnen:

Lösung:

20 Urlaubstage x 9 Arbeitstage : 10 Arbeitstage = 18 Urlaubstage

Der jährliche Mindesturlaubsanspruch der Frau A beträgt 18 Urlaubstage.

Verteilt sich die Arbeitszeit über das gesamte Jahr ungleichmäßig, so muss ein jährlicher Durchschnittswert errechnet werden. Dabei rechnet das BAG bei einer Fünf-Tage-Woche mit 260 Arbeitstagen im Jahr (52 Wochen x 5) bzw. mit 312 (52 Wochen x 6) Arbeitstagen in der Sechs-Tage-Woche. Gesetzliche Feiertage als auch normale Freischichten, die sich aus der üblichen Verteilung der Arbeitszeit ergeben, bleiben außen vor. Denn an diesen Tagen hätte der Arbeitnehmer ohnehin nicht arbeiten müssen. Er kann deshalb auch zur Gewährung von Urlaub nicht von seiner Arbeitspflicht befreit werden. Das BAG nimmt die Umrechnung ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche gemäß folgender Formel vor: [43]

20 Urlaubstage x tatsächliche Arbeitstage im Jahr : mögliche Arbeitstage im Jahr = tatsächliche Urlaubstage im Jahr

Bei dieser Formel geht es nur um den gesetzlichen Mindesturlaub. Soll ein höherer tariflicher oder arbeitsvertraglicher Urlaubsanspruch umgerechnet

werden, so ist anstelle der 20 Urlaubstage der entsprechende höhere vereinbarte Wert für das Normal-Vollzeitarbeitsverhältnis einzusetzen.

Arbeit auf Abruf

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (sog. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG). Es ist dann lediglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen sowie der täglichen Arbeitszeit festzulegen, wobei es ausreicht, eine Mindestarbeitszeit festzulegen. [44] Die tägliche oder auch wöchentliche Arbeitszeit kann also variieren. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine reguläre tägliche Arbeitszeit.

Will der Arbeitgeber sich vorbehalten, auch mehr oder weniger Arbeitsleistung abzurufen als regulär vereinbart, so hat er hierbei jedoch gewisse Grenzen zu beachten, will er nicht riskieren, dass seine Klausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers nach § 307 BGB vom Arbeitsgericht kassiert wird. Das BAG lässt eine Erhöhung um maximal 25 % oder eine Verringerung von maximal 20 % des jeweils vereinbarten Wertes zu. [45]

Eine Flexibilisierung in Form der Festlegung eines Durchschnittswerts der zu leistenden Wochenstunden in einem bestimmten Zeitrahmen (z. B. die Festlegung einer Jahresarbeitszeit) wird nach herrschender Meinung ebenfalls für zulässig gehalten, [46] ist höchstrichterlich jedoch noch nicht ausdrücklich entschieden. Fehlt eine Vereinbarung zur Arbeitszeit, so gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden sowie eine tägliche Arbeitszeit von mindestens drei aufeinanderfolgenden Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 Satz 3, 4 TzBfG). In das Arbeitszeitkonto, das für den Arbeitnehmer geführt wird, sind zugunsten des Arbeitnehmers während der Urlaubsgewährung die ausgefallenen Soll-Arbeitsstunden aufzunehmen. Ohne eine entsprechende Gutschrift würde dem Arbeitnehmer keine Urlaubsentgelt gewährt, was nicht zulässig wäre.

Insgesamt muss dem nach Bedarf beschäftigten Arbeitnehmer auch der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen, bezogen auf die Sechs-Tage-Woche, gewährt werden. Schwierig wird die Ermittlung der Zahl der

Urlaubstage, wenn ein repräsentativer Durchschnittswert nicht ermittelt werden kann, da nicht absehbar ist, inwieweit die Arbeitsleistung vom Arbeitgeber in Anspruch genommen wird. Teils wird vorgeschlagen, den Arbeitnehmer schlicht ebenfalls 24 Werktage freizustellen, um den Urlaubsanspruch sicherzustellen. [47] Das BAG [48] hingegen schreibt vor, dem Arbeitnehmer die aufgrund der Urlaubstage konkret ausgefallenen Soll-Arbeitsstunden im Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Lässt sich die Zahl der durchschnittlichen Arbeitstage nur aufgrund eines Jahresvergleichs ermitteln, so sind diese Tage wiederum ins Verhältnis zu den gesetzlich möglichen Arbeitstagen zu setzen. Somit ist entsprechend umzurechnen wie bei einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitstage in einer Woche (vgl. oben).

Kurzarbeit

Ändert sich durch die Einführung von Kurzarbeit in einem Betrieb der Arbeitsumfang des Arbeitnehmers, so ist entsprechend den oben aufgeführten Grundsätzen anteilig zu kürzen. Allerdings sind durch Kurzarbeit entstehende arbeitsfreie Tage nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen, denn an diesen Tagen wird ohnehin nicht gearbeitet, so dass auch nicht von der Arbeitspflicht durch Urlaubsgewährung befreit werden kann.

Schichtarbeit

Auch bei der Schichtarbeit ist entsprechend den Grundsätzen, die bei unregelmäßiger Arbeitszeit gelten, umzurechnen. Die Soll-Schichten des Arbeitnehmers werden mit dem Arbeitstage-Soll der Referenzarbeitnehmer ins Verhältnis gesetzt. Freischichten, an denen der Arbeitnehmer ohnehin nicht gearbeitet hätte, dürfen nicht als Urlaub gewertet werden. Zieht sich eine Schicht über zwei Kalendertage hin (Nachtschicht), so wird auch diese Schicht als ein Arbeitstag gewertet.

Hat ein Arbeitnehmer beispielsweise im Jahr 230 Schichten abzuleisten, so ergibt sich folgender Mindesturlaub:

20 Urlaubstage x 225 Schichten : 260 Referenzarbeitstage = 17,69 Urlaubstage bzw. Freischichten

PRAXIS-TIPP:

Ergibt sich durch die Umrechnung keine gerade Anzahl von Urlaubstagen, sondern ein Bruch, so braucht der Arbeitgeber auch dann keine Aufrundung vorzunehmen, wenn der Bruchteil mindestens einen halben Tag ergibt. § 5 Abs. 2 BUrlG ist bei Schichtarbeit nicht anwendbar. Allerdings darf auch keine Abrundung erfolgen. Vielmehr muss Urlaub genau in dem errechneten Umfang, also eventuell auch stundenweise, gewährt werden. [49]

Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit

Wird im Laufe eines Kalenderjahres von einem Vollzeit- auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgestellt (oder umgekehrt), so stellt sich die Frage, wie sich dies auf den Urlaubsanspruch auswirkt.

Es wäre mit Art. 7 RL 2003/88/EG nicht vereinbar, dem Arbeitnehmer im Nachhinein einen bereits verdienten Urlaubsanspruch (und die damit verbundene Vergütung!) zu nehmen. Deshalb ist es nicht zulässig, die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs bei Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis für das laufende Kalenderjahr schlicht verhältnismäßig anzupassen, auch wenn der Arbeitnehmer insgesamt im Kalenderjahr urlaubsbedingt vier Wochen frei bekommt. Denn er würde jedenfalls einen Entgeltnachteil erleiden, da sein Urlaubsentgeltanspruch „weniger wert“ ist.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer Herr X arbeitet zunächst in einer Fünf-Tage-Woche mit einem jährlichen Urlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen. Am 1. Oktober reduziert er seine Arbeitszeit und arbeitet nunmehr an drei Tagen in der Woche. Bis zum 1. Oktober hat er erst 10 Urlaubstage genommen.

Lösung:

Bis zum 30. September hat Herr X an sich bereits 15 Urlaubstage „verdient“ (20 Urlaubstage: 12 Monate x 9 Monate). Auch wenn ihm nach § 4 BUrlG ein voller (Jahres)Urlaubsanspruch zusteht, entfällt rein rechnerisch auf die Zeit des Vollarbeitsverhältnisses der fiktive Teil von nur 15 Urlaubstagen. Wenn er nur 10 Urlaubstage hiervon genommen hat, so sind bei der Umstellung auf das Teilzeitarbeitsverhältnis keineswegs die verbleibenden 5 Urlaubstage abzugelten, denn eine Abgeltung ist prinzipiell nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen (§ 7 Abs. 4 BUrlG), und eine solche liegt ja nicht vor. Die Umstellung auf das Teilzeitarbeitsverhältnis ist vielmehr wie folgt zu berücksichtigen:

Für die Zeit ab dem 1. Oktober steht Herrn X zeitanteilig ein Anspruch von noch 3 weiteren Urlaubstagen zu:
20 Urlaubstage : 5 Wochenarbeitstage x 3 Wochenarbeitstage x 1/4.

Insgesamt hat Herr X in diesem Jahr also Anspruch auf 18 Tage Urlaub, von denen er bereits zehn erhalten hat, so dass noch acht Resturlaubstage verbleiben.

Würde man nun Herrn X für die verbleibenden acht Tage Urlaub lediglich das Teilzeitarbeitsentgelt, dass er ab dem 1. Oktober verdient, zugrunde legen, so bliebe unberücksichtigt, dass er von diesen acht Urlaubstagen bereits fünf in seiner Zeit als Vollzeit-Arbeitnehmer „verdient“ hat. Würde man ihm nun diesen Vorteil nehmen, so läge hierin eine Diskriminierung von Teilzeitarbeitnehmern, was sowohl nach § 4 TzBfG als auch nach Art. 4 RL 97/81/EG verboten ist. [50] Deshalb ist Herrn X für weitere fünf Urlaubstage als Urlaubsentgelt der Betrag zu bezahlen, den er als Vollzeitarbeitskraft verdient hat.

Dasselbe gilt entsprechend, wenn dem Arbeitnehmer noch Resturlaub aus dem Vorjahr zusteht. Diese übertragenen Urlaubsansprüche können im Folgejahr trotz einer zwischenzeitlich reduzierten Arbeitspflicht in der Woche nicht mehr nachträglich reduziert werden. [51]

Eine entsprechende zeitanteilige Umrechnung hat nach neuerer Rechtsprechung des EuGH auch dann zu erfolgen, wenn während des

laufenden Kalenderjahres die wöchentliche Arbeitszeit erhöht wird. [52]

Streik

Nimmt ein Arbeitnehmer rechtmäßig an einem Streik teil, so dürfen ihm hierfür keine Urlaubstage in Abzug gebracht werden. War dem Arbeitnehmer jedoch schon vor dem Streik antragsgemäß Urlaub bewilligt worden, so soll durch den Streik keine Unterbrechung des Urlaubs eintreten. Dies gilt aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht tatsächlich an dem Streik teilnimmt. Einem streikenden Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber kein Entgelt bezahlen. Einem Arbeitnehmer, dem Urlaub bewilligt wurde und diesen auch nicht für die Streikteilnahme unterbricht, jedoch sehr wohl die entsprechende Urlaubsentgelt. [53]

Krankheit

Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so werden nachgewiesene Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet, § 9 BUrlG (siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 8). Die Urlaubstage gelten als nicht verbraucht.

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

Nimmt der Arbeitnehmer an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teil, während dessen er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG hat, so dürfen diese Zeiten ebenfalls nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden (§ 10 BUrlG). Auch wenn dem Arbeitnehmer bereits zuvor für eine solche Zeit Urlaub gewährt worden war, gilt nichts anderes. Die Zeiten der Maßnahme werden nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet. Allerdings muss die Maßnahme in einer anerkannten Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtung im Sinne von § 107 Abs. 2 SGB V stattfinden. [54] Ist der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert, muss die Maßnahme außerdem von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligt worden sein. Ist der Arbeitnehmer privat versichert, muss die Maßnahme ärztlich verordnet worden sein (§ 9 Abs. 1

EFZG).

Vertraglicher Urlaubsanspruch

Im Tarif- oder Arbeitsvertrag darf kein geringerer Urlaubsanspruch als der gesetzliche Mindesturlaub vereinbart werden (§ 13 Abs. 1 BUrlG, Art. 7 RL 2003/88/EG). Der gesetzliche Mindesturlaub muss jedem Arbeitnehmer gewährt werden. Eine Abweichung vom Mindesturlaub zugunsten des Arbeitnehmers ist hingegen sehr wohl möglich. In der Praxis wird von dieser Möglichkeit auch in weitem Umfang Gebrauch gemacht. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer in Deutschland dürfte einen höheren Urlaubsanspruch als nur den gesetzlichen Mindesturlaub haben. Ausweislich des Datenreports 2016 des statistischen Bundesamts betrug im Jahr 2014 der tarifliche durchschnittliche Urlaubsanspruch 31 Urlaubstage in den alten Bundesländern und 30 Urlaubstage in den neuen Bundesländern, und zwar ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Soweit Tarifverträge nicht einschlägig sind, ergibt sich oftmals ein höherer Urlaubsanspruch als der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Arbeitsvertrag.

Wird ein höherer Urlaubsanspruch vereinbart, so stellt sich die Frage, ob dieser denselben Regelungen unterworfen sein soll wie der gesetzliche Mindesturlaub. Die Vertragsparteien können hinsichtlich des Mehrurlaubs (aber auch nur für diesen!) auch vom BUrlG oder Art. 7 RL 2003/88/EG abweichende Regelungen treffen, die strenger sind (siehe Kapitel 2 Ziff. 1).

Beispiel:

Für den Mehrurlaub ist es möglich, eine besondere Verfalls- oder Ausschlussfrist vorzusehen. [55]

Soweit sich aus dem Vertrag keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Parteien den Mehrurlaub auf besondere Art und Weise regeln wollten, gelten jedoch auch für den Mehrurlaub die Bestimmungen des BUrlG. Eine Abweichung von den Regelungen des BUrlG ist also die Ausnahme.

Es kann demnach vorkommen, dass der Mehrurlaubsanspruch früher verfällt

als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch. Ein solcher Fall kann insbesondere bei einer längeren krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eintreten, wenn der Arbeitnehmer infolgedessen gehindert war, seinen Mindesturlaub rechtzeitig zu nehmen. Denn ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer kann nicht in den Urlaub geschickt werden, § 9 BUrlG (siehe zur längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit Kapitel 2 Ziff. 4). Der Verfall tritt hinsichtlich des Mindesturlaubs bei langandauernder Erkrankung nach der Rechtsprechung des BAG [56] mit Rücksicht auf einschlägige Urteile des EUGH [57] erst mit Ablauf von 15 Monaten nach Beendigung des Urlaubsjahrs ein (also mit Ablauf des 31. März des übernächsten Folgejahres). Der Mehrurlaub kann je nach vertraglicher Regelung hingegen schon früher verfallen sein. Wenn der Arbeitnehmer dann einen Teil seines Urlaubs, nicht jedoch den gesamten Urlaub genommen hatte, bevor er erkrankt ist, und der Mehrurlaub bereits verfallen wäre, der Mindesturlaub jedoch nicht, so stellen sich folgende Fragen:

Ist der bereits erhaltene Urlaub als Mindesturlaub anzusehen mit der Folge, dass der Anspruch wegen Erfüllung erloschen ist?

Oder handelt es sich um den vertraglichen Mehrurlaub, so dass der Mindesturlaub weiterhin besteht und zu gewähren oder evtl. abzugelten ist?

Das BAG nimmt pragmatisch an, dass der Arbeitgeber in aller Regel beide Ansprüche (sowohl den gesetzlichen als auch den vertraglichen) mit der Urlaubsgewährung erfüllen will, soweit er sich nicht ausdrücklich dazu äußert.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat von insgesamt 29 Urlaubstagen im Kalenderjahr 20 Urlaubstage erhalten. Mit diesen 20 Urlaubstagen hat der Arbeitgeber gleichzeitig den gesetzlichen Mindesturlaub als auch den vertraglichen Mehrurlaub erfüllt.

Wurden für den Mehrurlaub (tarif-)vertraglich die gleichen Regeln festgelegt, die für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten, kann sich der Arbeitnehmer bei einer langwierigen Erkrankung mit Arbeitsunfähigkeit

für die restlichen neun Urlaubstage auf die Übertragungsdauer von 15 Monaten berufen.

Wurden für den Mehrurlaub kürzere Verfallsfristen festgelegt, gehen die restlichen neun Urlaubstage entsprechend dieser Verfallsfrist unter.

Im Übrigen gilt für die Umrechnung von kollektiv- oder einzelvertraglichen Urlaubsansprüchen bei Teilzeit-, Schicht- oder Abrufverhältnissen das zum Mindesturlaub Ausgeführte entsprechend, soweit keine besonderen Regelungen getroffen wurden. Denn auch hinsichtlich der Art und Weise der Umrechnung können die Parteien, was den Mehrurlaub angeht, spezielle Umrechnungsregeln aufstellen. Allerdings darf dies nicht zu einer Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten führen (§ 4 TzBfG).

Betriebsratsbeteiligung

Ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Dauer des Urlaubs besteht nicht. Ein solches besteht nur hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie im Einzelfall bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Bei der Festlegung der Urlaubsgrundsätze geht es also nur um die kollektive Verteilung des Urlaubs im Urlaubsjahr. So können Richtlinien zur Berücksichtigung von Urlaubswünschen von Arbeitnehmergruppen festgelegt werden (denkbar wäre zum Beispiel, Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien bevorzugt zu behandeln), oder Betriebsferien für alle oder bestimmte Arbeitnehmergruppen (vgl. Kapitel 2 Ziff. 4).

Zuviel genommener Urlaub

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer mehr Urlaub erhalten hat, als ihm zusteht?

Das BUrlG regelt ausdrücklich nur folgenden Fall: Der Arbeitnehmer scheidet nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus

dem Arbeitsverhältnis aus. Ihm steht deshalb an sich nur ein Teilurlaubsanspruch in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Der Arbeitnehmer kann jedoch bereits einen höheren Urlaubsanteil, vielleicht sogar seinen gesamten Jahresurlaub, bis zu seinem Ausscheiden erhalten haben. Kann der Arbeitgeber hier einen Ausgleich verlangen? Die Freistellung von der Arbeitspflicht als solche kann nicht rückgängig gemacht werden. Dem Arbeitgeber ist es in diesem speziellen Fall jedoch genauso verwehrt, das für den zu viel gewährten Urlaub gezahlte Urlaubsentgelt zurückzufordern (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

Diese Vorschrift stellt also für einen ganz bestimmten Fall eine Sonderregel auf. In anderen Fällen, wenn der Arbeitnehmer irrtümlich mehr Urlaub erhalten hat, als ihm zusteht, kommt hingegen durchaus ein Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers in Betracht. Zwar kann der Arbeitgeber die Gewährung von Urlaub nicht in natura zurückfordern, zu viel gezahltes Urlaubsentgelt kann jedoch durchaus zurückzuzahlen sein (§§ 812 ff. BGB).

Beispiel:

Herr X hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Er hat bis zum 30. September in einer Fünf-Tage-Woche Vollzeit gearbeitet, ab dem 1. Oktober hat er auf eine Drei-Tage-Woche umgestellt. Zu diesem Zeitpunkt hatte er bereits 20 Urlaubstage erhalten. Herr X hat zunächst im Rahmen seiner Vollzeittätigkeit 160 Euro arbeitstäglich verdient, als Teilzeitbeschäftigter verdient er nur noch 140 Euro am Arbeitstag, da auch die arbeitstägliche Arbeitszeit geringer geworden ist.

Lösung:

Nach dem oben Gesagten hätten ihm nur insgesamt 18 Urlaubstage zugestanden, davon drei auch nur auf Basis des Teilzeitgehaltes:

Januar bis September:
9 Kalendermonate x 1/12 x 20 Urlaubstage = 15 Urlaubstage
Oktober bis Dezember:
20 Urlaubstage : 5 Arbeitstage/Woche x 3 Arbeitstage/Woche x 1/12 x

3 Monate = 3 Urlaubstage
= gesamt: 15 + 3 = 18 Urlaubstage

Sein Arbeitgeber möchte deshalb – da Herr X bereits zum 30. September 20 Urlaubstage genommen hat – 380 Euro zurückverlangen (5 x 160 Euro minus 3 x 140 Euro).

Der Arbeitgeber muss die allgemeinen Regelungen des Bereicherungsrechts (§§ 812 ff. BGB) beachten. Demnach ist eine Rückforderung beispielsweise ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber bewusst und vorbehaltlos den vollen Urlaub gewährt, obwohl ihm bereits die Umstellung auf Teilzeit zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung bekannt war. Denn dann hat er gewusst, dass er zur Leistung nicht verpflichtet war (§ 814 BGB). Somit kommt eine Rückforderung nur dann in Betracht, wenn der Urlaub irrtümlich gewährt wurde, etwa weil dem Arbeitgeber bei Gewährung des Urlaubs noch nicht bekannt war, dass der Arbeitnehmer sein Arbeitspensum reduzieren wird.

Außerdem scheidet eine Rückforderung von zu viel bezahltem Urlaubsentgelt aus, wenn der Arbeitnehmer durch das zu viel bezahlte Urlaubsentgelt nicht mehr „bereichert“ ist (§ 818 Abs. 3 BGB), etwa, weil er es ausgegeben hat. Bei der Frage, ob der Arbeitnehmer durch das zu viel gezahlte Urlaubsentgelt noch bereichert ist, sind zwar auch etwaige erlangte Vorteile, die der Arbeitnehmer durch das Verbrauchen des Urlaubsentgelts erhalten hat, mit zu berücksichtigen (dann ist er unter Umständen wegen der mit der Ausgabe verbundenen Vorteile eben nicht „entreichert“).

Hat der Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt beispielsweise für außergewöhnliche Dinge aufgewendet, die er sich sonst nicht geleistet hätte und sind diese nun auch nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden (zum Beispiel könnte er sich im Urlaub eine bessere Hotelkategorie gegönnt haben), ist er nicht mehr bereichert und eine Rückforderung ist ausgeschlossen. Hat der Arbeitnehmer Schulden bezahlt, so kommt es darauf an, ob er diese Schulden gerade durch das höhere Urlaubsentgelt bezahlen konnte, oder ob er diese auch zurückbezahlt hätte, indem er seinen Lebensstandard eingeschränkt hätte. [58]

Soweit er andere Anschaffungen getätigt hat, dürfte oftmals anzunehmen sein, dass er diese ansonsten mit anderen verfügbaren Mitteln getätigt hätte, bzw. sich anderweitig eingeschränkt hätte, so dass der erlangte Vorteil nicht kausal auf der Gewährung des überzahlten Urlaubsentgelts beruht. Für untere und mittlere Einkommen nimmt die Rechtsprechung in der Regel ohnehin bereits ohne weitere Nachweise des Arbeitnehmers eine Entreicherung an, wenn die Überzahlung 10 % des üblichen Entgelts nicht überschreitet. [59]

Soweit der Arbeitnehmer also nur in relativ geringfügigem Umfang ein zu hohes Urlaubsentgelt erhalten hat – was regelmäßig der Fall sein dürfte –, so wird eine Rückforderung oftmals am Entreicherungseinwand scheitern, da er das Geld im Rahmen seiner Lebensführung im Allgemeinen verbraucht haben dürfte.

Allerdings darf sich der Arbeitnehmer nicht auf Entreicherung berufen, wenn er wusste, dass er mehr Urlaubsentgelt erhalten hat, als ihm zusteht (§ 819 Abs. 1 i. V. m. § 818 Abs. 4 BGB). Erforderlich ist tatsächliche positive Kenntnis, eine lediglich fahrlässige Unkenntnis reicht nicht aus. Sofern dem Arbeitnehmer die Überzahlung nicht ins Auge springt, dürfte ihm im Streitfall die positive Kenntnis deshalb nur schwer nachzuweisen sein.

PRAXIS-TIPP:

Dem Arbeitgeber ist deshalb zu empfehlen, in den Arbeitsvertrag eine Klausel zur Rückzahlung für den Fall irrtümlich erfolgter Gehaltszahlungen aufzunehmen, soweit es sich um offensichtliche Überschreitungen handelt. Zwar wird eine vollständige Abbedingung des Entreicherungseinwands (also nicht nur für offensichtliche Überzahlungen, sondern generell für alle Überzahlungen) in einem vorformulierten Arbeitsvertrag wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) vor Gericht kaum Bestand haben. Begrenzt der Arbeitgeber diese jedoch auf Fälle der grob fahrlässigen Unkenntnis, so liegt nach unserer Auffassung eine solche unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gerade nicht vor. [60] Der Arbeitgeber könnte eine Überzahlung dann gegebenenfalls bei der nächsten Gehaltszahlung –

unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen der § 850 ff. ZPO, § 394 Satz 1 BGB – einbehalten. Höchstrichterlich ist diese Frage jedoch, soweit ersichtlich, noch nicht entschieden.

---

42 BAG, Urteil vom 15. Januar 2013, Az.: 9 AZR 430/11, NZA 2013, 1091

43 BAG, Urteil vom 5. November 2002, Az.: 9 AZR 470/01, NJOZ 2003,2 1826

44 BAG, Urteil vom 7. Dezember 2005, Az.: 5 AZR 535/04, NZA 2006, 423

45 BAG, Urteil vom 7. Dezember 2005, Az.: 5 AZR 535/04, NZA 2006, 423

46 Erfurter Kommentar/Preis, 17. Aufl. 2017, § 12 TzBfG Rz. 17; Boecken/Düwell/Diller/Hanau/Worzalla, § 12 TzBfG Rz. 4

47 Küttner/Röller, Personalbuch 2017, Stichwort „Urlaubsdauer“ Rz. 7

48 BAG, Urteil vom 5. September 2002, Az.: 9 AZR 244/01, NZA 2003,726

49 BAG, Urteil vom 26. Januar 1989, Az.: 8 AZR 730/87, NZA 1989, 756

50 EuGH, Urteil vom 22. April 2010, Az.: C-486/08, NZA 210, 557; BAG, Urteil vom 10. Februar 2015, Az.: 9 AZR 53/14, NZA 2015, 1005

51 LAG Niedersachsen, Urteil vom 11. Juli 2014, Az.: 2 Sa 125/14, NZA-RR 2014,525

52 EuGH, Urteil vom 11. November 2015, Az.: C -219/14, NZA 2015, 1501

53 BAG, Urteil vom 15. Januar 1991, Az.: 1 AZR 178/90, DB 1991, 1465

54 BAG, Urteil vom 25. Mai 2016, Az.: 9 AZR 298/15, NZA 2016, 1028

55 BAG, Urteil vom 12. November 2013, Az.: 9 AZR 77/13, NZA 2014, 383, und unten B V 2

56 BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216

57 EUGH, Urteile vom 20. Januar 2009, Az.: C-350/06, C-520/06, NZA 2009, 135

58 BGH, Urteil vom 17. Juni 1992, Az.: XII ZR 119/91, NJW 1992, 2415

59 BAG, Urteil vom 12. Januar 1994, Az.: 5 AZR 597/92, NZA 1994, 658, m. w. N.

60 so auch Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, Anhang zu §§ 307–309: Klauselstichworte von A–Z, Stichwort „Rückzahlungsklauseln, überzahltes Arbeitsentgelt“

4. Urlaubsgewährung

Begriffserklärungen Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung

Urlaubsentgelt

Unter Urlaubsentgelt versteht man die Weiterzahlung des Gehalts während des Urlaubs. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Grundgehalt und bestimmte Vergütungsbestandteile auch während des Urlaubs zu zahlen (§ 11 BUrlG). Das Urlaubsentgelt bemisst sich prinzipiell nach dem durchschnittlichen Verdienst. Ein fixes Monatsgehalt wird während des Urlaubs weitergezahlt. Ansonsten ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs maßgeblich, wobei Vergütungsbestandteile ohne konkreten Bezug zur Arbeitsleistung außer Betracht bleiben (z. B. Gewinnbeteiligung, Jubiläumsgelder, Treueprämien, Weihnachtsgeld).

Urlaubsgeld

Bei Urlaubsgeld handelt es sich um ein zusätzliches Entgelt, dass der Arbeitgeber über seine gesetzliche Verpflichtung hinaus gewährt. Einen Anspruch darauf hat der Arbeitnehmer nur, wenn eine besondere Rechtsgrundlage dafür besteht, z. B. aus Arbeits- oder Tarifvertrag oder dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es wird entweder zu einem bestimmten Zeitpunkt unabhängig vom Urlaub oder zusammen mit dem Urlaubsentgelt ausbezahlt.

Urlaubsabgeltung

Der Arbeitnehmer erhält Urlaubsabgeltung, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (und nur dann!) ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Beantragung und Gewährung

Der Arbeitnehmer darf nicht einfach ohne Zustimmung des Arbeitgebers

„Urlaub nehmen“. Ein Selbstbeurlaubungsrecht steht ihm nicht zu. [61] Der Urlaub muss vom Arbeitgeber vielmehr erteilt werden. Bleibt der Arbeitnehmer der Arbeit ohne vorherige Gewährung von Urlaub durch den Arbeitgeber fern, riskiert er nicht nur eine Abmahnung, sondern evtl. sogar eine fristlose Kündigung.

Für arbeitnehmerähnliche Personen gilt jedoch etwas anderes. Diese brauchen ihren Urlaub dem Arbeitgeber – wenn nichts anderes vereinbart ist – nur anzuzeigen. Sie sind nicht auf eine Zustimmung des Arbeitgebers zur zeitlichen Festlegung des Urlaubs angewiesen. Schließlich handelt es sich um selbstständig Tätige, die lediglich wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit und Schutzbedürftigkeit teilweise dem Arbeitsschutzrecht zugeordnet werden (vgl. Kapitel 2 Ziff. 1). Allerdings können die einschlägigen Tarifverträge oder auch individuellen Verträge bestimmen, dass der Urlaub nur mit Zustimmung des Auftraggebers genommen werden kann, vgl. z. B. den Urlaubstarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen im Deutschlandfunk.

Im „Normalarbeitsverhältnis“ wird der Arbeitnehmer seine Urlaubswünsche beim Arbeitgeber anmelden. Dies wird in der Regel zu Beginn oder im Laufe des Urlaubsjahrs geschehen, wenn der Anspruch auch schon fällig geworden ist. Es ist jedoch auch möglich, den Urlaub Kalenderjahr übergreifend zu beantragen (z. B. zum Jahreswechsel).

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers prinzipiell zu berücksichtigen. Ausnahmsweise können dem jedoch dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Abs. 1 BUrlG):

Dringende betriebliche Belange liegen dann vor, wenn durch die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers betriebliche Abläufe nicht unerheblich gestört werden. Dabei darf nicht verkannt werden, dass jede Abwesenheit zu einer gewissen betrieblichen Störung führt. Dies ist selbstverständlich hinzunehmen. Der Arbeitgeber muss seinen Betrieb so organisieren, dass jeder Arbeitnehmer seinen Urlaub auch tatsächlich nehmen

kann. Denkbar sind jedoch besondere saisonale oder krankheitsbedingte Personalengpässe, bevorstehende Abschluss- oder Inventurarbeiten, Auftragsspitzen oder die Gefahr des Verderbs von Produkten, so dass die betrieblichen Interessen einer Urlaubsgewährung gerade zu dem gewünschten Zeitpunkt entgegenstehen. Letztlich hat eine Abwägung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen zu erfolgen. Ein überwiegendes betriebliches Interesse ist auch anerkannt, wenn der Arbeitgeber sich dazu entschieden hat, den Urlaub einheitlich in Form von Betriebsurlaub zu gewähren (vgl. dazu Kapitel 2 Ziff. 2).

Es kann auch sein, dass die Urlaubswünsche verschiedener Arbeitnehmer miteinander kollidieren. In diesem Fall ist eine Entscheidung nach sozialen Kriterien zu treffen. Zu berücksichtigen sind dann insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Gesundheitszustand der Arbeitnehmer und ein evtl. gesteigertes Erholungsbedürfnis, die Urlaubsregelung in den vergangenen Jahren und die Frage, ob schulpflichtige Kinder vorhanden sind, so dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub nur in den Schulferien mit seinen Kindern verbringen kann. Auch hier muss der Arbeitgeber im Zweifel eine Interessenabwägung durchführen.

Hat der Arbeitnehmer gerade an einer medizinischen Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme teilgenommen, so ist seinem Wunsch, unmittelbar im Anschluss daran seinen Urlaub zu nehmen, zwingend zu entsprechen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BUrlG). Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer überhaupt noch offene Urlaubsansprüche hat.

PRAXIS-TIPP:

Lehnt der Arbeitgeber berechtigt den Urlaubswunsch ab, so wird von Arbeitnehmerseite – insbesondere bei einer Ablehnung aus betrieblichen Gründen – bisweilen argumentiert, dass der Betrieb ja auch weiterginge, wenn er krank würde. Diese Begründung ist jedoch unerheblich. Ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung ohnehin nicht erbringen. Der Arbeitgeber hat hier kein „Ablehnungsrecht“. Dass es in diesem Fall ebenfalls zu einer Betriebsablaufstörung käme, nimmt dem Arbeitgeber nicht das Recht, den Urlaub zu verweigern. Der Hinweis des Arbeitnehmers auf eine

> mögliche Erkrankung im Zusammenhang mit der Ablehnung von Urlaubswünschen kann sogar eine Abmahnung oder sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Die Drohung des Arbeitnehmers, für den Fall der Ablehnung des Urlaubswunsches krank zu werden, stellt eine massive arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Ein solches Verhalten kann eine außerordentliche Kündigung selbst dann nach sich ziehen, wenn der Arbeitnehmer seine Drohung nicht wahr macht. [62]

Liegen jedoch weder dringende betriebliche Belange noch vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer vor, hat der Arbeitgeber den Urlaubswunsch des Arbeitnehmers zu akzeptieren. Teilt der Arbeitgeber den Urlaub nicht zum gewünschten, sondern zu einem anderen Zeitpunkt zu, so kann dem Arbeitnehmer ein Annahmeverweigerungsrecht zustehen. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber unter Umständen in Annahmeverzug gerät (§ 615 Satz 1 BGB) und für die angesetzte Zeit Annahmeverzugslohn schuldet. Eine wirksame Urlaubsgewährung liegt dann nicht vor und der Arbeitgeber müsste den (ebenfalls bezahlten!) Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt (nochmal) gewähren.

Betriebsratsbeteiligung

Kommt eine Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur zeitlichen Festlegung des Urlaubs nicht zustande, so steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zu (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich nur auf die zeitliche Lage des Urlaubs, nicht auf Streitigkeiten über die Höhe des Urlaubsanspruchs oder das Urlaubsentgelt. Können sich auch Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, so können sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Maßstab ist auch in diesem Verfahren § 7 BUrlG. Ob ein derart aufwändiges Verfahren hier angebracht ist, kann bezweifelt werden. Es ist jedoch vom Gesetzgeber so vorgesehen. Treffen Betriebsrat und Arbeitgeber oder die Einigungsstelle eine dem Arbeitnehmer nicht genehme Entscheidung, so

muss er diese nicht zwingend akzeptieren. Er kann dennoch versuchen, seine Interessen gerichtlich durchzusetzen (zum gerichtlichen Rechtsschutz zur Durchsetzung von Urlaubsansprüchen siehe Kapitel 6 Ziff. 2).

Zum Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von allgemeinen Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplänen siehe Kapitel 2 Ziff. 3.

Zusammenhängende Urlaubsgewährung

Zu berücksichtigen ist, dass der Urlaub nach dem Gesetz an sich zusammenhängend zu gewähren ist, es sei denn, es liegen wiederum dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vor, die eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Wenn der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt wird, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage (bezogen auf die Sechs-Tage-Woche, also zwei Wochen, soweit nicht noch Feiertage enthalten sind, dann entsprechend länger), umfassen (§ 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG). In der Praxis wird diese Regelung jedoch oft ignoriert. Nicht selten wollen die Arbeitnehmer den Urlaub in kleinere Einheiten aufteilen. Der Arbeitgeber müsste den Arbeitnehmer in diesen Fällen an sich nach den Gründen hierfür fragen, denn sonst kann er gar nicht beurteilen, ob ein „in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund“ die Aufteilung erforderlich macht.

PRAXIS-TIPP:

Der Arbeitgeber sollte sicherstellen, dass wenigstens ein zusammenhängender Urlaub von zwei Wochen genommen wird. Denn bei Verstoß gegen diesen Grundsatz liegt an sich keine ordnungsgemäße Urlaubsgewährung vor. Der Arbeitnehmer könnte nochmal Urlaub verlangen, obwohl er nominal die ihm zustehenden Urlaubstage bereits verbraucht hat. Diese Gefahr besteht selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub selbst entsprechend beantragt hat. [63]

Die Zwei-Wochen-Regelung kann vertraglich abbedungen werden, und zwar sowohl durch Tarifvertrag als auch den individuellen Arbeitsvertrag (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). Allerdings: Der Grundsatz der zusammenhängenden Urlaubserteilung ist gerade nicht abdingbar. Die Teilungsvoraussetzungen müssen deshalb dennoch vorliegen, so dass mit einer solchen Regelung nicht allzu viel gewonnen sein dürfte.

Hinsichtlich tarif- oder einzelvertraglichen Mehrurlaubs dürfte der Grundsatz der zusammenhängenden Gewährung jedoch nicht gelten. Dies auch dann nicht, wenn die Parteien hierzu keine ausdrückliche Regelung getroffen haben. Denn aus arbeitsmedizinischen Gründen dürfte es völlig ausreichend sein, dass der auf den gesetzlichen Mindesturlaub entfallende Anteil zusammenhängend genommen wird. Abgesehen davon dürfte es kaum den Interessen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers entsprechen, einen noch längeren Urlaub zusammenhängend zu nehmen.

Urlaubserteilung

Bei der Urlaubserteilung muss der Arbeitgeber darauf achten, sich klar genug auszudrücken. Für den Arbeitnehmer muss eindeutig erkennbar sein, dass er gerade zur Urlaubsgewährung von seiner Arbeitspflicht für einen bestimmten Zeitraum befreit wird, und nicht etwa aus sonstigen Gründen. Wenn der Arbeitgeber lediglich erklärt, der Arbeitnehmer brauche in einer bestimmten Zeit nicht zu arbeiten, oder er könne an diesem oder jenem Tag zu Hause bleiben, so ist dies keine wirksame Urlaubserteilung! Der Arbeitgeber könnte ja auch aus anderen Gründen auf die Arbeitsleistung verzichten, etwa weil Überstunden abgebaut werden sollen oder er derzeit schlicht keine Verwendung für die Arbeitskraft des Arbeitnehmers hat. In letzterem Fall kann er zwar an sich Urlaub erteilen (soweit die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen, vgl. oben), er muss dies aber auch klar zum Ausdruck bringen. Eine wirksame Urlaubsgewährung liegt sonst nicht vor. [64] Der Urlaubsanspruch ist dann nicht erfüllt. Am besten erklärt der Arbeitgeber ausdrücklich, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitraum seinen Urlaub nehmen soll.

An eine bestimmte Form ist die Urlaubsgewährung jedoch prinzipiell nicht gebunden. Sie kann mündlich, schriftlich oder sogar konkludent, d. h. durch

schlüssiges Verhalten erfolgen. Allerdings kann in einem bloßen Schweigen auf ein Urlaubsgesuch noch keine Genehmigung gesehen werden. Auch das bloße Eintragen in eine umlaufende Urlaubsliste als solche ist noch keine wirksame Urlaubserteilung. [65] Auch wenn es vom Gesetz nicht vorgeschrieben ist, sollte aus Beweisgründen die Urlaubserteilung unbedingt dokumentiert werden, sei es in schriftlicher oder elektronischer Form.

Bleibt noch die Frage, wann der Arbeitgeber sich verbindlich zur Urlaubsgewährung äußern muss. Der Arbeitnehmer möchte in aller Regel Planungssicherheit haben, wohingegen sich der Arbeitgeber möglicherweise nicht allzu frühzeitig festlegen möchte. Einen konkreten Zeitrahmen bestimmt das Gesetz nicht. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber jedoch eine hinreichende Überlegungsfrist, in welcher er das Urlaubsbegehren prüfen kann, zubilligen. Welche Überlegungsfrist noch angemessen ist, kann je nach Einzelfall unterschiedlich sein. Maßgeblich sind das konkrete Interesse des Arbeitnehmers an einer zügigen Entscheidung des Arbeitgebers einerseits sowie Art und Umfang der Kriterien, die der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen hat, andererseits.

Einseitige Gewährung von Urlaub durch den Arbeitgeber

Allgemein

Bislang ging die Rechtsprechung davon aus, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, also beantragen muss. Versäumt er dies, so soll sein Urlaubsanspruch bei Ablauf des Kalenderjahres verfallen. [66] Der Verfall soll nur dann nicht eintreten, wenn der Arbeitnehmer aus nicht von seinem Willen abhängigen Gründen den Urlaub nicht nehmen konnte, beispielsweise weil er arbeitsunfähig erkrankt war.

Inzwischen sind jedoch Zweifel aufgetaucht, ob diese Rechtsprechung im Hinblick auf die EUGH-Rechtsprechung zu Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG noch aufrechterhalten bleiben kann. Teils wird vertreten, dass der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag stellt, diesen von sich aus zuteilen muss. [67] Dies schon deshalb, weil der Urlaubsanspruch arbeitsschutzrechtlichen Charakter habe und der Arbeitgeber deshalb von sich

aus aktiv werden müsse. Versäumt er dies, so kann er sich schadensersatzpflichtig machen (§ 280 Abs. 1 und 3, § 283, § 249 Abs. 1 BGB). Der Schadensersatz besteht aus einem späteren Ersatzurlaub. Der Urlaub verfällt also de facto nach dieser Ansicht nicht, obwohl der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat.

Das BAG [68] hat dem EuGH deshalb kürzlich die Frage vorgelegt, ob die bisherige Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubsanspruchs bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung durch den Arbeitnehmer mit dem EU-Recht in Einklang steht. Eine Entscheidung des EuGH steht derzeit noch aus. Von dieser Entscheidung wird auch abhängen, wie sich etwaige vertragliche Verfallfristen auf den Ersatzurlaub auswirken. Denn diese schreiben ja eine Geltendmachung innerhalb einer bestimmten Frist vor (siehe Kapitel 2 Ziff. 5).

Die Frage, ob der Arbeitgeber den Urlaub auch ungefragt zuteilen muss, ist er hierzu selbstverständlich durchaus berechtigt. Auch wenn der Arbeitnehmer von sich aus keinen Urlaubsantrag gestellt hat, sollte der Arbeitgeber ihn dennoch vor der einseitigen Festsetzung vorsorglich nach seinen Wünschen befragen. Möglicherweise hat der Arbeitnehmer ja doch schon Urlaubspläne und diese korrespondieren nicht mit der geplanten zeitlichen Festlegung durch den Arbeitgeber. Um hier Irritationen und umständliche Neuplanungen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorher miteinander sprechen, zumal der Arbeitnehmer mit einem Annahmeverweigerungsrecht drohen könnte, wenn die Urlaubszuteilung nicht seinen Wünschen entspricht. Es wäre dann ohnehin eine neue Planung erforderlich, sonst läuft der Arbeitgeber Gefahr, den Urlaub nochmal gewähren zu müssen.

Der Urlaub muss stets vor dem Antritt des Urlaubs gewährt werden. Im Nachhinein kann der Arbeitgeber nicht einseitig bestimmte Zeiträume als Urlaub deklarieren, zum Beispiel im Fall von unentschuldigten Fehlzeiten. Eine nachträgliche Verrechnung mit Urlaubsansprüchen ist nicht zulässig. [69]

Betriebsferien

Der Arbeitgeber kann auch einen einheitlichen Betriebsurlaub für alle Arbeitnehmer oder Teile der Belegschaft festlegen. Auch hier hat er jedoch

die Interessen der Arbeitnehmerschaft angemessen zu berücksichtigen. Besteht ein Betriebsrat, so hat dieser bei der Festlegung der Betriebsferien ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats, ist die Festlegung der Betriebsferien unwirksam. Kommt eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht zustande, so kann die Einigungsstelle angerufen werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

! WICHTIG:

Ein Betriebsausflug kann nicht als „Betriebsferien“ gelten, denn der Arbeitnehmer hat keine Freizeit, die er selbstbestimmt nutzen könnte. Die Teilnahme an einem Betriebsausflug ist freiwillig. Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmern, die nicht teilnehmen, den Tag nicht als Urlaub anrechnen. [70] Allerdings ist er befugt, Arbeitnehmern, die nicht am Betriebsausflug teilnehmen wollen, die reguläre Arbeit zuzuweisen. Diese sind nicht von ihrer Arbeitspflicht befreit, weil die übrige Belegschaft einen Betriebsausflug unternimmt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses absehbar, so liegt es häufig im Interesse des Arbeitgebers, den Urlaub noch in die Zeit der Kündigungsfrist zu legen, um eine Urlaubsabgeltung zu vermeiden. Da der Urlaubsanspruch in natura nur dann realisiert werden kann, wenn er auch noch im laufenden Arbeitsverhältnis zugeteilt wird, ist hieran auch prinzipiell nichts auszusetzen.

Möglicherweise hat der Arbeitnehmer jedoch bereits zu einem anderen Zeitpunkt eine Urlaubsreise gebucht oder sonstige Urlaubspläne, so dass dies nicht seinen Interessen entspricht. Letztlich läuft der Wunsch des Arbeitnehmers dann auf eine Urlaubsabgeltung (§ 7 Abs. 4 BUrlG) hinaus. Der Arbeitnehmer fordert in diesem Fall gar keinen Urlaub, denn eine Freistellung von der Arbeitspflicht kann ja nur im bestehenden

Arbeitsverhältnis erfolgen, sondern er verlangt eine Abgeltung.

Der Arbeitnehmer muss nach Auffassung des BAG deshalb in einem solchen Fall darlegen, weshalb es ihm unzumutbar ist, den Urlaub noch in natura zu nehmen. Als Beispiele nennt das BAG eine benötigte Freistellung zur Stellensuche noch im laufenden Arbeitsverhältnis, mit der der Urlaub kollidieren würde, oder den Fall, dass der Arbeitnehmer die Kündigung nicht selbst veranlasst und sich bereits auf einen ursprünglich gewährten Urlaubszeitpunkt festgelegt hat.

Letztlich ist also auch hier eine Interessenabwägung durchzuführen, wobei zugunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen ist, dass eine Urlaubsabgeltung die Ausnahme, und nicht die Regel darstellt. [71] Bei der Festlegung des Urlaubs innerhalb des (noch) bestehenden Arbeitsverhältnisses gelten sodann wieder die dargestellten Grundsätze des § 7 Abs. 1 BUrlG.

! WICHTIG:

Will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Urlaubsgewährung hinaus von seiner Arbeitspflicht freistellen (beispielsweise, um Kundenkontakte des gekündigten Arbeitnehmers zu vermeiden oder um ihn vom Betrieb wegen befürchteter Störungen fernzuhalten), muss er klar zum Ausdruck bringen, dass mit der Freistellung auch der Urlaubsanspruch erfüllt werden soll (siehe Kapitel 2 Ziff. 4 „Urlaubserteilung“).

Erklärt er schlicht, den Arbeitnehmer freizustellen, bedeutet dies nämlich nicht, dass der Urlaub automatisch angerechnet wird. Zweifel gehen zulasten des Arbeitgebers. [72] Bei einer jahresübergreifenden Kündigungsfrist muss der Arbeitgeber sogar deutlich machen, ob er lediglich den Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG gewähren will, oder den vollen Urlaub. Er kann sich sonst später nicht darauf berufen, er hätte in einer Freistellungsphase bereits den Vollurlaub gewährt, um somit einer späteren Gewährung oder Abgeltung desselben entgehen.

Diese Fallkonstellation kann insbesondere dann eintreten, wenn eine arbeitgeberseitige Kündigung vorliegt, gegen die der Arbeitnehmer erfolgreich Kündigungsschutzklage erhoben hat. Das Arbeitsverhältnis wird dann ja fortgesetzt und es werden weitere Urlaubsansprüche, die über den ursprünglich berechneten Teilurlaubsanspruch hinausgehen, erworben.

Nicht erforderlich ist es jedoch, dass der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche im Einzelnen berechnet und konkreten Tagen innerhalb des Freistellungszeitraums zuordnet. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Anrechnung noch bestehender Urlaubsansprüche frei, so kann der Arbeitnehmer selbst die konkrete Lage des Urlaubs innerhalb des bestimmten Zeitraums bestimmen. [73]

PRAXIS-TIPP:

Die konkreten Tage müssen nach neuerer Rechtsprechung des BAG berechnet und zugeordnet werden, wenn sich der Arbeitgeber vorbehalten hat, anderweitigen Verdienst während der Freistellungsphase auf das Arbeitsentgelt anzurechnen (§ 615 Satz 2 BGB). In diesem Fall muss der Arbeitgeber mitteilen, für welchen Zeitraum die Anrechnung genau gelten soll und für welchen Zeitraum Urlaub gewährt wird. Denn letzterer ist anrechnungsfrei. Der Arbeitnehmer muss wissen, in welchen Zeitraum die Anrechnung fällt. [74] Sonst liegt wiederum keine wirksame Urlaubserteilung vor. Der Urlaubsanspruch ist nicht erfüllt worden.

WICHTIG:

Die Urlaubsgewährung erfordert stets eine bezahlte und unwiderrufliche Freistellung von der Arbeitspflicht. Der Arbeitgeber darf sich also den Widerruf der Freistellung, jedenfalls hinsichtlich der Urlaubsgewährung, nicht vorbehalten. [75]

Hat der Arbeitgeber eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung ausgesprochen, ist nach Sicht des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis an sich beendet und deshalb eine Urlaubsgewährung in natura nicht mehr möglich. Möglicherweise wird die Kündigung jedoch später vom Arbeitsgericht kassiert. Der Arbeitgeber könnte deshalb vorsorglich für den Fall, dass die Kündigung sich als unwirksam erweist, Urlaub erteilen. Allerdings setzt dies nach dem Grundsatz der vorbehaltlosen und unwiderruflichen bezahlten Freistellung voraus, dass vor Urlaubsantritt das entsprechende Urlaubsentgelt tatsächlich gezahlt oder zumindest vorbehaltlos zugesagt wird. [76]

Dies wird der Arbeitgeber meist nicht wollen, denn schließlich geht er ja davon aus, dass seine Kündigung wirksam ist. Allerdings muss er zumindest den bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Teilurlaubsanspruch ohnehin gewähren. Er könnte deshalb das auf den entsprechenden Teilurlaub entsprechende Urlaubsentgelt zahlen, jedoch bestimmen, dass dies im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Urlaubsabgeltung anzusehen ist.

Übertragung

Der Urlaub ist prinzipiell im laufenden Urlaubsjahr zu nehmen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Das Urlaubsjahr ist in der Regel das Kalenderjahr (§ 1 BUrlG). Nur die Deutsche Bahn AG sowie Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost dürfen in Tarifverträgen von diesem Grundsatz abweichen und ein vom Kalenderjahr abweichendes Urlaubsjahr festlegen (§ 13 Abs. 3 BUrlG).

Nach Ablauf des Kalenderjahres erlischt der Urlaubsanspruch, soweit er nicht in das nächste Kalenderjahr übertragen wurde. Das BUrlG sieht eine Übertragung nur dann vor, wenn dies dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG). Liegen solche Gründe vor, so wird der Urlaub nach dem BUrlG bis zum 31. März des Folgejahres übertragen. Ausnahmsweise kann jedoch auch eine Übertragung darüber hinaus geboten sein.

! VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ÜBERTRAGUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN

Grundsatz: Wurde der Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr genommen, verfällt der Urlaubsanspruch zum Jahresende.

Bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen erfolgt die Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr.

Folgt die Übertragung in das nächste Kalenderjahr, muss der Urlaub bis 31.03. gewährt und genommen werden. Andernfalls verfällt er ersatzlos.

Ausnahmen:

→ Bei einer längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt nicht der dreimonatige Übertragungszeitraum bis zum 31.03., sondern

→ ein 15-monatiger Übertragungszeitraum.

Teilurlaubsansprüche, die wegen nicht erfüllter Wartezeit entstehen (§ 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG), sind auf Verlangen des Arbeitnehmers im das gesamte nächste Kalenderjahr zu übertragen.

Dringende betriebliche Gründe für die Übertragung

Hinsichtlich der in Betracht kommenden dringenden betrieblichen Gründe kann auf die Ausführungen in Kapitel 2 Ziff. 4 „Urlaubswünsche des Arbeitnehmers“ verwiesen werden.

In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe für die Übertragung

Praktisch wichtigster Grund in der Person des Arbeitnehmers für eine Urlaubsübertragung ist eine lang andauernde Krankheit. Dauert die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers so lange an, dass er im laufenden Kalenderjahr seinen Urlaubsanspruch nicht mehr realisieren kann, so wird dieser nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG übertragen.

Das BUrlG sieht an sich nur einen dreimonatigen Übertragungszeitraum, also bis zum 31. März des Folgejahres, vor. Der EuGH hat jedoch entschieden, dass diese kurze Frist nicht im Einklang mit Art. 7 der RL 2003/88 EG steht, wenn der Arbeitnehmer seinen Mindesturlaub krankheitsbedingt nicht nehmen kann. [77] Eine 15-monatige Übertragungsfrist sei jedoch ausreichend. [78] Eine noch längere Frist würde zu einer für den Arbeitgeber unzumutbaren Summierung von Urlaubsansprüchen führen. Der Urlaub würde dann auch

seinem Zweck, Erholung von der Arbeitspflicht zu ermöglichen, nicht mehr gerecht. Das BAG hat diese Vorgaben in seiner neueren Rechtsprechung umgesetzt. [79]

! WICHTIG:

Für den in der Praxis wichtigen Fall einer längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt also nicht der im Gesetz genannte dreimonatige, sondern ein 15-monatiger Übertragungszeitraum. Der Urlaubsanspruch erlischt erst dann, wenn er bis zum 31. März des übernächsten Folgejahres krankheitsbedingt nicht genommen werden kann.

Der aufrechterhaltene Urlaubsanspruch tritt im Zeitpunkt der Gesundung dann zum neu entstehenden Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr hinzu. Für den Urlaubsanspruch gilt sodann erneut die Fristenregelung des § 7 Abs. 3 BUrlG.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub prinzipiell so lange hinausschieben kann. Wird er rechtzeitig wieder gesund, dass er seinen Urlaub noch im laufenden Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum nehmen kann, so muss er dies auch tun. Der Urlaubsanspruch geht nur insoweit auf den verlängerten Übertragungszeitraum über, als er aufgrund der Erkrankung nicht rechtzeitig erfüllt werden kann.

Beispiel:

Herr B war vom 1. Februar 2016 bis zum 10. Januar 2017 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Er hatte im Jahr des Beginns seiner Erkrankung noch keinen Urlaub erhalten.

Herr B ist gehalten, seinen gesetzlichen Jahresurlaub für 2016 im gesetzlich vorgesehenen Übertragungszeitraum bis zum 31. März 2017 zu nehmen. Tut er dies nicht, so verfällt sein Urlaubsanspruch. Da er nicht

durch krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit verhindert war, seinen Urlaubsanspruch von 2016 innerhalb des dreimonatigen Übertragungszeitraums des § 7 Abs. 3 BUrlG zu nehmen, gilt für ihn die EuGH-Rechtsprechung nicht, die eine Verlängerung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate verlangt. Er ist nicht schutzbedürftig.

Wäre Herr B bis zum 31. März des übernächsten Folgejahres durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig, würde der Urlaubsanspruch wegen Überschreitens des 15-monatigen Übertragungszeitraum endgültig erlöschen.

Dieser erweiterte Übertragungszeitraum von 15 Monaten gilt prinzipiell nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Tarif- oder individualvertraglicher Mehrurlaub kann einer strengeren Fristenregelung untergeordnet werden. Allerdings muss dies dann in der Vereinbarung hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Der Normalfall ist der Gleichlauf von gesetzlichem Mindesturlaub und einem tariflichen oder einzelvertraglichen Mehrurlaub (vgl. Kapitel 2 Ziff. 1).

! WICHTIG:

Soweit die Voraussetzungen für eine Übertragung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG vorliegen, erfolgt diese automatisch. Der Arbeitnehmer muss keinen Antrag auf Übertragung stellen oder sich sonst wie dazu erklären.

Teilurlaubsansprüche

Eine Begrenzung auf den Dreimonatszeitraum findet auch nicht statt im Fall der Übertragung von Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG. Soweit der Arbeitnehmer nur einen Teilurlaubsanspruch im Kalenderjahr erworben hat, weil er die Wartezeit noch nicht erfüllt hat, kann er vom Arbeitgeber verlangen, diesen Urlaub auf das gesamte nächste Kalenderjahr zu übertragen

(§ 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG).

Der Arbeitnehmer muss die Übertragung geltend machen. Er muss sein Übertragungsverlangen jedoch nicht schriftlich formulieren. Er muss sich aber hinreichend klar ausdrücken, so dass für den Arbeitgeber erkennbar wird, dass eine Übertragung in das nächste Urlaubsjahr gewünscht ist. Allzu strenge Anforderungen dürfen an diese Erklärung jedoch nicht gestellt werden. Es dürfte ausreichen, wenn der Arbeitnehmer auf Nachfrage erklärt, er möchte „in diesem Jahr noch keinen Urlaub“ (d. h. „sondern eben im nächsten Jahr“).

Hat der Arbeitnehmer versäumt, sich irgendwie zu erklären, so kommt noch eine allgemeine Übertragung innerhalb der Dreimonatsfrist in Betracht, soweit deren Voraussetzungen vorliegen. Hier bedarf es keiner Erklärung des Arbeitnehmers.

Ersatzurlaub

Der Urlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres erlischt auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht fristgerecht Urlaub gewährt hat. Es entsteht dann ein Ersatzurlaubsanspruch unter schadensersatzrechtlichen Gesichtspunkten (vgl. Kapitel 2 Ziff. 10). Dieser ist nicht an die Dreimonatsfrist des § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG gebunden.

Allerdings bestehen auch hier die allgemeinen zeitlichen Grenzen der Inanspruchnahme. Der Schadensersatzanspruch kann insbesondere verjähren (§§ 194, 199 BGB), wobei in aller Regel die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren einschlägig sein wird. Sie beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres zu laufen, in dem der Ersatzurlaubsanspruch entstanden ist. Aber auch eine Verwirkung durch kürzeren Zeitablauf in Verbindung mit einem Verhalten des Arbeitnehmers, aus dem der Arbeitgeber schließen durfte, dass dieser den Urlaubsanspruch nicht mehr geltend machen würde, kommt in Betracht. Zum Verfall siehe Kapitel 2 Ziff. 5.

Sonderregelungen

In bestimmten gesetzlich geregelten Fällen gilt die Befristung des

Urlaubsanspruchs auf das Kalenderjahr nicht. Zu nennen sind hier die Sonderregelungen für werdende Mütter (§ 17 Satz 2 MuSchG), für die Elternzeit (§ 17 Abs. 2 BEEG) und für Wehrdienstleistende (§ 4 Abs. 2 ArbPlSchG). In all diesen Fällen kann der Urlaub auch noch im Jahr der Wiederaufnahme der Arbeit oder sogar noch im Folgejahr genommen werden. Keine ausdrücklichen gesetzlichen Sonderregelungen bestehen für die Pflegezeit, ein längerfristiges Beschäftigungsverbot oder den Sonderurlaub. In all diesen Fällen ruht das Arbeitsverhältnis ebenso, d. h. die Hauptleistungspflichten, nämlich Leistung von Arbeit gegen Entgelt, ruhen für einen bestimmten Zeitraum.

Rechtlich besteht das Arbeitsverhältnis jedoch fort. Ob auch hier Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Erholungsurlaub zeitlich hinausgeschoben wird (nämlich bis nach Beendigung der Pflegezeit etc.), ist höchstrichterlich noch nicht abschließend geklärt. Man könnte aus der oben genannten EuGH-Entscheidung [80] folgern, dass auch hier eine längerfristige Übertragung, die über die in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG vorgesehene Dreimonatsfrist hinausgeht, geboten ist.

Diese Ansicht ist jedoch keineswegs zwingend. Im vom EuGH entschiedenen Fall konnte der betroffene Arbeitnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den Urlaub nicht nehmen. Jedenfalls die Pflegezeit oder auch einen Sonderurlaub nimmt der Arbeitnehmer jedoch freiwillig und bewusst in Anspruch. Der Arbeitnehmer ist insbesondere bei Inanspruchnahme der Pflegezeit auch nicht gehindert, seinen bezahlten Erholungsurlaub dennoch zu nehmen. Insoweit liegt ein wesentlicher Unterschied vor. Da die Begrenzung der Übertragbarkeit auf drei Monate der gesetzliche Regelfall ist, und der Gesetzgeber hier von Sonderregeln (wie im MuSchG oder BEEG) gerade abgesehen hat, ist davon auszugehen, dass keine verlängerte Übertragungsfrist gilt.

Urlaubsgewährung im Übertragungszeitraum

Der übertragene Urlaub tritt zum neu entstehenden Urlaubsanspruch im Folgejahr dazu. Er ist jedoch, wie oben ausgeführt, auf den 31. März des Folgejahres bzw. des übernächsten Folgejahres (lang andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit) befristet.

Anders als für den laufenden Urlaubsanspruch steht dem Arbeitgeber für übertragenen Urlaub kein Ablehnungsrecht aus vorrangigen betrieblichen Gründen oder wegen vorrangiger anderer Urlaubswünsche mehr zu. [81] Allerdings ist hinsichtlich letzterer Fallkonstellation insoweit wohl eine Ausnahme zu machen, wenn mehrere Arbeitnehmer übertragenen Urlaub geltend machen. Dieser muss selbstverständlich gegebenenfalls koordiniert werden. Lehnt der Arbeitgeber die Gewährung des übertragenen Urlaubs erneut ab, so entsteht ein Schadensersatzanspruch in Form von Ersatzurlaub.

Vertragliche Abbedingung der Übertragungsregelungen

In Tarifverträgen sind oftmals andere Übertragungsvoraussetzungen oder Übertragungszeiträume festgelegt. Soweit diese nur zugunsten des Arbeitnehmers eingreifen oder ausschließlich den Fall tarifvertraglichen Mehrurlaubs betreffen, sind solche Regelungen unbedenklich.

§ 26 Absatz 2 Buchst. a TVöD sieht beispielsweise über den 31. März des Folgejahres hinaus eine weitere Übertragungsmöglichkeit bis zum 31. Mai vor. Diese Regelung ist von der Rechtsprechung unbeanstandet geblieben.

Für Regelungen im Arbeitsvertrag ist hingegen umstritten, ob die Parteien eine pauschale Erleichterung der Übertragungsmöglichkeiten vorsehen können. Denn schließlich soll die Bindung an das Kalenderjahr den Arbeitnehmer auch schützen. Er soll seinen Urlaub zu Erholungszwecken tatsächlich nehmen. Das Ansparen von Urlaubsansprüchen über Jahre hinaus ist nicht Sinn der Sache. Da die Arbeitsvertragsparteien nur zugunsten des Arbeitnehmers eine Abweichung von den Grundsätzen des Bundesurlaubsgesetzes vorsehen können (§ 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG), und hier gerade in Frage steht, ob es sich tatsächlich bei der Erweiterung der Übertragungsmöglichkeit um eine Regelung zugunsten des Arbeitnehmers handelt, ist die Wirksamkeit entsprechender Vereinbarungen durchaus kritisch zu sehen.

Das BAG hat es jedoch für zulässig erachtet, vertraglich die Dreimonatsfrist auf das gesamte Folgejahr auszudehnen. [82] Allerdings war hier die Übertragung an persönliche oder betriebliche Gründe gebunden. Eine pauschale Übertragung in das nächste Kalenderjahr dürfte deshalb eher

unzulässig sein. Das BAG hat hierzu, soweit ersichtlich, jedoch noch nicht entschieden, sondern diese Frage zuletzt ausdrücklich offen gelassen. [83]

---

61 BAG, Urteil vom 22. Januar 1998, Az.: 2 AZR 19/97, NZA 1998, 708

62 BAG, Urteil vom 17. Juni 2003, Az.: 2 AZR 123/02, NZA 2004, 564

63 LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. Oktober 2004, Az.: 10 Sa 1306 /04

64 BAG, Urteil vom 25. Januar 1994, Az.: 9 AZR 312/92, NZA 1994,652; Urteil vom 24. März 2009, Az.: 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538

65 BAG, Urteil vom 24. September 1996, Az.: 9 AZR 364/95, NZA 1992,507

66 BAG, Urteil vom 26. Juni 1986, Az.: 8 AZR 266/84, NZA 1986,833; LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. Juli 2016, Az.: 9 Sa 31/16, BeckRS 2016, 72900

67 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Juni 2014, Az.: 21 Sa 221/14; LAG Köln, Urteil vom 22. April 2016, Az.: 4 Sa 1095/15

68 BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016, Az.: 9 AZR 541/15

69 BAG, Urteil vom 25. Oktober 1994, Az.: 9 AZR 339/93, NZA 1995, 591

70 BAG, Urteil vom 4. Dezember 1970, Az.: 5 AZR 242/70, AP § 7 BUrlG Nr. 5

71 BAG, Urteil vom 10. Januar 1974, Az.: 5 AZR 208/73, AP § 7 BUrlG Nr. 26

72 BAG, Urteil vom 17. Mai 2011, Az.: 9 AZR 189/10, NZA 2011, 1032

73 BAG, Urteil vom 6. September 2006, Az.: 5 AZR 703 /05, NZA 2007,36

74 BAG, Urteil vom 16. Juli 2013, Az.: 9 AZR 50/12, BeckRS 2013, 72234

75 BAG, Urteil vom 14. März 2006, Az.: 9 AZR 11/05, NZA 2005, 1008

76 BAG, Urteil vom 19. Januar 2016, Az.: 9 AZR 449/15, NZA 2016, 1144

77 EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009 (Schultz-Hoff), Az.: C- 350/06, C- 520/06, NZA 2009, 135

78 EuGH, Urteil vom 22. November 2011, Az.: C- 214/10, NZA 2011, 1333

79 BAG, Urteil vom 24. März 2009, Az.: 9 AZR 983/07, NZA 2009,538; BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216

80 EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009 (Schultz-Hoff), Az.: C- 350/06, C- 520/06, NZA 2009, 135

81 BAG, Urteil vom 10. Februar 2004, Az.: 9 AZR 116/03, NZA 2004,986

82 BAG, Urteil vom 21. Juni 2005, Az.: 9 AZR 200/04, NZA 2006 232

83 BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 760/10, NZA 2013, 104

5. Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Widerruf des Urlaubs

Hat der Arbeitgeber den Urlaub erst einmal gewährt, sind beide Parteien an die Festlegung des Urlaubs prinzipiell gebunden, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer darf einmal gewährten Urlaub ohne Einverständnis des Arbeitgebers nicht mehr verlegen. Er darf auch nicht eigenmächtig mit einem anderen Arbeitnehmer „tauschen“. Nur in ganz besonders gelagerten Fällen, wenn dem Arbeitnehmer ein Festhalten an dem geplanten Urlaubstermin nicht zuzumuten ist, sind Ausnahmen denkbar, wobei sehr hohe Anforderungen an die Unzumutbarkeit zu stellen sind: Das BAG hat eine Verpflichtung zur Neufestsetzung im Falle einer schwangeren Arbeitnehmerin, deren Urlaub in ein Beschäftigungsverbot fiel, abgelehnt. [84] Das BAG weist darauf hin, dass grundsätzlich alle urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers fallen. Nur da, wo tarifliche oder gesetzliche besondere Vorschriften (z. B. im Fall einer Erkrankung § 9 BUrlG, vgl. Kapitel 2 Ziff. 8) bestehen, sei eine andere Bewertung geboten. Somit dürfte ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Neufestsetzung des Urlaubs außer im Fall einer Erkrankung oder bei besonderen kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Regelungen kaum gegeben sein.

Auch der Arbeitgeber darf den Urlaub nicht mehr widerrufen. Dementsprechend steht es dem Arbeitgeber auch nicht zu, den Arbeitnehmer aus seinem Urlaub zurückzubeordern. Dies gilt selbst dann, wenn er ein Rückholrecht mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich vereinbart hat: Denn eine solche Abrede ist nach § 13 BUrlG unwirksam. [85]

Notfälle

Umstritten ist, ob dem Arbeitgeber zumindest in besonderen Notfällen ein Rückrufrecht zuzubilligen ist. In einer älteren Entscheidung stellte sich das BAG auf den Standpunkt, dass der Arbeitgeber einen einmal genehmigten

Urlaub zwar in Notfällen widerrufen könne, dass es sich hierbei jedoch um zwingende Notwendigkeiten handeln müsse, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. [86]

Teils wird vertreten, es sei hierzu grundsätzlich die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Der Arbeitnehmer sei zur Erteilung seiner Zustimmung jedoch im Ausnahmefall unter dem Gesichtspunkt der Rücksichtnahme auf die schützenswerten Interessen des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) verpflichtet. Teils wird auch eine Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) angenommen, aufgrund derer das Festhalten an der Urlaubsgewährung für den Arbeitgeber unzumutbar sein könne. Verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung, so könne diese gerichtlich ersetzt werden. [87] Fehle es an einer gerichtlichen Ersetzung, so komme es auf die Frage, ob der Rückruf notwendig war, allerdings überhaupt nicht mehr an. Der Arbeitgeber müsste also eine einstweilige Verfügung gegen den Arbeitnehmer erwirken, der auf sein Recht auf Urlaub pocht.

Soweit ersichtlich, wurde in der Rechtsprechung noch kein Fall entschieden, in dem ein Rückruf aus dem Urlaub als zulässig angesehen worden wäre. Im Fall eines Programmierers, der als einziger Mitarbeiter des Arbeitgebers in der Lage war, einen eiligen Kundenauftrag zu erfüllen, wurde der Widerruf von Urlaub für unzulässig erachtet. [88] In der Literatur wird als Beispiel ein plötzlicher Notfall genannt, in dem der Arbeitnehmer als „Schlüsselkraft“ gebraucht wird, und ansonsten der „Untergang des Betriebs“ oder der „Zusammenbruch des Unternehmens“ droht. [89] Außerdem müsse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die durch den Rückruf entstandenen Mehrkosten (zum Beispiel Stornokosten wegen Verschiebung einer Urlaubsreise) erstatten. Ein einseitiger Widerruf der Urlaubsgewährung dürfte deshalb kaum eine Lösung sein, wenn es darauf ankommt.

PRAXIS-TIPP:

Dem Arbeitgeber ist hier unbedingt zu raten, eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer zu suchen. Eine solch freiwillige Zustimmung im Nachhinein durch den Arbeitnehmer ist nämlich rechtlich durchaus möglich. [90] Unzulässig ist es lediglich, wenn sich

der Arbeitnehmer von vorneherein, also bereits bei der Urlaubsgewährung, oder gar pauschal im Arbeitsvertrag, mit einem einseitigen Rückruf durch den Arbeitgeber einverstanden erklärt.

Mitteilung der Urlaubsadresse

Da ein Rückrufrecht des Arbeitgebers im Normalfall nicht besteht, ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber vor Antritt des Urlaubs seine Urlaubsadresse mitzuteilen. Das BAG hat in einer älteren Entscheidung, in der es um die Zustellung einer Kündigung während des Urlaubs eines Arbeitnehmers ging, ausgeführt, dass eine allgemeine Rechtspflicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber vor Urlaubsantritt seine Urlaubsadresse mitzuteilen, nicht besteht. [91] Allerdings hat es auch offengelassen, ob besondere Umstände im Einzelfall eine solche Pflicht nicht doch begründen können. Beispiele für solche Umstände hat es nicht genannt. Denkbar wäre, dass dem Arbeitnehmer bestimmte Informationen zugestellt werden müssen. Hier müsste nach den konkreten Umständen des Einzelfalles entschieden werden.

Ein Sonderfall besteht dann, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt und sich im Ausland aufhält. § 5 Abs. 2 EFZG bestimmt, dass der Arbeitnehmer in diesen Fällen dem Arbeitgeber schnellstmöglich nicht nur die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, sondern auch seine Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen hat (siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 8).

Neufestsetzung des Urlaubs wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anders ist der Fall einer Neufestsetzung von Urlaub zu beurteilen, wenn sich nach der ursprünglichen Urlaubserteilung herausstellt, dass das Arbeitsverhältnis bereits vor dem geplanten Urlaub enden wird. Eine Neufestsetzung ist dann sogar erforderlich, denn sonst könnte der Arbeitnehmer den Urlaub in natura ja nicht mehr nehmen. Die Festsetzung des Urlaubs steht also unter der Voraussetzung, dass im avisierten Zeitraum überhaupt ein Arbeitsverhältnis besteht.

Ausnahmsweise kann der Arbeitnehmer ein billigenswertes Interesse daran haben, an dem ursprünglich festgelegten Urlaubstermin festzuhalten. Der Arbeitnehmer verlangt dann an sich keinen Urlaub, sondern eine Urlaubsabgeltung (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Eine Freistellung von der Arbeitspflicht kann nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses naturgemäß nicht mehr erfolgen. Da nach der gesetzlichen Regelung eine Abgeltung des Urlaubs jedoch nur dann erfolgen soll, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, muss der Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG [92] darlegen, weshalb es ihm unzumutbar ist, den Urlaub noch in natura zu nehmen. Als Beispiele nennt das BAG eine benötigte Freistellung zur Stellensuche noch im laufenden Arbeitsverhältnis, mit der der Urlaub kollidieren würde, oder den Fall, dass der Arbeitnehmer die Kündigung nicht selbst veranlasst und sich bereits auf einen ursprünglich gewährten Urlaubszeitpunkt festgelegt hat. Es muss in solchen Fällen also eine Interessenabwägung der widerstreitenden Interessen erfolgen.

Verfall

Der Urlaubsanspruch ist von Gesetzes wegen auf das Urlaubsjahr befristet. Eine Übertragung ist, wie dargestellt, nur unter bestimmten Voraussetzungen und auch nur bis zum 31. März des Folge- bzw. im Falle langandauernder Erkrankung des übernächsten Folgejahres vorgesehen. Danach verfällt der Urlaubsanspruch.

Der Urlaub kann innerhalb des Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraumes nach den oben geschilderten Voraussetzungen in Anspruch genommen werden.

Verfall- und Ausschlussklauseln

Es gelten für die Urlaubsgewährung die ab Kapitel 2 Ziff. 4 dargestellten Fristenregelungen zur Befristung und Übertragung von Urlaubsansprüchen. Tarifvertragliche oder einzelvertragliche Verfall- und Ausschlussklauseln sind auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch als solchen deshalb nicht anzuwenden. [93] Sie würden den Urlaubsanspruch gegen das Gesetz unzulässig einschränken. Für Geldansprüche in Zusammenhang mit dem

Urlaub (Urlaubsabgeltung [94] , Urlaubsentgelt [95] und Urlaubsgeld) können solche Klauseln jedoch durchaus relevant werden. Siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 6.

Erlass- und Abgeltungsklauseln

Die Differenzierung zwischen Freistellungsanspruch und rein monetärem Abgeltungsanspruch wirkt sich auf die Wirksamkeit von Ausgleichsquittungen oder Erlassverträgen, die im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden, wie folgt aus:

Im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub können diese Klauseln nur dann greifen, wenn sich der Urlaubsanspruch als solcher bereits in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt hat. Dies ist erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Fall (siehe zur Urlaubsabgeltung Kapitel 2 Ziff. 10). Werden derartige Erlass- oder Erledigungsklauseln vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossen (also z. B. während der laufenden Kündigungsfrist), so bringen sie den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nicht zum Erlöschen! Der Arbeitnehmer könnte dann nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, wenn noch Urlaubsansprüche offen sind, trotz einer Abgeltungsklausel eine Abgeltung verlangen!

PRAXIS-TIPP:

In der Praxis behilft man sich deshalb mit sogenannten „Tatsachenvergleichen“. Ein Tatsachenvergleich soll Ungewissheit oder Streitigkeiten über das Vorliegen eines bestimmten Sachverhalts bereinigen. In diesem Fall wäre dies die Frage, ob dem Arbeitnehmer noch restliche Urlaubsansprüche zustehen, oder er seinen ihm zustehenden Urlaub bereits tatsächlich erhalten hat. Die Parteien legen in der Vereinbarung fest, dass sie sich einig sind, dass sämtliche Urlaubsansprüche in natura eingebracht und genommen sind.

Allerdings hat das ArbG Berlin in einer neueren Entscheidung einen solchen

Tatsachenvergleich wegen unangemessener Benachteiligung der Arbeitnehmerin (§ 307 BGB) ebenfalls für unwirksam erklärt. Dort ging es um aufgelaufene Urlaubsansprüche während des Mutterschutzes und Elternzeit. [96] Ob die Rechtsprechung künftig allgemein solche Tatsachenvergleiche strenger beurteilen wird, bleibt abzuwarten.

Teilurlaub

Für Teilurlaubsansprüche nach § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG (Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr) hat das BAG in einem älterem Urteil [97] entschieden, dass diese nicht zum zwingenden Kern der urlaubsrechtlichen Vorschriften nach § 13 Abs. 11 BUrlG (in Tarifverträgen) gehören und deshalb in einem Tarifvertrag auch abweichende Regelungen getroffen werden können. Der Teilurlaubsanspruch könne deshalb unter eine tarifliche Verfall- oder Ausschlussklausel fallen. Für Teilurlaubsansprüche nach § 5 Absatz 1 Buchst. c BUrlG (Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres) sollte dies nach einer älteren Entscheidung des BAG jedoch nicht gelten. [98] Dieser Teilurlaubsanspruch sei unabdingbar. Angesichts der aktuellen EuGH-Rechtsprechung zum bezahlten Mindesturlaub nach Art. 7 RL 2003/88/EG dürfte die ältere Rechtsprechung des BAG zur Abdingbarkeit von Teilurlaubsansprüchen ohnehin nicht mehr aufrechtzuerhalten sein. Es leuchtet auch nicht ein, weshalb hier zwischen den verschiedenen Arten von Teilurlaubsansprüchen zu unterscheiden sein soll. Somit dürfte für Teilurlaubsansprüche nichts anderes gelten als für den Vollurlaubsanspruch.

Kürzung des Urlaubs

Eine Kürzung des gesetzlichen Vollurlaubs von 24 Werktagen im Urlaubsjahr kommt nur in ganz bestimmten Fällen in Betracht.

Kürzung nach Gesetz

Die wichtigste Regelung ist § 5 BUrlG. Teilurlaub erhält der Arbeitnehmer dann, wenn

- er wegen Nichterfüllung der sechsmonatigen Wartezeit (§ 4 BUrlG) in

einem Kalenderjahr noch keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben konnte (§ 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG)

- er vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis wieder ausscheidet (§ 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG)

- er zwar die Wartezeit erfüllt hat, aber in der ersten Hälfte des aktuellen Urlaubsjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG).

Wegen der Einzelheiten wird auf die Ausführungen im Kapitel 2 Ziff. 2 verwiesen.

Kürzung nach kollektiv- oder individualvertraglicher Vereinbarung

Oftmals sehen Tarifverträge, teils auch Arbeitsverträge, eine Kürzung des Urlaubs für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses vor. Für Monate, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, also keine Beschäftigung ausgeübt wird, soll jeweils eine Kürzung um 1/12 des Jahresurlaubs erfolgen.

Eine solche Kürzung ist jedoch nur im Hinblick auf tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub unproblematisch. Der gesetzliche Mindesturlaub hingegen darf durch eine solche Klausel nicht tangiert werden. [99] Denn das Gesetz sieht eine Kürzung nur für die genannten besonderen Fallkonstellationen (§ 5 BUrlG, Teilurlaub) vor. Eine Abweichung von diesem Grundsatz ist gemäß § 13 BUrlG weder durch Tarifvertrag noch durch Einzelvereinbarung zulässig.

Sonstige gesetzliche Kürzungsmöglichkeiten

Vom Gesetzgeber ausdrücklich ermöglicht wird die Kürzung von Urlaubsansprüchen außerdem in folgenden weiteren Fällen (es wird auf die Ausführungen zu den jeweiligen Themenbereichen verwiesen):

- Elternzeit (§ 17 Abs. 1 BEEG)

- Pflegezeit (§ 4 Abs. 4 PflegeZG)

- Leistung von Grundwehrdienst und Wehrübungen (§ 4 Abs. 1 ArbPlSchG)
- Sonderurlaub für Schwerbehinderte, wenn die Schwerbehinderung nicht im ganzen Urlaubsjahr besteht (§ 125 Abs. 2 SGB IX)
- Beendigung des Heuerverhältnisses vor Ablauf des Beschäftigungsjahrs (§ 63 Abs. 1 SeeArbG)
- Teilnahme an Eignungsübungen der Streitkräfte (§ 1 EÜG)

---

84 BAG, Urteil vom 09. August 1994, Az.: 9 AZR 384/92, NJW 1995, 1774

85 BAG, Urteil vom 20. Juni 2000, Az.: 9 AZR 405/99, NZA 2001, 100

86 BAG, Urteil vom 19. Dezember 1991, Az.: 2 AZR 367/91, BeckRS 2009, 55110

87 Arbeitsgericht Ulm, Urteil vom 29. Juli 2004, Az.: 1 Ca 118/03, NZA-RR 2004, 627

88 BAG, Urteil vom 20. Juni 2000, Az.: 9 AZR 405 99, NZA 2001,100

89 Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, § 7 BUrlG Rz. 47

90 OLG Hamm, Urteil vom 11. Dezember 2002, NZA-RR 2003, 344

91 BAG, Urteil vom 16. Dezember 1980, Az.: 7 AZR 1148/78, AP § 130 BGB Nr. 11

92 BAG, Urteil vom 10. Januar 1974, Az.: 5 AZR 208/73, AP § 7 BUrlG Nr. 26

93 BAG, Urteil vom 18. November 2003, Az.: 9 AZR 95/03, NZA 2004, 651; LAG Hamm, Urteil vom 27. Januar 2016, Az.: 6 Sa 765/15, BeckRS 2016, 68306

94 BAG, Urteil vom 21.Februar 2012, Az.: 9 AZR 486/10, NZA 2012, 750

95 BAG, Urteil vom 22. Januar 2002, Az.: 9 AZR 601/00, NZA 2002, 1041

96 ArbG Berlin, Urteil vom 15. September 2016, Az.: 4 Ca 4394/16, NZA-RR 2017, 67

97 BAG, Urteil vom 3. Dezember 1970, Az.: 5 AZR 202/70, AP § 5 BUrlG Nr. 9

98 BAG, Urteil vom 9. Juni 1998, Az.: 9 AZR 43/97, AP § 7 BUrlG Nr. 23

99 BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216

6. Urlaubsentgelt

Der gesetzliche Mindesturlaub ist ein bezahlter Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG). Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht wird ergänzt durch die Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Begriffserklärung

Wenn man von „Urlaubsentgelt“ spricht, ist damit die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts während der Urlaubsfreistellung gemeint.

„Urlaubsgeld“ hingegen ist eine Zusatzleistung, auf die kein gesetzlicher Anspruch nach dem BUrlG besteht.

Urlaubsabgeltung wiederum wird gezahlt, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in natura genommen werden kann.

Berechnung

Für Arbeitnehmer wird das Urlaubsentgelt aus einem Zeitfaktor (Urlaubsdauer) und einem Geldfaktor berechnet:

Zeitfaktor x Geldfaktor = Urlaubsentgelt

Geldfaktor

Die für die Berechnung des Geldfaktors maßgebliche Vorschrift des § 11 Abs. 1 BUrlG lautet:

„ NORMZITAT:

> Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei

> Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weiter gewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

1. Durchschnittsvergütung im Bezugszeitraum

Es gilt also kein reines Lohnausfallprinzip, wonach exakt dasjenige Entgelt zu bezahlen ist, das der Arbeitnehmer verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte. Das Gesetz geht vielmehr von einem modifizierten Referenzprinzip aus. Das Referenzprinzip stellt auf die Durchschnittsvergütung eines bestimmten Bezugszeitraums ab. Dieser Bezugszeitraum beträgt nach dem Gesetz 13 Wochen.

Die gesetzlich festgelegte Dauer von 13 Wochen muss in manchen Fällen abgeändert werden:

Hat der Arbeitnehmer noch keine 13 Wochen beim Arbeitgeber gearbeitet (und erhält aber trotzdem schon Urlaub), so kann natürlich nur ein entsprechend kürzerer Zeitraum angesetzt werden.

Für arbeitnehmerähnliche Personen, die unregelmäßig arbeiten, wird es hingegen bisweilen geboten sein, auf einen längeren, evtl. sogar zwölfmonatigen Bezugszeitraum abzustellen, um ein gerechtes Ergebnis zu erzielen. Handelt es sich um Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen, so gilt die Sondervorschrift des § 12 BUrlG (siehe hierzu Kapitel 5 Ziff. 7). Für andere arbeitnehmerähnliche Personen gelten prinzipiell bei der Urlaubsentgelt dieselben Regelungen wie für „normale“ Arbeitnehmer. Ihr Arbeitspensum dürfte jedoch besonders häufig starken Schwankungen

unterliegen. Dies schon deshalb, um bei einem anstehenden Urlaub nach Möglichkeit Beschäftigungs- und Entgeltausfall zu vermeiden. Es wird also entweder für den Urlaub massiv „vorgearbeitet“ oder später liegen gebliebene Arbeit „nachgeholt“, um den urlaubsbedingten Arbeitsausfall zu kompensieren. Auch wenn dies wohl für viele Arbeitnehmer gilt, so dürfte dies bei arbeitnehmerähnlich Beschäftigten besonders stark ausgeprägt sein. Das BAG legt deshalb in solchen Fällen bei der Ermittlung des Urlaubsentgelts anstelle des 13-wöchigen Bezugszeitraums einen solchen von zwölf Monaten zugrunde (§ 12 BUrlG analog), um zufällige und ungerechte Ergebnisse zu vermeiden. [100]

Für tariflichen oder einzelvertraglichen Mehrurlaub kann auch ein anderer Bezugsrahmen vereinbart werden.

2. Was gehört alles zum Arbeitsverdienst?

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts sind alle Vergütungsbestandteile, die auf die Arbeitsleistung abstellen, zu berücksichtigen. Dabei kann es sich beispielsweise um Stunden-, Tage-, Wochen- oder Monatslohn, Schichtprämien, Akkord- oder Nachtzuschläge handeln. Entscheidend ist, dass für die Arbeitsleistung gezahlt wird. Bloße Aufwandsentschädigungen oder sonstige Zahlungen ohne Bezug zur Arbeitsleistung (etwa zur Honorierung der Betriebstreue) gehören hingegen nicht dazu. Auch Entgeltbestandteile, die schlicht an das Vorhandensein des Arbeitsverhältnisses ohne konkrete Eigenleistung des Arbeitnehmers anknüpfen (z. B. eine Umsatzbeteiligung) bleiben bei der Urlaubsentgeltberechnung außen vor. Würde man solche Leistungen miteinbeziehen, liefe dies auf eine zumindest zeitanteilige doppelte Zahlung dieses Vergütungsbestandteils hinaus: [101] Der Arbeitnehmer würde die Umsatzbeteiligung so wie vereinbart erhalten und zusätzlich ein daran orientiertes erhöhtes Urlaubsentgelt.

Nicht heranzuziehen sind außerdem Einmalzahlungen des Arbeitgebers, wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld oder Jahressonderzahlungen. Zwar handelt

es sich auch hier um Arbeitsvergütung, sie ist jedoch nicht als eine Gegenleistung für eine gerade im Referenzzeitraum erbrachte Arbeitsleistung anzusehen.

Zu berücksichtigen sind deshalb: leistungsbezogene Prämien, erfolgsabhängige Provisionen (die in dem 13-Wochen-Bezugszeitraum vor dem Urlaub verdient wurden), vereinbarte Provisionsvorschüsse oder solche nach § 87a HGB, bezahlte Pausen, Zulagen und Zuschläge, wenn sie an die Arbeitsleistung geknüpft sind und keine Aufwandsentschädigung darstellen, also z. B. Schmutz- und Nachtzulagen, Auslandszulagen, Vergütung für Bereitschaftsdienste, Sachbezüge wie Kost und Logis, soweit sie während des Urlaubs nicht ohnehin weiter gewährt werden. Auch die Entgeltfortzahlung für Feiertage oder für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit dürfen nicht in Abzug gebracht werden. [102]

Hinsichtlich der Überstundenvergütung trifft das Gesetz eine Sonderregel:

Diese ist beim Geldfaktor generell nicht zu berücksichtigen. Nach herrschender Meinung gilt dies sowohl für die allgemeine (Stunden-)Vergütung als auch für einen eventuellen Zuschlag. Leistet der Arbeitnehmer jedoch regelmäßig mehr Arbeitsstunden, als es nach dem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, und wird diese Mehrarbeit auch entsprechend vergütet, so kann hierin eine konkludente oder stillschweigende Abänderung des ursprünglichen Arbeitsvolumens und damit auch des Gehalts gesehen werden. In einem solchen Fall muss dann auch die regelmäßig gezahlte „Überstundenvergütung“ mit eingerechnet werden.

Unberücksichtigt bleiben demnach: Gewinnbeteiligungen, Jubiläumsgelder, Treueprämien, Tantiemen, Spesen, Trinkgelder, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Bezirksprovisionen [103] und Provisionen, die an die Arbeitsleistung Dritter anknüpfen. Auch wenn es sich hier um Arbeitsvergütung handeln mag, fehlt der Bezug zur konkreten Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer.

Sachbezüge sind in einen Geldwert umzurechnen, soweit sie nicht während des Urlaubs weiter gewährt werden. Ein Dienstwagen, eine Dienstwohnung oder ein Monatsticket für den Personennahverkehr werden auch im Urlaub weiter genutzt. Sie werden also nicht gesondert abgegolten. Kostenlose

Mahlzeiten in der Kantine hingegen müssen umgerechnet werden. Bei der Umrechnung kann auf die Sachbezugsverordnung der Sozialversicherung zurückgegriffen werden.

3. Verdiensterhöhungen

Hat sich das Arbeitsentgelt während des 13-wöchigen Bezugszeitraums nicht nur vorübergehend erhöht, so ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Dies ist ausdrücklich bestimmt in § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG. Mit dieser Regelung wird das Referenzprinzip durchbrochen. Ein solcher Fall kann z. B. eintreten, wenn der Mitarbeiter im Bezugszeitraum befördert wird und deshalb eine Gehaltserhöhung erhält. Tritt die Erhöhung erst während des Urlaubs ein, so soll das Urlaubsentgelt für den davor liegenden Urlaubszeitraum nach dem ursprünglichen Gehalt, und erst für den Teil nach der Erhöhung nach dem höherem Arbeitsentgelt berechnet werden.

Eine rückwirkende Lohnerhöhung, die in den 13-Wochen-Bezugszeitraum fällt, muss dementsprechend auch zu einer rückwirkenden Neuberechnung des Urlaubsentgelts führen.

Wechselt ein Arbeitnehmer vom Ausbildungsverhältnis nahtlos in ein Anschlussarbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber, so „nimmt er seinen Resturlaub aus dem Ausbildungsverhältnis mit“ in das Anschlussarbeitsverhältnis. Das Urlaubsentgelt richtet sich dann aber nicht nach der Ausbildungsvergütung, sondern nach dem Verdienst im Anschlussarbeitsverhältnis.

4. Verdienstkürzungen

Verdienstkürzungen, die infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht (§ 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG). Nach älterer Rechtsprechung des BAG soll das Urlaubsentgelt dem Arbeitnehmer ermöglichen, seinen normalen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. [104] Würde man das Urlaubsentgelt wegen jeder Verdienstkürzung im Bezugszeitraum mindern, würde dieses Ziel verfehlt. Deshalb ist bei der Berechnung des Geldfaktors dasjenige Gehalt einzustellen, das der Arbeitnehmer ohne die Kürzung erhalten hätte. Dieses Lebensstandardprinzip hat die

Rechtsprechung zwar später so nicht mehr aufrechterhalten. [105] Dennoch kommt in der gesetzlichen Einschränkung zur Berücksichtigung von Verdienstkürzungen dieser Gedanke noch zum Ausdruck.

Ein entgeltunschädlicher Arbeitsausfall in diesem Sinne liegt beispielsweise vor, wenn wegen Rohstoffmangels nicht gearbeitet werden kann. Auch die Teilnahme an einem legitimen Streik während des Bezugszeitraums mindert den Geldfaktor nicht. [106] Arbeitsausfall wegen Krankheit darf ebenfalls nicht zu einer Vergütungsminderung führen.

Andere, nicht im Gesetz aufgeführte Verdienstkürzungen im Referenzzeitraum können sich hingegen durchaus negativ auf das Urlaubsentgelt auswirken:

Beispiel:

Arbeitnehmer F hat im Bezugszeitraum drei Arbeitstage unentschuldigt gefehlt. Der Arbeitgeber hat deshalb das Gehalt entsprechend gekürzt.

Diese Gehaltskürzung wird bei der Berechnung des Geldfaktors berücksichtigt und das Urlaubsentgelt fällt entsprechend niedriger aus.

Zu berechnen ist der Geldfaktor für einen Urlaubstag wie folgt:

Zunächst ist die Summe der Arbeitsvergütung in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs zu ermitteln.

Sodann ist dieser Betrag auf den Tagesverdienst umzurechnen. Bei einer Sechs-Tage-Woche umfasst der 13-Wochen-Zeitraum 78 Werktage. Die Summe der Arbeitsvergütung ist also durch 78 zu teilen. Bei einer Fünf-Tage-Woche wären es hingegen nur 65 Arbeitstage und deshalb wie folgt zu rechnen:

Summe der Arbeitsvergütung : 65 Arbeitstage = Urlaubsentgelt pro Urlaubstag

Bei einem stundenweisen Urlaub wäre gegebenenfalls noch auf den

Stundenlohn umzurechnen, soweit ein solcher nicht ohnehin in der Vereinbarung festgelegt ist. Die Summe der Arbeitsvergütung wäre dann durch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Referenzzeitraum zu dividieren. Man erhält den Stundensatz, der für die Berechnung des Urlaubsentgelts zugrunde zu legen ist.

Zeitfaktor

Hinsichtlich des Zeitfaktors wendet das BAG das Lohnausfallprinzip an. [107] Entscheidend ist, wieviel der Arbeitnehmer ohne den urlaubsbedingten Arbeitsausfall gearbeitet hätte.

Beim Zeitfaktor ist also die konkret ausgefallene Arbeit zu berücksichtigen. In der Regel sind dies die Urlaubstage. Es kann sich jedoch auch um einen stundenweisen Urlaub handeln (vgl. Kapitel 2 Ziff. 3). Maßgeblich ist also die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit.

1. Variable Arbeitszeit

Dies gilt prinzipiell auch bei variabler Arbeitszeit. Wird zum Beispiel abwechselnd in einer Woche an drei Arbeitstagen, in der folgenden nur an zwei Arbeitstagen gearbeitet, so ist als Zeitfaktor die tatsächlich ausfallende Arbeitszeit zu berücksichtigen. Je nachdem, in welchen Zeitraum die konkrete Urlaubswoche fällt, wären also zwei oder auch drei Urlaubstage anzusetzen. Arbeitet ein Arbeitnehmer von Montag bis Donnerstag jeweils acht Stunden, am Freitag nur zwei Stunden und nimmt er an einem Freitag Urlaub, so erhält er also weniger Urlaubsentgelt, als wenn er an einem Montag Urlaub nehmen würde.

2. Überstunden

Hätte der Arbeitnehmer ohne die urlaubsbedingte Arbeitsbefreiung Überstunden geleistet, so sind an dieser Stelle auch die ausfallenden Stunden (beim Zeitfaktor!) durchaus zu berücksichtigen. [108] Das Gesetz verbietet eine Berücksichtigung lediglich beim Geldfaktor.

Beispiel:

Der Arbeitsvertrag von Frau B sieht eine 40-Stunden-Woche vor (8 Stunden täglich, montags bis freitags). Es ist ein Stundenlohn von 20 Euro vereinbart. Sie hat in den 13 Wochen vor ihrem Urlaub insgesamt 65 Überstunden geleistet und dafür auch die entsprechende zusätzliche Vergütung bekommen. Sie nimmt nun eine Woche Urlaub.

Lösung:

Bei der Berechnung des Geldfaktors bleiben die Überstunden gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unberücksichtigt. Der Geldfaktor beträgt 160 Euro (regelmäßige Arbeitsvergütung pro Arbeitstag in den vergangenen 13 Wochen).

Hätte Frau B auch während ihres Urlaubs fünf Überstunden (65 Überstunden : 13 Wochen) geleistet, so ist dies beim Zeitfaktor zu berücksichtigen. Es wären dann nämlich nicht nur 40, sondern 45 Arbeitsstunden ausgefallen. Das Urlaubsentgelt beträgt deshalb 800 Euro (160 Euro x 5 Urlaubstage) + 100 Euro (20 Euro x 5 Stunden) = 900 Euro.

Etwas anderes würde gelten, wenn die Überstunden nur vorübergehend (zum Beispiel wegen der vorübergehenden Erkrankung einer Kollegin) angefallen wären, oder wenn Frau B keinen Anspruch auf Überstundenvergütung hätte. In beiden Fällen blieben die in den letzten 13 Wochen geleisteten Überstunden bei der Berechnung des Urlaubsentgelts unberücksichtigt.

In einem Rechtsstreit müsste Frau B allerdings konkret darlegen, dass sie ohne die Arbeitsfreistellung in der konkreten Urlaubswoche Überstunden in dem beanspruchten Umfang geleistet hätte. Die Vorlage eines Durchschnittswerts in der Vergangenheit allein reicht hierfür im Allgemeinen nicht aus.

3. Arbeitszeitkonto

Wird ein Arbeitszeitkonto geführt, so sind die durch den Urlaub ausgefallenen Soll-Arbeitsstunden als Ist-Stunden einzustellen. [109] Eine andere Vereinbarung, die zur Gutschrift einer geringeren Stundenzahl führt, verstößt gegen den Grundsatz von § 1 BUrlG. Der Urlaub würde nicht ordnungsgemäß bezahlt.

4. Freischichtmodelle

Bei Freischichtmodellen wird an einem tatsächlichen Arbeitstag länger gearbeitet, als rechnerisch für einen Arbeitstag gearbeitet werden muss. Dafür erhält der Arbeitnehmer sog. Freischichten als Freizeitausgleich. Festgelegt wird im Allgemeinen eine bestimmte Anzahl von Schichten, die der Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum arbeiten muss. Hat man die Dauer des Urlaubsanspruchs in Schichten umgerechnet, ergeben sich bei der Berechnung des Geldfaktors für das Urlaubsentgelt in der Regel keine Probleme, da die Mitarbeiter meist ein festes Monatsgehalt beziehen. Bei der Urlaubserteilung und dem damit einhergehenden Zeitfaktor ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer an Freischichten sowieso nicht zu arbeiten braucht und deshalb auch keinen Urlaub nehmen muss. Für Tage an Freischichten ist also kein Urlaubstag in Ansatz zu bringen und somit auch kein Urlaubsentgelt zu bezahlen. Allerdings besteht ein Anspruch auf Entgeltzahlung aufgrund der Lohnabrede.

Fälligkeit des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt ist bereits *vor Antritt* des Urlaubs auszubezahlen (§ 11 Abs. 2 BUrlG). Die Praxis weicht von diesem Grundsatz oftmals ab. Insbesondere bei einem regelmäßigen Monatsgehalt wird dieses auch im Urlaub einfach schlicht fortlaufend abgerechnet und ausbezahlt. Rechtlich ist dies an sich nur durch eine einschlägige tarifliche Vorschrift zulässig.

Verjährung

Der Anspruch auf Urlaubsentgelt verjährt nach der regelmäßigen

Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB). Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Arbeitnehmer von den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste (§ 199 Abs. 1 BGB).

Beispiel:

Herr L hat für das Jahr 2012 zu wenig Urlaubsentgelt erhalten. Der Arbeitgeber hat versehentlich beim Weihnachtsurlaub vergessen, fünf Urlaubstage in die Gehaltsabrechnung einzustellen und auszubezahlen. Herr L kümmert sich jedoch nicht darum. Erst im März 2016, als er seine Unterlagen sortiert, fällt ihm auf, dass sein Arbeitgeber zu wenig abgerechnet und bezahlt hat.

Lösung:

Da es sich bei der Urlaubsentgelt von fünf Urlaubstagen um keinen ganz geringfügigen Betrag handeln dürfte, ist davon auszugehen, dass Herr L das Versäumnis seines Arbeitgebers ohne größere Schwierigkeiten hätte erkennen können. Eine Unkenntnis dürfte deshalb wohl auf grober Fahrlässigkeit beruhen. Die Verjährungsfrist für seinen Urlaubvergütungsanspruch beginnt deshalb mit Ablauf des 31. Dezember 2012 und endet am 31. Dezember 2015. Am 1. Januar 2016 ist sein Anspruch somit verjährt.

Verfall

In vielen Fällen dürfte es jedoch schon gar nicht mehr auf eine Verjährung des Anspruches ankommen, wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche nicht zeitnah reklamiert. Denn viele Arbeits- und Tarifverträge enthalten Ausschlussklauseln, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen schriftlich geltend gemacht werden. Bisweilen schließt sich daran noch eine zweite Stufe an: Der Anspruchsteller muss bei Ablehnung oder ausbleibender Reaktion des Vertragspartners seinen Anspruch innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich

geltend machen.

Beispiel für eine Ausschlussklausel:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden. Erklärt sich der Vertragspartner nicht innerhalb eines Monats ab Geltendmachung oder lehnt er ab, sind sie innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend zu machen. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen sowie wegen Verletzung des Lebens, des Körpers und der Gesundheit und Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns."

Anders als der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht unterfällt der Urlaubsentgeltsanspruch auch einer etwaigen arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlussfrist, [110] so wie andere Arbeitsvergütungsansprüche auch. Versäumt der Arbeitnehmer die Frist, kann er keine Nachforderung stellen.

Allerdings setzt dies voraus, dass die Ausschlussfrist wirksam vereinbart wurde. Je nachdem, ob es sich um eine individualvertragliche oder einschlägige tarifvertragliche Ausschlussfrist handelt, gelten unterschiedliche Anforderungen an die Zulässigkeit solcher Klauseln:

Arbeitsvertragliche Verfallklauseln

Bei arbeitsvertraglichen Klauseln sind die Grenzen der Regelungsmöglichkeiten weitaus enger gesteckt als bei tariflichen Vertragsbedingungen: Der Arbeitsvertrag wird – sofern es sich um einen vom Arbeitgeber vorformulierten Vertrag handelt (und dies wird in der Regel der Fall sein) – an den gesetzlichen Vorgaben der §§ 305 ff. BGB geprüft (sog. Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen). Insbesondere darf eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen den Vertragspartner nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 BGB).

So fordert das BAG, dass eine Ausschlussfrist nicht kürzer als drei Monate sein darf. [111] Eine kürzere Frist würde die Interessen des Arbeitnehmers nicht angemessen berücksichtigen und sich zu weit vom Verjährungsrecht entfernen (§ 307 BGB). Eine Ausschlussklausel darf sich auch nicht im Arbeitsvertrag an einer Stelle „verstecken“, wo der Vertragspartner nicht mit ihr zu rechnen braucht (§ 305c BGB). [112] Auch einseitige Ausschlussklauseln, die nur für den Arbeitnehmer gelten sollen, nicht jedoch für Ansprüche des Arbeitgebers, werden als unzulässig erachtet. [113] Außerdem ist es erforderlich, auf die Rechtsfolge des Verfalls ausreichend deutlich hinzuweisen, [114] sonst liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) vor.

Erweist sich eine Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag wegen Verstoßes gegen AGB-Recht als unwirksam, so gilt die gesetzliche Regelung (§ 306 Abs. 2 BGB). Und da das Gesetz keinen Verfall wegen Versäumnis von Ausschlussfristen kennt, bleibt nur das Verjährungsrecht, um einen Anspruch wegen Zeitablaufs abzuwehren. Der Arbeitgeber, der in der Regel die Arbeitsbedingungen in Form eines Formularvertrages stellt, trägt also das Risiko, wenn er es bei der Vertragsgestaltung zu Lasten des Arbeitnehmers „übertreibt“. Das Gericht wird im Streitfall die Klausel nicht auf das gerade noch zulässige Maß der Benachteiligung „herunterbrechen“ und mit diesem Inhalt aufrechterhalten. Eine solche sog. „geltungserhaltende Reduktion“ findet bei Formularverträgen nicht statt.

PRAXIS-TIPP:

Bei Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag ist deshalb höchste Vorsicht geboten! Eine ungeschickte Formulierung oder Darstellungsweise kann zu ihrer Unwirksamkeit führen!

Tarifvertragliche Verfallklauseln

Tarifverträge hingegen sind vom Geltungsbereich der AGB-Kontrolle ausdrücklich ausgenommen (§ 310 Abs. 4 BGB). Es gelten lediglich die

allgemeinen gesetzlichen Grenzen: Auch Tarifverträge dürfen nicht gegen höherrangiges zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (§ 134 BGB) oder den Vertragspartner sittenwidrig benachteiligen (§ 138 BGB). Die Schwelle zur Unwirksamkeit einer Klausel ist somit weit höher gesetzt als im Arbeitsvertrag.

Bei einschlägigen tarifvertraglichen Ausschlussfristen ist die Rechtsprechung deshalb bislang weitaus großzügiger. Das BAG hat in einer älteren Entscheidung betont, dass die Festlegung von Ausschlussfristen im Ermessen der Tarifvertragsparteien stehe, auch extrem kurze Fristen könnten zulässig sein. [115] Und sogar einseitige Ausschlussfristen wurden akzeptiert. [116] Ob sich diese Tendenz im Hinblick auf die europarechtlichen Vorgaben so fortsetzen wird, bleibt jedoch abzuwarten.

Die unterschiedliche Behandlung der Gestaltungsmacht von Arbeitsvertragsparteien einerseits und von Tarifvertragsparteien andererseits erklärt sich mit dem Unterschied der Verhandlungsmacht: Ein einzelner Arbeitnehmer wird oftmals nicht in der Lage sein, einzelne Klauseln des Arbeitsvertrags auszuhandeln. Bei Tarifverhandlungen wird die Arbeitnehmerseite jedoch von einer Gewerkschaft repräsentiert, die eine weitaus höhere Verhandlungsmacht und auch entsprechenden Sachverstand hat, so dass eine Verhandlungsparität unterstellt werden kann. Der Arbeitnehmer ist also weniger schutzbedürftig als bei individuellen Einzelverhandlungen. Es darf deshalb unterstellt werden, dass der Tarifvertrag das Arbeitsverhältnis ausgewogen regelt und auf die beidseitigen Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Rücksicht nimmt.

Diese Vermutung gilt jedenfalls dann, wenn der Tarifvertrag kraft beidseitiger Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien gilt (§ 4 Abs. 1 TVG).

Wenn ein Tarifvertrag mittels einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel oder schlicht aufgrund betrieblicher Übung Anwendung finden soll, ist zu differenzieren: Handelt es sich um den einschlägigen Tarifvertrag, der bei einer Tarifbindung der Parteien gelten würde, [117] und wird dieser im Ganzen angewendet, wird von der Rechtsprechung ebenfalls keine AGB-Kontrolle durchgeführt. Wird hingegen auf einen orts- oder branchenfremden Tarifvertrag verwiesen, so werden die Regelungen einer AGB-Prüfung

unterzogen. Dasselbe gilt, wenn aus einem einschlägigen Tarifvertrag nur einzelne Regelungen herausgegriffen werden. Um eine AGB-Kontrolle zu vermeiden, muss zumindest ein in sich abgeschlossener Teilbereich in den Arbeitsvertrag einbezogen werden (z. B. der gesamte Komplex „Urlaub“). Denn ansonsten kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass ein ausgewogenes Regelwerk vorliegt.

Würde z. B. ein Architekturbüro im Arbeitsvertrag mit einer Sekretärin einen Tarifvertrag zum Friseurhandwerk für anwendbar erklären, so müssten sich die Klauseln am Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen messen lassen.

Einschränkung von Verfallklauseln durch das MiLoG?

Am 16. August 2014 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmern den gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen. Der allgemeine Mindestlohn beträgt derzeit 8,84 Euro. Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn einschränken, sind insoweit unwirksam (§ 3 MiLoG). Es stellt sich deshalb die Frage, ob die Rechtsprechung des BAG zum Verfall oder auch Verzicht auf Urlaubsentgelt hinsichtlich der Mindestlohnhöhe noch haltbar ist. Das BAG hat bereits entschieden, dass der Mindestlohn nicht nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu bezahlen ist, sondern auch dann, wenn das Gesetz eine Entgeltfortzahlung für Arbeitsausfall anordnet, z. B. nach § 11 BUrlG. [118] Da ein Verzicht auf den Mindestlohn nicht zulässig ist, könnte die Rechtsprechung zumindest hinsichtlich des Mindestlohns deshalb künftig anders entscheiden und Verfallklauseln wären nicht mehr geeignet, Urlaubsentgeltansprüche hinsichtlich des Mindestlohns auszuschließen.

Pfändung, Abtretung, Vererbung

Das Urlaubsentgelt ist so wie sonstiges Arbeitseinkommen pfändbar. Die Pfändungsfreigrenzen sind deshalb zu beachten (§§ 850 ff. ZPO). Dementsprechend ist die Urlaubsentgelt auch abtretbar (§ 400 BGB). Auch bei einer Abtretung sind die Pfändungsfreigrenzen zu beachten (§ 394 Satz 1 BGB).

Ist der Arbeitnehmer verstorben und der Arbeitsgeber das Urlaubsentgelt

schuldig geblieben, so geht dieser Anspruch auf die Erben über (§ 1922 BGB).

Gestaltungsmöglichkeiten

Von dem Grundsatz, dass für Zeiten der Arbeitsfreistellung im Rahmen des gesetzlichen Mindesturlaubs auch das Arbeitsentgelt zu bezahlen ist, kann weder durch Arbeitsvertrag noch durch Tarifvertrag zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (§ 13 BUrlG). Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Urlaubsentgelt für den Mindesturlaub ist deshalb unwirksam. Dabei ist es egal, ob ein solcher Verzicht vorab, während eines laufenden Urlaubs oder im Anschluss daran vereinbart wird. Zur Möglichkeit, einen sog. Tatsachenvergleich abzuschließen, siehe Kapitel 2 Ziff. 5.

Die Tarifvertragsparteien haben auch hier einen etwas weiteren Regelungsspielraum als die Arbeitsvertragsparteien. Sie können nämlich eine bestimmte vom Gesetz abweichende Berechnungsweise des Urlaubsentgelts festlegen. Voraussetzung ist, dass die gewählte Methode den zu erwartenden Verdienstausfall durch den Urlaub angemessen abbildet. [119] Werden regelmäßig an die Arbeitsleistung gekoppelte Prämien bezahlt, so müssen diese auch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden. Eine anderslautende tarifvertragliche Regelung wäre unzulässig. Anders als das BUrlG es vorsieht, könnte jedoch z. B. ein reines Lohnausfallprinzip in einem Tarifvertrag vereinbart werden. Dies bedeutet, dass exakt der Arbeitslohn während der urlaubsbedingten Freistellung zu bezahlen ist, den der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsfreistellung verdient hätte (ohne Berücksichtigung des 13-wöchigen Referenzzeitraums). Möglich ist es aber auch, den Referenzzeitraum zu verlängern. Das BAG hat eine Verlängerung auf zwölf Monate für zulässig erachtet. [120]

Rückzahlung zu viel bezahlten Urlaubsentgelts

Im BUrlG ist nur eine spezielle Fallgestaltung geregelt:

Hat der Arbeitgeber zu viel Urlaubsentgelt bezahlt, weil er dem

Arbeitnehmer mehr Urlaub gewährt hat, als er nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG verpflichtet war, so kann er das dafür gezahlte Urlaubsentgelt *nicht* zurückfordern, § 5 Abs. 3 BUrlG (siehe Kapitel 2 Ziff. 2). Das sind die Fälle, in denen der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und er deshalb nach § 5 Abs. 1 BUrlG nur Anspruch auf einen Teilurlaubsanspruch von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses hat. Hat der Arbeitgeber ihm bereits einen längeren Urlaub gewährt, so kann er das dafür zu viel gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückfordern.

Hat der Arbeitgeber hingegen aus anderen Gründen zu viel Urlaubsentgelt bezahlt (etwa weil er diese schlicht falsch berechnet hat), so kommt an sich eine Zurückforderung wegen ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812 BGB) in Betracht. Oftmals wird sich der Arbeitnehmer jedoch auf die sogenannte Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) berufen können. Dies wäre insbesondere dann der Fall, wenn er sie bereits ausgegeben hat und keine vermögenswerten Vorteile mehr vorhanden sind, die auf der Überzahlung beruhen – beispielsweise, weil er sich mit dem Geld einen luxuriöseren Urlaub gegönnt hat.

Allerdings darf sich der Arbeitnehmer nicht auf Entreicherung berufen, wenn er wusste, dass er mehr Urlaubsentgelt erhalten hat, als ihm zusteht (§ 819 Abs. 1 i. V. m. § 818 Abs. 4 BGB). Erforderlich ist eine tatsächliche positive Kenntnis. Eine lediglich fahrlässige Unkenntnis reicht nicht aus. Sofern dem Arbeitnehmer die Überzahlung nicht ins Auge springt, dürfte ihm im Streitfall die positive Kenntnis deshalb nur schwer nachzuweisen sein. Hinzu kommt, dass die Rechtsprechung bei niedrigen und mittleren Einkommensgruppen im Allgemeinen bereits ohne weitere Nachweise des Arbeitnehmers eine Entreicherung annimmt, wenn die Überzahlung 10 % des üblichen Entgelts nicht überschreitet. [121] Soweit der Arbeitnehmer also nur geringfügig zu viel Urlaubsentgelt erhalten hat, wird eine Rückforderung oftmals nicht möglich sein.

Besondere Aufwendungen des Arbeitnehmers im Rahmen der

Urlaubsgestaltung

Das Urlaubsentgelt sichert das Arbeitsentgelt für die urlaubsbedingt ausgefallene Arbeit. Sie ist jedoch keine Kompensation für etwaige Mehraufwendungen, die dem Arbeitnehmer aufgrund besonderer Anweisungen des Arbeitgebers im Rahmen seiner Urlaubsgestaltung entstehen. Für solche Zusatzkosten kann dem Arbeitnehmer ein gesonderter Ausgleichsanspruch zustehen.

Beispiel:

Arbeitgeber A schreibt seinen Mitarbeitern M vor, bei der privaten Nutzung von Mietwagen im Urlaub (oder auch sonst) eine bestimmte konzerneigene Firma zu bevorzugen. Ist der Mietwagen in der gewünschten Kategorie teurer ist als beim Konkurrenten, kommt ein Erstattungsanspruch des M hinsichtlich der Mehrkosten in Betracht.

Da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch hinsichtlich der Urlaubsgestaltung in aller Regel keine Vorschriften machen darf, wird ein solcher Erstattungsanspruch nur selten vorkommen. Es ist normalerweise allein Sache des Arbeitnehmers, wie er seinen Urlaub verbringt und welche Aufwendungen er hierfür tätigt. In besonderen Fällen kann es jedoch vorkommen, dass dem Arbeitnehmer durch besondere Vorgaben höhere Kosten entstehen: Das BAG hatte im Jahr 1963 über einen Fall zu entscheiden, in dem es einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst untersagt war, Urlaubsreisen zwischen Berlin und Westdeutschland auf dem Landweg zu unternehmen. [122] Hierdurch sind dem Arbeitnehmer höhere Reisekosten entstanden, die sein Arbeitgeber als Aufwendungsersatz (§ 670 BGB) erstatten musste. Zu ersetzen sind aber nur diejenigen Kosten, die der Arbeitnehmer nach den Umständen des Einzelfalles für erforderlich halten durfte. Im Übrigen vergleiche hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 2 Ziff. 3).

---

100 BAG, Urteil vom 30. Juli 1975, Az.: 5 AZR 342/74, AP § 11 BUrlG Nr. 12

101 BAG, Urteil vom 10. Dezember 2013, Az.: 9 AZR 279/12, AP § 11 BUrlG Nr. 71

102 BAG, Urteil vom 24. November 1992, Az.: 9 AZR 564/91, NZA 1993,750

103 BAG, Urteil vom 11. April 2000, Az.: 9 AZR 266/99, NZA 2001,153

104 BAG, Urteil vom 22. Juni 1956, Az.: 1 AZR 116/54, BeckRS 1956, 102331

105 BAG, Urteil vom 21. Januar 1989, Az.: 8 AZR 404/87, AP § 47 BAT Nr. 13

106 BAG, Urteil vom 27. Juli 1956, Az.: 1 AZR 436/55, NJW 1956, 1533

107 BAG, Urteil vom 9. November 1999, Az.: 9 AZR 771/98, NZA 2000, 1335

108 BAG, Urteil vom 9. November 1999, AZ.: 9 AZR 771/98, AP § 11 BUrlG Nr. 47

109 BAG, Urteil vom 19. Juni 2012, Az.: 9 AZR 712/10, NJW 2012, 3258

110 BAG, Urteil vom 22. Januar 2002, Az.: 9 AZR 601/00, NZA 2002, 1041

111 BAG, Urteil vom 28. September 2005, Az.: 5 AZR 52/05, NZA 2006,149

112 BAG, Urteil vom 29. November 1995, Az.: 5 AZR 447/94, NJW 1996, 2117

113 BAG, Urteil vom 31. August 2005, Az.: 5 AZR 545/04, NZA 2006, 324/326

114 BAG, Urteil vom 31. August 2005, Az.: 5 AZR 545/04, NZA 2006, 324/326

115 BAG, Urteil vom 16. November 1965, Az.: 1 AZR 160/65, AP § 4 TVG Ausschlussklausel Nr. 30

116 BAG, Urteil vom 4. Dezember 1997, Az.: 2 AZR 809/96, NZA 1998, 431

117 BAG, Urteil vom 13. Dezember 2007, Az.: 6 AUR 222/07, NZA 2008, 478

118 BAG, Urteil vom 29. Juni 2016, Az.: 5 AZR 716/15, AP § 1 MiLoG Nr. 2

119 BAG, Urteil vom 15. Dezember 2009, Az.: 9 AZR 887/08, BeckRS 2010,67193

120 BAG, Urteil vom 3. Dezember 2002, Az.: 9 AZR 535/01, AP § 11 BUrlG Nr. 57

121 BAG, Urteil vom 12. Januar 1994, Az.: 5 AZR 597/92, NZA 1994, 658, m. w. N.

122 BAG, Urteil vom 1. Februar 1963, Az.: 5 AZR 74/62, NJW 1963, 1221

7. Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld stellt eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers dar, die über die Urlaubsentgelt hinausgeht. Einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld gibt es nicht.

Anspruch

Ein solcher Anspruch kann sich nur aufgrund einer besonderen Vereinbarung ergeben. Diese kann sich in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Einzelarbeitsvertrag finden. Ein Anspruch kann aber auch aufgrund einer betrieblichen Übung oder einer Gesamtzusage (etwa einem Aushang am schwarzen Brett) bestehen.

Da es sich um eine übergesetzliche Leistung handelt, gelten die Einschränkungen des BUrlG nicht. Die Vertragsparteien können die Voraussetzungen, wann Urlaubsgeld gewährt wird, prinzipiell frei regeln. Dabei sind sie jedoch selbstverständlich an die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechts gebunden. Prinzipiell sind der Grundsatz der Gleichbehandlung und die Diskriminierungsverbote zu beachten. So dürfen etwa Teilzeitbeschäftigte nicht vom Urlaubsgeld ausgeschlossen werden (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Eine Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern [123] wäre ebenso unzulässig wie eine solche nach der Rasse, ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ohne sachlichen Grund (§§ 1, 12, 15 AGG). Bei einem Verstoß gegen eines der sogenannten „verpönten Merkmale“ nach dem AGG kann dem Arbeitnehmer ein Entschädigungsanspruch zustehen (§ 15 AGG). Außerdem haben die zu Unrecht ausgeschlossenen Beschäftigten einen Anspruch auf Gleichbehandlung, also auf entsprechende Nachzahlung der Leistung. Es wäre also demnach problematisch, älteren Arbeitnehmern ein höheres Urlaubsgeld zu gewähren als ihren jüngeren Kollegen. Dass ältere Mitarbeiter ein gesteigertes Erholungsbedürfnis oder gestiegene Ansprüche bei der Urlaubsgestaltung hätten, kann als sachlicher Grund für eine unterschiedliche Höhe des Urlaubsgeldes kaum überzeugen. Das BAG hat die Staffelung der Urlaubsdauer nach Lebensalter im TVöD a. F. als altersdiskriminierend

angesehen. [124] Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitsrecht besagt, dass Arbeitgeber, sofern sie Leistungen oder Vergünstigungen kollektiv, also nach einer bestimmten Regel, gewähren, von diesen einzelne Arbeitnehmer nicht aus unsachlichen, willkürlichen Gründen ausschließen dürfen. Auch eine unsachliche, willkürliche Gruppenbildung wäre schon problematisch. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist dabei nicht auf die im AGG aufgeführten Merkmale beschränkt. Auch eine andere unsachliche Differenzierung führt zu einem Anspruch des zu Unrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmers.

Beispiel:

Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt vor, wenn ein Arbeitgeber nur denjenigen Arbeitnehmern ein Urlaubsgeld verspricht, die in seiner Heimatgemeinde wohnen, weil er dort demnächst für den Stadtrat kandidiert.

Außerdem ist der Arbeitgeber – soweit es sich um Regelungen in einem Formularvertrag handelt – an die gesetzlichen Vorgaben über Allgemeine Geschäftsbedingungen gebunden, wenn er nicht die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel riskieren möchte.

Zulässig ist es jedoch beispielsweise, die Gewährung von Urlaubsgeld von einer bestimmten Wartezeit abhängig zu machen. [125] Denkbar ist auch eine Regelung, wonach nur Arbeitnehmer, die zu einem bestimmten Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, das Urlaubsgeld erhalten. [126] Dem Arbeitgeber steht es auch frei, das Urlaubsgeld von einer bestimmten Arbeitsleistung im Urlaubsjahr abhängig zu machen. Je nachdem, ob mit dem Urlaubsgeld die Betriebstreue honoriert werden soll oder dieses zumindest auch Entgeltcharakter hat, gelten unterschiedliche Anforderungen an die konkrete Ausgestaltung der Klauseln.

Für Regelungen in Tarifverträgen gilt prinzipiell dasselbe wie bereits oben zu den Verfallklauseln beim Urlaubsentgelt aufgeführt wurde: Den Tarifvertragsparteien steht ein weiterer Gestaltungsspielraum zu, als den Arbeitsvertragsparteien. [127] An höherrangiges Recht und Gesetz sind jedoch

selbstverständlich auch die Tarifvertragsparteien gebunden. Insbesondere bei der Vereinbarung von Stichtags- und Rückzahlungsklauseln ist die grundrechtlich geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 GG) zu beachten. Deshalb darf auch in Tarifverträgen keine unangemessen lange Bindungsdauer zulasten des Arbeitnehmers vereinbart werden. [128]

Zulässig ist es beispielsweise, in einem Tarifvertrag Zeiten unbezahlter Arbeitsbefreiung anspruchsmindernd beim Urlaubsgeld zu berücksichtigen. Von einer solchen Vereinbarung wären dann auch streikbedingte Ausfalltage umfasst. [129]

Wird das Urlaubsgeld akzessorisch an die Gewährung von konkreten Urlaubstagen geknüpft, so tritt bei einem Verfall des Arbeitsfreistellungsanspruchs auch ein Verfall des Anspruchs auf Urlaubsgeld ein. [130]

Ob ein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht, ist also stets anhand der Umstände des konkreten Einzelfalles zu prüfen.

Rückzahlung, Kürzung, Wegfall

Streitigkeiten können sich nicht nur an der Frage, ob ein Bezugsrecht des Arbeitnehmers besteht, entzünden, sondern auch ob evtl. ein Rückzahlungsanspruch entsteht, weil die Bezugsberechtigung weggefallen ist, oder ob der Arbeitgeber die Leistung in der Zukunft einstellen darf. Ohne entsprechenden Vorbehalt ist dies nämlich nicht der Fall. Was bei der konkreten Ausgestaltung im Arbeitsvertrag zu beachten ist, um kostspielige Überraschungen zu vermeiden, ist in Kapitel 7 Ziff. 2 im Einzelnen dargestellt.

Fälligkeit

Die Fälligkeit des Urlaubsgeldes richtet sich nach der zugrundeliegenden Vereinbarung. Oftmals wird das Urlaubsgeld einmalig im Jahr zusammen mit dem Juni- oder Juligehalt ausbezahlt. Wird keine konkrete Abrede getroffen, so wäre es wohl analog § 11 Abs. 2 BUrlG vor dem Antritt des Urlaubs fällig. Dasselbe gilt, wenn das Urlaubsgeld zusammen mit dem Urlaubsentgelt ausgezahlt werden soll.

Verjährung, Verfall

Der Anspruch auf Urlaubgeld verjährt wie der auf Urlaubsentgelt innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB), beginnend mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch fällig geworden ist (§ 199 BGB).

Das Urlaubsgeld unterliegt wie das Urlaubsentgelt auch tarifvertraglichen oder einzelvertraglichen Ausschlussfristen (siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 6).

Pfändung, Abtretung, Vererbung

Urlaubsgeld ist nicht pfändbar, soweit es den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt (§ 850a Nr. 2 ZPO). Das Urlaubsgeld ist somit auch nicht abtretbar (§ 400 BGB).

Dieses Pfändungs- und Abtretungsverbot gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer (z. B. von öffentlicher Stelle) den Gegenwert der Forderung bereits vorher erhalten hat. Der Anspruch kann deshalb auf die Bundesagentur für Arbeit übergehen, wenn diese dem Arbeitnehmer Insolvenzgeld für Urlaub gezahlt hat, den der Arbeitnehmer bereits vor Insolvenzeröffnung über das Vermögen seines Arbeitgebers erhalten hat. [131] Denn Urlaubsgeld wird im Rahmen des Insolvenzgeldes als Teil des Urlaubsentgelts behandelt.

Verstirbt der Arbeitnehmer, ohne zuvor sein Urlaubsgeld erhalten zu haben, geht der Anspruch auf die Erben über (§ 1922 BGB).

Mitbestimmung des Betriebsrats

Entscheidet sich der Arbeitgeber, seinen Beschäftigten kollektiv ein Urlaubsgeld zu gewähren, so besteht, soweit im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Möchte der Arbeitgeber nur einzelnen Mitarbeitern ein Urlaubsgeld bezahlen, so fehlt es in der Regel an einem kollektiven Tatbestand und es besteht auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dieses setzt eine kollektive Regelung für die gesamte oder zumindest Teile der Belegschaft voraus. Insbesondere in letzterem Fall kann die Abgrenzung

bisweilen schwierig sein.

Existieren bereits tarifvertragliche Regelungen zum Urlaubsgeld, so ist der Grundsatz des sog. Tarifvorrangs zu beachten:

Ein Mitbestimmungsrecht und damit einhergehend die Kompetenz zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung bestehen nur dann, wenn nicht bereits im einschlägigen Tarifvertrag eine abschließende Regelung zum Urlaubsrecht bzw. Urlaubsgeld besteht. Insoweit dürfen die Betriebsparteien nicht in „Konkurrenz“ zu den Tarifvertragsparteien treten. Dem Arbeitgeber ist es aber unbenommen, ein übertarifliches Urlaubsgeld zu gewähren. Diesbezüglich besteht dann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. [132]

! WICHTIG:

Dabei steht dem Betriebsrat *kein* erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung darüber zu, ob überhaupt ein Urlaubsgeld bezahlt werden soll. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich lediglich auf die Verteilungsgrundsätze und Regelungen zum Bezug des Urlaubsgeldes, also das „Wie“. Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle.

Missachtet der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, so kann er sich bei einer Rechtsstreitigkeit mit einem Arbeitnehmer (beispielsweise über eine Anrechnung oder einen Widerruf) auch nicht auf die fragliche Regelung berufen. [133]

Soweit keine feste Laufzeit der Betriebsvereinbarung vereinbart ist, kann der Arbeitgeber diese jederzeit unter Einhaltung der vereinbarten Frist (oder bei Fehlen einer solchen mit einer dreimonatigen Frist, § 77 Abs. 5 BetrVG) kündigen, ohne eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung befürchten zu müssen, wenn er die Leistung insgesamt einstellen will: § 77 Abs. 6 BetrVG bestimmt zwar, dass nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter gelten,

bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Diese Nachwirkung gilt jedoch dann nicht, wenn der Arbeitgeber beschließt, künftig gar kein Urlaubsgeld mehr zu bezahlen. Denn bezüglich der Entscheidung, ob überhaupt ein Urlaubsgeld gewährt wird, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Somit besteht auch kein Anlass für eine Nachwirkung. [134]

Die Betriebsvereinbarung wirkt jedoch trotz Kündigung nach, wenn der Arbeitgeber lediglich die Art der Verteilung neu regeln will.

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeitragsrecht

Das Urlaubsgeld ist steuerpflichtiger Arbeitslohn und als so genannter „sonstiger Bezug“ im Sinne von § 39b EStG zu versteuern. Es besteht jedoch die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG. Außerdem ist das Urlaubsgeld sozialversicherungsbeitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV.

---

123 BAG, Urteil vom 28. Mai 1996, Az.: 3 AZR 752/95, AP § 1 TVG Tarifverträge Metallindustrie Nr. 143

124 BAG, Urteil vom 20. März 2012, Az.: 9 AZR 529/10, NJW 2012, 3465

125 BAG, Urteil vom 24. Oktober 1995, Az.: 9 AZR 128/94, NZA 1996,774

126 BAG, Urteil vom 22. Juli 2014, Az.: 9 AZR 981/12, NZA 2014, 1136

127 BAG, Urteil vom 13. November 2013, Az.: 10 AZR 848/12, NZA 2014, 1466

128 BAG, Urteil vom 4. September 1985, Az.: 5 AZR 655/84, NJW 1975,278

129 BAG, Urteil vom 13. Februar 2007, Az.: 9 AZR 374/06, NZA 2007, 573

130 BAG, Urteil vom 20. April 2012, Az.: 9 AZR 504/10, NZA 2012, 982

131 BAG, Urteil 11. Januar 1990, Az.: 8 AZR 440/88, DB 1990, 2377

132 BAG, Urteil vom 9. Februar 1989, Az.: 8 AZR 310/87, NZA 1989, 765; BAG, Urteil vom 3. Dezember 1991, Az.: GS 2/90, NZA 1992, 749

133 BAG, Urteil vom 3. Dezember 1991, Az.: GS 2/90, NZA 1992, 749

134 BAG, Urteil vom 9. Februar 1989, Az.: 8 AZR 310/87, NZA 1989, 765

8. Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Zeiten, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, werden nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn sie durch ein ärztliches Attest nachgewiesen sind (§ 9 BUrlG). Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation teilnimmt, soweit er einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat (§ 10 BUrlG). § 9 EFZG stellt die Teilnahme an einer solchen Maßnahme in weiten Teilen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleich.

Betroffener Personenkreis

Die Anrechnungsvorschriften gelten prinzipiell für den in Kapitel 2 Ziff. 1 genannten Personenkreis, also an sich auch für arbeitnehmerähnliche Personen. Da letztere jedoch nach dem EFZG keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit haben, führen die Anrechnungsverbote der §§ 9, 10 BUrlG nur dazu, dass der Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt genommen werden kann. Eine zusätzliche finanzielle Belastung für den Auftraggeber – etwa dass er zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet wäre – ergibt sich aus den Anrechnungsvorschriften bei arbeitnehmerähnlichen Personen nicht. Allerdings könnte sich eine finanzielle Belastung aus einer individuellen Vereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

„Echter Erholungsurlaub“ (Urlaubsbegriff)

Die Anrechnungsverbote der §§ 9 und 10 BUrlG gelten nur für den Erholungsurlaub. Auf andere Freistellungszeiten ist dieser Gedanke nicht ohne Weiteres übertragbar. So können Krankheitszeiten oder Rehabilitationsmaßnahmen durchaus auf Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs angerechnet werden. Dieser wird dadurch nicht verlängert. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall auch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da die Ursache für den Vergütungsausfall nicht die Krankheit, sondern der Sonderurlaub ist.

! WICHTIG:

Auf einen „echten“ Erholungsurlaub dürfen hingegen weder nachgewiesene Krankheitszeiten noch Zeiten der Teilnahme an den genannten Maßnahmen angerechnet werden. Dies gilt auch dann, wenn sie in einen einheitlich festgesetzten Betriebsurlaub fallen. Auch dann muss entsprechend Urlaub nachgewährt werden. [135] Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf zurückziehen, dass Urlaub nur in den Betriebsferien genommen werden darf.

Die landesrechtlichen Vorschriften über den Bildungsurlaub enthalten zum Teil ebenfalls Anrechnungsverbote, wenn der Arbeitnehmer während des Bildungsurlaubs erkrankt (vgl. zum Bildungsurlaub Kapitel 8 Ziff. 7).

Kein Wiedereingliederungsverhältnis

Schon begrifflich kann während eines Wiedereingliederungsverhältnisses nach § 74 SGB V kein Erholungsurlaub erteilt werden. Denn der Arbeitnehmer ist arbeitsunfähig und kann seine bisherige Tätigkeit nur teilweise verrichten. [136] Zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf freiwilliger Basis ein Wiedereingliederungsverhältnis eingehen. [137] Der Arbeitnehmer erfüllt hier nicht seine vertragliche Arbeitspflicht, auch nicht teilweise, sondern die Arbeit ist eine Art Rehabilitationsmaßnahme. Da der Arbeitnehmer nach wie vor als arbeitsunfähig gilt und deshalb ohnehin von seiner Arbeitspflicht befreit ist, kann in diesem Zeitraum auch kein Urlaub gewährt werden. Das Arbeitsverhältnis ruht während der Wiedereingliederung. In dieser Zeit können aber durchaus Urlaubsansprüche auflaufen. Denn es reicht aus, dass in rechtlicher Hinsicht ein Arbeitsverhältnis besteht.

Kann der Arbeitnehmer seinen Mindesturlaub krankheitsbedingt nicht mehr im laufenden Urlaubsjahr nehmen, so ist er bis zum 31. März des nächsten oder gegebenenfalls sogar des übernächsten Kalenderjahrs zu übertragen (zur längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit siehe Kapitel 2 Ziff. 4). Im Wiedereingliederungsverhältnis stellt sich also die Frage nach einer

Anrechenbarkeit von Urlaubsansprüchen wegen Erkrankung gar nicht. Denn Urlaub und Krankheit treffen nicht aufeinander.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Begriff der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach dem Bundesurlaubsgesetz entspricht dem im Entgeltfortzahlungsgesetz.

Begriff

Eine Krankheit ist ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der einer Heilbehandlung bedarf. [138] Allerdings ist nicht jede Krankheit relevant. Entscheidend ist, dass die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit führt. Arbeitsunfähig ist ein Arbeitnehmer nur dann, wenn er die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann. Dabei reicht es aus, dass die Weiterarbeit die Krankheit verschlimmern oder eine Heilung verzögern oder gar verhindern würde. [139] Ob eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist also abhängig von der ausgeübten Tätigkeit zu beurteilen.

Beispiel:

Eine Fußverletzung kann bei einem Maurer zur Arbeitsunfähigkeit führen, bei einer Schreibkraft jedoch nicht unbedingt. Der Arzt muss deshalb vor Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Arbeitnehmer nach seiner ausgeübten Tätigkeit befragen. Denn sonst kann er gar nicht beurteilen, ob eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Dabei kommt es nicht nur auf den aktuellen Arbeitsplatz an. Maßgeblich ist vielmehr, welche Tätigkeiten der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) zuweisen kann. Der Arbeitgeber muss auf den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen und ist gegebenenfalls sogar verpflichtet, ihm eine andere Tätigkeit zuzuweisen, wenn er seine bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht weiter ausüben kann. Die neue Tätigkeit muss sich jedoch ebenfalls im Rahmen der

vertraglichen Vereinbarung halten.

Beispiel:

Eine Krankenschwester, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in Nachtschicht tätig werden kann, darf künftig nur noch in Tagschichten eingeteilt werden. [140]

Dennoch geht die herrschende Meinung [141] und Rechtsprechung bislang noch von einem „Alles-oder-nichts-Prinzip“ bei der Arbeitsfähigkeit aus: Es gibt demnach keine „Teilarbeitsunfähigkeit“, jedenfalls nicht in quantitativer Hinsicht. Kann der Arbeitnehmer seine volle Arbeitsleistung nicht erbringen, so ist er arbeitsunfähig. Eine andere Frage ist es, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz zuweisen kann, den dieser trotz seiner gesundheitlichen Einschränkung noch ausfüllen kann. Die Abgrenzung kann in der Praxis schwierig sein, zumal sich auch in der Rechtsprechung noch keine klaren Konturen herausgebildet haben.

Anders als beim Entgeltfortzahlungsanspruch wegen Krankheit nach dem EFZG ist es *für die Anrechnung* von Urlaub irrelevant, ob die Erkrankung vom Arbeitnehmer verschuldet wurde oder nicht. Handelt es sich um eine vom Arbeitnehmer verschuldete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, hat er jedoch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG. Allerdings geht die Rechtsprechung nur selten von einem Verschulden aus. Dieses ist dem Arbeitnehmer nur dann vorzuwerfen, wenn ein grober Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten vorliegt. Man kann also von einem „Verschulden gegen sich selbst“ sprechen. Nur, wenn der Arbeitnehmer besonders leichtfertig, grob fahrlässig oder gar vorsätzlich gehandelt hat, verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. In der Regel ist das der Fall bei grob verkehrswidrigem Verhalten im Straßenverkehr, [142] oder bei Unfällen, die auf Alkoholmissbrauch zurückgehen. Bei Sportunfällen hingegen ist das BAG recht großzügig. Weder Amateurboxen [143] noch Drachenfliegen [144] oder Motorradfahren [145] stellen nach Ansicht der Richter besonders gefährliche Sportarten dar, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung per se

ausschließen, wenn es zu Verletzungen kommt. Solange der Sportler nicht in besonders grober Weise und leichtsinnig gegen anerkannte Regeln des Sports verstößt, behält er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. [146]

Ist einem Arbeitnehmer jedoch ein „Verschulden gegen sich selbst“ vorzuwerfen, so steht ihm nach dem EFZG kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu. Befindet er sich gerade im Urlaub, wird die Zeit der Arbeitsunfähigkeit trotzdem nicht auf den Urlaub angerechnet. Er erhält dann an sich weder nach dem BUrlG noch nach dem EFZG ein Entgelt. Der Arbeitnehmer könnte in einem solchen Fall auf die Vorlage des Nachweises nach § 9 BUrlG verzichten. Dann werden ihm die Tage der Arbeitsunfähigkeit zwar auf den Urlaub angerechnet, aber er erhält zumindest Entgeltfortzahlung nach § 11 BUrlG. Sein Urlaubsanspruch ist dann aber auch in entsprechender Höhe erfüllt. Er hat dann keinen Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub.

Nachweis

Nicht auf den Urlaub angerechnet werden lediglich solche Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, die durch ein ärztliches Attest nachgewiesen sind. Ohne Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, dass der Urlaub für die Zeit seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit in einem anderen Zeitraum nachgewährt wird.

Je nachdem, ob der Arbeitnehmer im In- oder Ausland erkrankt, gelten unterschiedliche rechtliche Vorgaben für die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung:

Nachweis bei Erkrankung und Attest im Inland

Für gesetzlich Versicherte erlässt der Gemeinsame Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkassen (§ 92 Abs. 1 Nr. 7 SGB V) Richtlinien zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit. Am 24. Dezember 2016 ist die letzte Neufassung in Kraft getreten. [147] Der Arzt hat hiernach eine objektive Bewertung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers vorzunehmen. Er muss, um eine Arbeitsunfähigkeit überhaupt beurteilen zu können, den

Patienten über seine ausgeübte Tätigkeit befragen. Ist er der Ansicht, dass eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist sie auf dem dafür vorgesehenen Vordruck zu bescheinigen. Vertragsärzte der kassenärztlichen Vereinigung sind an diese Richtlinien prinzipiell gebunden.

Dem Arbeitnehmer steht es jedoch frei, jeden anderen approbierten Arzt aufzusuchen. Auch das Attest dieser Ärzte reicht als Nachweis prinzipiell aus, soweit die Prinzipien der AUB-Richtlinien beachtet werden, also insbesondere erkennbar zwischen Krankheit als solcher und Arbeitsunfähigkeit unterscheiden. Dasselbe gilt für privat versicherte Arbeitnehmer.

Bezweifelt der Arbeitgeber die Richtigkeit des Attests, so hat er die Möglichkeit, eine gutachterliche Stellungnahme des medizinischen Dienstes der Krankenkassen zu beantragen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V). Allerdings kann die Krankenkasse auf eine Begutachtung verzichten, wenn sich nach ihrer Ansicht die Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den ihr vorliegenden Unterlagen ergibt. Ein Anspruch des Arbeitgebers gegen die Krankenkasse tätig zu werden, besteht nicht. Für privat versicherte Arbeitnehmer existiert keine vergleichbare Kontrollmöglichkeit. Der medizinische Dienst der Krankenkassen ist nur für gesetzlich Versicherte zuständig.

Kommt es zum Streit darüber, ob ein Arbeitnehmer in Wirklichkeit „krank gefeiert hat“, müsste der Arbeitgeber in einem Prozess konkrete Tatsachen darlegen und beweisen, die ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung begründen. Bei einem konkreten Verdacht, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, käme der Einsatz eines Detektivs in Betracht. Wegen des damit verbundenen Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ist jedoch Vorsicht geboten. Kann das Gericht keinen hinreichend konkreten Anlass für den Detektiveinsatz erkennen, so kann dem Arbeitnehmer sogar ein Schadensersatzanspruch zustehen. [148]

In Zusammenhang mit dem Urlaub drängen sich insbesondere dann Zweifel an der Richtigkeit einer AUB auf, wenn dem Arbeitnehmer nur ein kürzerer als beantragter Urlaub gewährt wurde und er sodann für den restlichen Zeitraum ein ärztliches Attest wegen angeblicher Krankheit vorlegt. Allerdings ist die Rechtsprechung hier recht zurückhaltend und nimmt

oftmals dennoch eine hohe Beweiskraft eines vorgelegten ärztlichen Attests an. [149] In einem besonders dreisten Fall war das Gericht jedoch trotz vorgelegter AUB nicht von der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers überzeugt: Der Arbeitnehmer, dem Urlaub vom 11. August bis zum 29. August gewährt worden war, hatte für den Zeitraum vom 1. September bis zum 15. September ein ärztliches Attest vorgelegt. Den Rückflug, der am 29. August vorgesehen war, hatte er jedoch bereits am 28. August auf den 11. September umgebucht. [150] In diesem Fall hat das Gericht mangels Nachweis der Arbeitsunfähigkeit eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers wegen Krankheit abgelehnt.

Der Beweiswert des Attests kann auch erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer einer Nebentätigkeit nachgeht, die mit seiner behaupteten Arbeitsunfähigkeit nicht in Einklang zu bringen ist. [151]

! WICHTIG:

Wird der Arbeitnehmer hingegen lediglich beim Einkaufen oder bei einem leichten Spaziergang gesehen, so ist dies in der Regel nicht geeignet, ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit des Attests zu wecken.

Formale Fehler bei der Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können ebenfalls den Beweiswert einschränken: Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Arbeitsunfähigkeit rückwirkend bescheinigt wird. Der Arzt kann ja oft nicht wissen, wie lange die Beschwerden schon vorhanden sind. Er muss sich auf die Angaben seines Patienten verlassen. Die aktuellen AUB-Richtlinien erlauben deshalb auch maximal eine Rückdatierung von drei Kalendertagen. Wurde noch weiter zurückdatiert (was am Ausstellungsdatum zu erkennen ist), so sind Zweifel am Beweiswert des Attestes angebracht.

Schafft es der Arbeitgeber im Prozess, den Beweiswert des ärztlichen Attests zu erschüttern, so obliegt es dem Arbeitnehmer, die Arbeitsunfähigkeit durch andere Beweismittel zu belegen. Gelingt ihm das nicht, so hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit. Außerdem gilt ein gewährter Urlaub als genommen.

Nachweis bei Erkrankung und Attest im Ausland

Einer im Ausland ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt grundsätzlich der gleiche Beweiswert zu wie der in Deutschland ausgestellten. Allerdings muss aus der Bescheinigung hervorgehen, dass dem Arzt der Unterschied zwischen „Krankheit“ und „Arbeitsunfähigkeit“ bewusst war. Denn schließlich führt nicht jede Krankheit auch zu einer Arbeitsunfähigkeit. Dies dürfte nicht für jeden ausländischen Arzt ohne Weiteres klar sein.

Beispiel:

Ein Attest, das lediglich „Genesungsbedarf“ oder eine „Prellung an der linken Hand“ [152] feststellt, reicht nicht aus.

Im Übrigen gelten jedoch für Krankmeldungen und Atteste aus dem EU-Ausland besondere Regeln: Der EuGH hat entschieden, dass der Arbeitgeber in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht an eine im EU Ausland getroffene ärztliche Feststellung über Eintritt und Dauer der Arbeitsunfähigkeit gebunden ist, sofern er darauf verzichtet, den Arbeitnehmer durch einen Arzt seiner Wahl vor Ort untersuchen zu lassen. [153] Hierzu sei er gemäß Art. 18 Abs. 5 der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 berechtigt. Dementsprechend hat der deutsche Gesetzgeber eine Regelung im EFZG aufgenommen, wonach der Arbeitnehmer bei Beginn einer Arbeitsunfähigkeit im Ausland nicht nur verpflichtet ist, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer, sondern auch seine Adresse am Aufenthaltsort mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG). Denn nur dann besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer am Urlaubsort durch einen Arzt seiner Wahl untersuchen zu lassen. In der Praxis wird der Arbeitgeber von diesem Recht jedoch aus praktischen Gesichtspunkten nur selten Gebrauch machen.

Auch wenn er hiervon absieht, bleibt es ihm unbenommen, auf andere Art zu beweisen, dass der Arbeitnehmer missbräuchlich oder betrügerisch eine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht. Dies hat der EuGH in einer weiteren

Entscheidung anerkannt. [154]

Das heißt also, dass der Arbeitgeber das ärztliche Attest aus dem EU-Ausland prinzipiell anerkennen muss, es sei denn, es enthält keinen hinreichenden Hinweis auf eine konkrete Arbeitsunfähigkeit oder der Arbeitgeber kann nachweisen, dass der Arbeitnehmer missbräuchlich oder betrügerisch gehandelt hat. Es genügt hier also (anders als beim deutschen Attest) nicht, den Beweiswert des ärztlichen Attestes lediglich durch Anzeichen zu erschüttern. Der Beweiswert des im EU-Ausland ausgestellten ärztlichen Attestes ist also höher als der des im deutschen Inland ausgestellten!

Allerdings darf das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung entscheiden, ob eine Behauptung für wahr oder unwahr zu halten ist (§ 286 Abs. 1 ZPO). Deshalb wird das Gericht im konkreten Einzelfall den gesamten Sachverhalt entsprechend würdigen.

Beispiel:

Die Arbeitnehmerin G hat für die Zeit vom 11. bis zum 31. Juli 1998 Urlaub erhalten. Zeitgleich hat ihr Ehemann Urlaub genommen, der beim selben Arbeitgeber beschäftigt war. Beide sind sodann mit dem Pkw gemeinsam nach Griechenland gereist. Anfang August teilte der Ehemann dem Arbeitgeber telefonisch mit, dass seine Ehefrau unter Kreislaufproblemen leide. Am 23. Juli hatte ein Pathologe (!) der Ehefrau Arbeitsunfähigkeit vom 23. Juli bis zum 15. August bescheinigt. Am 17. August bestätigte er mit weiterem Schriftstück, dass Frau G „unter Hüftschmerzen leidet und Genesung vom 17. August bis einschließlich zum 4. September 1998 benötigt“. Der Arbeitgeber hat die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit verweigert.

Das LAG Düsseldorf hat die Klage der Frau G auf Entgeltfortzahlung abgewiesen, weil sie keinen hinreichenden Beweis für die behauptete krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorgelegt habe. Die Bescheinigungen des Pathologen hat es nicht als ausreichenden Beweis anerkannt. [155]

Vorlagefrist

Nach dem EFZG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, bei einer länger als drei Kalendertage andauernden Erkrankung ein Attest spätestens am darauf folgenden Werktag vorzulegen (§ 5 Abs. 1 EFZG). Versäumt der Arbeitnehmer die fristgerechte Vorlage, so liegt eine Pflichtverletzung vor, die abgemahnt werden kann. Außerdem kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, solange der Arbeitnehmer die Bescheinigung nicht vorlegt (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Das BUrlG sieht prinzipiell zwar keine Frist zur Vorlage des Attests vor. Der Arbeitgeber hat jedoch auch dann, wenn die Erkrankung während des Urlaubs auftritt, solange das Attest fehlt, ein Leistungsverweigerungsrecht. Dieses erlischt, und zwar rückwirkend, sobald der Arbeitnehmer das Attest vorliegt. Der Arbeitgeber hat dann das Entgelt nachzubezahlen.

Allerdings wird ein ordnungsgemäß handelnder Arzt ein Attest weder zurückdatieren noch für einen länger als drei Tage zurückliegenden Zeitraum Arbeitsunfähigkeit bescheinigen (vgl. oben). Es liegt deshalb im eigenen Interesse des Arbeitnehmers, das Attest möglichst zeitnah zu besorgen und auch dem Arbeitgeber zu übergeben.

Was die Anrechnung auf den Urlaub anbelangt, darf der Arbeitnehmer die Vorlage des Attestes ebenfalls nicht zu lange hinauszögern. Denn sonst kann sein Anspruch auf Nachgewährung von Urlaub nach den allgemeinen Regeln verfallen. Problematisch wird es, sobald das Urlaubsjahr vorbei ist und sich die Frage einer Übertragung ins nächste Urlaubsjahr stellt. Denn diese erfolgt nur unter bestimmten Voraussetzungen (siehe Kapitel 2 Ziff. 4).

Außerdem kann in einem Tarifvertrag bestimmt sein, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung „unverzüglich“, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, vorzulegen ist. Geschieht dies nicht, so wird die Zeit der Erkrankung auf den Urlaub angerechnet. Das BAG hat eine solche Regelung auch für den gesetzlichen Mindesturlaub für zulässig gehalten. [156]

Sonstige Meldepflichten des Arbeitnehmers

Hält sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs im Ausland auf, hat er

nicht nur seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit schnellstmöglich mitzuteilen, vielmehr muss er, sofern er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Dasselbe gilt, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als zunächst angezeigt andauert. Nur in Deutschland informieren die Ärzte im Allgemeinen die Krankenkassen von sich aus. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung enthält in der Regel einen Vermerk darüber, ob die Meldung an die Krankenkasse erfolgt ist (§ 5 Abs. 1 Satz 5 EFZG). Im Zweifel sollte der Arbeitnehmer jedoch nachfragen und sich gegebenenfalls selbst darum kümmern.

Hält sich der Arbeitnehmer jedoch im Ausland auf und lässt sich die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt vor Ort bestätigen, so muss er sich selbst darum kümmern und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an seine Krankenkasse senden. Die Krankenkassen können sodann aufgrund etwaiger zwischenstaatlicher Sozialversicherungsabkommen eine ärztliche Begutachtung zur Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers veranlassen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, dass der Arbeitnehmer seine Anzeige- und Mitteilungspflicht auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Informationen, wie sich der Arbeitnehmer im Krankheitsfall konkret verhalten muss, um einen Anspruchsverlust zu vermeiden, finden sich zu den jeweiligen Ländern unter www.dvka.de.

Unterbleibt die Mitteilung an die Krankenkasse, kann sich dies negativ auf einen eventuellen Krankengeldanspruch des Arbeitnehmers auswirken (§ 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V).

Kehrt der Arbeitnehmer aus dem Ausland zurück, so hat er außerdem sowohl seinem Arbeitgeber als auch seiner Krankenkasse die Rückkehr unverzüglich anzuzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG).

Neufestsetzung des Urlaubs

Hat der Arbeitnehmer eine Erkrankung während des Urlaubs ordnungsgemäß nachgewiesen, so werden die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet. Dies gilt nicht nur für den

gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch – soweit die Parteien insoweit keine andere Regelung getroffen haben – für einen etwaigen einzel- oder tarifvertraglichen Mehrurlaub.

Das bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern darf. Ein Selbstbeurlaubungsrecht steht dem Arbeitnehmer nicht zu. Vielmehr muss der Arbeitgeber den Urlaub neu erteilen.

Umstritten ist, ob dem Arbeitnehmer ein Recht auf Verlegung des gesamten Urlaubs zusteht, wenn er bereits vor Beginn des Urlaubs erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit auch einige Tage des bereits erteilten Urlaubs betrifft. Teilweise wird vertreten, dass der Arbeitgeber hier nur den Anteil, auf den die Arbeitsunfähigkeit entfällt, neu festsetzen muss. Der übrige Urlaub soll von der Krankheit unberührt bleiben. [157] Diese Ansicht steht im Einklang mit dem Wortlaut des § 9 BUrlG. Gute Argumente dürfte der Arbeitnehmer jedoch dann haben, wenn die verbleibende Urlaubsdauer weniger als zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfasst und auch zuvor noch kein entsprechend langer Urlaub genommen werden konnte. Dieser Gesichtspunkt darf bei der Neufestsetzung des Urlaubs nicht außer Betracht bleiben. [158] In der Praxis dürfte diese Frage jedoch keine besonders große Rolle spielen. Die Arbeitsvertragsparteien werden hier in aller Regel eine einvernehmliche Lösung finden. Gerichte müssen sich, soweit ersichtlich, mit dieser Thematik nicht allzu häufig auseinandersetzen.

Übertragungszeitraum

Ist der Arbeitnehmer so lange krank, dass er seinen Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr nicht mehr realisieren kann, stellt sich die Frage der Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr. Das BUrlG sieht an sich nur eine dreimonatige Übertragungsfrist auf das nächste Kalenderjahr (also bis zum 31. März des Folgejahres) vor (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Der EuGH hat jedoch entschieden, dass diese kurze Übertragungsfrist nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 EG steht und eine verlängerte Übertragungsfrist von 15 Monaten gelten muss, [159] wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt nicht in der Lage war, seinen Urlaub fristgerecht zu nehmen. Wegen der Einzelheiten der Übertragung von Urlaub bei Krankheit siehe Kapitel 2 Ziff.

4.

Abdingbarkeit

Die Tarifvertragsparteien können Modalitäten des Nachweises von Arbeitsunfähigkeit regeln. Das BAG hat es für zulässig erachtet, vom Arbeitnehmer die Vorlage des ärztlichen Attestes „unverzüglich“ zu verlangen, wenn er eine Anrechnung von Krankheitstagen auf seinen Urlaub vermeiden möchte. [160] Allerdings läuft dies letztlich auf eine Beschränkung des gesetzlichen Mindesturlaubs hinaus. Es ist deshalb durchaus fraglich, ob diese Rechtsprechung im Hinblick auf Art. 7 der RL 2003/88/EG für den gesetzlichen Mindesturlaub aufrechterhalten werden kann. Soweit es sich um tarifvertraglichen Mehrurlaub handelt, ist die Regelung freilich unbedenklich, denn insoweit sind die Tarifvertragsparteien nicht an die Vorgaben zum gesetzlichen Mindesturlaub gebunden.

Durch Individualarbeitsvertrag kann von der Bestimmung des § 9 BUrlG, was den gesetzlichen Mindesturlaub anbelangt, zulasten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).

Regelungen, die die Rechtsstellung des Arbeitnehmers verbessern, sind jedoch nach allgemeinen Grundsätzen ohne Weiteres möglich.

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

Auch Zeiten für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach dem EFZG besteht (§ 10 BUrlG). Im allgemeinen Sprachgebrauch sind dies die klassischen Kuren. Eine Anrechnung auf den Urlaub unterbleibt, wenn ein öffentlich-rechtlicher Sozialleistungsträger die Maßnahme nach § 9 EFZG vor Beginn der Kur gebilligt hat. Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert oder rentenversichert, so tritt an die Stelle der Bewilligung durch den Sozialleistungsträger eine ärztliche Verordnung.

Im Rahmen der Urlaubsanrechnung ist es irrelevant, ob der Arbeitnehmer selbst die Kur finanziert oder seine Krankenkasse.

Liegt eine solch privilegierte Maßnahme nach § 9 EFZG vor und hat der Arbeitnehmer auch noch nicht den Sechs-Wochen-Zeitraum des § 1 Abs. 1 EFZG überschritten, so erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach dem EFZG für die Dauer der Maßnahme. Die Teilnahme wird einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit gleichgestellt.

Die Maßnahme darf dann nicht auf den gesetzlichen Erholungsurlaub angerechnet werden. Der Arbeitgeber dürfte für diesen Zeitraum gar keinen Urlaub erteilen, selbst wenn dies der Arbeitnehmer wünschen würde, etwa weil er keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG hat. Dies wäre dann der Fall, wenn der Sechs-Wochen-Zeitraum des § 1 EFZG bereits abgelaufen ist.

Fehlt es hingegen an der Bewilligung oder Verordnung, muss der Arbeitnehmer für die Teilnahme regulären Erholungsurlaub beim Arbeitgeber beantragen. Er bekommt dann Entgeltfortzahlung nach dem BUrlG, wenn der Urlaub gewährt wird.

Stellt sich erst nach der Teilnahme an der Maßnahme heraus, dass diese nicht den Anforderungen des § 9 EFZG entsprochen hat, so kann der Arbeitgeber nicht nachträglich Urlaub gewähren. Denn eine nachträgliche Urlaubserteilung ist generell nicht möglich. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber jedoch vom Arbeitnehmer Rückzahlung von Entgelt nach dem Bereicherungsrecht verlangen.

Unmittelbar nach einer beendeten Maßnahme hat der Arbeitnehmer zusätzlich die Möglichkeit, seinen regulären Erholungsurlaub zu nehmen (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BUrlG), soweit er ihn noch nicht aufgebraucht hat. Der Arbeitgeber kann diesem Wunsch weder dringende betriebliche Belange noch Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenhalten.

Urlaub, der wegen der Teilnahme an einer medizinischen Vorsorge oder Rehabilitationsmaßnahme nicht im Urlaubsjahr genommen werden kann, ist zu übertragen. Ob der übertragene Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen ist (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), oder ob die EuGH-Rechtsprechung [161] zur Erkrankung des Arbeitnehmers entsprechend herangezogen werden muss, so dass ein erweiterter Übertragungszeitraum von 15 Monaten zu gelten hat, ist höchstrichterlich, soweit ersichtlich, noch nicht entschieden.

Teils wird dies in der Literatur bejaht, da es allein dem behandelnden Arzt obliege, zu entscheiden, ob und inwieweit der Arbeitnehmer zur Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit eine Kur benötigt. [162] Allerdings wird hierbei übersehen, dass medizinische Vorsorgeleistungen nach § 23 SGB V nicht auf Arbeitsunfähigkeit abstellen, sondern auf eine „Schwächung der Gesundheit“, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde. Es genügt, dass durch die Maßnahme Krankheiten verhütet oder eine Verschlimmerung vermieden werden. Auch um der Gefährdung der gesundheitlichen Entwicklung eines Kindes entgegenzuwirken, kann eine Kur verordnet werden. Ein unmittelbarer Bezug zur ausgeübten Tätigkeit und somit zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besteht also nicht. Wenn im konkreten Fall keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfte der vom BUrlG vorgesehene Übertragungszeitraum bis zum 31. März des Folgejahres also in der Regel ausreichend sein.

Auch von § 10 BUrlG darf durch Vereinbarung nur abgewichen werden, wenn hierdurch der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten wird. Für Mehrurlaub sind andere Regelungen auch zulasten des Arbeitnehmers möglich, sowohl durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag. Eine Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers ist nach allgemeinen Grundsätzen ohnehin unbedenklich.

---

135 LAG Niedersachsen, Urteil vom 21. November 2008, Az.: 10 Sa 289/08, BeckRS 2009, 52336

136 BAG, Urteil vom 24. September 2014, Az.: 5 AZR 611/12, NZA 2014, 1407

137 BAG, Urteil vom 29. Januar 1992, Az.: 5 AZR 37/91, AP § 74 SGB V Nr. 1

138 BAG, Urteil vom 7. August 1991, Az.: 5 AZR 410/90, NZA 1992, 69

139 BAG, Urteil vom 23. Januar 2008, Az.: 5 AZR 393/07, NZA 2008, 595

140 BAG, Urteil vom 9. April 2014, Az.: 10 AZR 637/13, NZA 2014, 719

141 z. B. Erfurter Kommentar/Reinhard, § 3 EFZG Rz. 12

142 BAG, Urteil vom 7. Oktober 1981, Az.: 5 AZR 1113/79, NJW 1982, 1013 (nicht angeschnallter Autofahrer); BAG, Urteil vom 8. Juli 1992, Az.: IV ZR 223/91, NJW 1992, 2418 (Überfahren einer roten Ampel)

143 BAG, Urteil vom 1. Dezember 1976, Az.: 5 AZR 601/75, AP § 1 LohnFG Nr. 42

144 BAG, Urteil vom 7. Oktober 1981, Az.: 5 AZR 338/79, NJW 1982, 1014

145 LAG Köln, Urteil vom 2. März 1994, Az.: 7 Sa 1311/93, NZA 1994, 797

146 BAG, Urteil vom 7. Oktober 1981, Az.: 5 AZR 1113/79, NJW 1982, 1014

147 Abrufbar unter www.g-ba.de

148 BAG, Urteil vom 19. Februar 2015, Az.: 8 AZR 1007/13, NZA 2015, 994

149 LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26. November 2014, Az.: 4 Sa 398/14, BeckRS 2015, 68699

150 LAG Hamm, Urteil vom 8. Juni 2005, Az.: 18 Sa 1962/04, NZA-RR 2005, 625

151 BAG, Urteil vom 26. August 1993, Az.: 2 AZR 154/93, NZA 1994, 63

152 BAG, Urteil vom 15. Dezember 1987, Az.: 8 AZR 647/86, AP § 9 BUrlG Nr. 9

153 EuGH, Urteil vom 3. Juli 1992, Rs. C-45/90, NJW 1992, 2687

154 EuGH, Urteil vom 2. Mai 1996, Rs. C-206/94, NJW 1996, 635

155 LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. August 1999, Az.: 17 Sa 812/99, NZA-RR 2000, 13

156 BAG, Urteil vom 15. Dezember 1987, Az.: 8 AZR 647/86, AP § 9 BUrlG Nr. 9

157 z. B. Erfurter Kommentar/Gallner, § 9 BUrlG Rz. 8

158 Ebenso Arnold/Tillmanns/Rambach, BUrlG, § 9 BUrlG Rz. 5

159 EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009 (Schultz-Hoff), Az.: C-350/06, C-520/06, NZA 2009, 135; EuGH, Urteil vom 22. November 2011, Az.: C- 214/10, NZA 2011, 1333

160 BAG, Urteil vom 15. Dezember 1987, Az.: 8 AZR 325/86, AP § 9 BUrlG Nr. 9

161 EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009, Rs. C-350/06, NJW 2009, 495

162 Arnold/Tillmanns/Ackermann, BUrlG, § 10 BUrlG Rz. 14

9. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Nach § 8 BUrlG darf ein Arbeitnehmer während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Dem Urlaubszweck zuwider laufende Erwerbstätigkeit

Der Erholungsurlaub soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Erhaltung und Wiederherstellung seiner Arbeitskraft geben. Dies soll der Arbeitnehmer nicht dadurch beeinträchtigen, dass er während seines Erholungsurlaubes zu Erwerbszwecken tätig wird. Eine solche Tätigkeit würde sowohl den Interessen des Arbeitgebers als auch denen des Arbeitnehmers widersprechen. Der Arbeitnehmer soll nicht während des ihm gewährten Urlaubs einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die ihm erst durch die Urlaubsgewährung möglich wird. Durch § 8 BUrlG wird dem Arbeitnehmer jedoch nicht jede Form von Arbeit während des Urlaubs untersagt, sondern nur eine Erwerbstätigkeit, also eine Tätigkeit, für die der Arbeitnehmer eine entsprechende Gegenleistung erhält, gleichgültig ob diese in Geld oder in einem Sachbezug besteht. Auf die rechtliche Gestaltung der Erwerbstätigkeit kommt es dabei nicht an. Es ist also egal, ob diese auf Basis eines Arbeitsvertrages, eines Dienst- oder eines Werkvertrages oder auf sonstiger Grundlage geleistet wird.

Allen anderen Tätigkeiten darf der Arbeitnehmer im Urlaub nachgehen (also gemeinnützigen, karitativen oder politischen). Er darf auch Gefälligkeitsarbeiten für Dritte – und gegen Kost und Logis – übernehmen, Tätigkeiten zu eigenen Zwecken ausführen, insbesondere sich fortbilden. [163]

Dem Arbeitnehmer ist auch nicht jede Erwerbstätigkeit untersagt, sondern nur diejenige, die dem Urlaubszweck widerspricht. Ob und wann das der Fall ist, ist anhand der Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung von Art, Umfang, Schwere und Regelmäßigkeit der Tätigkeit zu beurteilen. Soweit der Arbeitnehmer neben seiner Haupttätigkeit, bei der er den Urlaub erhält, regelmäßig eine Nebentätigkeit auch außerhalb des Urlaubs ausübt, stellt diese Nebentätigkeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit dar.

Ebenfalls erlaubt ist eine Erwerbstätigkeit, die die Leistungsfähigkeit des

Mitarbeiters nicht beeinträchtigt, sondern fördert, also z. B. eine Ausgleichstätigkeit, wie beispielsweise eine landwirtschaftliche Tätigkeit eines Büroangestellten. Selbst Aushilfstätigkeiten im eigenen Berufsfeld sollen zulässig sein, wenn sie die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigen.

Abgesehen von dem Verbot einer dem Urlaubszweck zuwiderlaufenden Erwerbstätigkeit besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich während des Urlaubs entsprechend dem Urlaubszweck zu verhalten und sich zu erholen.

Folgen eines Verstoßes

Eine Zuwiderhandlung gegen das Verbot, eine urlaubswidrige Erwerbstätigkeit auszuführen, stellt einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar. Dieser kann abgemahnt werden und im Wiederholungsfall zu einer Kündigung berechtigen. [164] Dem Arbeitgeber kann auch ein Anspruch auf Unterlassung einer urlaubswidrigen Erwerbstätigkeit zustehen. Ein Verstoß gegen das Verbot einer urlaubswidrigen Erwerbstätigkeit begründet jedoch weder ein Recht des Arbeitgebers, die Urlaubsentgelt zu kürzen, noch entfällt damit der Anspruch auf Urlaubsentgelt. [165] Ein Herausgabeanspruch wegen ungerechtfertigter Bereicherung besteht ebenfalls nicht. [166]

Denkbar wären auch Schadenersatzansprüche nach § 280 BGB, sofern – was in der Regel nicht möglich seien dürfte – ein kausaler Schaden dargelegt und bewiesen werden kann. [167]

Gestaltungsmöglichkeiten

Von den Regelungen des § 8 BUrlG kann gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG zugunsten des Arbeitnehmers sowohl kollektivvertraglich als auch individualvertraglich abgewichen werden. Jede Regelung, durch die die Freiheit des Arbeitnehmers, über seine Freizeit zu verfügen, erweitert wird, begünstigt diesen. Daher soll nach herrschender Meinung in der Literatur [168] auch eine Vereinbarung zulässig sein, die jegliche Erwerbstätigkeit während des Urlaubs gestattet. Nach anderer Ansicht soll eine solche Klausel gegen §

1 BUrlG verstoßen, da von einem „Erholungsurlaub“ dann gar nicht mehr die Rede sein kann.

Zulasten der Arbeitnehmer kann von dem Verbot, dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeiten auszuüben, nur durch Tarifvertrag abgewichen werden (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Durch Tarifvertrag kann dem Arbeitnehmer jedoch keine bestimmte Urlaubsgestaltung vorgeschrieben werden oder ihm Tätigkeiten untersagt werden, die nicht mit dem Arbeitsverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehen.

Für Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, gilt die Unabdingbarkeit (§ 13 BUrlG) nicht. [169] So ist nach der Rechtsprechung eine tarifliche Regelung zulässig, nach der der Entgeltanspruch für einen den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitenden Urlaub bei einer unzulässigen Erwerbstätigkeit entfällt. [170]

---

163 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85, NJW 1988, 2757

164 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85

165 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85, NJW 1988, 2757; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 23. Mai 2014, Az.: 7 Sa 66/14, BeckRS 2014, 70646

166 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85, a. a. O.

167 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85, a. a. O.; BAG, Urteil vom 25. Januar 1990, Az.: 8 AZR 495/88, BeckRS 1990, 30895820

168 Leinemann/Lieb, BUrlG § 13 Rz. 92; Schütz/Hauck, Rz. 889; andere Ansicht: Erfurter Kommentar/Gallner, § 13 BUrlG Rz. 15

169 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85, NZA 1988, 607

170 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, Az.: 8 AZR 596/85, a. a. O.

10. Urlaubsabgeltung

Wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht realisieren kann, stellt sich die Frage nach einer finanziellen Abgeltung. Das Gesetz sieht eine solche Möglichkeit nur unter bestimmten Voraussetzungen vor:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Solange das Arbeitsverhältnis besteht, darf nach dem BUrlG keine Abgeltung von gesetzlichen Urlaubsansprüchen erfolgen. Er soll in natura genommen werden. Nur wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, wandelt er sich in einen Abgeltungsanspruch um (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Beispiel:

Arbeitnehmerin X hat nach dem Arbeitsvertrag einen Urlaubsanspruch von 28 Werktagen. Aus persönlichen Gründen hat sie bis zum Oktober noch keinen Urlaub genommen. Da im Betrieb ohnehin viel zu tun ist, bietet ihr der Arbeitgeber an, den Urlaub für das laufende Kalenderjahr zusammen mit dem Novembergehalt abzugelten. Frau X ist einverstanden. Der Arbeitgeber zahlt die volle Urlaubsabgeltung vereinbarungsgemäß aus.

Lösung:

Die Vereinbarung zur Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist, was den gesetzlichen Mindesturlaub anbelangt, unwirksam (§ 134 BGB). Ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche war also die Urlaubsabgeltung nur für acht Werktage möglich, da der gesetzliche Mindesturlaub für Frau X 20 Werktage beträgt und dieser nicht abgegolten werden darf. Der Arbeitgeber kann dennoch die Abgeltungssumme für die 20 Urlaubstage *nicht* zurückfordern. Denn es ist davon auszugehen, dass ihm bewusst war, dass er nicht zur Leistung verpflichtet war. Das Gesetz schließt in solchen Fällen eine Rückforderung aus (§ 814 BGB). Außerdem ist die Abgeltung unter Verstoß gegen das BUrlG geleistet worden. Auch deshalb ist der Arbeitgeber zur Rückforderung nicht berechtigt (§ 817 Satz 2 BGB).

Frau X könnte ihren Mindesturlaub also trotz bereits erfolgter Abgeltung noch verlangen. Allerdings müsste sie sich beeilen, denn der Urlaub erlischt mit Beendigung des Kalenderjahres grundsätzlich, soweit die Übertragungsvoraussetzungen aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG) nicht vorliegen (zur Urlaubsübertragung siehe Kapitel 2 Ziff. 4).

! WICHTIG:

Eine Urlaubsabgeltung ist nur dann möglich, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Aus welchen Gründen die Beendigung erfolgte, ist irrelevant. Die Beendigung kann durch Kündigung, Zeitablauf oder Aufhebungsvereinbarung eingetreten sein.

Bei einem Altersteilzeitverhältnis mit Arbeits- und anschließender Freistellungsphase darf eine Abgeltung erst mit rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden. Der Übergang von der Arbeits- in die Freistellungsphase führt noch nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht bereits in der Arbeitsphase genommen, so kann er dies in der Freistellungsphase nicht nachholen, da er ja ohnehin bereits freigestellt ist. Erst wenn das Arbeitsverhältnis auch rechtlich beendet ist, kommt eine Abgeltung in Betracht. Dies setzt allerdings voraus, dass zu diesem Zeitpunkt überhaupt noch Urlaubsansprüche bestehen und nicht etwa nach allgemeinen Grundsätzen verfallen sind (zum Verfall von Urlaubsansprüchen siehe Kapitel 2 Ziff. 5).

Wechselt der Arbeitnehmer nicht in die Freistellung, sondern lediglich in eine Teilzeitphase, so besteht das Arbeitsverhältnis fort und es kann ebenfalls (noch) keine Abgeltung von Urlaubsansprüchen erfolgen. Der Urlaub ist in der Teilzeitphase zu gewähren.

Arbeitnehmerähnliche Personen können Urlaubsabgeltung nicht schon dann verlangen, wenn ein einzelner Auftrag abgearbeitet ist, sondern erst dann, wenn die geschäftliche Beziehung als solche beendet ist.

Bestehen von Urlaubsansprüchen

Es werden nur Urlaubsansprüche abgegolten, die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schon entstanden sind und auch noch bestehen.

Hat der Arbeitnehmer die Wartezeit bei seinem Ausscheiden noch nicht erfüllt (§ 4 BUrlG) oder scheidet er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus (§ 5 Abs. 1 BUrlG), so werden auch nur anteilige Urlaubsansprüche (1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses) erworben und diese abgegolten.

Treffen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Erfüllung der Wartezeit (Variante § 5 Abs. 1 Buchst. b) zusammen, oder scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit am 30. Juni aus (§ 5 Abs. 1 Buchst. c), stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer nur einen anteiligen oder einen vollen Abgeltungsanspruch erwirbt. Das BAG hat in einer älteren Entscheidung die Auffassung vertreten, dass die Rechtswirkung der erfüllten Wartezeit nicht dadurch aufgehoben wird, dass der Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Ende der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. [171] Der Arbeitnehmer könnte also, wenn sein Arbeitsverhältnis am 30. Juni endet, für dieses Urlaubsjahr eine Abgeltung ausgehend vom vollen Jahresurlaubsanspruch (nicht nur vom hälftigen) beanspruchen. Die aktuelle Instanzrechtsprechung [172] und wohl auch herrschende Meinung in der Literatur [173] gehen jedoch davon aus, dass der volle Urlaubsanspruch erst *nach* Erfüllung der Wartezeit erworben wird. Dies entspricht auch dem Wortlaut des § 4 BUrlG. Der Arbeitnehmer erhält im Beispielsfall nach dieser Ansicht also nur eine anteilige Urlaubsabgeltung.

Auch bereits verfallene Urlaubsansprüche müssen nicht mehr abgegolten werden. Wenn ein Arbeitnehmer zum 31. Dezember ausscheidet, können nur solche Urlaubsansprüche noch offen sein, die bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 BUrlG übertragen worden wären. Wenn also kein Übertragungsgrund vorliegt, erhält der Arbeitnehmer auch keine Urlaubsabgeltung. Denn es besteht schon gar kein Urlaubsanspruch mehr.

Möglich ist es jedoch, in einem Arbeits- oder einem Tarifvertrag zu vereinbaren, dass an sich verfallene Urlaubsansprüche abzugelten sind. Denn

insoweit handelt es sich um eine Abweichung von § 7 Abs. 4 BUrlG zugunsten des Arbeitnehmers. § 13 Abs. 1 BUrlG steht deshalb nicht entgegen.

! WICHTIG:

Ohne eine gesonderte Vereinbarung ist der Arbeitgeber aber nicht verpflichtet, bereits verfallene Urlaubsansprüche abzugelten.

Noch nicht erfüllte Ersatzurlaubsansprüche aus vergangenen Jahren (weil der Arbeitgeber entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung den Urlaub nicht rechtzeitig gewährt hat) werden hingegen durchaus abgegolten, wenn sie noch nicht ihrerseits verfallen sind. Auch hier ist jedoch Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist. Wechselt der Arbeitnehmer beispielsweise bei einer Altersteilzeit in die Freistellungsphase und kann er deshalb den Ersatzurlaub nicht mehr realisieren, erhält er hierfür keine Abgeltung. [174]

Sonstige Voraussetzungen

Gesetzlicher Mindesturlaub

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach neuerer Rechtsprechung ein reiner Geldanspruch. Er ist nicht an die Vorgaben zur Gewährung von Urlaub in natura, d. h. Gewährung in tatsächlichen Urlaubstagen, gebunden. Es kommt weder auf die Fristenregelung des § 7 BUrlG an, noch auf die Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruches als solchen.

Beispiel:

Ein Urlaubsanspruch ist abzugelten, obwohl er im laufenden Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum gar nicht mehr genommen werden kann, weil die Zeit für eine tatsächliche Urlaubsgewährung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr ausreicht.

Würde das Arbeitsverhältnis fortbestehen, so würde der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers verfallen. Scheidet er jedoch aus dem Arbeitsverhältnis aus, so erhält er für diesen Urlaubsanspruch die entsprechende Abgeltung. Entscheidend ist nur, ob im Beendigungszeitpunkt noch Urlaubsansprüche offen sind. Der gesetzliche Mindesturlaub muss auch dann abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft erkrankt ist. Es ist auch irrelevant, ab der Arbeitnehmer bis über den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt ist.

Somit ist – jedenfalls was den Urlaub anbelangt – der langzeiterkrankte Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet ist, gegenüber demjenigen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag fortbesteht, in einem Vorteil: Denn der Urlaubsanspruch des letzteren verfällt auch nach der genannten EuGH Rechtsprechung spätestens zum 31. März des übernächsten Folgejahres. Der Arbeitnehmer, der aus einem Arbeitsverhältnis ausscheidet und bei dem nicht feststeht, ob er vor dem 31. März des übernächsten Folgejahres wieder genesen wird, erhält sofort bei seinem Ausscheiden die entsprechende Urlaubsabgeltung.

! WICHTIG:

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist sofort mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Vertraglicher Mehrurlaub

Etwas anderes kann jedoch für arbeits- oder tarifvertraglichen Mehrurlaub gelten. Maßgeblich ist stets, was die Vertragsparteien im Einzelfall vereinbart haben. Für solche übergesetzlichen Ansprüche kann es deshalb durchaus darauf ankommen, ob der Arbeitnehmer zum Ende des Übertragungszeitraums wieder arbeitsfähig geworden ist. Der Arbeitnehmer erhält dann seine Urlaubsabgeltung insoweit nicht bereits mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Vielmehr muss abgewartet werden, ob der Urlaubsanspruch – das

Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unterstellt – innerhalb des Übertragungszeitraums in natura erfüllbar wird, mit anderen Worten, ob der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer rechtzeitig wieder gesund wird und tatsächliche Urlaubstage gewährt werden können. [175] Der Arbeitnehmer muss seinen Anspruch rechtzeitig vor Ablauf des Übertragungszeitraumes beim Arbeitgeber anmelden, sonst kann er verfallen. Im Prozess trägt die Beweislast für die Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer. [176]

Beispiel:

Arbeitnehmer Y arbeitet in einer Fünf-Tage-Woche. Sein Arbeitsvertrag sieht vor, dass Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, maximal bis zum 31. März des Folgejahres übertragen wird. Er ist seit Anfang des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt. Sein Arbeitsverhältnis endet zum 30. September. Er hat in diesem Urlaubsjahr noch keinen Urlaub genommen. Sein Urlaubsanspruch beträgt 25 Arbeitstage.

Lösung:

Da Herr Y erst in der zweiten Kalenderhälfte ausscheidet, hat er Anspruch auf seinen vollen Jahresurlaub (§ 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG). Herr Y erhält bei seinem Ausscheiden Ende September zunächst die Urlaubsabgeltung für die gesetzlichen 20 Urlaubstage. Hinsichtlich der restlichen fünf Urlaubstage kann der Arbeitgeber zunächst abwarten, ob Herr Y so rechtzeitig wieder gesund wird, dass er diese bis zum 31. März des Folgejahres hätte nehmen können. Ist dies der Fall, so werden Herrn Y auch die restlichen fünf Urlaubstage als Abgeltung ausbezahlt. Wird Herr Y jedoch nicht rechtzeitig wieder gesund, so verfällt auch der Urlaubsabgeltungsanspruch mit Ablauf des 31. März des Folgejahres.

PRAXIS-TIPP:

Es wird genau geprüft, ob die Vertragsparteien tatsächlich eine von

den Grundsätzen des gesetzlichen Urlaubsrechts abweichende Regelung für den Mehrurlaub treffen wollten. Ohne entsprechende Anhaltspunkte im Vertragswerk ist davon auszugehen, dass der Mehrurlaub den gesetzlichen Regelungen zum Mindesturlaub folgt (vgl. Kapitel 2 Ziff. 3).

Höhe

Die Urlaubsabgeltung wird wie das Urlaubsentgelt berechnet. [177]

Der Urlaubsabgeltungsanspruch umfasst auch den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Mehrurlaubsanspruch.

Verzicht

Der Arbeitnehmer kann auf gesetzliche Urlaubsansprüche, wie bereits dargestellt wurde, nicht verzichten. Da der Abgeltungsanspruch jedoch als reiner Geldanspruch behandelt wird, ist ein Verzicht auf diesen Anspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – etwa durch eine allgemeine Erledigungsklausel in einem gerichtlichen Vergleich – durchaus möglich. [178] Im laufenden Arbeitsverhältnis ist ein Verzicht (sozusagen im Voraus) hingegen nicht zulässig. Hierin läge ein Verstoß gegen zwingendes Urlaubsrecht (§ 13 BUrlG). In einem Aufhebungsvertrag – auch hier ist das Arbeitsverhältnis ja noch nicht beendet, es soll vielmehr erst beendet werden – muss man sich mit einem sog. Tatsachenvergleich behelfen (zum Tatsachenvergleich siehe Kapitel 2 Ziff. 5).

Verjährung/Verfall

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt der Verjährung. Es gilt die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB).

Allerdings wird in vielen Fällen der Urlaubsabgeltungsanspruch schon zuvor wegen einer arbeits- oder tarifvertraglichen Verfallklausel nicht mehr durchsetzbar sein. Zur Anwendung von Ausschlussfristen und Verfallklauseln bei Urlaubsansprüchen vgl. die Ausführungen in Kapitel 2 Ziff. 5, die hier entsprechend gelten.

Pfändbarkeit, Abtretung, Aufrechnung

Die Urlaubsabgeltung ist so wie das Arbeitseinkommen pfändbar. Es sind die Pfändungsfreigrenzen (§§ 850 ff. ZPO) zu beachten.

Entsprechendes gilt für die Abtretung (§ 400 BGB).

Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch nur im Rahmen der Pfändungsfreigrenzen aufrechnen (§ 394 BGB).

Vererbung

War der Arbeitnehmer bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und verstirbt er, bevor der Arbeitgeber den Urlaubsabgeltungsanspruch bezahlt hat, so geht sein Anspruch auf die Erben über (§ 1922 Abs. 1 BGB).

! EXPERTENWISSEN:

Stirbt der Arbeitnehmer jedoch während des laufenden Arbeitsverhältnisses, so stellt sich die Frage, ob überhaupt ein Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht. Das Arbeitsverhältnis wird durch den Tod des Arbeitnehmers beendet. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub in natura nicht mehr nehmen.

Der EuGH hat jedoch entschieden, dass es mit EU-Recht nicht vereinbar ist, wenn der Mindesturlaubsanspruch beim Tod des Arbeitnehmers ersatzlos untergeht. [179]

Die Instanzgerichte haben in der Folge deshalb regelmäßig einen Anspruch der Erben gegen den Arbeitgeber auch dann bejaht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst wurde. [180]

Das BAG sieht dies jedoch nach wie vor anders:

Es ist widersprüchlich, dass der Urlaubsanspruch eines langzeitig arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers mit Ablauf des 15-

monatigen Übertragungszeitraums ersatzlos erlöschen, der Abgeltungsanspruch jedoch bei Tod des Arbeitnehmers erhalten bleiben soll. In beiden Fällen könne der Urlaub seinen Zweck, dem Arbeitnehmer Erholung von seiner Arbeitspflicht und Freizeit zu verschaffen, nicht mehr erreichen. Dass dies der primäre Zweck des Mindesturlaubs auch nach Art. 7 RL 2003/88/EG ist, habe der EuGH selbst anerkannt. [181]

Der Mindesturlaub diene der Entspannung des Arbeitnehmers, nicht den finanziellen Interessen seiner Erben. Somit müsse nach deutschem Recht eine Urlaubsabgeltung nicht erfolgen, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses verstirbt. Die Erben hätten keinen Anspruch auf eine Urlaubsabgeltung.

Das BAG hat die Frage, ob diese Rechtslage Art. 7 RL 2003/88/EG entgegensteht, dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt. [182] Eine Entscheidung des EuGH steht noch aus.

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeitragsrecht

Die Urlaubsabgeltung ist steuerpflichtiges Arbeitsentgelt. Sie stellt einen sonstigen Bezug i. S. des § 39b Abs. 3 EStG dar.

Sozialversicherungsrechtlich ist die Urlaubsabgeltung als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln; sie unterliegt der Beitragspflicht (§ 23a SGB IV).

---

171 BAG, Urteil vom 26. Januar 1967, Az.: 5 AZR 365/66, AP § 4 BUrlG Nr. 1

172 z. B. LAG Berlin, Urteil vom 24. Januar 2003, Az.: 13 Sa 62/03, BeckRS 2003, 40628

173 Arnold/Tillmanns, BUrlG, § 4 BUrlG Rz. 26 ff.

174 BAG, Urteil vom 16. Mai 2017, Az.: 9 AZR 572/16, NZA 2017, 1056

175 BAG, Urteil vom 12. April 2011, Az.: 9 AZR 80/10, NZA 2011, 1050

176 BAG, Urteil vom 20. April 1989, Az.: 8 AZR 612/87 , NZA 1989, 763

177 BAG, Urteil vom 12. April 2011, Az.: 9 AZR 80/10, NZA 2011, 1050; vgl. oben Kapitel 2 Ziff. 6

178 BAG, Urteil vom 14. Mai 2013, Az.: 9 AZR 844/11, NZA 2013, 1098

179 EuGH, Urteil vom 12. Juni 2014, Az.: C-118/13, NZA 2014,651

180 LAG Düsseldorf, Urteil vom 15. Dezember 2015, Az.: 3 Sa 21/15,BeckRS 2016,67518; LAG Köln, Urteil vom 14. Juli 2016, Az.: 8 Sa 324/16, BeckRS 2016, 72946

181 EuGH, Urteil vom 30. Juni 2016, Az.: C-178/15, NZA 2016, 877

182 BAG, Vorlagebeschluss vom 18. Oktober 2016, Az.: 9 AZR 196/16 (A); 9 AZR 45/16 (A), NZA 2017, 207

11. Urlaub und Arbeitslosengeld

Hat der Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, ruht sein Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs (§ 157 Abs. 2 SGB III). Hierdurch soll ein Doppelbezug von Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis einerseits und von Lohnersatzleistungen nach dem SGB III andererseits vermieden werden.

Der Arbeitslosengeldanspruch ruht ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses für die Dauer, die dem abzugeltenden Urlaub entspricht. Das Beschäftigungsverhältnis wird somit aus sozialrechtlicher Sicht um die abzugeltenden Urlaubstage verlängert. Der Ruhenszeitraum endet mit dem Ende des letzten (fiktiven) Urlaubstages.

Bei der Berechnung werden die geltenden individuellen Urlaubsregelungen des Arbeitnehmers berücksichtigt. Eine Verlängerung des Ruhenszeitraumes durch Feiertage erfolgt nicht. Der Ruhenszeitraum läuft kalendermäßig ab, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld beantragt hat oder nicht. [183]

Damit der Arbeitslosengeldanspruch ruht, muss der Arbeitnehmer die Urlaubsabgeltung erhalten haben oder sie beanspruchen können (§ 157 Abs. 2 SGB III). Wenn der Arbeitnehmer den Urlaubsabgeltungsanspruch tatsächlich erhalten hat, kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auch einen Rechtsanspruch hierauf hatte.

Zwischen der Urlaubsabgeltung und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist ein ursächlicher Zusammenhang notwendig, was jedoch in der Regel der Fall ist. Hat der Arbeitnehmer die Urlaubsabgeltung trotz eines arbeitsrechtlichen Anspruchs nicht erhalten, ruht der Arbeitslosengeldanspruch dennoch. Ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung bereits verfallen, ruht der Arbeitslosengeldanspruch nicht.

Lediglich ähnliche Leistungen wie z. B. eine Entschädigung für einen bereits erloschenen Urlaubsabgeltungsanspruch führen nicht zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches nach § 157 Abs. 2 SGB III. [184] Eventuell kann die ähnliche Leistung jedoch als eine Zahlung von Arbeitsentgelt anzusehen

sein, die zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs nach § 157 Abs. 1 SGB III führen kann.

Hat der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen und wird in diesem Zusammenhang auch eine Urlaubsabgeltung gewährt, verlängert sich der Ruhenszeitraum entsprechend (§ 158 Abs. 3 SGB III). [185]

Auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach einer ausländischen Rechtsordnung kann zu einem Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches führen. [186]

Enthält die Urlaubsabgeltungszahlung auch ein Urlaubsentgelt, sind beide getrennt voneinander zu behandeln, da die Zahlung von Urlaubsentgelt zu einem Ruhen nach § 157 Abs. 1 SGB III führt.

Ein Verzicht auf die Urlaubsabgeltung kann das Eintreten des Ruhens des Arbeitslosengelds nicht vermeiden.

Zahlt die Agentur für Arbeit während eines Ruhenszeitraumes Arbeitslosengeld an den Arbeitslosen aus, obwohl der Anspruch aufgrund eines Urlaubsabgeltungsanspruches ruht (Gleichwohlgewährung gemäß § 157 Abs. 3 Satz 2 SGB III), geht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe des gezahlten Arbeitslosengelds auf die Agentur für Arbeit über (§ 115 SGB X). [187]

Zu einer sozialrechtlichen Sicherungslücke kann es kommen, wenn der Arbeitslose während des Ruhenszeitraumes arbeitsunfähig erkrankt, da eine Leistungsfortzahlung nach § 146 SGB III voraussetzt, dass der Arbeitslose im Bezug von Arbeitslosengeld steht. Gegebenenfalls besteht auch kein Krankengeldanspruch, wenn eine Prognose ergibt, dass der Arbeitnehmer mehr als einen Monat ab Ende des Beschäftigungsverhältnisses arbeitsunfähig sein wird. [188]

Erhält der Arbeitnehmer jedoch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits Krankengeld, ruht der Krankengeldanspruch durch die Urlaubsabgeltung nicht. Der Ruhenszeitraum bezüglich des

Arbeitslosengeldbezuges verschiebt sich auch nicht auf die Zeit nach der Erkrankung des Arbeitnehmers, [189] denn dieser beginnt rechnerisch unmittelbar im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im ersten Monat nach Ende der Beschäftigung besteht ein nachgehender gesetzlicher Krankenversicherungsschutz aus dem beendeten Arbeitsverhältnis (§ 19 Abs. 2 SGB V). Ab dem zweiten Monat besteht ein Kranken- und Pflegeversicherungsschutz für Bezieher von Arbeitslosengeld, auch wenn der Anspruch aufgrund einer Sperrzeit oder wegen einer Urlaubsabgeltung ruht (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 20 Abs. 1 Nr. 2 SGB XI).

Treffen der Ruhenstatbestand wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Abs. 2 SGB III) und derjenige wegen des Anspruchs auf Entlassungsentschädigung (§ 158 SGB III) zusammen, verlängert sich das Abfindungsruhen um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs (§ 158 Abs. 1 Satz 5 SGB III).

---

183 vgl. BSG, Urteil vom 29. Oktober 1986, Az.: 7 RAr 48/85, NZA 1987, 324

184 vgl. BSG, Urteil vom 21. Juni 2001, Az.: B 7 AL 62/00 R, NZA-RR 2002, 275

185 vgl. BSG, Urteil vom 23. Januar 1997, Az.: 7 RAr 72/94, NZS 1997, 530

186 vgl. BSG, Urteil vom 17. März 2016, Az.: B 11 AL 4/15 R, NZS 2016, 670

187 vgl. BAG, Urteil vom 17. November 2010, Az.: 10 AZR 649/09, NJW 2011, 1020

188 vgl. BSG, Urteil vom 10. Mai 2012, Az.: B 1 KR 19/11 R, BeckRS 2012, 72145

189 vgl. BAG, Urteil vom 17. November 2010, Az.: 10 AZR 649/09, NJW 2011, 1020

12. Insolvenz des Arbeitgebers

Die Beantragung und die Eröffnung des Insolvenzantrages berühren den Bestand des Arbeitsverhältnisses und damit auch den Urlaubsanspruch nicht.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch wird durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht berührt. [190] Dies gilt unabhängig davon, ob der Urlaubsanspruch auf Beschäftigungszeiten vor oder nach Insolvenzeröffnung beruht.

Bereits gewährter Urlaub kann wie vereinbart genommen werden. Er kann auch nicht durch den Insolvenzverwalter einseitig widerrufen werden. Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens bzw. mit Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters mit Verfügungsbefugnis geht die Arbeitgeberstellung auf diesen über. Ab diesem Zeitpunkt kann alleine der Insolvenzverwalter, nicht mehr aber der Arbeitgeber selbst, d. h. Vorstand oder Geschäftsführer der Gesellschaft, den Urlaub gewähren. Bei Ablehnung der Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse verbleibt die Verwaltungsverfügungsbefugnis beim Arbeitgeber, so dass dieser dann auch noch für die Urlaubsgewährung zuständig wäre.

Wenn es infolge der Insolvenz zu einem Verkauf des Geschäftsbetriebes und damit zu einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB kommt, geht der Urlaubsanspruch auch in der Insolvenz auf Betriebserwerber über, da er keinem bestimmten Zeitraum zugeordnet werden kann, soweit der Urlaub noch nicht festgelegt ist. [191]

Urlaubsentgelt

Auch der Anspruch auf Urlaubsentgelt wird durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht berührt. Für den Arbeitnehmer Bedeutung hat aber der Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung für die Frage, ob es sich bei dem Urlaubsentgelt um eine Masseverbindlichkeit oder eine Insolvenzforderung handelt. Masseverbindlichkeiten sind solche, die zur Fortführung der Geschäfte und zur Durchführung des Insolvenzverfahrens erforderlich sind. Sie genießen Vorrang vor anderen Insolvenzforderungen. Der Anspruch auf

Urlaubsgeld für Urlaub, der vor Stellung des Insolvenzantrages gewährt und durch den Arbeitnehmer genommen wurde, ist hingegen eine Insolvenzforderung.

Wurde der Urlaub durch den Arbeitgeber genehmigt, aber noch nicht (vollständig) genommen, ist das Urlaubsentgelt für die Zeit bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens bzw. Bestellung des vorläufigen Insolvenzverwalters mit Verfügungsbefugnis Insolvenzforderung und ab diesem Zeitpunkt Masseverbindlichkeit. [192]

Urlaub, der durch den Insolvenzverwalter oder den vorläufigen Insolvenzverwalter mit Verfügungsbefugnis gewährt wird, ist Masseverbindlichkeit. [193]

Urlaubsgeld

Wird das Urlaubsgeld zusätzlich zum Urlaubsentgelt für jeden tatsächlichen gewährten Urlaubstag bezahlt, so ist es wie das Urlaubsentgelt zu behandeln. [194] Wird das Urlaubsgeld dagegen unabhängig von der tatsächlichen Urlaubsgewährung an den einzelnen Mitarbeiter zu einem festen Zeitpunkt gezahlt, so ist wieder darauf abzustellen, ob das Urlaubsgeld nach den vereinbarten Regelungen vor Insolvenzeröffnung oder danach fällig ist. Daraus ergibt sich dann, ob es sich um eine Insolvenzforderung oder um eine Masseverbindlichkeit handelt.

Urlaubsabgeltung

Auch bei der Frage der Auswirkung der Insolvenz auf die Urlaubsabgeltung ist darauf abzustellen, wann das Arbeitsverhältnis beendet wurde, vor oder nach Insolvenzeröffnung.

Wenn das Arbeitsverhältnis vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens endet und damit der Urlaubsabgeltungsanspruch vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden ist, stellt dieser eine Insolvenzforderung im Sinne von § 38 InsO dar.

Endet das Arbeitsverhältnis nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, ist der Urlaubsabgeltungsanspruch eine Masseverbindlichkeit im Sinne von § 55

Abs. 1 Nr. 2, 2. Alternative InsO. [195] Urlaubsansprüche entstehen erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und können nicht einem früheren Zeitraum zugeordnet werden. Deshalb ist es auch unerheblich, ob die Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgereicht hätte, den Urlaubsanspruch zu erfüllen.

Insolvenzgeld

Arbeitnehmer erhalten bei einem Insolvenzereignis (Eröffnung Insolvenzverfahren, Abweisung des Insolvenzantrags mangels Masse, vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt) gemäß §§ 165 ff. SGB III für die vorangegangenen drei Monate Insolvenzgeld bzw. wenn das Arbeitsverhältnis vorher beendet wurde, für die letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Zahlung erfolgt nur auf Antrag, der innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten ab Insolvenzereignis gestellt werden muss.

Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt, die durch das Insolvenzgeld gesichert sind, gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. Zu diesen Ansprüchen zählt auch das Urlaubsentgelt und das Urlaubsgeld, unabhängig davon, wie sie insolvenzrechtlich einzuordnen sind. Im Falle der Zahlung von Insolvenzgeld gehen die Ansprüche gegen den Arbeitgeber auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 169 SGB III). Nach § 166 Abs. 1 Nr. 1 SGB III besteht kein Anspruch auf Insolvenzgeld für Entgeltansprüche, die dem Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehen. Hierzu zählt auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. [196]

---

190 BAG, Urteil vom 25. März 2003, Az.: 9 AZR 174/02, NZI 2004, 102; BAG, Urteil vom 21. November 2006, Az.: 9 AZR 97/06, ZIP 2007, 834

191 BAG, Urteil vom 18. November 2003, Az.: 9 AZR 95/03, NZA 2004, 651; BAG, Urteil vom 21. November 2006, Az.: 9 AZR 97/06, ZIP 2007, 834

192 BAG, Urteil vom 21. Juni 2005, Az.: 9 AZR 295/04, NZI 2006, 309; LAG Hamm, Urteil vom 7. Oktober 2010, Az.: 2 Sa 955/09, BeckRS 2010, 66312

193 BAG, Urteil vom 25. März 2003, Az.: 9 AZR 174/02, NZI 2004, 102

194 BAG, Urteil vom 4. Juni 1977, Az.: 5 AZR 663/75, NJW 1978, 182

195 BAG, Urteil vom 25. März 2003, Az.: 9 AZR 174/02, NZI 2004, 102

196 BSG, Urteil vom 20. Februar 2002, Az.: B 11 AL 71/01R, NZI 2002, 506

3. Erholungsurlaub nach Tarifvertrag und betriebliche Mitbestimmung

1. Tarifvertragliche Regelungen

2. Urlaubskassen im Baugewerbe

3. Mitbestimmung des Betriebsrats

1. Tarifvertragliche Regelungen

Das BUrlG stellt lediglich Mindestbedingungen für den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auf. Tarifverträge enthalten in der Regel für den Arbeitnehmer weitaus günstigere Regelungen. Die Urlaubsdauer umfasst – bisweilen abhängig vom Lebensalter und/oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit – mehr Urlaubstage, als vom BUrlG vorgesehen. Oft wird auch ein Urlaubsgeld über das Urlaubsentgelt hinaus gewährt. Auch besondere Regelungen zur Abgeltung sind üblich.

Beispielsweise sieht der Gemeinsame Manteltarifvertrag (MTV) zum Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERTV) für die Beschäftigten der niedersächsischen Metallindustrie i. d. F. vom 19. Oktober 2004 eine Urlaubsdauer von 30 Arbeitstagen (basierend auf einer Fünf-Tage-Woche) sowie eine zusätzliche Urlaubsentgelt in Höhe von 50 % des durchschnittlichen Tagesentgelts je Urlaubstag vor.

Auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) i. d. F. vom 1. April 2004 sowie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) i. d. F. vom 28. März 2015 gewähren jeweils 30 Arbeitstage Urlaub, basierend auf fünf Arbeitstagen je Kalenderwoche.

Der Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie geht ebenfalls von einer Urlaubsdauer in Höhe von 30 Arbeitstagen je Kalenderjahr aus, wobei Schichtarbeitern je nach Belastung zusätzlich ein oder drei weitere Urlaubstage zugestanden werden.

Der MTV Einzelhandel NRW i. d. F. vom 1. Januar 2007 setzt abhängig vom Lebensalter zwischen 30 und 36 Werktagen Urlaub kalenderjährlich fest.

Die einzelnen Regelungen sind vielgestaltig und können an dieser Stelle nicht erschöpfend behandelt werden. Im Folgenden soll deshalb nur auf allgemeine Grundsätze eingegangen werden, die bei der Anwendung tarifvertraglicher Urlaubsvorschriften zu beachten sind. Denn auch die Tarifvertragsparteien sind nicht völlig frei in der Gestaltung der Urlaubsregelungen. Der Tarifvertrag darf nicht gegen zwingendes Recht verstoßen. Insbesondere sind bei der Ausgestaltung der Urlaubsregeln diverse Vorgaben des BUrlG sowie

des EU-Rechts zu beachten.

Ist der Tarifvertrag nicht normativ (d. h. kraft Tarifbindung der Parteien oder durch Allgemeinverbindlicherklärung) anwendbar, sondern nur durch einzelvertragliche Bezugnahme, gelten besondere Regeln.

Anwendung von Tarifverträgen

Zunächst ist die Frage zu klären, ob und welcher Tarifvertrag auf ein konkretes Arbeitsverhältnis anzuwenden ist.

Die Bestimmungen eines Tarifvertrags sind anwendbar, wenn

a) beide Vertragsparteien tarifgebunden sind (§ 3 Abs. 1, § 4 TVG), weil sie Mitglieder des einschlägigen Verbands (Arbeitgeberverband bzw. Gewerkschaft), der den Tarifvertrag abgeschlossen hat, sind oder

b) der Arbeitgeber selbst Tarifvertragspartei ist, § 2 Abs. 1 TVG, weil er einen „Firmentarifvertrag“ abgeschlossen hat, und die Arbeitnehmer Mitglieder der Gewerkschaft sind, die mit dem Arbeitgeber den Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder

c) der Tarifvertrag zwar gekündigt oder abgelaufen ist, aber noch nachwirkt (§ 4 Abs. 5 TVG) [1] oder

d) der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (§ 5 Abs. 4 TVG) oder durch eine Rechtsverordnung verbindlich gilt (§§ 7, 7a, 11 AEntG) [2] oder

e) die Geltung des Tarifvertrages oder zumindest der einschlägigen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbart worden ist.

Soweit in einem Betrieb mehrere Tarifverträge zur Anwendung kommen können, weil die Arbeitnehmer in unterschiedlichen Gewerkschaften organisiert sind und auch der Arbeitgeber insoweit tarifgebunden ist, bestimmt § 4a TVG das Mehrheitsprinzip:

Maßgeblich ist dann derjenige Tarifvertrag, der zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat.

Gelten tarifvertragliche Regelungen zum Urlaub nur kraft individualrechtlicher Vereinbarung, so sind einige Besonderheiten zu beachten: Die Gestaltungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag sind umfassender als die durch Individualvereinbarung. Der Gesetzgeber traut den Tarifparteien eher zu, insgesamt eine ausgewogene Regelung zu finden, als den Arbeitsvertragsparteien, da hier ja in der Regel von einem Gefälle in der Verhandlungsmacht auszugehen sein wird.

Unterschied zu Vereinbarungen im Arbeitsvertrag

Das BUrlG gesteht den Tarifvertragsparteien einen weiteren Gestaltungsspielraum zu als den Individualvertragsparteien. Durch Individualvereinbarung kann nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG mit Ausnahme von § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG (Gewährung eines zusammenhängenden Urlaubs von mindestens zwölf Werktagen) nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Außerdem unterliegen individualrechtliche Arbeitsvertragsklauseln einer ausdifferenzierten Kontrolle nach dem Recht für Allgemeine Geschäftsbedingungen (§§ 307 bis 310 BGB), Tarifverträge hingegen nicht, § 310 Abs. 4 Satz 1.

Soweit die Arbeitsvertragsparteien nicht den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern darüber hinausgehenden Mehrurlaub regeln, weichen sie dabei weder von „Rechtsvorschriften“ ab noch ergänzen sie diese, vielmehr soll es sich nach dem BAG um einen eigenständigen Anspruch handeln, der von den Parteien frei regelbar ist und nur einer Transparenzkontrolle unterliegt. Geprüft wird also lediglich, ob die Bestimmung klar und verständlich ist, [3] soweit es sich um Mehrurlaub handelt. Unklarheiten gehen dabei zulasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2 BGB). D. h., dass im Zweifel die Regelung zugunsten des Arbeitnehmers ausgelegt wird.

Die flexibleren Regelungen eines Tarifvertrags können nach der Rechtsprechung des BAG nur unter folgenden Voraussetzungen einzelvertraglich vereinbart werden:

1. Die Arbeitsvertragsparteien müssen entweder den gesamten Tarifvertrag global übernehmen [4] oder aber zumindest den in sich abgeschlossenen Teil [5] zum Urlaubsrecht. Denn nur dann kann von einer ausgewogenen Gesamtregelung ausgegangen werden. Schließlich werden in der Regel beim Verhandeln einzelner Bedingungen in einem Bereich Zugeständnisse gemacht, um im Gegenzug an anderer Stelle vom Verhandlungspartner ebensolche zu erhalten. Dieses Gesamtkonzept wird gestört, wenn nur einzelne Bestimmungen herausgegriffen werden.

2. Es muss sich um den sachlich, örtlich und zeitlich einschlägigen Tarifvertrag handeln. Also denjenigen Tarifvertrag, der zur Anwendung kommen würde, wenn beide Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden wären. Denn § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG spricht von der Vereinbarung der „einschlägigen“ tariflichen Regelung.

   Dabei ist eine dynamische Verweisung, die auf den jeweils geltenden aktuellen Tarifvertrag verweist, nach der Rechtsprechung des BAG unproblematisch, da ein Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis per se auf die Zukunft gerichtet ist. [6]

3. Die Bezugnahmeklausel muss hinreichend transparent, d. h. klar und verständlich gefasst sein (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

4. Die Klausel darf nicht an überraschender Stelle platziert sein (Überraschungsverbot, § 305c Abs. 1 BGB).

Eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag, die den genannten Anforderungen nicht entspricht, führt zu einer Überprüfung der Regelungen nach den allgemeinen Bestimmungen für Individualvereinbarungen.

Gesetzliche Vorgaben für tarifvertragliche Regelungen

Im Übrigen müssen auch tarifvertragliche Regelungen folgende Vorgaben des BUrlG einhalten:

In einem Tarifvertrag kann von den Vorschriften des BUrlG mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG abgewichen werden (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

In den §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG ist festgelegt, dass Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und arbeitnehmerähnliche Personen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub haben, und zwar kalenderjährlich mindestens 24 Werktage, bezogen auf die Sechs-Tage-Woche. Umgerechnet auf die Fünf-Tage-Woche entspricht das 20 Urlaubstagen. Auch die europarechtliche Arbeitszeitrichtlinie bestimmt, dass mindestens ein Urlaub von 24 Werktagen zu gewähren ist (Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG). Diese Richtlinie bindet die Tarifvertragsparteien zwar nicht unmittelbar, sondern nur, soweit sie in deutsches Recht umgesetzt ist (vgl. Kapitel 1 Ziff. 2). Die Gerichte werden in Zweifelsfällen bei der Auslegung von Tarifnormen die Richtlinie jedoch berücksichtigen.

! WICHTIG:

Somit muss das Urlaubsjahr zwingend das Kalenderjahr sein und es dürfen nicht bestimmte Arbeitnehmergruppen vom Urlaubsanspruch ausgeschlossen sein. Der Tarifvertrag darf nicht dazu führen, dass ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr, in dem er beschäftigt ist, keinen bezahlten Erholungsurlaub in gesetzlicher Höhe erwirbt.

Rechtsfolgen unwirksamer Bestimmungen

Zur Beurteilung, ob eine Bestimmung im Tarifvertrag wirksam ist oder nicht, sind die tarifliche Regelung und der gesetzliche Anspruch miteinander zu vergleichen:

Sog. „Günstigkeitsvergleich“

Beim Vergleich ist nicht auf das Gesamtwerk des Tarifvertrags abzustellen und zu fragen, ob der Tarifvertrag etwa „insgesamt gesehen“ für den Arbeitnehmer günstiger ist als die gesetzliche Regelung. Vielmehr kommt es auf die jeweilige Einzelregelung an. D. h. ein geringeres Urlaubsentgelt, als das BUrlG vorsieht, kann z. B. nicht dadurch aufgewogen werden, dass dafür mehr Urlaubstage gewährt werden. Man kann also nicht „Äpfel mit Birnen

vergleichen“. Der Arbeitnehmer darf sich insoweit prinzipiell die „Rosinen herauspicken“.

Unwirksamkeit bei Verstoß gegen höherrangiges Recht

Verstößt eine tarifliche Bestimmung zur Urlaubsgewährung gegen höherrangiges Recht, insbesondere gegen Grundsätze, die in den Grundnormen der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG enthalten sind, so ist die tarifliche Regelung unwirksam. Die Regelungslücke wird von der gesetzlichen Regelung ausgefüllt. Dies gilt jedenfalls für den Mindesturlaub nach dem BUrlG. Für einen darüber hinausgehenden Mehrurlaubsanspruch kann die Regelung jedoch durchaus Geltung beanspruchen. [7]

Gleichbehandlung

Neben den zwingenden Vorgaben des BUrlG haben die Tarifvertragsparteien selbstverständlich auch sonstiges höherrangiges Recht bei der Gestaltung zu berücksichtigen, soweit dieses nicht zu ihrer Disposition steht. Zu beachten wäre beispielsweise das AGG. Eine Staffelung von Leistungen nach Lebensalter kann, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt ist, diskriminierend sein. [8] Die Unwirksamkeit hat an sich die Leistungsteilhabe auch der benachteiligten Gruppe zur Folge. Die Gleichheit wird also durch eine Anpassung „nach oben“ hergestellt. [9] Das BAG hat bei einer Staffelung der Anzahl der gewährten Urlaubstagen nach Lebensalter entschieden, dass auch die jüngeren Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend machen können, der eigentlich älteren Arbeitnehmern vorbehalten bleiben sollte. Durch diese Anpassung nach oben kann die Leistungspflicht des Arbeitgebers unerwartet erheblich ausgeweitet werden, insbesondere, wenn die bevorzugte Gruppe im Vergleich zur benachteiligten Gruppe relativ klein ist. Die Rechtsprechung greift auch nicht immer in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien ohne Rücksicht auf deren Regelungswillen ein. Denn es kann nicht immer ohne Weiteres ein hypothetischer Parteiwille dahingehend unterstellt werden, dass die Tarifparteien, hätten sie die Unwirksamkeit der Differenzierungsklausel erkannt, die Leistung einem weiteren Personenkreis zugebilligt hätten. Deshalb hat das BAG in der Vergangenheit die Unwirksamkeit auch schon auf die gesamte Regelung der Leistung ausgedehnt und ist deshalb von einer

Unwirksamkeit der Leistung auch für die bevorzugte Gruppe zumindest für die Zukunft ausgegangen. [10]

Beispiele unwirksamer Bestimmungen

Übertragung

Für den Arbeitnehmer günstiger ist eine Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Resturlaub. Hingegen ist eine Bestimmung, wonach eine Übertragung des Urlaubs in das darauf folgende Kalenderjahr nur bei „außergewöhnlichen *betrieblichen* Umständen“ möglich sein soll, unwirksam, weil dem Arbeitnehmer damit sein gesetzlicher Übertragungsanspruch im Falle von Krankheit (der einen persönlichen Verhinderungsgrund darstellt) genommen wird. [11]

Teilurlaub

Teilurlaubsansprüche nach § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG (wegen Nichterfüllung der Wartezeit) können nach bisheriger Rechtsprechung des BAG tariflich eingeschränkt werden, insbesondere auch einer tariflichen Ausschlussfrist unterfallen. [12] Ob diese Rechtsprechung jedoch auch künftig den Vorgaben des EuGH standhalten wird, ist durchaus fraglich.

Unantastbar soll hingegen der Anspruch auf Vollurlaub bei Ausscheiden in der zweiten Hälfte des Kalenderjahrs nach erfüllter Wartezeit sein. Aus einem Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG (Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahrs) ergibt sich, dass bei einem Ausscheiden erst in der zweiten Kalenderhälfte der volle Urlaubsanspruch erworben wird. Eine Tarifbestimmung, wonach für jeden Beschäftigungsmonat prinzipiell jeweils nur 1/12 des zustehenden Urlaubs entstehen soll, verstößt deshalb nach der Rechtsprechung gegen den Kernbereich der §§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG. [13] Der Arbeitnehmer erwirbt deshalb nicht nur einen Teil-, sondern den gesamten Jahresurlaubsanspruch.

Ausschlussfristen

Prinzipiell gilt für das Urlaubsrecht ein eigenes Zeitschema: Maßgeblich ist das Kalenderjahr und die Frage, ob eine Übertragung erfolgt ist oder nicht. Der gesetzliche Mindesturlaub unterliegt somit keiner Ausschlussfrist. Er kann bis zum Ende des Kalenderjahrs oder des Übertragungszeitraums verlangt werden.

Allerdings kann der Urlaubsabgeltungsanspruch (auch betreffend den Mindesturlaub!) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Abs. 4 BUrlG) durchaus bei Verstreichenlassen einer Ausschlussfrist verfallen: Dies jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer nicht schuldlos gehindert war, den Urlaub in natura zu nehmen. [14]

Auch der Urlaubsentgeltanspruch als solcher, der ja letztlich nur einen Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 611 BGB darstellt, kann nach bisheriger Rechtsprechung des BAG unter eine tarifliche Ausschlussklausel fallen. [15]

Urlaubsentgelt

Von Gesetzes wegen ist für die Berechnung das sog. Referenzprinzip vorgesehen. D. h., es ist das durchschnittlich innerhalb der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erzielte Arbeitseinkommen weiterzubezahlen, mit Ausnahme von Überstundenvergütung (§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Die Tarifvertragsparteien können im Rahmen ihrer Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) zwar jede Methode zur Berechnung des Urlaubsentgelts heranziehen, die ihnen geeignet erscheint. Sie können also auch das sog. „Lohnausfallprinzip“ wählen. Hierbei muss ein Urlaubsentgelt sichergestellt werden, wie es der Arbeitnehmer bei Weiterarbeit ohne Freistellung voraussichtlich hätte erwarten können. Damit sind Regelungen nicht vereinbar, die das Ziel der Kürzung des Urlaubsentgelts im Vergleich zum Arbeitsentgelt verfolgen.

Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Entgelt für Bereitschaftsdienste [16] sind in das Urlaubsentgelt einzurechnen.

Bei der Prüfung der Frage, ob eine Regelung des Urlaubsentgelts günstiger ist als die gesetzliche, darf das Urlaubsentgelt nicht mit dem Urlaubsgeld oder einer gegenüber dem Gesetz höheren Anzahl an Urlaubstagen

verglichen werden [17] (nicht „Äpfel mit Birnen vergleichen“).

Urlaubsabgeltung

Ausbildungs- und nachfolgendes Arbeitsverhältnis sind urlaubsrechtlich als einheitliches Beschäftigungsverhältnis zu werten, was sich aus § 2 BUrlG ergibt. Eine tarifliche Bestimmung, wonach bei Ende eines Ausbildungsverhältnisses der verbliebene Resturlaub abzugelten ist, findet hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs keine Anwendung, wenn der Auszubildende unmittelbar in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen wird. Der Arbeitnehmer kann seinen restlichen Urlaubsanspruch aus dem Ausbildungsverhältnis im laufenden Arbeitsverhältnis verwirklichen.

! WICHTIG:

Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ist das Entgelt aus dem laufenden Arbeitsverhältnis und nicht etwa die Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen, [18] und zwar auch nicht nur teilweise, sollte der Wechsel in das Normalarbeitsverhältnis noch in den 13-wöchigen Referenzzeitraum fallen. Denn § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG bestimmt ausdrücklich, dass anstelle des Durchschnittsverdienstes in der Vergangenheit das erhöhte Gehalt zu Grunde zu legen ist (siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 6).

Eine Urlaubsabgeltung kommt nach dem BUrlG nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Ein Tarifvertrag darf die Abgeltung von Urlaub auch im laufenden Arbeitsverhältnis vorsehen. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um Urlaubsansprüche handelt, die in natura nicht mehr genommen werden können, also verfallen sind. [19] Die Regelung für die Abgeltung dieser Urlaubsansprüche weicht zwar vom Gesetz ab, ist für den Arbeitnehmer jedoch günstiger. Der Sinn und Zweck des Urlaubs, dem Arbeitnehmer bezahlte Freizeit zur freien Verfügung zu gewähren, wird hiervon nicht berührt, denn er hat bei verfallenen Urlaubsansprüchen keinen Anspruch mehr auf Freistellung.

Nicht verfallene Mindesturlaubsansprüche dürfen hingegen im laufenden Arbeitsverhältnis nicht in einem späteren Kalenderjahr abgegolten werden, sie sind in natura zu nehmen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG und ebenso Art. 7 AZRL). [20]

Verbotene Erwerbstätigkeit

Die Tarifparteien sind nicht befugt, eine Kürzung des Urlaubsentgelts für den Mindesturlaub vorzusehen. Auch nicht für den Fall, dass ein Arbeitnehmer unbefugt und entgegen § 8 BUrlG während seines Urlaubs einer anderen Erwerbstätigkeit nachgeht. [21]

Krankmeldung

Das BAG hat eine Tarifnorm gebilligt, wonach die Anrechnung von Krankheitstagen während des Urlaubs auf den Urlaubsanspruch nur dann unterbleibt, wenn die Krankheit unverzüglich angezeigt wird. [22] Teils wird vor dem Hintergrund der AZRL und der neueren Rechtsprechung des EuGH an diesem Ergebnis mittlerweile gezweifelt. Das LAG Rheinland-Pfalz [23] hält die Anzeigepflicht jedoch auch mit Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG vereinbar. Dies mit dem überzeugenden Argument, dass „unverzüglich“ nach juristischem Sprachgebrauch ja „ohne schuldhaftes Zögern“ bedeutet. Soweit ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung oder seines Aufenthaltsorts nicht in der Lage sein sollte, sich beim Arbeitgeber krank zu melden, so hat dies auch nicht den Verlust des Urlaubsanspruchs zur Folge. Er muss dies jedoch nachholen, sobald es ihm möglich ist.

---

1 BAG, Urteil vom 18. September 2012, Az.: 9 AZR 1/11, NZA 2013, 216

2 Eine Übersicht zu allgemeinverbindlich erklärten und kraft RVO geltenden Tarifverträgen findet sich im Tarifregister unter www.bmas.de

3 BAG, Urteil vom 24. März 2009, Az.: 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538

4 BAG, Urteil vom 28. Juni 2007, Az.: 6 AZR 750/06, NZA 2007, 1049

5 BAG, Urteil vom 06. Mai 2009, Az.: 10 AZR 390/08, NZA-RR 2009, 593

6 BAG, Urteil vom 24. September 2008, Az.: 6 AZR 76/07, AP § 305c BGB Nr. 11

7 BAG, Urteil vom 22. Februar 2000, Az.: 9 AZR 107/99, NZA 2001, 268

8 BAG, Urteil vom 10. November 2011, Az.: 6 AZR 148/09, NZA 2012, 161; BAG, Urteil vom 12. April 2016, Az.: 9 AZR 659/14, NZA-RR 2016, 438

9 BAG, Urteil vom 20. März 2012, Az.: 9 AZR 529/803, NZA 2012, 803 (hinsichtlich einer Staffelung von Urlaubsansprüchen nach Lebensjahren in § 26 Abs. 1 TVöD a. F.)

10 BAG, Urteil vom 28. Mai 1996, Az.: 3 AZR 752/95, AP § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 143 (hinsichtlich eines Zuschusses zum Kurzarbeitergeld, das nur den Angestellten, nicht den gewerblichen Arbeitnehmern gezahlt werden sollte)

11 BAG, Urteil vom 5. August 2014, Az.: 9 AZR 77/13, AP § 7 BUrlG Übertragung Nr. 31

12 BAG, Urteil vom 3. Dezember 1970, Az.: 5 AZR 202/70, AP § 5 BUrlG Nr. 9

13 BAG, Urteil vom 20. Januar 2009, Az.: 9 AZR 650/07, BeckRS 2009, 66115

14 BAG, Urteil vom 8. April 2014, Az.: 9 AZR 550/12, AP § 7 BUrlG Abgeltung Nr. 103

15 BAG, Urteil vom 22. Januar 2002, Az.: 9 AZR 601/00, NZA 2002, 1041; vgl. auch Kapitel 2 Ziff. 6 und Kapitel 2 Ziff. 10

16 BAG, Urteil vom 24. Oktober 2000, Az.: 9 AZR 634/99, NZA 2001, 449

17 BAG, Urteil vom 22. Januar 2002, Az.: 9 AZR 601/00, NZA 2002, 1041

18 BAG, Urteil vom 29. November 1984, Az.: 6 AZR 238/82, NZA 1985, 598

19 BAG, Urteil vom 14. März 2006, Az.: 9 AZR 312/05 , NZA 2006, 1232

20 EuGH, Urteil vom 6. April 2006, Az.: C-124/05, NZA 2006, 719

21 BAG, Urteil vom 25. Februar 1988, 8 AZR 596/85, NZA 1988, 607

22 BAG, Urteil vom 15. Dezember 1987, Az.: 8 AZR 647/86, DB 1988, 1555

23 LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12. Oktober 2011, Az.: 8 Sa 246/11, öAT 2012, 95

2. Urlaubskassen im Baugewerbe

Im Baugewerbe werden gewerbliche Arbeitnehmer häufig nur kurzfristig beschäftigt. Diese Arbeitnehmer würden nach dem BUrlG oft keinen oder nur einen geringfügigen Urlaubsanspruch erwerben, der wegen der alsbaldigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten wäre. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, müsste der Arbeitgeber den gesamten Jahresurlaub abgelten, wenn er nicht in natura genommen werden konnte. Um diese für beide Seiten unbefriedigende Situation zu vermeiden, ist der Urlaub im Baugewerbe branchenbezogen geregelt.

Rechtsgrundlagen

§ 13 Abs. 2 BUrlG gibt dem Baugewerbe und sonstigen Wirtschaftszweigen, in denen wegen häufigen Ortswechsels Arbeitsverhältnisse von kurzer Dauer (kürzer als ein Jahr) üblich sind, die Möglichkeit, diesem Umstand durch tarifliche Regelungen Rechnung zu tragen, um einen zusammenhängenden Urlaub für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten. Zu diesem Zweck kann auch von den Bestimmungen des BUrlG abgewichen werden.

Die Tarifparteien der Bauindustrie und des Baugewerbes haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Es wurden deshalb für Bayern die gemeinnützige sog. UKB (Urlaubskasse des bayerischen Baugewerbes), für Berlin die SOKA Berlin (Sozialkasse des Berliner Baugewerbes) und für die übrigen Bundesländer die ULAK (Urlaubs- und Lohnausgleichskassen der Bauwirtschaft) geschaffen. Die ZVK (Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes) ist mit dem Inkasso beauftragt. Die Urlaubskassen sind Teil der Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-Bau).

Wechselt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, kann er – bei einer weiteren Beschäftigung im Baugewerbe – seinen angesparten Urlaub auf das nächste Arbeitsverhältnis übertragen und dort in Anspruch nehmen.

Geltungsbereich

Örtlich

Die Regelungen zur Urlaubsgewährung für das gesamte Bundesgebiet außer Bayern finden sich in § 8 des BRTV Bau (Bundesrahmentarifvertrag Bau), für Bayern in der Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe Bayern. Das Sozialkassenverfahren ist im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) geregelt und gilt für das gesamte Bundesgebiet.

Sachlich

Der BRTV Bau, die Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer im Baugewerbe Bayern, sowie der VTV gelten sachlich für Betriebe des Baugewerbes. Dies sind solche, deren betriebliche Tätigkeit auf die gewerbliche Erstellung von Bauten gerichtet ist oder die gewerbliche bauliche Leistungen im Zusammenhang mit der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken oder sonstige bauliche Leistungen erbringen. In den tariflichen Bestimmungen ist anhand von Beispielen detailliert aufgelistet, welche Arten von Betrieben darunter fallen.

Persönlich

Der BRTV Bau sowie das bayerische Pendant gelten für gewerbliche Arbeitnehmer, der VTV jedoch teils auch für Angestellte, die eine rentenversicherungspflichtige Tätigkeit nach dem SGB VI ausüben, Azubis und wehrdienstpflichtige Arbeitnehmer, die bis zu ihrer Einberufung eine nach SGB VI versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt haben. Letztere Personengruppe dürfte in Anbetracht der Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011 derzeit keine praktische Bedeutung haben. Nicht erfasst werden geringfügig Beschäftigte.

All die genannten Tarifverträge sind vom Bundesminister für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden (BAnz AT 14. Juli 2015 B1, B3; BAnz 29. Juli 2015 B2). Sie gelten somit auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind (§ 5 Abs. 4 TVG) sowie für ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nach Deutschland entsenden (§ 3 AEntG).

Allerdings hat das BAG kürzlich die Allgemeinverbindlicherklärungen des VTV 2008, 2010, 2012, 2013 und 2014 für unwirksam erklärt. [24] Dies mit der Begründung, der Minister bzw. die Ministerin habe sich schon nicht ordnungsgemäß mit der Angelegenheit befasst. Zudem lagen die nach der damals gültigen Fassung des § 5 Abs. 1 TVG erforderlichen Voraussetzungen zur Allgemeinverbindlicherklärung nicht vor: § 5 Abs. 1 Nr. 1 TVG a. F. bestimmte, dass ein Tarifvertrag nur dann für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Dies konnte nicht festgestellt werden. Das Urteil führt dazu, dass wechselseitig zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und den Urlaubskassen bestehende Beitrags- und Erstattungsansprüche neu geprüft und evtl. rückabgewickelt werden müssen, soweit noch keine Verjährung oder Bestandskraft eingetreten ist. Um die SOKA-Bau vor existenzbedrohenden Beitragsrückforderungen zu bewahren, hat der Gesetzgeber eilig das Sozialkassensicherungsgesetz auf den Weg gebracht. Hiernach sollen Tarifverträge, die bislang durch Allgemeinverbindlicherklärung durch das Ministerium für Arbeit und Soziales Geltung beanspruchten, nunmehr kraft Gesetzes gelten, und zwar rückwirkend für den Zeitraum ab 1. Januar 2006. Das Sozialkassensicherungsgesetz ist nicht zuletzt wegen dieser Rückwirkung auf Kritik gestoßen, da das Vertrauen der Betroffenen in die geltende Rechtslage dadurch massiv gestört wird. Ob mit dem Sozialkassensicherungsgesetz das letzte Wort in dieser Thematik gesprochen ist, darf deshalb bezweifelt werden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung des BRTV Bau und der bayerischen Urlaubsregelung im Baugewerbe sind von diesem Urteil jedoch nicht betroffen.

Inhalt

Der BRTV Bau und die Urlaubsregelung im Baugewerbe für Bayern sind in wesentlichen Teilen inhaltsgleich. Im Folgenden wird deshalb der Einfachheit halber auf den BRTV Bau Bezug genommen.

Die Urlaubskassen führen für jeden baugewerblichen Arbeitnehmer ein Arbeitnehmerkonto, auf dem Urlaubsansprüche für einen

zusammenhängenden Urlaub angespart werden. Zu diesem Zweck haben die Arbeitgeber der Urlaubskasse gegenüber diverse Meldepflichten zu erfüllen, geregelt im VTV (nunmehr geltend über § 7 SokaSiG). Der letzte Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer seinen Urlaub beantragt, gewährt den Urlaub, egal ob dieser bei ihm oder bei früheren Bauarbeitgebern erworben wurde, und zahlt das Urlaubsentgelt aus. Die ausgezahlte Urlaubsentgelt bekommt der Arbeitgeber von der Urlaubskasse erstattet (§ 12 VTV). Die Zahlung von Urlaubsabgeltung kann der Arbeitnehmer hingegen direkt bei der Urlaubskasse beantragen (§ 13 VTV).

Im Einzelnen:

Urlaubsdauer

Es werden 30 Arbeitstage Urlaub im Kalenderjahr gewährt, Schwerbehinderte erhalten zudem den gesetzlichen Zusatzurlaub von fünf weiteren Arbeitstagen (§ 8 Nr. 1.1 und 1.2 zu § 8 BRTV Bau). Samstage gelten nicht als Arbeitstage (§ 8 Nr. 1.3 BRTV Bau).

Für je zwölf Beschäftigungstage (bei Schwerbehinderten bereits für 10,3 Beschäftigungstage) entsteht jeweils ein Anspruch auf einen Tag Urlaub (§ 8 Nr. 2.3 BRTV Bau). Ein voller Beschäftigungsmonat ist mit 30 Beschäftigungstagen zu zählen. Eine Wartezeit im Sinne des BUrlG gibt es nicht. Allerdings wird der volle Urlaubsanspruch somit erst nach zwölf Monaten Beschäftigungszeit erworben.

Wechselt der Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb der Bauwirtschaft, nimmt er seinen erworbenen Urlaubsanspruch mit. Resturlaub am Ende des Kalenderjahres wird kaufmännisch gerundet und sodann in das nächste Kalenderjahr übertragen (§ 8 Nr. 2.7 BRTV Bau).

Urlaubsentgelt

Die Urlaubsentgelt beträgt 14,25 % bzw. bei schwerbehinderten Menschen 16,63 % des Bruttojahreseinkommens, im Zeitraum zwischen dem 31. Dezember 2015 und 1. Januar 2018 13,68 % bzw. 15,96 %.

Für einen Urlaubstag berechnet sich die Urlaubsentgelt bei einem Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen entsprechend Ziffer § 8 Nr. 4.3 BRTV nach der Formel:

Bruttojahresvergütung x 14,25 %/13,68 % (bzw. 16,63 %/15,96 %) : 30 Urlaubstage

Soweit der Arbeitnehmer trotz unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hatte, wurde somit nach bisheriger Rechtslage auch sein Urlaubsentgeltanspruch vermindert. Das BAG sah hierin einen Verstoß gegen den tariffesten Grundsatz des § 1 BUrlG, wonach jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Urlaub hat. Gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG seien Verdienstkürzungen wegen unverschuldeter Arbeitsversäumnis nicht statthaft. Dieses Prinzip sei auch in § 1 BUrlG schon enthalten. Die Bestimmung sei deshalb nicht nach § 13 Abs. 1 BUrlG (vgl. Kapitel 2 Ziff. 6) zulässig. Auch § 13 Abs. 2 BUrlG ermächtigt die Tarifparteien nicht zu einer derartigen Regelung, da hiernach nur insoweit Abweichungen vom gesetzlichen Mindesturlaub möglich sind, als dies für die Sicherung eines zusammenhängenden Urlaubs erforderlich ist. Eine Bestimmung, wonach sich der Urlaub und dementsprechend das Urlaubsentgelt wegen vorheriger Arbeitsunfähigkeit vermindert, dient ganz offensichtlich nicht diesem Zweck und kann deshalb auch nicht auf § 13 Abs. 2 BUrlG gestützt werden. [25] In die neue Fassung des BRTV Bau wurde deshalb in Nr. 5 zu § 8 eine entsprechende Berichtigung hinsichtlich unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit eingefügt.

Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit sollen nach § 8 Nr. 5.2 BRTV Bau die ersten 90 Stunden Kurzarbeit bei der Berechnung des Urlaubsentgelts unberücksichtigt bleiben. Der EuGH hat im Zusammenhang mit einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung die Kürzung des Urlaubsanspruchs in Raten bei Kurzarbeit zumindest grundsätzlich für mit Art. 7 Abs. 1 AZRL vereinbar gehalten. [26]

Urlaubsgeld

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt nach § 8 Nr. 4.1 BRTV Bau 25 % des Urlaubsentgelts (für den Zeitraum nach dem 31. Dezember 2015 und vor dem 1. Januar 2018: 20 %). Es kann jedoch auf betrieblich gewährtes zusätzliches Urlaubsgeld angerechnet werden.

Urlaubsabgeltung

Nr. 6 sieht einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in diversen Fällen vor, die über § 7 Abs. 4 BUrlG hinausgehen. So soll der Urlaub abgegolten werden, wenn ein Arbeitnehmer nicht mehr vom BRTV Bau erfasst wird, ohne dass das Arbeitsverhältnis endet. Dieser Fall ist im Licht der Rechtsprechung des EuGH zu Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG problematisch, da die Abgeltung von nicht genommenem Mindesturlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis in einem späteren Jahr nicht mit der Richtlinie vereinbar sei. [27] Die Abgeltung stelle einen Anreiz für den Arbeitnehmer dar, auf Erholungsurlaub zu verzichten. Es bleibt deshalb abzuwarten, ob diese Regelung im BRTV Bau auch künftig aufrechterhalten bleiben kann.

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung richtet sich nach § 8 Nr. 6.2 BRTV Bau gegen die Kasse, soweit Beiträge geleistet oder nachzuentrichten sind und nicht für Urlaubsentgelt verwendet worden oder zum Ausgleich für geleistete Erstattungen zu verwenden sind.

Verfall

Die Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche verfallen mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Urlaubsjahr folgt (also nach zwölf Monaten). Kann der Urlaub wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, tritt der Verfall der Urlaubsansprüche erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres ein. Insoweit haben die Tarifvertragsparteien bereits der neuen Rechtsprechung über längere Übertragungsfristen für längerfristig erkrankte Arbeitnehmer Rechnung getragen. [28]

Vererbung

In § 8 Nr. 9 BRTV Bau haben die Vertragsparteien bestimmt, dass

Ansprüche auf Urlaubsentgelt, Abgeltung und Entschädigung vererbt werden.

! EXPERTENWISSEN:

Die Vererbung der Ansprüche ist keineswegs selbstverständlich.

Das BAG hat in einem Fall außerhalb des BRTV Bau, in dem die Ehefrau als Erbin ihres während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Ehemannes gegen den Arbeitgeber Urlaubsabgeltungsansprüche geltend macht, diese Frage dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt. [29]

Die Frage lautet, ob § 7 Abs. 4 BUrlG i. V. m. § 1922 BGB der Bestimmung in Art. 7 Abs. 2 der AZRL entgegensteht, da diese an sich eine Abgeltung im Todesfall nicht vorsehen. Somit wäre an sich gar kein Anspruch entstanden, den die Ehefrau hätte erben können.

Das BAG sieht hier offenbar trotz der sog. Bollacke-Entscheidung des EUGH, [30] in der bereits die Vererblichkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis festgestellt wurde, noch Klärungsbedarf. Dies vor allem deshalb, weil der EuGH selbst Erholungsurlaub und Abgeltung als zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs bezeichnet. Einem verstorbenen Arbeitnehmer kann der Erholungsurlaub jedoch naturgemäß nicht mehr zugute kommen. Somit kann auch kein Abgeltungsanspruch mehr entstehen. Die Entscheidung des EuGH steht noch aus.

Entschädigung

Nach dem Verfall von Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüchen kann ein Anspruch auf Entschädigung des Arbeitnehmers gegen die Urlaubskasse entstehen. Dies regelt § 8 Nr. 8 BRTV Bau.

Sonstiges

Daneben enthält der BRTV Bau noch besondere Regelungen für Ausbildungsverhältnisse, jugendliche Arbeitnehmer, den Urlaub bei Altersteilzeit und von einem ausländischen Arbeitgeber ins Inland entsandte Arbeitnehmer.

---

24 BAG, Urteile vom 21. September 2016, Az.: 10 ABR 48/15, BeckRS 2016, 74224; und 10 ABR 33/15, BeckRS 2016, 74233

25 BAG, Urteil vom 15. Januar 2013, Az.: 9 AZR 465/11, NZA-RR 2013, 585

26 EuGH, Urteil vom 8. November 2012, Az.: C-229/11 und C-230/11, NZA 2012, 1273

27 EuGH, Urteil vom 6. April 2006, Az.: C-124/05, NZA 2006, 719

28 BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, NZA 2012, 1216

29 BAG, Vorlagebeschluss vom 18. Oktober 2016, Az.: 9 AZR 196/16, ArbRAktuell 2016, 525

30 EuGH, Urteil vom 12. Juni 2014, Az.: C-118/13, NJW 2014, 2415

3. Mitbestimmung des Betriebsrats

Besteht ein Betriebsrat, so ist dieser bei der Gestaltung von Urlaubsregelungen zu beteiligen.

Zwingende Mitbestimmung

Dem Betriebsrat steht ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und von Urlaubsplänen zu (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 Alt. 1 BetrVG). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich dabei auf kollektive Sachverhalte, die für die gesamte oder einen bestimmten Teil der Belegschaft gelten sollen, z. B. bei der Festlegung von Betriebsurlaub in einem bestimmten Zeitraum.

Darüber hinaus besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einzelmaßnahmen zur Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen diesen und dem Arbeitgeber kein Einverständnis erzielt wird (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 Alt. 2 BetrVG).

! WICHTIG:

Die Entscheidung über die Dauer des Urlaubsanspruchs unterliegt nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dieses bezieht sich ausschließlich auf die Lage des Urlaubs. Rechtsgrundlage für die Dauer und Gewährung des Urlaubsanspruchs sind die gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen. [31]

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG gehört zu den sog. zwingenden Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann auch von sich aus die Initiative ergreifen (wenn der Arbeitgeber untätig bleibt) und eine Regelung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplans verlangen. Kommt keine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zustande, so entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Betriebsvereinbarungen auf freiwilliger Basis

Auf freiwilliger Basis können auch Betriebsvereinbarungen zur Dauer des Urlaubs geschlossen werden, soweit § 77 Abs. 3 BetrVG nicht entgegensteht. Hiernach können Arbeitsbedingungen, die „durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden“, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, es sei denn, der Tarifvertrag gestattet dies ausdrücklich durch eine sog. Öffnungsklausel.

Eine Öffnungsklausel erlaubt es, vom Tarifvertrag abweichende Regelungen zu treffen. Maßgeblich ist der räumlich, sachlich, zeitlich und persönlich einschlägige Tarifvertrag. Allerdings ist nach der Rechtsprechung des BAG weder die Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers erforderlich. [32] Ist eine solche Öffnungsklausel im Tarifvertrag nicht enthalten, wird der „normale“ Erholungsurlaub deshalb oftmals unter die Regelungssperre fallen.

PRAXIS-TIPP:

Denkbar ist ein zusätzlicher „Treueurlaub“ für langjährige Betriebstreue, wenn ein solcher nicht auch im einschlägigen Tarifvertrag geregelt wird. Möchte man als Arbeitgeber freiwillig einen solchen kollektiv geltenden zusätzlichen Urlaub gewähren, so empfiehlt sich – sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht – dies in Form einer kündbaren Betriebsvereinbarung zu tun: Denn sollten sich die Umstände ändern und will man von dieser Regelung wieder Abstand nehmen, ist es bedeutend leichter, eine Betriebsvereinbarung zu kündigen, als mit jedem Arbeitnehmer einzelvertraglich eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Als Alternative – auch für Betriebe, in denen kein Betriebsrat besteht – bietet sich die Möglichkeit z. B. eines Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalts an (siehe hierzu Kapitel 7 Ziff. 2).

---

31 BAG, Urteil vom 14. Januar 1992, Az.: 9 AZR 148/91, AP § 3 BUrlG Nr. 5

32 BAG, Urteil vom 23. März 2011, Az.: 4 AZR 268/09, AP § 77 BetrVG 1972 Nr. 101

4. Verhältnis von Gesetz, Arbeitsvertrag und kollektivrechtlichen Regelungen

1. Grundregel

2. Individualvereinbarung und Gesetz

3. Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

4. Tarifkonkurrenz

1. Grundregel

Prinzipiell geht das ranghöhere Recht dem rangniedrigeren Recht vor. Über dem Arbeitsvertrag steht das Kollektivrecht in Form von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen und über diesen wiederum das Gesetz, also in diesem Fall das BUrlG.

Im Arbeitsrecht wird dieser Grundsatz jedoch vom sog. „Günstigkeitsprinzip“ durchbrochen. Dies bedeutet, dass auch rangniedrigeres Recht dem ranghöheren vorgeht, wenn es für den Arbeitnehmer günstiger ist. Dies ist in § 4 Abs. 3 TVG sogar ausdrücklich für das Verhältnis zwischen Tarifverträgen und anderen Abmachungen (einzelvertraglichen Abreden, Betriebsvereinbarungen) festgelegt.

Für das Verhältnis zwischen BUrlG und Tarifverträgen gilt wiederum die Sondervorschrift des § 13 Abs. 1 Satz 1, und Abs. 2 und 3 BUrlG, vgl. die Ausführungen in Kapitel 3 Ziff. 1 „Gesetzliche Vorgaben für tarifvertragliche Bestimmungen“.

Im Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung ist § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten (vgl. Kapitel 3 Ziff. 3).

2. Individualvereinbarung und Gesetz

Im Verhältnis zwischen Individualvereinbarungen und dem BUrlG ist die Sondervorschrift des § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG zu beachten: Hier gilt ein modifiziertes Günstigkeitsprinzip, d. h. es ist nicht nur eine Abweichung zugunsten, sondern auch eine neutrale Abweichung vom BUrlG möglich. Denkbar wäre z. B., den Referenzzeitraum zur Berechnung des Urlaubsentgelts von 13 Wochen (wie von § 11 Abs. 1 BUrlG vorgesehen) zu erweitern.

Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers sind jedoch nicht möglich. Deshalb kann der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch auch nicht an eine Ausschlussfrist gebunden werden. Ebenso problematisch ist eine Regelung zum restlichen Mindesturlaub in Aufhebungsverträgen oder Ausgleichsquittungen. [1]

! WICHTIG:

Die Praxis behilft sich mit sog. „Tatsachenvergleichen“, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer feststellen, dass der zustehende Urlaub genommen ist. Bei der Formulierung ist also Vorsicht geboten!

Für den Abgeltungsanspruch, also bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gelten hingegen seit der Entscheidung des EuGH „Schultz-Hoff“ [2] andere Regeln. Der Abgeltungsanspruch kann demnach durchaus Gegenstand einer Ausschlussfrist oder einer Ausgleichsquittung sein. [3] Die Ausschlussfrist kann jedoch frühestens mit der Entstehung des Abgeltungsanspruchs, also mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginnen. Möglich wäre auch die Vereinbarung einer kürzeren Wartezeit (nicht: die Vereinbarung einer längeren, denn dies würde den Arbeitnehmer benachteiligen). Ebenso unproblematisch ist eine Aufrundungsregel für Bruchteile von Urlaubstagen.

---

1 BAG, Urteil vom 5. April 1984, Az.: 6 AZR 443/81, NZA 1984, 257; Urteil vom 31. Mai 1990, Az.: 8 AZR 132/89, NZA 1990, 935

2 EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009, Az.: C-350/06 und C-520/06, NZA 2009, 135

3 BAG, Urteil vom 14. Mai 2013, Az.: 9 AZR 844/11, NJW 2013, 3261

3. Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

Treffen im konkreten Arbeitsverhältnis Vorschriften aus einem Tarifvertrag und eine arbeitsvertragliche Regelung zusammen, so gilt das Günstigkeitsprinzip, § 4 Abs. 3 TVG. Anders als im Vergleich zum BUrlG ist jedoch keine Einzelbetrachtung, sondern ein sog. „Sachgruppenvergleich“ vorzunehmen, d. h. zusammengehörende Teilbereiche werden zusammen betrachtet. [4]

Beispiel für einen Sachgruppenvergleich:

Urlaubsdauer, Länge der Wartezeit und Höhe des Urlaubsgelds könnte man als einheitliche Sachgruppe „Urlaub“ zusammenfassen. Ist dabei keine zweifelsfreie Besserstellung des Arbeitnehmers festzustellen, verbleibt es bei der tariflichen Regelung.

Ob eine Leistung zur Sachgruppe „Urlaub“ gehört, muss durch Auslegung des Tarifvertrags geklärt werden. Hierbei ist nicht nur der Wortlaut, sondern auch der Sinn und Zweck der gewährten Leistung zu berücksichtigen, also was die Tarifvertragsparteien gewollt haben. Selbst wenn eine Leistung im Tarifvertrag als „Urlaubsgeld“ bezeichnet ist, so muss diese nicht zwingend in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub stehen. Es kann auch eine saisonale Sonderzahlung gewollt sein, die nicht zur Sachgruppe „Urlaub“ gehören muss. [5]

---

4 BAG, Urteil vom 15. April 2015, Az.: 4 AZR 587/13, AP § 4 TVG Günstigkeitsprinzip Nr. 26

5 BAG, Urteil vom 12. Oktober 2010, Az.: 9 AZR 522/09, NZA 2011, 695

4. Tarifkonkurrenz

Konkurrieren mehrere Tarifverträge miteinander, die sich nicht gegenseitig ergänzen, so stellt sich die Frage, welche der Tarifregelungen auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist. Diese Situation kann eintreten, wenn ein Arbeitgeber tarifgebunden ist und zusätzlich einen eigenen Haustarifvertrag abschließt, oder im Fall eines Verbandswechsels. Auch durch Allgemeinverbindlicherklärung kann es zu einer Tarifkonkurrenz kommen. Soweit die Tarifverträge selbst keine Regelung enthalten, gilt nach der Rechtsprechung des BAG der Grundsatz des Vorrangs der Sachnähe oder Spezialität. Zum Beispiel würde ein Haustarifvertrag dem allgemeinen Manteltarifvertrag vorgehen. § 5 Abs. 4 TVG wiederum bestimmt, dass ein Arbeitgeber sich auch an die Normen des für ihn geltenden allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages halten muss, wenn er einen anderen Tarifvertrag nach § 3 TVG abgeschlossen hat.

Beispiel:

Im Arbeitsvertrag wird dem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen kalenderjährlich zugesagt, im einschlägigen Manteltarifvertrag, der kraft beidseitiger Tarifbindung Anwendung findet, ein solcher von 27 Tagen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber einen Haustarifvertrag abgeschlossen, indem von 26 Urlaubstagen die Rede ist. Außerdem existiert eine Betriebsvereinbarung, in der 30 Urlaubstage zugesagt werden.

Lösung:

Maßgeblich ist der Arbeitsvertrag. Die Betriebsvereinbarung ist nach § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig, da es sich um eine Urlaubsregelung handelt, die im einschlägigen Tarifvertrag geregelt wird. Dabei geht der speziellere Haustarifvertrag dem Manteltarifvertrag vor. Dem Tarifvertrag wiederum geht der Arbeitsvertrag vor, denn diese individualvertragliche Regelung ist für den Arbeitnehmer günstiger als die tarifvertragliche. Die Abweichung von § 3 BUrlG (24 Werktage kalenderjährlich) ist zulässig, da sie günstiger ist (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).

5. Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen

1. Zusatzurlaub nach dem SGB IX

2. Jugendarbeitsschutzgesetz

3. Sonderregelungen für Auszubildende

4. Arbeitsplatzschutzgesetz

5. Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

6. Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

7. Heimarbeit

8. Zusatzurlaub für Opfer des Nationalsozialismus

9. Kinder- und Jugendpflege

1. Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) enthält Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Aufgrund des besonderen Erholungsbedürfnisses eines schwerbehinderten Menschen sieht das SGB IX in § 125 einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub von einer Woche vor.

Ursprung

Seinen Ursprung hat der Zusatzurlaub in den Regelungen für die aus den Weltkriegen zurückgekehrten kriegsversehrten und kriegsbeschädigten Bürger. Zusatzurlaubstage waren erstmals in den Landesgesetzen nach 1945 und dem 2. Schwerbeschädigtengesetz aus dem Jahr 1953 geregelt. Das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) trat im Jahr 1974 in Kraft und wurde 2001 von dem nunmehr geltenden SGB IX abgelöst.

Hintergrund für die gesetzliche Regelung des Zusatzurlaubes ist die Überlegung, dass ein schwerbehinderter Arbeitnehmer seine Arbeitskraft schneller als ein gesunder Arbeitnehmer verbraucht und deshalb ein besonderes Erholungsbedürfnis hat. Durch den Zusatzurlaub sollen die Arbeitskraft und die Wettbewerbsfähigkeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers gesichert und erhalten werden. Außerdem soll ein Ausgleich für die behinderungsbedingten Mehrbelastungen erfolgen. Auf ein konkretes Erholungsbedürfnis kommt es dabei nicht an.

Allgemeines

Der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX ist ein gesetzlicher Mindesturlaub. Er ist zwingend. Vereinbarungen, die für den schwerbehinderten Arbeitnehmer ungünstiger als die gesetzlichen Regelungen sind, sind nach § 134 BGB unwirksam.

Der Zusatzurlaub tritt zu dem Grundurlaubsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers, also zu dem gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG zuzüglich eines ggfs. arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbarten Mehrurlaubsanspruchs hinzu. Er stockt also nicht nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch auf. Der Zusatzurlaub folgt dem Hauptanspruch auf

Erholungsurlaub. Gelten beim Arbeitgeber Betriebsferien, erhalten die schwerbehinderten Arbeitnehmer ihren Zusatzurlaub ebenfalls in den Betriebsferien. Lehrer an öffentlichen Schulen erhalten den Zusatzurlaub während der Schulferien (in Bayern nach § 3 Abs. 5 Satz 1 BayUrlV).

Soweit in § 125 SGB IX nichts anderes geregelt ist, sind auf den Zusatzurlaub die allgemeinen Regelungen des BUrlG anwendbar. So gelten auch beim Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen insbesondere die Vorschriften über das Urlaubsjahr (§ 1 BUrlG), die Wartezeit (§ 4 BUrlG), den Teilurlaub (§ 5 BUrlG), den Ausschluss von Doppelansprüchen (§ 6 BUrlG), den Zeitpunkt der Urlaubsgewährung (§ 7 BUrlG), die Übertragbarkeit des Urlaubes ins nächste Jahr (§ 7 BUrlG) und das Urlaubsgeld (§ 11 BUrlG).

PRAXIS-TIPP:

Der Arbeitnehmer hat erst dann Anspruch auf vollen Zusatzurlaub, wenn die Wartezeit erfüllt ist. Das Arbeitsverhältnis muss also mindestens seit sechs Monaten bestehen.

Anwendungsbereich

Der schwerbehinderte Mensch muss seinen Wohnsitz bzw. seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Geltungsbereich des SGB IX haben oder sein Arbeitsplatz muss dort liegen.

Einen Anspruch auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50.

Gemäß § 68 Abs. 3 SGB IX haben gleichgestellte behinderte Menschen (mit einer Behinderung von mindestens 30 bis unter 50, § 2 Abs. 3 SGB IX) keinen Anspruch auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst in Hessen mit einem Grad der Behinderung von 25 bis 49 können sich jedoch auf die Hessische

Urlaubsverordnung berufen: Diese gewährt schon bei einem nicht nur vorübergehenden Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit Zusatzurlaub bis zu drei Arbeitstagen im Jahr (§ 13 HessUrlV). Die Verordnung schließt in ihrem Geltungsbereich damit die Lücke für schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen des SGB IX zumindest teilweise.

Im Saarland können schwerbehinderte Menschen mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 25 % bis ausschließlich 50 % einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen nach dem Gesetz Nr. 186 betreffend die Regelung des Zusatzurlaubes für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer vom 22. Juni 1950/30. Juni 1951 (ZUrlG SL) haben. Allerdings ist dieses Gesetz am 1. Januar 2000 außer Kraft getreten. Es gilt jedoch noch weiter für diejenigen, die bereits im Jahr 1999 einen Anspruch nach dem ZUrlG SL hatten, um ihren Besitzstand zu wahren.

Auch schwerbehinderte Menschen im Eingangs-, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen haben einen Anspruch auf den Zusatzurlaub.

Dasselbe gilt für Beamte, Richter, Soldaten, Teilnehmer an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, Heimarbeiter oder sonstige arbeitnehmerähnliche schwerbehinderte Menschen.

Berechtigte Personen

Den Anspruch auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX haben schwerbehinderte Menschen. Die Schwerbehinderteneigenschaft muss lediglich objektiv vorliegen und bedarf keiner Anerkennung durch die jeweilige Behörde. Die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft durch die Behörde hat nur deklaratorischen Charakter. Sie erleichtert es dem Betroffenen, seine Schwerbehinderteneigenschaft nachzuweisen. Für die Entstehung des Anspruchs muss der Arbeitnehmer diesen unter Berufung auf die Schwerbehinderteneigenschaft ausdrücklich geltend machen. [1]

Der Anspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Zusatzurlaub besteht auch, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft

nichts wusste.

Es ist auch irrelevant, ob der Arbeitgeber die Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gemäß § 71 SGB XI erfüllt.

Der Arbeitgeber kann die Gewährung des Zusatzurlaubes jedoch solange verweigern, bis der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Zusatzurlaub nachgewiesen hat.

Bei einer rückwirkenden Feststellung des Grades der Behinderung gelten gemäß § 125 Abs. 3 SGB IX die allgemeinen Verfalls- und Übertragungsbestimmungen. Es können sich deshalb nicht im größeren Umfang Urlaubsansprüche ansammeln (anders bei Dauererkrankung, siehe hierzu Kapitel 2 Ziff. 4). Der schwerbehinderte Arbeitnehmer kann diese Rechtsfolge des ersatzlosen Untergangs des Zusatzurlaubes für vorangegangene Jahre allerdings verhindern, wenn er noch in dem jeweiligen Urlaubsjahr den Zusatzurlaub unter Hinweis auf das laufende Feststellungsverfahren geltend macht. An die Stelle des ursprünglichen Urlaubsanspruchs tritt dann ein Ersatzurlaubsanspruch bzw. wenn das Arbeitsverhältnis schon beendet ist, ein Abgeltungsanspruch.

! WICHTIG:

Der Zusatzurlaub muss vom schwerbehinderten Arbeitnehmer innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres klar und deutlich geltend gemacht worden sein. Eine „vorsorgliche“ Geltendmachung oder lediglich eine „Anmeldung“ des Zusatzurlaubes ist für eine wirksame Geltendmachung nicht ausreichend.

Für die Entstehung des Zusatzurlaubes ist kein gewisses Ausmaß an tatsächlicher Arbeitsleistung vorausgesetzt. Er entsteht auch, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer dauererkrankt ist oder wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Erwerbsminderungsrente ruht. Diesbezügliche tarifvertragliche Kürzungsvorschriften sind unwirksam. [2]

Mit dem Erlöschen der Schwerbehinderteneigenschaft erlischt auch der

Anspruch auf den Zusatzurlaub. Sinkt der Grad der Behinderung auf weniger als 50, bleibt dem schwerbehinderten Menschen der Schutz des SGB IX und somit der Anspruch auf den Zusatzurlaub während einer Schonfrist erhalten, die gemäß § 116 Abs. 1 SGB IX erst am Ende des dritten Kalendermonats nach Eintritt der Unanfechtbarkeit des die Verringerung feststellenden Bescheides endet. Hat die Behörde im Bescheid nur eine zeitlich befristete Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt, so kann sich der schwerbehinderte Mensch ab diesem Zeitpunkt nicht mehr auf den behördlichen Bescheid als Nachweis für seine Schwerbehinderteneigenschaft berufen. Er könnte den Nachweis jedoch auch durch ein anderes ärztliches Gutachten führen.

Dauer

Gemäß § 125 Abs. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub in Höhe von fünf Arbeitstagen pro Urlaubsjahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Bei mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen in der Kalenderwoche erhöht bzw. vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Somit haben auch teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Menschen Anspruch auf den Zusatzurlaub, der sich nur dann entsprechend reduziert, wenn an weniger als fünf Tagen die Woche gearbeitet wird (vgl. Kapitel 2 Ziff. 2).

! WICHTIG:

Eine Auf- oder Abrundung von Urlaubstagen ist diesem Fall der Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig, so dass ggf. eine stundenweise Gewährung zu erfolgen hat.

Gemäß § 125 Abs. 2 SGB IX besteht nur ein anteiliger Anspruch auf den Zusatzurlaub, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht im ganzen Kalenderjahr besteht. Für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft besteht ein Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubes gemäß § 125 Abs. 1 SGB IX.

! WICHTIG:

Ergeben sich hierdurch Bruchteile von Urlaubstagen von mindestens einem halben Tag, erfolgt eine Aufrundung. Bruchteile von weniger als 0,5 sind mit dem tatsächlichen Wert zu gewähren.

Eine weitere Minderung des Zusatzurlaubes (z. B. wegen Kündigung im ersten Halbjahr) ist nicht möglich.

Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld

Auch während des Zusatzurlaubes nach § 125 SGB IX erhält der Arbeitnehmer Urlaubsentgelt. Es wird also das Arbeitsentgelt nach den allgemeinen Regelungen weiter bezahlt (vgl. hierzu Kapitel 2 Ziff. 6).

In Heimarbeit beschäftigte schwerbehinderte Arbeitnehmer erhalten ein Urlaubsentgelt, das sich nach § 127 Abs. 3 SGB XI berechnet. Hiernach gelten auch für den Zusatzurlaub die einzelvertraglichen oder tariflichen Regelungen. Bestehen solche Regelungen nicht, erhält der schwerbehinderte Mensch als zusätzliches Urlaubsentgeld 2 % des in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen bis zum 30. April des laufenden Jahres verdienten Arbeitsentgelts ausschließlich der Unkostenzuschläge.

Ein Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld besteht nur, wenn ein individuelles Urlaubsgeld vereinbart wurde, das nach der Zahl der Urlaubstage berechnet wird und nicht auf den tariflichen Urlaub beschränkt ist.

PRAXIS-TIPP:

Bei Vereinbarung eines festen jährlichen Urlaubsgeldes besteht für den Zusatzurlaub kein zusätzlicher Urlaubsgeldanspruch.

Verfall und Abgeltung

Der Anspruch auf den Zusatzurlaub erlischt grundsätzlich, wenn er so spät im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum geltend gemacht wird, dass er

nicht mehr genommen werden kann. Etwas anderes gilt bei einer Dauererkrankung. Da der Zusatzurlaub vom Anspruch auf den Erholungsurlaub abhängig ist, gelten im Fall der Dauererkrankung dieselben Grundsätze (vgl. Kapitel 2 Ziff. 4). Kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer während des Bezugszeitraumes aufgrund einer Arbeitsunfähigkeitserkrankung keine Arbeitsleistung erbringen, verfällt auch der Anspruch auf Zusatzurlaub frühestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraumes.

Kann der Zusatzurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers Kenntnis erhält.

Scheidet der schwerbehinderte Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit (§ 4 BUrlG) bzw. in der ersten Jahreshälfte trotz Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat der schwerbehinderte Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. a, b oder c BUrlG lediglich einen Anspruch auf einen anteiligen Zusatzurlaub.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft erst rückwirkend festgestellt (siehe oben), finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubes in das nächste Kalenderjahr die dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung (§ 125 Abs. 3 SGB IX). D. h., die Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn sie durch Gründe gerechtfertigt ist, die in der Person des Arbeitnehmers liegen.

Die Ungewissheit über das Ergebnis des Feststellungsverfahrens ist kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Übertragungsgrund. [3] Eine Übertragung des Zusatzurlaubes auf einen etwaigen Übertragungszeitraum scheidet damit aus. Bei einer rechtzeitigen Geltendmachung in dem jeweiligen Urlaubsjahr kann aber ggfs. ein Ersatzurlaubs- oder ein Abgeltungsanspruch bestehen.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG auch ein

Mitbestimmungsrecht bezüglich des Zusatzurlaubes nach § 125 SGB IX.

---

1 BAG, Urteil vom 28. Januar 1982, Az.: 6 AZR 636/79, AP § 44 SchwbG Nr. 3

2 BAG, Urteil vom 7. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, AP § 7 BUrlG Nr. 61

3 BAG, Urteil vom 21. Februar 1995, Az.: 9 AZR 746/93, NZA 1995, 1008

2. Jugendarbeitsschutzgesetz

Für Jugendliche sieht das JArbSchG in § 19 einen im Vergleich zum BUrlG erweiterten Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub vor. Damit soll einem gesteigerten Erholungsbedürfnis der Jugendlichen Rechnung getragen und der Übergang ins Erwerbsleben erleichtert werden.

Wo gilt das Gesetz?

Das JArbSchG gilt in der Bundesrepublik und in der Ausschließlichen Wirtschaftszone (AWZ), Art. 55 SRÜ. Die AWZ umfasst das Gebiet vom Ende des Küstenmeeres bis zu 200 Seemeilen von der Basislinie entfernt. Es gehört nach Art. 2, 3 SRÜ nicht mehr zum eigentlichen Hoheitsgebiet des Staates wie das sog. Küstenmeer, das maximal 12 Seemeilen von der Basislinie entfernt sein darf. Praktische Bedeutung kann dies z. B. für Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen in der Nord- oder Ostsee haben. Für jugendliche Besatzungsmitglieder auf Seeschiffen gilt das SeeArbG (vgl. Kapitel 5 Ziff. 6).

Dabei gilt für den räumlichen Anwendungsbereich das Territorialitätsprinzip. Maßgebend ist, wo der Jugendliche beschäftigt wird, nicht, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Für wen gilt das Gesetz?

Nach seinem § 1 findet das JArbSchG auf Beschäftigungsverhältnisse mit Personen Anwendung, die noch nicht 18 Jahre alt sind und

- in der Berufsausbildung stehen oder
- als Arbeitnehmer oder als Heimarbeiter tätig sind oder
- mit sonstigen Dienstleistungen betraut sind, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind oder

- in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis stehen.

Es gilt nicht für geringfügige gelegentliche Hilfsleistungen, z. B. aus Gefälligkeit, oder für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt (§ 1 JArbSchG).

Jugendlicher ist, wer das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet hat (§ 2 Abs. 2 JArbSchG).

Für Kinder unter 15 Jahren (§ 2 Abs. 1 JArbSchG) gilt ein generelles Beschäftigungsverbot (§ 5 Abs. 1 JArbSchG). Ausnahmen sind möglich, wie das Austragen von Zeitungen als leichte und geeignete Beschäftigung für Kinder über 13 Jahren mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten unter bestimmten weiteren Voraussetzungen.

Soweit Ausnahmen zugelassen sind (§ 5 Abs. 2 bis 4 JArbSchG), findet § 19 JArbSchG, der die Höhe des Urlaubsanspruchs für Jugendliche regelt, jedoch ebenfalls Anwendung.

Urlaubsanspruch

Nach § 19 Abs. 1 JArbSchG beträgt der Urlaub

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist und
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Stichtag für die Altersgrenze ist nach dem Wortlaut also der 1. Januar. Wer erst am 2. Januar Geburtstag hat, kommt somit noch in den Genuss des längeren Urlaubs für das gesamte Kalenderjahr.

Beispiel:

Arbeitnehmer A hat am 2. Januar sein 17. Lebensjahr vollendet. Sein Kollege B hatte schon am 1. Januar seinen 17. Geburtstag gefeiert.

A steht nach § 19 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG ein Urlaubsanspruch von 27 Werktagen im Kalenderjahr zu, seinem nur einen Tag älteren Kollegen hingegen nur von 25 Werktagen.

Hinzu kommen noch drei weitere Werktage Urlaub, wenn der Jugendliche im Bergbau unter Tage beschäftigt wird. Da das Gesetz keine bestimmte Dauer der Beschäftigung unter Tage vorschreibt, soll es nach wohl h. M. für diesen speziellen Zusatzanspruch ausreichend sein, dass der Jugendliche im Urlaubsjahr überhaupt (und sei es nur einen Tag!) unter Tage beschäftigt ist.

Steht dem Jugendlichen nach dem Schwerbehindertenrecht weiterer Zusatzurlaub zu, so addieren sich die Ansprüche aus § 19 JArbSchG und § 125 SGB IX.

§ 19 JArbSchG spricht von „Werktagen“. Werktage sind alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BUrlG), somit prinzipiell auch Samstage. Jugendliche dürfen jedoch nur an fünf Tagen die Woche beschäftigt werden (§ 15 JArbSchG). Die Werktage sind deshalb in Arbeitstage umzurechnen:

Nach § 19 JArbSchG entsprechen

- 30 Werktage 25 Arbeitstagen Urlaub,
- 27 Werktage 22,5 Arbeitstagen Urlaub,
- 25 Werktage 20,83 Arbeitstagen Urlaub.

Eine Aufrundung nach § 5 Abs. 2 BUrlG erfolgt insoweit nicht, da es hier nicht um einen Teilurlaub für ein Arbeitsverhältnis geht, das während des laufenden Kalenderjahrs begonnen oder geendet hat.

Gewährung des Urlaubsanspruchs

Der Urlaub soll in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden (§ 19 Abs. 3 JArbSchG). In begründeten Fällen kann der Urlaub jedoch auch außerhalb der Ferien genommen werden, etwa im Fall von Betriebsferien oder wenn der Jugendliche dies wünscht, um seinen Urlaub gemeinsam mit seiner Familie zu verbringen.

Besucht der Jugendliche während seines Urlaubs die Berufsschule, muss der Arbeitgeber hierfür einen weiteren Urlaubstag gewähren (§ 19 Abs. 3 Satz 2 JArbSchG). Umstritten ist, ob dies auch gilt, wenn der Jugendliche während seines Urlaubs nicht am Unterricht teilgenommen hat. War er arbeitsunfähig, so erfolgt jedenfalls keine Anrechnung dieses Berufsschultages auf den Urlaubsanspruch (§§ 19 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. 9 BUrlG). Hat er hingegen unentschuldigt gefehlt, so wird vertreten, dass der Arbeitgeber dennoch für den Berufsschultag einen weiteren Urlaubstag zu gewähren hat, auch gegen den Wortlaut des Gesetzes: Schließlich besteht an Tagen des Berufsschulunterrichts ohnehin keine Arbeitspflicht (§ 15 BBiG). Somit kann man an diesen Tagen auch nicht von der Arbeitspflicht freistellen. Andererseits erscheint diese Argumentation doch recht formaljuristisch und mit Rücksicht auf den Erholungszweck, dem § 19 JArbSchG dient, nicht überzeugend. Einem Jugendlichen für einen geschwänzten Berufsschultag einen weiteren Urlaubstag zu gewähren, erscheint auch nicht gerade pädagogisch wertvoll und widerspricht auch dem Wortlaut des § 19 Abs. 3 Satz 2 JArbSchG.

Jugendliche Heimarbeiter

Dem in Heimarbeit beschäftigten Jugendlichen stehen zunächst die in § 12 BUrlG aufgeführten Rechte zu (vgl. hierzu Kapitel 5 Ziff. 7).

Abweichend hiervon hat der Auftraggeber oder Zwischenmeister jedoch den erhöhten Urlaubsanspruch nach § 19 Abs. 2 JArbSchG zu gewähren sowie das in § 19 Abs. 4 JArbSchG aufgeführte Urlaubsentgelt zu bezahlen. Dieses beträgt in Abweichung von § 12 BUrlG bei einem Urlaubsanspruch von 30 Werktagen 11,6 %, bei 27 Werktagen 10,3 % und bei 25 Werktagen 9,5 % des in der Zeit vom 1. Mai bis 30. April des Folgejahres bzw. bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Bruttoarbeitsentgelts ohne Unkostenzuschlag und ohne Entgeltfortzahlungen für Krankheit, Feiertage und Urlaub.

Somit kommt es durch die Stichtagsregelung hinsichtlich des Alters (1. Januar, vgl. oben) dazu, dass das höhere Entgelt für ein niedrigeres Lebensjahr noch im darauf folgenden Urlaubsjahr bei der Berechnung mit einfließt.

Geltung des BUrlG, Abweichung durch Tarifvertrag

Im Übrigen gilt das BUrlG weitgehend entsprechend (§ 19 Abs. 4 Satz 1 JArbSchG): Anwendbar sind die Vorschriften über die Wartezeit (§ 4 BUrlG), den Teilurlaub (§ 5 BUrlG), den Ausschluss von Doppelansprüchen (§ 6 BUrlG), die Art und Weise der Urlaubsgewährung (§ 7 BUrlG), das Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs (§ 8 BUrlG), eine Erkrankung während des Urlaubs (§ 9 BUrlG), Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (§ 10 BUrlG), das Urlaubsentgelt (§ 11 BUrlG), die Heimarbeit (§ 12 BUrlG) und die Möglichkeit der Verlegung des Urlaubsjahres durch Tarifvertrag für die Deutsche Bahn AG und die Bundespost-Nachfolger (§ 13 Abs. 3 BUrlG).

Nicht anwendbar ist jedoch § 13 Abs. 1 und 2 BUrlG: Dies bedeutet, dass Tarifnormen für Jugendliche keine ungünstigeren Regelungen treffen können.

Bußgeld, Strafe

Nach § 58 Abs. 1 Nr. 16 JArbSchG kann derjenige mit einem Bußgeld bis zu 15.000 Euro belegt werden, der entgegen § 19 Abs. 1 (Urlaubsanspruch), auch i. V. m. Abs. 2 Satz 1 oder 2 (Urlaubsdauer) oder entgegen Abs. 3 Satz 2 (Nachgewährung von Urlaubstagen bei Berufsschulbesuch), oder Abs. 4 Satz 2 (Urlaub im Bereich der Heimarbeit) Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt.

Bei vorsätzlichem Handeln und daraus resultierender Gesundheitsgefährdung oder beharrlicher Wiederholung kann die Tat auch mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden (§ 58 Abs. 5 JArbSchG).

3. Sonderregelungen für Auszubildende

Auszubildende sind nicht nur im Rahmen des Erholungsurlaubs von ihrer Arbeitspflicht freizustellen, sondern auch zum Zweck der Teilnahme am Berufsschulunterricht:

Berufsschulunterricht

Der Auszubildende hat einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an den Prüfungen (§ 15 BBiG), und zwar unter Fortzahlung der vertraglichen Vergütung.

Außerdem bestehen Beschäftigungsverbote für Tage der Teilnahme am Berufsschulunterricht (§ 9 JArbSchG)

- vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht, wobei dies auch für Personen gilt, die über 18 Jahre, aber noch berufsschulpflichtig sind. Die Berufsschulpflicht richtet sich nach den Schulpflichtgesetzen der Länder.

- an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten Dauer, einmal in der Woche

- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind jedoch zulässig.

Berufsschultage, die den genannten Voraussetzungen genügen, werden mit acht Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet, entsprechende Berufsschulwochen mit 40 Stunden.

Erholungsurlaub

Ansonsten richtet sich der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch der Höhe nach je nach Alter entweder nach dem BUrlG oder dem JArbSchG.

Schwerbehinderte Auszubildende erhalten Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX.

! WICHTIG:

Hat der Auszubildende seinen vollen Urlaubsanspruch bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses noch nicht erhalten und schließt sich ein Arbeitsverhältnis unmittelbar an, so ist der Resturlaub aus dem Ausbildungsverhältnis nicht abzugelten, sondern in natura zu gewähren.

4. Arbeitsplatzschutzgesetz

Das ArbPlSchG soll Nachteile ausgleichen, die Arbeitnehmern und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten durch die Ausübung des Wehrdienstes und Teilnahme an Wehrübungen in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis entstehen. Der Arbeitnehmer, der im Anschluss an den Wehrdienst seine Arbeit wieder aufnimmt, soll zumindest wirtschaftlich so behandelt werden, als hätte er den Grundwehrdienst nicht geleistet.[4] Das ArbPlSchG gibt dem Arbeitnehmer Kündigungsschutz. Bei einem Ausbildungsverhältnis darf der Ausbildende die Übernahme des Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass des Wehrdienstes ablehnen. Der Arbeitgeber darf auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder die Übernahme des Arbeitnehmers in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass des Wehrdienstes ablehnen (§ 2 ArbPlSchG).

Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Ableistung des Grundwehrdienstes bzw. der Teilnahme an der Wehrübung bestehen, seine Hauptleistungspflichten ruhen, d. h. es wird weder gearbeitet noch wird Entgelt gezahlt.

Für wen gilt das Gesetz?

Da seit Juli 2011 die Wehrpflicht ausgesetzt ist, hat das ArbPlSchG derzeit nur eingeschränkte Bedeutung, nämlich insbesondere für den freiwilligen Wehrdienst (§ 16 Abs. 7 ArbPlSchG, § 58b SoldatenG) und Wehrübungen. Anders als auf den früheren Zivildienst (§ 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG) findet auf den neu geschaffenen Bundesfreiwilligendienst das ArbPlSchG keine Anwendung. Es gilt auch nicht für Berufssoldaten, jedoch für Soldaten auf Zeit für die ersten sechs Monate der Dienstzeit. Dauert die gesamte Dienstzeit nicht länger als zwei Jahre, so ist das ArbPlSchG für die ganze Dienstzeit anwendbar (§ 16a ArbPlSchG).

Das ArbPlSchG gilt für Arbeitnehmer, Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte, Beamte und Richter. Dies allerdings nur insoweit, als sie dem deutschen Wehrrecht unterliegen sowie für in Deutschland beschäftigte ausländische Arbeitnehmer, die Staatsangehörige der Vertragsparteien der Europäischen Sozialcharta[5] vom 18. Oktober 1961 sind und ihren

rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland haben (§ 16 Abs. 6 ArbPlSchG).

Ebenso geschützt werden Staatsangehörige aus allen EU-Mitgliedstaaten, denn Art. 21 Abs. 2 und Art. 15 Abs. 2 der EU-Grundrechte-Charta sowie Art. 45 AEUV verbieten jegliche Diskriminierung von Arbeitnehmern aus den EU-Mitgliedstaaten.

Dasselbe gilt für Arbeitnehmer aus den EWR-Staaten (Norwegen, Island, Liechtenstein), die ebenfalls Arbeitnehmerfreizügigkeit und Diskriminierungsschutz genießen (Art. 4, 28 EWR-Abkommen), sowie Staatsbürger aus der Schweiz. [6]

Auch Arbeitnehmer aus den Maghreb-Staaten sind aufgrund von Assoziierungs-Abkommen [7] mit der EU geschützt. Ebenso Staatsbürger aus dem EU-Beitrittskandidaten Mazedonien. [8]

Andere ausländische Arbeitnehmer, die von ihrem Herkunftsstaat zur Wehrpflicht herangezogen werden, genießen nicht den Schutz des ArbPlSchG.

Umfang des Urlaubsanspruchs

Während des Wehrdienstes bzw. der Wehrübung ruht das Arbeitsverhältnis (§ 1 Abs. 1 ArbPlSchG). Urlaubsansprüche bleiben deshalb an sich unberührt. Durch § 4 ArbPlSchG wird das Urlaubsrecht des BUrlG jedoch modifiziert:

Während der Zeit des Wehrdienstes richtet sich der Urlaub nach den Vorschriften für Soldaten (§ 28 SUV).

Für das zivile Arbeitsverhältnis, das der Betroffene im Anschluss an den Wehrdienst fortsetzt, gilt Folgendes: Der Arbeitgeber kann Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um 1/12 kürzen (§ 4 Abs. 1 ArbPlSchG).

! WICHTIG:

Diese Kürzungsmöglichkeit bezieht sich nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch auf zusätzlichen Urlaub nach Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer vor dem Wehrdienst über die Kürzung aufzuklären oder seine Absicht hierzu mitzuteilen. [9] Er kann aber auch auf die Kürzung verzichten. Dies kann auch durch schlüssiges Verhalten geschehen. Will der Arbeitgeber nicht darauf verzichten, sollte er von vorneherein erst gar keine Missverständnisse aufkommen lassen.

PRAXIS-TIPP:

Der Arbeitgeber sollte am besten schon vor Dienstantritt ausdrücklich mitteilen, dass er von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen möchte, wenn er das Entstehen von Urlaubsansprüchen für die Zeit des Grundwehrdienstes bzw. der Teilnahme an einer Wehrübung verhindern will.

Ergeben sich durch die Zwölftel-Regelung Bruchteile von Urlaubstagen, so könnte man an eine Aufrundung analog nach § 5 Abs. 2 BUrlG denken (also Aufrundung bei Brüchen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben). Zwingend ist dies jedoch nicht. Auch eine Umrechnung nach Stunden erscheint – ebenso für Bruchteile unter 0,5 – gesetzeskonform. Diese Frage ist jedoch soweit ersichtlich noch nicht höchstrichterlich geklärt. Da § 5 BUrlG keinen allgemeinen Rechtsgedanken zur Rundung von Urlaubstagen aufstellt, sondern vielmehr eine Ausnahme von der Regel macht, dürfte eine analoge Anwendung abzulehnen sein.

Jedenfalls kann nach dem eindeutigen Wortlaut keine Kürzung erfolgen für Monate, in denen der Arbeitnehmer teilweise gearbeitet hat: Die Kürzung ist nur für jeden vollen Kalendermonat zulässig, den der Arbeitnehmer Wehrdienst geleistet hat.

Zuviel gewährter Urlaub

Hat der Arbeitnehmer vor Antritt des Wehrdienstes mehr Urlaub erhalten, als ihm hiernach zustünde, so darf der Arbeitgeber die zu viel gewährten Urlaubstage nach Ableistung des Wehrdienstes vom Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers abziehen.

Gewährung des Urlaubsanspruchs

Der Erholungsurlaub ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen vor Antritt des Wehrdienstes zu gewähren. Dennoch folgt hieraus kein Recht auf Selbstbeurlaubung, wenn der Arbeitgeber den Anspruch nicht freiwillig erfüllt. Der Arbeitnehmer muss gerichtliche Hilfe, gegebenenfalls in Form des einstweiligen Rechtsschutzes, [11] in Anspruch nehmen.

Ist der Resturlaub noch nicht verbraucht worden, so ist er nach dem Wehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes oder wird das Arbeitsverhältnis im Anschluss daran nicht fortgesetzt, so ist der noch nicht gewährte Urlaub abzugelten.

---

4 BAG, Urteil vom 28. Juni 1994, Az.: 3 AZR 988/93, NZA 1995, 433

5 Dies sind aktuell: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Malta, Mazedonien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Zypern, vgl. www.coe.int.de

6 Art. 6 Freizügigkeitsabkommen EU-Schweiz

7 Art. 67 EU-Algerien, ABl. L 265 vom 10.Oktober 2005

8 Art. 44 EU-Mazedonien, ABl. L 84 vom 20. März 2004

9 BAG, Urteil vom 28. Juli 1992, Az.: 9 AZR 340/91, NZA 1994, 27 zu § 17 BErzGG

11 LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 7. März 2002, Az.: 7 Ta 226/02, NZA-RR 2003, 130

5. Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

Gesondert geregelt ist auch der Urlaub für Arbeitnehmer, die sich freiwillig zu einer Eignungsübung (Übung zur Auswahl von freiwilligen Soldaten) verpflichtet haben. Die einschlägigen Bestimmungen finden sich im EÜG und der zugehörigen Rechtsverordnung (VEÜG).

Urlaubsanspruch

Gemäß § 1 EÜG ruht während einer Zeit bis zu vier Monaten das Arbeitsverhältnis während der Eignungsübung. Damit würde der Arbeitnehmer an sich – obwohl er nicht für den Arbeitgeber tätig war – einen entsprechenden Urlaubsanspruch erwerben und den Arbeitgeber somit einseitig belasten. Das EÜG und die VEÜG sollen hier einen gerechten Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteresse schaffen:

Aus der Teilnahme an der Eignungsübung dürfen dem Arbeitnehmer in beruflicher und betrieblicher Hinsicht keine Nachteile entstehen (§ 6 Abs. 1 EÜG).

Nach § 1 VEÜG erhält der Arbeitnehmer, der nach Teilnahme an der Eignungsübung aus den Streitkräften ausscheidet, für jeden angefangenen Monat (nicht: Kalendermonat), den er bei den Streitkräften Dienst geleistet hat, 1/12 des Urlaubs, der ihm nach seinem Arbeitsverhältnis für das laufende Urlaubsjahr zusteht. Auf die Erfüllung der Wartezeit (§ 4 BUrlG) kommt es nicht an. Bruchteile von Urlaubstagen werden hier nach dem Willen des Verordnungsgebers ausdrücklich aufgerundet (§ 1 Abs. 2 VEÜG).

Der Urlaubsanspruch entfällt jedoch, wenn er bereits vor der Eignungsübung verbraucht oder abgegolten war.

Anders als beim ArbPlSchG, das dem Arbeitgeber eine Kürzung des Urlaubsanspruchs um je 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, ermöglicht, wird nach dem EÜG der von den Streitkräften gewährte und bezahlte Urlaub auf den Erholungsanspruch, den der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber erworben hat, angerechnet (§ 1 Abs. 5 VEÜG). Aufgrund der oben genannten Berechnungsvorschriften,

die vom BUrlG abweichen, kann es deshalb durchaus zu unterschiedlichen Ergebnissen bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nach dem ArbPlSchG oder dem EÜG kommen.

Urlaubsentgelt

Der Urlaub ist unter Fortzahlung der Dienstbezüge vor der Entlassung aus den Streitkräften zu gewähren. Auch wenn der Urlaub wegen Krankheit oder wegen der Entlassung auf eigenen Antrag bis zur Entlassung nicht genommen werden kann, sind die Dienstbezüge für den restlichen Urlaub zu zahlen.

Urlaubsabgeltung

Scheidet der Arbeitnehmer nach der Eignungsübung nicht aus, sondern bleibt als freiwilliger Soldat bei den Streitkräften, so erhält er den noch nicht verbrauchten Urlaub aus dem Arbeitsverhältnis ebenfalls von den Streitkräften. Eine Abgeltung erfolgt nicht (§ 2 VEÜG).

Urlaubsbescheinigung

Damit die Streitkräfte den Urlaubsanspruch berechnen können, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Eignungsübung eine Urlaubsbescheinigung über den zustehenden und bereits gewährten Erholungsurlaub im laufenden Urlaubsjahr auszuhändigen, der diese wiederum bei den Streitkräften abzugeben hat. Umgekehrt erhält auch der Teilnehmer, der nach der Eignungsübung sein Arbeitsverhältnis fortsetzt, von den Streitkräften für seinen Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung (§ 3 VEÜG).

Urlaubskassen

Beiträge für Urlaubskassen brauchen für die Dauer der Eignungsprüfung nicht entrichtet zu werden (§ 7 VEÜG).

6. Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Im Seearbeitsgesetz sind besondere Urlaubsansprüche für Seeleute geregelt, die auf sog. Kauffahrteischiffen unter deutscher Flagge arbeiten. Das Arbeitsverhältnis wird als „Heuerverhältnis“ bezeichnet. Das SeeArbG trägt den Besonderheiten der Seeschifffahrt und insbesondere der internationalen Zusammensetzung der Besatzung Rechnung.

Dem SeeArbG liegen das Seearbeitsübereinkommen der IAO von 2006, das die Bundesrepublik 2013 ratifiziert hat, sowie die Richtlinien der Europäischen Union 2009/13/EG vom 16. Februar 2009 und 1999/63/EG vom 20. Mai 1969 zugrunde. Das Seerechtübereinkommen gilt als „Charta der Arbeitnehmerrechte“ auf See. Es hat zum Ziel, weltweit Mindestarbeitsbedingungen für Seeleute durchzusetzen.

Das SeeArbG ist am 1. August 2013 in Kraft getreten. Es löste das bis dahin geltende Seemannsgesetz ab.

Nationale Sachverhalte

Naturgemäß wird sich bei der Seeschifffahrt, die transnational agiert, oftmals die Frage stellen, ob deutsches Recht und damit das SeeArbG überhaupt anwendbar ist.

Die denkbaren Fallkonstellationen sind vielseitig: Das Schiff kann unter deutscher oder ausländischer Flagge fahren, sowohl der Reeder als auch der Vertragsarbeitgeber sowie das Besatzungsmitglied können unterschiedliche Staatsangehörigkeiten haben, der Arbeitsvertrag kann in oder außerhalb Deutschlands geschlossen und in deutscher oder anderer Sprache abgefasst sein, die Route kann zwischen verschiedenen Ländern verlaufen.

! WICHTIG:

Nur wenn ein Fall ohne jeglichen Auslandsbezug vorliegt, gilt unproblematisch jedenfalls das zwingende deutsche Recht. Von diesem kann auch durch eine etwaige andere Rechtswahl nicht zum

Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden (Art. 3 Abs. 3, Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I VO).

Internationale Sachverhalte

In allen anderen Fällen mit Auslandsbezug ist zu prüfen, ob das Heuerverhältnis deutschem Recht unterfällt. Einschlägige Vorschrift ist Art. 8 Rom I VO. Hiernach können die Parteien zunächst eine Rechtswahl unter den Voraussetzungen des Art. 3 Abs. 3 und 4, Art. 8 Abs. 1 Rom I VO treffen. Von zwingendem Recht können die Parteien jedoch zulasten des Arbeitnehmers auch nicht durch Rechtswahl abweichen. Zwingendes Recht sind u. a. Vorschriften über den bezahlten Mindestjahresurlaub (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 AEntG). Auch § 9 SeeArbG bestimmt, dass von seinen Vorschriften zuungunsten des Besatzungsmitglieds nur abgewichen werden kann, wenn dies ausdrücklich zugelassen ist.

Somit muss anhand der in Art. 8 Abs. 2 bis 4 Rom I VO vorgegebenen Kriterien geprüft werden, ob deutsches Recht auf den Sachverhalt anwendbar ist.

Flaggenstatut

Hier bietet sich zunächst an, auf das Recht des Erfüllungsorts (Art. 8 Abs. 2 Rom I VO) abzustellen. Maßgeblich wäre dann die Flagge, unter welcher das Schiff fährt (sog. Flaggenstatut). Schließlich ist der Arbeitsplatz des Besatzungsmitglieds das Schiff.

Weitere Umstände

Das BAG hat entschieden, dass das Flaggenstatut hier nicht allein maßgeblich sein kann. [12] Dies ergibt sich bereits aus § 21 Abs. 4 Flaggenrechtsgesetz (FlRG), wonach für Besatzungsmitglieder ohne Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt im Inland deutsches Arbeitsrecht nicht schon deshalb gilt, weil das Schiff die Bundesflagge führt. Wenn die Umstände des Falles eine engere Verknüpfung mit einer anderen

Rechtsordnung erkennen lassen, wird die Flagge alleine nicht ausreichen, den Bezug zur deutschen Rechtsordnung herzustellen. Umgekehrt wird man auf eine Umgehungsabsicht schließen dürfen, wenn das Schiff unter einer „Billigflagge“ fährt und sich im Übrigen keinerlei Anknüpfungspunkte für die Geltung des Rechts dieser Nation ergeben. Nach anderer Ansicht soll der Ort der Niederlassung, die das Besatzungsmitglied eingestellt hat, maßgeblich sein (Art. 8 Abs. 3 Rom I VO). Diese Ansicht ist jedoch jedenfalls dann nicht überzeugend, wenn für den Arbeitgeber ein Heueragent tätig war, der den Vertrag am Sitz seiner Niederlassung abgeschlossen hat. Wenn sich im Übrigen keine weiteren Anknüpfungspunkte an das Recht dieses Staates finden lassen, kann dieses Kriterium allein ebenfalls nicht überzeugen. Sachgerechte Ergebnisse wird man deshalb oftmals nur unter Heranziehung der Berichtigungsklausel des Art. 8 Abs. 4 Rom I VO erzielen, die alle Umstände des Vertragsverhältnisses berücksichtigt.

Diese sind neben der Flagge z. B.

- die Nationalitäten der Besatzung und des Arbeitgebers,
- der Ort des Vertragsschlusses,
- die Vertragssprache,
- der Zahlungsort,
- die gefahrene Route usw.

In diesem Sinne hat auch der EuGH [13] argumentiert und nicht auf das Flaggenstatut abgestellt. Allerdings steht eine höchstrichterliche Entscheidung zu Art. 8 Rom I VO, was das Flaggenstaut betrifft, bislang noch aus.

Nur dann, wenn die Prüfung des Art. 8 Rom I VO die Anwendbarkeit deutschen Arbeitsrechts ergeben hat, kann ein Urlaubsanspruch nach dem SeeArbG gegeben sein.

Berechtigte Schiffe

Das SeeArbG gilt für alle Kauffahrteischiffe, die die deutsche Flagge führen (§ 1 SeeArbG).

Flagge

Das SeeArbG nimmt also doch wieder auf die Flagge Bezug. Diese ist hier jedoch nicht als Kollisionsregel zu verstehen, die bestimmt, wann deutsches Recht zur Anwendung kommt und wann nicht. Vielmehr ist die deutsche Flagge schlicht ein Voraussetzungsmerkmal für die Anwendung des SeeArbG.

Beispiel:

Ein Schiff fährt unter ausländischer Flagge. Das Besatzungsmitglied ist deutscher Staatsangehöriger, der Arbeitsvertrag wurde in Deutschland in deutscher Sprache abgefasst und das Schiff legt regelmäßig in einem deutschen Hafen an.

In diesem Fall ist das BUrlG anwendbar, nicht das SeeArbG. Es sind aber die Mindestbedingungen des Seearbeitsübereinkommens nach § 9 Satz 2 SeeArbG zu berücksichtigen.

Entscheidend für die Anwendbarkeit des SeeArbG ist, dass dem Schiff die Befugnis zum Führen der Bundesflagge erteilt wurde. Welche Schiffe hierzu berechtigt oder verpflichtet sind, ist im Flaggenrechtsgesetz (FlRG) und der zugehörigen Verordnung (FlRV) geregelt.

Seeschiffe, die zwar unter ausländischer Flagge fahren, aber einen deutschen Hafen anlaufen, können im Rahmen der Hafenstaatkontrolle von den Berufsgenossenschaften zumindest auf Einhaltung von Mindestarbeits- und Lebensbedingungen hin kontrolliert werden (§ 1 Abs. 3 SeeArbG). Nach § 137 SeeArbG haben auch die Reeder und Kapitäne von Schiffen, die unter ausländischer Flagge geführt werden, für die Einhaltung der Anforderungen des Teils A des Seearbeitsübereinkommens zu sorgen. Hinsichtlich des Urlaubsanspruchs ist einschlägig die Norm A 2.4 des Codes. Hiernach ist als Berechnungsgrundlage für die Urlaubsdauer die Formel von

2,5 Kalendertagen je Dienstmonat heranzuziehen. Berechtigte Arbeitsversäumnisse sind nicht als Urlaub anzurechnen. Ein Verzicht auf diesen Mindesturlaub ist nur in Fällen möglich, welche die zuständige Stelle festgelegt hat. Die Berufsgenossenschaften sind dazu berufen, die Einhaltung dieser Mindestarbeitsbedingungen zu kontrollieren und zu überwachen, sobald ein Schiff unter ausländischer Flagge einen deutschen Hafen anläuft (§§ 138 ff. SeeArbG). Es sollte sich dann kein Besatzungsmitglied an Bord befinden, das seit zwölf Monaten keinen Urlaub erhalten hat. Im Extremfall kann die Berufsgenossenschaft das Auslaufen des Schiffes untersagen, bis der Verstoß beseitigt ist (§ 143 Abs. 3 SeeArbG). Bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung zur Urlaubsgewährung erscheint ein solch schwerwiegender Eingriff jedoch kaum denkbar, da er in der Regel wohl unverhältnismäßig ist.

Kauffahrteischiffe

Gemäß § 1 Abs. 1 des Flaggenrechtsgesetzes (FlRG) sind Kauffahrteischiffe „zur Seefahrt bestimmte Schiffe“, wenn der Reeder mit dem Schiff den dauernden Erwerb durch Seefahrt bezweckt, also alle Handelsschiffe, Fischereischiffe im Seebereich, Schiffe zur Bergung und Hilfsleistung, Schleppdienste etc. [14]

Nicht darunter fallen sog. Traditionsschiffe, da diese nicht für den Erwerb durch Seefahrt bestimmt sind. Aus dem gleichen Grund fallen auch staatliche Schiffe, die hoheitlichen Zwecken dienen (z. B. Militär-, Schul- und staatliche Forschungsschiffe, Küstenwache), nicht unter das SeeArbG.

Ebenfalls ausgenommen sind nach § 1 Abs. 2 SeeArbG gewerbsmäßig genutzte Sportboote unter 24 Meter Länge, wenn auf diesen nicht mehr als zwei Personen beschäftigt sind, da man den klassischen „Skipper“ nicht für schutzbedürftig hielt. Etwaiges Personal soll durch das allgemeine Urlaubsrecht hinreichend geschützt sein.

Nicht unter den Anwendungsbereich des SeeArbG fallen Besatzungsmitglieder von Binnenschiffen. Schiffe, die den Grenzbereich zwischen See und Binnengewässern befahren, also z. B. Flussmündungen, Förden, Haffen und Bodden, sind ebenfalls nicht vom Geltungsbereich des

SeeArbG umfasst, wenn die Zonen 1 und 2 nach Anh. 1 der BinSchUO (Binnenschiffsuntersuchungsordnung) nicht seewärts verlassen werden sollen bzw. dies nur mit Ausnahmegenehmigung geschehen darf (§ 1 Abs. 2 SeeArbG).

Geschützte Personen

Besatzungsmitglieder

Zum geschützten Personenkreis der Besatzungsmitglieder gehören nach § 3 SeeArbG alle Seeleute, die an Bord des Schiffes beschäftigt sind. Teilweise werden auch Selbstständige vom Schutzbereich des SeeArbG umfasst. Hinsichtlich des Urlaubsrechts ist dies dann der Fall, wenn es sich bei den Selbstständigen um arbeitnehmerähnliche Personen handelt (§ 148 Abs. 2 Nr. 1 SeeArbG). Arbeitnehmerähnliche Personen arbeiten zwar auf selbstständiger Basis, sind also nicht persönlich im selben Grad wie Arbeitnehmer abhängig. Sie sind nicht wie Arbeitnehmer in den Betrieb des Arbeitgebers eingebunden und diesem gegenüber weisungsgebunden. Wirtschaftlich sind sie jedoch von einem bestimmten Auftraggeber abhängig und dadurch sozial ähnlich schutzwürdig wie ein Arbeitnehmer. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, muss für jeden Einzelfall konkret geprüft werden.

Besatzungsmitglieder sind auch der Kapitän, Schiffsoffiziere und alle sonstigen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie vom Reeder oder einem anderen Arbeitgeber angestellt sind. Auch die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Besatzungsmitglieder gehören dazu, nicht jedoch Schüler und Praktikanten. Nicht einbezogen sind Beschäftigte, deren Tätigkeitsschwerpunkt an Land liegt und die sich in der Regel nur kurz an Bord aufhalten, wie Lotsen, Werftarbeiter, Personen, die Reparaturen durchführen, Unterhaltungskünstler, Wissenschaftler und Sicherheitskräfte. Auch Personen, die zur Errichtung von beispielsweise Windkraftanlagen eingesetzt werden und sich deshalb vorübergehend auf einem Seeschiff befinden, fallen nicht in den Anwendungsbereich des SeeArbG. Absatz 3 des § 3 SeeArbG zählt die ausgenommenen Personengruppen im Einzelnen auf.

Ausschluss von deutschem Arbeitsrecht (§ 21 Abs. 4 FlRG)

Für Besatzungsmitglieder ohne Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt im Inland ist noch auf die Besonderheit des § 21 Abs. 4 FlRG hinzuweisen: Schiffseigner, deren Kauffahrteischiff unter deutscher Flagge geführt wird, können mit den Besatzungsmitgliedern die Geltung von nicht zwingend geltendem deutschem Arbeitsrecht ausschließen. Voraussetzung ist, dass das Seeschiff in das Internationale Schiffsregister (sog. „Zweitregister“) eingetragen wurde. Der Reeder bzw. Arbeitgeber braucht dann beispielsweise den philippinischen Besatzungsmitgliedern nicht dieselbe Heuer zu bezahlen wie seinen deutschen Seeleuten. Dies bedeutet eine diskriminierende Behandlung von ausländischen Besatzungsmitgliedern, die jedoch vom Gesetzgeber aus Wettbewerbsgründen so gewollt und vom BVerfG [15] auch gebilligt wurde.

! WICHTIG:

Das gesetzliche Urlaubsrecht ist zwingendes Recht (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 AEntG). Hiervon kann auch bei einer Eintragung in das Zweitregister nicht zulasten ausländischer Besatzungsmitglieder abgewichen werden.

Etwas anderes gilt jedoch für einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden etwaigen tariflichen Urlaubsanspruch: Hier sieht § 21 Abs. 4 Satz 3 FlRG wiederum eine Öffnungsklausel für Tarifverträge des Reeders mit einer ausländischen Gewerkschaft vor. Diese Klausel erlaubt es, vom Tarifvertrag abweichende Regelungen zu treffen.

Arbeitgeberverantwortung

Nach § 4 Abs. 1 SeeArbG hat der Reeder die Pflichten zu erfüllen, die sich aus dem SeeArbG ergeben. Reeder ist der Eigentümer des Schiffes oder der Schiffsbetreiber: Dies ist derjenige, der vom Eigentümer die Verantwortung für den Betrieb des Schiffes übernommen hat und sich dazu verpflichtet hat, die Aufgaben und Pflichten des Reeders nach dem SeeArbG und anderen Umsetzungsvorschriften nach dem Seearbeitsübereinkommen zu übernehmen. Der Betreiber wird auch „Vertragsreeder“ genannt. Meist sind

es steuerliche oder finanzierungstechnische Gründe, die zu einer Aufspaltung von Eigentümer- und Betreiberstellung führen.

Oftmals wird der (Vertrags-)Reeder den Heuervertrag mit dem Besatzungsmitglied abschließen. Dies ist jedoch nicht zwingend der Fall. Zum Beispiel stellen sog. Crewing-Agenturen Personal für Frachtschiffe, Gastronomiebetriebe das Personal für die Bewirtung von Fahrgästen etc. Es kann also zum Auseinanderfallen von Vertragsarbeitgeber- und Reederstellung kommen. In diesem Fall sind beide Personen/Körperschaften für die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten verantwortlich (§ 4 Abs. 2 SeeArbG). Im Heuervertrag sind beide aufzuführen (§ 28 Abs. 2 Nr. 1 SeeArbG). Das Besatzungsmitglied kann sich an beide wenden. Sie haften als sogenannte Gesamtschuldner (§§ 421 ff. BGB). Der Reeder haftet jedoch nur für die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen, also z. B. für den Mindesturlaub nach § 56 SeeArbG. Hat der Vertragsarbeitgeber zusätzlichen Urlaub zugesagt, so besteht für den überschießenden Urlaubsanspruch nur ein Anspruch gegen den Vertragsarbeitgeber. Im Innenverhältnis zwischen Reeder und Vertragsarbeitgeber kann ein Ausgleichsanspruch entstehen (§ 426 BGB).

Für die Auslegung von vertraglichen oder tarifvertraglichen Regelungen über Zusatzurlaub können die Vorschriften der §§ 56 ff. SeeArbG zur Auslegung herangezogen werden, wenn die Parteien nichts anderes vereinbart haben.

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch entsteht gemäß § 56 SeeArbG, § 271 Abs. 1 BGB bereits mit Begründung des Heuerverhältnisses und der Beantragung des Urlaubs. Es ist – anders als nach dem BUrlG – keine Wartezeit erforderlich. Soweit die Erfordernisse des § 58 SeeArbG erfüllt sind, ist der Urlaub auch „im Voraus“ zu gewähren. Es ist auch nicht erforderlich, dass das Besatzungsmitglied im Beschäftigungsjahr überhaupt gearbeitet hat oder erholungsbedürftig ist.

Ein Verzicht auf den Mindesturlaub als solchen ist nicht möglich (§ 9 SeeArbG, § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG), ein Verzicht auf einen Abgeltungsanspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingegen durchaus. In der Praxis üblich sind – wie im Urlaubsrecht nach dem BUrlG

auch – sog. „Tatsachenvergleiche“. Hiermit können Arbeitnehmer und Arbeitgeber Streitigkeiten darüber, ob und in welchem Umfang Urlaub tatsächlich bereits gewährt wurde bzw. noch zu gewähren ist, regeln. Faktisch kann darin auch ein Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Teil seines Urlaubs liegen. Die Rechtsprechung akzeptiert derartige Vergleiche jedenfalls bislang dennoch.

Urlaubsumfang

Bemessungsgrundlagen

Nach §§ 56, 57 SeeArbG hat das Besatzungsmitglied Anspruch auf bezahlten Urlaub mindestens in Höhe von 30 Kalendertagen je Beschäftigungsjahr. Für jugendliche Besatzungsmitglieder erhöht sich der Urlaubsanspruch gestaffelt nach dem Alter. Er beträgt 34 Kalendertage für jedes Beschäftigungsjahr, wenn der Jugendliche zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht 17 Jahre alt ist, und 32 Kalendertage, wenn er zu diesem Zeitpunkt noch nicht 18 Jahre alt ist. Diese Bevorzugung jugendlicher Besatzungsmitglieder soll nicht altersdiskriminierend, sondern im Sinne des Jugendschutzes gerechtfertigt sein. Die Nicht-Gewährung des Urlaubs für Jugendliche stellt eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar (§ 145 Abs. 1 Nr. 8 SeeArbG).

Anders als das BUrlG spricht das SeeArbG von „Kalendertagen“. Dies folgt daraus, dass die Besatzungsmitglieder ja auch die gesamte Woche an Bord sind, nicht nur etwa von Montag bis Samstag oder Freitag.

Der Urlaubsanspruch wird in Kalendertagen, nicht in Werktagen wie im BUrlG, berechnet, da an Bord auch die Sonn- und Feiertage Arbeitstage sind.

Anders als im BUrlG ist im SeeArbG Bezugszeitraum nicht das Kalenderjahr, sondern das Beschäftigungsjahr. Endet das Heuerverhältnis vor Ablauf des Beschäftigungsjahres, so besteht für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs (§ 63 Abs. 1 SeeArbG). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind nach § 56 Abs. 2 SeeArbG, § 5 Abs. 2 BUrlG aufzurunden.

Beendigung des Heuerverhältnisses

Hat das Besatzungsmitglied bis zur Beendigung des Heuerverhältnisses während des laufenden Beschäftigungsjahres mehr Urlaub erhalten, als ihm an sich zustünde, so ist eine Rückforderung von Urlaubsentgelt nach § 64 Abs. 2 SeeArbG ausgeschlossen.

Das Entstehen von Doppelansprüchen bei einem Arbeitgeberwechsel ist jedoch auch im Seearbeitsrecht gemäß § 56 Abs. 2 SeeArbG, § 6 BUrlG ausgeschlossen. Hat der Arbeitnehmer also im alten Heuerverhältnis bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm rechnerisch anteilsmäßig zustünde oder hat er über diesen ihm rechnerisch zustehenden Urlaubsanspruch eine Abgeltung erhalten, so muss er sich diesen überschießenden Anteil auf seinen Vollanspruch beim Folgearbeitgeber anrechnen lassen.

Anrechnung

Reisetage zum Urlaubsort sind nicht anzurechnen (§ 58 Abs. 3 Satz 1 SeeArbG). Welcher Ort Urlaubsort ist, bestimmt § 59 SeeArbG: Das ist nach Wahl des Besatzungsmitglieds sein Wohnort, der Ort, an dem der Heuervertrag abgeschlossen ist, der durch Tarifvertrag festgelegte Ort oder jeder andere im Heuervertrag festgelegte Ort. Die Reisekosten zum Urlaubsort hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 60 SeeArbG).

Gleichfalls nicht anrechenbar sind gemäß § 57 Abs. 3 SeeArbG:

- gesetzliche Feiertage am Ort des Heimathafens

  Heimathafen ist der Ort, von dem aus die Seefahrt mit dem Schiff betrieben wird, also in der Regel der Geschäftssitz der Reederei, ersatzweise auch der Sitz des Registergerichts.

- Krankheitstage sowie Ausfälle infolge Mutterschaft

- Landgang

- Ausgleichsfreizeiten nach § 52 SeeArbG für Arbeit an Sonn- und Feiertagen

- Reisetage im Rahmen der Heimschaffung (§ 76 Abs. 3 SeeArbG).

Urlaubsgewährung

Der Urlaub ist vom Arbeitgeber oder dem Reeder bzw. einem Vertreter zu gewähren. Ein Selbstbeurlaubungsrecht des Besatzungsmitglieds besteht nicht. Das Besatzungsmitglied muss seinen Urlaubsanspruch also geltend machen und notfalls einklagen. Zusätzlich besteht ein Beschwerderecht nach § 127 SeeArbG. Die Beschwerde kann beim unmittelbaren Vorgesetzten, dem Kapitän, dem Reeder, der Berufsgenossenschaft, der deutschen Auslandsvertretung oder einer sonstigen geeigneten Stelle angebracht werden (§ 128 Abs. 1, 2 und 4 SeeArbG). Wird der Urlaub eigenmächtig genommen, kann eine Abmahnung ausgesprochen werden, im Wiederholungsfall oder extremen Fällen kann auch die Kündigung in Betracht kommen. Ein Anspruch auf Entgelt besteht in diesem Fall ebenfalls nicht.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Besatzungsmitglieds zu berücksichtigen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer vom Reeder beschäftigter Besatzungsmitglieder entgegen, die sozial vorrangig zu behandeln sind. Der Urlaub ist jedoch möglichst nach sechsmonatigem ununterbrochenem Dienst an Bord, spätestens bis zum Schluss des Beschäftigungsjahres zu gewähren. Da die Hafenkontrollen prüfen, ob die Vorschriften zum Mindesturlaub nach dem Seearbeitsübereinkommen eingehalten werden, sollte deshalb kein Besatzungsmitglied länger als zwölf Monate ununterbrochen auf See gewesen sein.

Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend und tageweise, nicht etwa nach Stunden zu gewähren.

Wenn allgemeine Urlaubsgrundsätze oder ein Urlaubsplan aufgestellt werden sollen, so besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Zuständig ist je nach Regelungsumfang der Seebetriebsrat (§ 116 Abs. 6 Nr. 1a BetrVG) oder der Bordbetriebsrat (§ 115 Abs. 7 Nr. 1 BetrVG, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Auch wenn bei der konkreten zeitlichen Festlegung des Urlaubs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Einverständnis erzielt werden kann, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs erhält das Besatzungsmitglied seine vertraglich vereinbarte Heuer (§ 61 SeeArbG). Für Sachwerte wie Verpflegung an Bord wird ein Abgeltungsbetrag bezahlt. Anders als im BUrlG ist das Urlaubsentgelt nicht zwingend vor Antritt des Urlaubs zu bezahlen, vielmehr kann es bei dem üblichen Abrechnungsmodus verbleiben (vgl. Kapitel 2 Ziff. 6).

! WICHTIG:

Vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist ein etwaiges Urlaubsgeld, das zusätzlich vereinbart sein kann.

Krankheit während des Urlaubs

§ 62 SeeArbG bestimmt, dass Krankheitstage nur dann nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn sie durch ärztliches Attest nachgewiesen sind. Wie sonst auch im Urlaubsrecht muss es sich um eine Krankheit handeln, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Unerheblich ist im Rahmen der Urlaubsansprüche, ob die Krankheit selbst verschuldet ist. Ist dies der Fall, erhält das Besatzungsmitglied jedoch keine Fortzahlung der Heuer.

Ist der Arbeitnehmer wiederhergestellt, verlängert sich sein Urlaub nicht automatisch um die Tage, die wegen Krankheit nicht als Urlaub gelten. Vielmehr muss der restliche Urlaub erneut zugeteilt werden (§ 62 Abs. 2 Satz 2 SeeArbG).

Wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich über den Ablauf des Urlaubs hinaus fortdauert, muss dies wahlweise dem Vertragsarbeitgeber oder Reeder mitgeteilt werden.

Ist ein Besatzungsmitglied über einen längeren Zeitraum erkrankt und kann deshalb seinen Jahresurlaub nicht antreten, so verfällt dieser 15 Monate nach Ablauf des Beschäftigungsjahres, in dem der Urlaub krankheitsbedingt nicht (voll) gewährt werden konnte. [16]

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Eine dem Urlaubszweck zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit ist verboten (§ 56 Abs. 2 SeeArbG, § 8 BUrlG). Das Besatzungsmitglied, das seinen Urlaub mit Arbeitsleistung gegen Entgelt – sei es auf selbstständiger oder unselbstständiger Basis – verbringt, kann abgemahnt und im Wiederholungsfall auch gekündigt werden.

Der Urlaub entfällt jedoch nicht durch die Erwerbstätigkeit, auch das Urlaubsentgelt ist weiterzubezahlen.

Urlaubsabgeltung und Verlängerung des Heuerverhältnisses

Prinzipiell ist eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen nicht erlaubt.

Beendigung des Heuerverhältnisses

Nur wenn der Urlaub wegen Beendigung des Heuerverhältnisses nicht mehr genommen werden kann, sieht das Gesetz eine Abgeltung vor (§ 64 Abs. 3 SeeArbG).

Vorrangig ist jedoch zu prüfen, ob eine Verlängerung des Heuerverhältnisses um die Tage des Resturlaubs in Frage kommt (§ 64 Abs. 1 SeeArbG).

Und nur, wenn die Verlängerung des Heuerverhältnisses nicht möglich ist, weil das Besatzungsmitglied ein neues Rechtsverhältnis eingeht oder es aus von seinem Willen unabhängigen Gründen nicht in der Lage ist, den Urlaub im Verlängerungszeittraum zu nehmen – etwa weil er arbeitsunfähig erkrankt ist –, darf der Resturlaub abgegolten werden.

Erkrankt das Besatzungsmitglied nochmals im Verlängerungszeitraum, muss das Heuerverhältnis nicht ein zweites Mal verlängert werden. Der Resturlaub ist abzugelten.

Soweit ersichtlich noch nicht höchstrichterlich entschieden ist die Frage, ob auch ein außerordentlich gekündigtes Heuerverhältnis verlängert werden muss. Dies wird teils verneint, weil in diesem Fall eine Verlängerung dem Arbeitgeber in der Regel nicht zumutbar sein soll. Ob dies in allen Fällen pauschal so gelten kann, darf bezweifelt werden. Richtig dürfte sein, auf die konkreten Umstände des Einzelfalls abzustellen.

Neues Arbeitsverhältnis mit dem Reeder

Geht das Besatzungsmitglied nach dem Heuerverhältnis ein anderes Arbeitsverhältnis mit dem Reeder ein, darf der Resturlaub aus dem früheren Heuerverhältnis hingegen nicht abgegolten werden, vielmehr ist er im neuen Arbeitsverhältnis zu gewähren (§ 64 Abs. 2 SeeArbG).

Tod des Besatzungsmitglieds

Endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Besatzungsmitglieds, erlischt der Urlaubsanspruch. Er kann nicht mehr gewährt werden.

Eine andere Frage ist, ob sich der Urlaubsgewährungsanspruch in einen solchen auf Abgeltung umwandelt, der auf die Erben übergehen kann. Der EuGH hat dies bejaht. [17] Dieses Urteil ist jedoch zur Richtlinie 2003/88/EG ergangen, die sich auf Landarbeitnehmer bezieht. Es ist jedoch zu erwarten, dass diese Rechtsprechung künftig auch auf Seeleute erstreckt werden wird.

Freizeitausgleich und Landgang

Freizeitausgleich

Der Freizeitausgleich nach § 52 SeeArbG ist vom Urlaubsanspruch zu unterscheiden. Der Freizeitausgleichsanspruch entsteht nur dann, wenn am Sonntag oder Feiertag gearbeitet wurde oder sich das Schiff an diesem Tag weniger als zwölf Stunden in einem Hafen befunden hat (§ 52 Abs. 1 Satz 1 SeeArbG). Dem Servicepersonal sind je Monat mindestens zwei freie Tage zu gewähren.

Der Freizeitausgleich ist durch einen arbeitsfreien Werktag zu gewähren, und zwar in einem Hafen, in dem Landgang möglich und zulässig ist (§ 52 Abs. 3 SeeArbG). Auf See kann der Freizeitausgleich nur auf Verlangen des Besatzungsmitglieds erfüllt werden. Bei der Festlegung ist auf die Wünsche des Besatzungsmitglieds Rücksicht zu nehmen (§ 52 Abs. 4 i. V. m. § 58 Abs. 1 SeeArbG), es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe oder die Wünsche anderer sozial vorzugswürdiger Besatzungsmitglieder entgegen.

Der Freizeitausgleich soll möglichst zeitnah, eventuell sogar im Voraus, erfüllt werden. Notfalls ist er mit dem nächsten Urlaub zu verbinden (§ 52 Abs. 2 SeeArbG). Ist auch das aus betrieblichen Gründen nicht möglich, muss er abgegolten werden.

Landgang

Vom Urlaubsanspruch zu unterscheiden ist das Recht auf Landgang (§ 35 SeeArbG): In seiner dienstfreien Zeit hat das Besatzungsmitglied, wenn das Schiff im Hafen oder auf Reede liegt, Anspruch auf Landgang. Die Reede ist der Ankerplatz außerhalb eines Hafens. Der Kapitän hat, soweit zumutbar, für eine Verbindung zum Land zu sorgen. Voraussetzung ist, dass die Abfahrtszeit und Sicherheit des Schiffes und seiner Besatzungsmitglieder den Landgang zulassen (§ 35 Abs. 3 SeeArbG).

Der Landgang wird auf den Urlaubsanspruch nicht angerechnet (§ 57 Abs. 3 Nr. 4 SeeArbG). Er dient einem kurzfristigen Ausgleich der psychischen Nachteile, die mit der Einschränkung der Bewegungsfreiheit an Bord einhergehen, nicht der längerdauernden Erholung.

---

12 BAG, Urteil vom 24. August 1998, Az.: 2 AZR 3/89, AP Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht, Nr. 30; BAG, Urteil vom 03. Mai 1995, Az.: 5 AZR 15/94, AP Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht, Nr. 32, noch zu Art. 30 EGBGB

13 Allerdings noch zu Art. 6 EVÜ, EuGH, Urteil vom 15. Dezember 2011, Az.: C-384/10, NZA 2012, 223

14 BT-Drucks. 17/10959, S. 60

15 BVerfG, Urteile vom 10. Januar 1995, Az.: 1 BvF 1/90, 1 BvR 342/90, 1 BvR 348/90, AP Art. 9 GG Nr. 76

16 BAG, Urteil vom 07. August 2012, Az.: 9 AZR 353/10, BAGE 142, 371; ArbG Hamburg, Urteil vom 10. Mai 2016, Az.: S 1 Ca 272/15, BeckRS 2016, 68684

17 Urteil vom 12. Juni 2014, Az.: C-118/13, NZA 2014, 651 Rz. 30

7. Heimarbeit

Heimarbeiter und die ihnen nach dem Heimarbeitsgesetz (HAG) gleichgestellten Erwerbstätigen sind sog. arbeitnehmerähnliche Personen. Sie sind auftragsbezogen in selbstgewählter Arbeitsstätte (also oftmals zuhause) allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen tätig. Sie können also in der Regel Arbeitszeit und -ort selbst bestimmen und unterliegen keinen direkten Weisungen des Auftraggebers. Sie sind deshalb keine „echten“ Arbeitnehmer. Allerdings sind sie wirtschaftlich abhängig und werden in mancherlei Hinsicht Arbeitnehmern rechtlich gleichgestellt. Teilweise findet Arbeitsrecht auch in modifizierter Fassung Anwendung. So auch im Urlaubsrecht (§ 12 BUrlG):

Anwendungsbereich

Nach § 1 Abs. 1 HAG sind in Heimarbeit Beschäftigte

- Heimarbeiter,
- Hausgewerbetreibende sowie
- diesen gleichgestellte Personen.

Was darunter zu verstehen ist, wird in § 2 Abs. 1 bis 2 HAG definiert: Danach sind **Heimarbeiter** Personen, die in selbstgewählter Arbeitsstätte allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeiten und die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlassen. Dabei ist es unerheblich, ob der Heimarbeiter Roh- oder Hilfsstoffe selbst beschafft oder gestellt bekommt. Ein **Hausgewerbetreibender** stellt im Auftrag des Gewerbetreibenden oder Zwischenmeisters Waren her, bearbeitet oder verpackt sie, wobei er von nicht mehr als zwei Hilfskräften oder anderen Heimarbeitern unterstützt wird, aber in jedem Fall auch selbst mitarbeitet. Der **Zwischenmeister** ist selbst ebenfalls kein Arbeitnehmer. Er gibt die ihm vom Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an andere Heimarbeiter oder Haugewerbetreibende weiter. Er arbeitet also anders als der Hausgewerbetreibende nicht selbst mit.

Dabei kann durchaus auch eine qualifizierte Tätigkeit Heimarbeit im Sinne des HAG sein. Die Tätigkeit des Heimarbeiters muss nicht gewerblicher Art sein, es genügt, dass eine „erwerbsmäßige“ Tätigkeit vorliegt.

Beispiel:

Programmierarbeiten können in Heimarbeit erbracht werden. Dies jedenfalls dann, wenn der Programmierer, um zu seinem Lebensunterhalt beizutragen, mit eigenen Betriebsmitteln ausschließlich im wirtschaftlichen Interesse eines Auftraggebers tätig ist, [18] jedoch sonst nicht weisungsgebunden ist, er also insbesondere Arbeitszeit und -ort selbst festlegen und Aufträge auch ablehnen kann.

Darüber hinaus können weitere schutzbedürftige Personen durch Verwaltungsakt des bei der zuständigen obersten Arbeitsbehörde (in Bayern z. B. das bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales) gebildeten Heimarbeitsausschusses den Heimarbeitern **gleichgestellt** werden (§ 1 Abs. 2, 3, 4 HAG). Dabei handelt es sich in der Regel um Personen, die ebenfalls in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen in ihrer Wohnung oder selbst gewählten Betriebsstätte eine sich in regelmäßigen Arbeitsvorgängen wiederholende Arbeit im Auftrag eines anderen gegen Entgelt ausüben, ohne dass ihre Tätigkeit als gewerblich anzusehen wäre oder der Auftraggeber ein Gewerbetreibender ist. Dasselbe gilt für Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei Hilfskräften zusammen arbeiten, andere Gewerbetreibende, die ebenfalls wirtschaftlich ähnlich abhängig sind, wie klassische Heimarbeiter oder Zwischenmeister. Für Letztere beschränkt sich jedoch beim Urlaubsrecht die Gleichstellung auf die Anwendung des § 12 Nr. 5 BUrlG: Der Zwischenmeister kann das Urlaubsentgelt, das er seinerseits als Auftraggeber an die für ihn in Heimarbeit tätigen Personen zu zahlen hat, von seinem Auftraggeber erstattet verlangen. Auch für die anderen gleichgestellten Personen kann die Anwendung des § 12 BUrlG in der Gleichstellungsanordnung ausdrücklich ausgeschlossen werden, § 12 Satz 1 BUrlG.

Telearbeit und Homeoffice

Bei einer Tätigkeit im Homeoffice oder im Rahmen der sog. „Telearbeit“ muss es sich keineswegs zwingend um „Heimarbeit“ i. S. d. HAG handeln. Vielmehr ist die Qualifizierung sowohl als Arbeitsverhältnis, freies Dienst- oder Auftragsverhältnis oder als Heimarbeit im engeren Sinne möglich. Entscheidend sind die allgemein geltenden Abgrenzungskriterien wie persönliche Abhängigkeit, Weisungsgebundenheit und Einbindung in den Betrieb. Zum Beispiel ist die Erbringung von Datenerfassungs- und -auswertungsarbeiten, ein Redigieren oder Übersetzen von Texten, Fernwartungs- oder Programmierarbeiten sowohl als selbstständige Tätigkeit als auch im Rahmen eines Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnisses denkbar.

Beispiel:

Herr X bearbeitet an seinem heimischen PC vom Unternehmen U vorgegebene Texte und ist dabei online mit diesem verbunden. Dabei arbeitet er via E-Mail mit anderen Mitarbeitern des U zusammen und U hat eine vollständige Zugriffs- und Überwachungsmöglichkeit hinsichtlich der Tätigkeit und des Arbeitsergebnisses des X.

Wenn Herr X sich seine Arbeit nicht frei einteilen und Aufträge auch ablehnen kann, ist von einem Arbeitsverhältnis zwischen X und U auszugehen.

Anwendung des BUrlG

Nach § 12 BUrlG sind nicht alle Vorschriften des BUrlG auf Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte anwendbar. Nicht anwendbar sind § 4 (Wartezeit), § 5 (Teilurlaub), § 6 (Ausschluss von Doppelansprüchen), § 7 Abs. 3 und 4 (Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubsanspruchs) und § 11 BUrlG (Urlaubsentgelt).

Die übrigen Vorschriften gelten jedoch unter Beachtung der Sonderregeln nach § 12 BUrlG auch für in Heimarbeit Beschäftigte.

Urlaubsentgelt

Beim Urlaubsentgelt ist zwischen Heimarbeitern und Hausgewerbetreibenden einerseits sowie Zwischenmeister andererseits zu entscheiden.

Heimarbeiter und Hausgewerbetreibende

Nach § 12 Nr. 1 BUrlG haben Heimarbeiter und Gleichgestellte bei einem Urlaubsanspruch von 24 Werktagen jährlich Anspruch auf ein Urlaubsentgelt von 9,1 % des in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. April des Folgejahres verdienten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, ohne Unkostenzuschläge und ohne Zahlungen für Lohnausfälle an Feiertagen, Krankheit und Urlaub. Endet das Beschäftigungsverhältnis vor dem 30. April des Folgejahres, so tritt an dessen Stelle das Beendigungsdatum.

Der Quote von 9,1 % liegt die Überlegung zugrunde, dass im Kalenderjahr mit 365 Tagen 52 Sonntage, durchschnittlich 12 Feiertage, 24 Urlaubstage und pauschal 16 Krankheitstage enthalten sind, so dass mit 267 Arbeitstagen zu rechnen ist. Das Verhältnis von 24 Urlaubstagen zur Anzahl der Arbeitstage ergibt die Quote von 9,1 %.

Für Hausgewerbetreibende und Gleichgestellte gilt nach § 12 Nr. 4 BUrlG eine entsprechende Entgeltregelung.

War der Heimarbeiter im Berechnungszeitraum nicht ständig für den Gewerbetreibenden beschäftigt, so steht ihm ein anteiliger Urlaubsanspruch zu, § 12 Nr. 2 BUrlG.

Beispiel:

Frau H war im Bezugszeitraum insgesamt 60 Arbeitstage tätig und hat dabei ein Bruttoentgelt (ohne Ersatzzahlungen wegen Feiertag, Krankheit oder Urlaub) in Höhe von 3.000 Euro erhalten.

Das Urlaubsentgelt beträgt (3.000 Euro x 9,1 %) = 273 Euro
die durchschnittliche Tagesvergütung (3.000 Euro : 60) = 50 Euro

Urlaubstage (273 Euro : 50 Euro) = 5,46 Urlaubstage

Bruchteile von Urlaubstagen werden nicht gerundet.

Nach dem Gesetzeswortlaut soll das Urlaubsentgelt an sich bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs gezahlt werden (§ 12 Nr. 3 BUrlG). In der Praxis werden jedoch auch laufende Zuschläge bezahlt.

Zwischenmeister

Dem Zwischenmeister steht hingegen nur ein Erstattungsanspruch hinsichtlich seiner Aufwendungen nach § 12 Nr. 1 bis 4 BUrlG gegenüber den für ihn in Heimarbeit Beschäftigten und Gleichgestellten zu.

Entgeltbeleg

Nach § 12 Nr. 6 BUrlG ist Urlaubsentgelt im Entgeltbeleg gesondert auszuweisen.

Entgeltsicherung

§ 12 Nr. 8 BUrlG erklärt die Vorschriften zum Entgeltschutz in §§ 23 bis 25, 27 HAG (Behördliche Überwachung der Entgelte und Pfändungsschutz) und zu § 28 HAG (Auskunfts- und Erklärungspflichten zum Entgelt) für Urlaubsentgelte für entsprechend anwendbar. Dasselbe gilt für die Mithaftung des Hauptauftraggebers neben dem Zwischenmeister für weiterzugebende Entgelte.

Ebenso wird der Entgeltschutz für fremde Hilfskräfte der Hausgewerbetreibenden nach § 26 HAG auch für die Urlaubsentgeltansprüche angeordnet.

Urlaubsgewährung

Den Urlaub als solchen in Form der Arbeitsfreistellung kann der

Heimarbeiter, auch wenn er sich seine Arbeitszeit ansonsten frei einteilen kann, dennoch nicht ohne Weiteres selbst nehmen. Auch hier besteht kein Selbstbeurlaubungsrecht. Der Gewerbetreibende hat die Urlaubswünsche des Heimarbeiters jedoch zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

Erwerbstätigkeit

Den Heimarbeitern und den ihnen Gleichgestellten ist es – wie den Arbeitnehmern – verboten, während des Urlaubs einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachzugehen (§ 8 BUrlG).

Krankheit und Reha

Erkrankt der Heimarbeiter oder Gleichgestellte während des Urlaubs und ist dadurch arbeitsunfähig, so wird diese Zeit bei Nachweis nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet, § 9 BUrlG.

Dasselbe gilt für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 10 BUrlG.

Tarifverträge und bindende Festsetzungen

Tarifverträge

Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass Heimarbeiter, die nur für einen einzigen Auftraggeber tätig sind und tariflich wie ein Betriebsarbeiter behandelt werden, Urlaub nach den allgemeinen Urlaubsbestimmungen erhalten (§ 12 Abs. 7 BUrlG).

Eine Abweichung von § 12 BUrlG ist jedoch auch aufgrund des Tarifvorbehalts in § 13 BUrlG möglich (vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 3 Ziff. 1 zum tariflichen Urlaubsrecht).

Bindende Festsetzungen durch den Heimarbeitsausschuss

Bestehen Gewerkschaften oder Auftraggebervereinigungen für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht oder

repräsentieren diese nur eine Minderheit der Auftraggeber oder Beschäftigten, so hat nach § 19 Abs. 3 HAG der Heimarbeitsausschuss die Möglichkeit, bindende Festsetzungen zu Beschäftigungsbedingungen zu erlassen. Der Ausschuss hat also quasi eine Ersatzzuständigkeit anstelle des Gesetzgebers und der Tarifparteien, was an sich zumindest systemwidrig erscheint. Das BVerfG hat diese Praxis jedoch für mit dem Grundgesetz vereinbar gehalten. [19]

Solche bindenden Festsetzungen enthalten oftmals auch Regelungen zum Urlaub.

Die bindenden Festsetzungen haben die Wirkung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages und werden in das beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführte Tarifregister eingetragen.

---

18 BAG, Urteil vom 14. Juni 2016, Az.: 9 AZR 305/15, ArbRAktuell, 2016, 607

19 BVerfG, Beschluss vom 27. Februar 1973, Az.: 2 BvL 27/69, NJW 1973, 1320

8. Zusatzurlaub für Opfer des Nationalsozialismus

Nach § 15 Abs. 2 BUrlG sind mit dem Inkrafttreten des BUrlG die landesrechtlichen Vorschriften über den Erholungsurlaub außer Kraft getreten. In Kraft bleiben jedoch die landesrechtlichen Bestimmungen über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für solche Arbeitnehmer, die geistig oder körperlich in ihrer Erwerbsfähigkeit behindert sind.

Größtenteils sind diese landesrechtlichen Vorschriften inzwischen außer Kraft getreten. [20]

Teils wurde schon durch das Schwerbeschädigtengesetz 1953 eine einheitliche Regelung geschaffen und die Ländergesetze wurden aufgehoben, mit Ausnahme von Regelungen für Beschädigte unter 50 % Minderung der Erwerbsfähigkeit.

Praktische Geltung hat heute nur noch das Saarländische Gesetz Nr. 186, betreffend die Regelung des Zusatzurlaubs für kriegs- und unfallbeschädigte Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft vom 22. Juni 1950 (ZUrlG SL). Nach diesem Gesetz stehen Beschädigten mit einer Erwerbsminderung von mindestens 25 vom Hundert in der Privatwirtschaft drei Arbeitstage Zusatzurlaub zu (§ 12). Dieses Ländergesetz ist zwar zum 1. Januar 2000 ebenfalls außer Kraft gesetzt worden. Nach einer Übergangsbestimmung bleibt Anspruchsberechtigten, die bis zum Stichtag Anspruch auf Zusatzurlaub hatten, dieser jedoch weiterhin erhalten.

Teilweise gelten auch heute noch tarifliche Regelungen über Zusatzurlaub für Opfer des Nationalsozialismus fort. [21]

Nicht unerwähnt bleiben soll auch § 8 zum Zusatzurlaub für Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus vom 28. September 1978 der ehemaligen DDR, der gemäß Anlage II, Kapitel VII, Sachgebiet A, Abschnitt III Nr. 2 des Einigungsvertrages ebenfalls noch gilt und einen jährlichen Erholungsurlaub für diese Personengruppe in Höhe von 27 Arbeitstagen vorsieht. Alle Arten von Zusatzurlaub, mit Ausnahme des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs, werden bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich gewährt.

20 so das Badische Landesgesetz über Mindesturlaub für Arbeitnehmer vom 13. Juli 1949, aufgehoben mit Gesetz vom 3. Februar 1994; Niedersächsisches Urlaubsgesetz vom 10. Februar 1948, außer Kraft seit 30. November 2007; Rheinland-Pfälzisches Landesgesetz zur Regelung des Urlaubs vom 8. Oktober 1948, außer Kraft seit 23. Juni 2010

21 vgl. BAG, Urteil vom 24. Februar 2010, Az.: 4 AZR 708/08, AP § 2 TVÜ Nr. 2

9. Kinder- und Jugendpflege

In 16 Bundesländern existieren gesetzliche Regelungen zur Freistellung von ehrenamtlichen Mitarbeitern in der Jugendpflege. In der Regel erfolgt eine unbezahlte Freistellung. Nur in Hessen und Mecklenburg-Vorpommern erfolgt die Freistellung als bezahlter Sonderurlaub. Die Arbeitgeber können hier einen Erstattungsanspruch gegen das Land geltend machen – allerdings teils ohne Sozialversicherungsabgaben oder unter dem Vorbehalt der Haushaltslage.

In den Bundesländern gelten folgende Gesetze:

Baden-Württemberg: Gesetz zur Stärkung des Ehrenamts in der Jugendarbeit vom 20. November 2007: 10 Tage/3 Veranstaltungen. Azubis: 5 Kalendertage. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung: nur aus dringenden betrieblichen Belangen.

Bayern: Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern für Zwecke der Jugendarbeit vom 14. April 1980: 15 Tage/4 Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung nur aus unabweisbarem betrieblichem Interesse, mit schriftlicher Begründung.

Berlin: Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes vom 9. Mai 1995 i. d. F. vom 27. April 2001, § 10:
12 Arbeitstage/3 Veranstaltungen. Ablehnung aus nachvollziehbaren betrieblichen Gründen („Soll-Vorschrift“).

Brandenburg: Erstes Gesetz zur Ausführung des 8. Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe i. d. F. vom 26. Juni 1997, § 22: 10 Arbeitstage, Ablehnung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Bremen: Bremisches Kinder-, Jugend- und Familienförderungsgesetz vom 22. Dezember 1998: 12 Tage/3 Veranstaltungen, Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem oder dienstlichem Interesse.

Hamburg: Gesetz über Sonderurlaub für Jugendgruppenleiter vom 28. Juni 1955: 12 Tage/3 Veranstaltungen, Ablehnung aus zwingendem betrieblichem

Interesse.

Hessen: Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch vom 18. Dezember 2006 – tritt Ende 2018 außer Kraft: 12 Arbeitstage/verteilt auf maximal 24 halbtägige Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen. Sonderurlaub wird bezahlt, privater Arbeitgeber hat Erstattungsanspruch gegen das Land mit Ausnahme der Sozialversicherungsbeiträge.

Mecklenburg-Vorpommern: Kinder- und Jugendförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 7. Juli 1997: 5 Werktage. Alter des ehrenamtlichen Helfers: 16 Jahre. Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen. Bezahlter Sonderurlaub, aber Ausgleich durch das Land vorbehaltlich der Haushaltsmittel.

Niedersachsen: Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports vom 29. Juni 1962: 12 Werktage/3 Veranstaltungen. Ehrenamtlicher Helfer muss Inhaber des Jugendgruppenleiterausweises sein. Ablehnung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Nordrhein-Westfalen: Gesetz zur Gewährung von Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe vom 31. Juli 1974: 8 Arbeitstage/3 Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem Interesse. Ausgleich des Verdienstausfalls über den Träger möglich.

Rheinland-Pfalz: Landesgesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit vom 5. Oktober 2001: 12 Tage/max. 24 Halbtagsveranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem Interesse. Ausgleich des Verdienstausfalls durch das Land bis zu 60 Euro je vollem Arbeitstag.

Saarland: Gesetz über Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit vom 8. Juli 1998: 2 Wochen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 15 Jahre. Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem oder schulischem Interesse.

Sachsen: Gesetz des Freistaates Sachsen über die Erteilung von Sonderurlaub an Mitarbeiter in der Jugendhilfe vom 27. August 1991: 12 Arbeitstage/4 Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 18 (16 bei RVO) Jahre. Ablehnung bei Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz, Begründung erforderlich.

Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätiger Personen vom 23. Januar 1996: 12 Tage/3 Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem Interesse. Fortzahlung des Sozialversicherungsbeitrags durch den Arbeitgeber mit Erstattungsmöglichkeit durch das Land. Anspruchsberechtigter erhält außerdem Kostenpauschale vom Land in Höhe von 18 Euro je Arbeitstag,

Schleswig-Holstein: Erstes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes vom 5. Februar 1992; Landesverordnung über die Freistellung für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendarbeit vom 16. Dezember 2009: 12 Tage/3 Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre plus Jugendleiterausweis. Ablehnung aus dringendem betrieblichem Interesse. Ausgleich des Verdienstausfalls mittels Träger durch das Land; bezahlte Freistellung im öffentlichen Dienst.

Thüringen: Thüringer Kinder- und Jugendhilfe-Ausführungsgesetz vom 5. Februar 2009: 10 Arbeitstage/3 Veranstaltungen. Alter des ehrenamtlichen Helfers: mind. 16 Jahre. Ablehnung aus berechtigtem Interesse mit schriftlicher Begründung. Ausgleich des Vergütungsausfalls durch das Land bis zu 35 Euro je Arbeitstag nach Haushaltsplan.

6. Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

1. Kein Selbstbeurlaubungsrecht des Arbeitnehmers

2. Gerichtliche Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

3. Gerichtliche Durchsetzung der Urlaubsabgeltung

1. Kein Selbstbeurlaubungsrecht des Arbeitnehmers

Auch wenn der Arbeitgeber rechtswidrig den Urlaubsantrag abgelehnt hat, hat der Arbeitnehmer kein Recht auf Selbstbeurlaubung. [1] Eine Selbstbeurlaubung ist selbst dann ausgeschlossen, wenn der Urlaubsanspruch wegen Fristablaufs nach § 7 Abs. 2 BUrlG oder aufgrund der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses sonst zu erlöschen droht.

Eine Selbstbeurlaubung durch den Arbeitnehmer kann sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. [2] Für die Dauer der Selbstbeurlaubung hat der Arbeitnehmer dann auch keinen Entgeltanspruch. Darüber hinaus kann eine Selbstbeurlaubung den Arbeitnehmer auch dazu verpflichten, den aufgrund der Selbstbeurlaubung dem Arbeitgeber entstandenen Schaden zu ersetzen (§ 280 Abs. 1 BGB).

---

1 BAG, Urteil vom 25. Januar 1994, Az.: 9 AZR 312/92, NZA 1994, 652; BAG, Urteil vom 20. Januar 1994, Az.: 2 AZR 521/93, NZA 1994, 548, 549 f.; BAG, Urteil vom 23. Januar 2001, Az.: 9 AZR 287/99, NZA 2001, 1020, 1021

2 BAG, Urteil vom 20. Januar 1994, NZA 1994, 548, 550; BAG, Urteil vom 16. März 2000, Az.: 2 AZR 75/99, NZA 2000, 1332, 1333 f.

2. Gerichtliche Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

Nachdem der Arbeitnehmer den Urlaub nicht selbst durchsetzen kann, ist er zur Durchsetzung seines Urlaubes auf gerichtliche Hilfe angewiesen.

Klageverfahren

Für sämtliche Klagen des Arbeitnehmers auf Urlaubsgewährung sind die Arbeitsgerichte zuständig (§ 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG).

Bei den Klagen ist zwischen solchen auf Gewährung des Urlaubes für einen bestimmten Zeitraum, Gewährung des Urlaubes ohne einen bestimmten Zeitpunkt und auf Feststellung eines bestimmten Urlaubsanspruchs zu unterscheiden.

Klage auf Urlaubsbewährung in einem bestimmten Zeitraum

Für die Klage auf Gewährung eines Urlaubs in einem bestimmten Zeitraum ist die Leistungsklage die richtige Klageart. Dem steht auch nicht entgegen, dass grundsätzlich der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs zur Festlegung des Urlaubs verpflichtet ist, da er die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat, soweit ihm kein Leistungsverweigerungsrecht zusteht. Die Klage ist auf Gewährung des Urlaubes in einem bestimmten Zeitraum unter Angabe der Zahl der gewünschten Urlaubstage und für welches Urlaubsjahr zu richten.

Die Klage wird unzulässig, wenn der Zeitraum, für den der Urlaub geltend gemacht wird, vorbei ist. Das wird angesichts der langen Prozessdauer häufig der Fall sein.

Die Vollstreckung eines obsiegenden Urteils erfolgt nach herrschender Meinung nach § 894 ZPO, d. h. die Willenserklärung – Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber für den gewünschten Urlaubszeitraum – gilt als abgegeben, sobald das Urteil rechtskräftig ist. Eine weitere Zwangsvollstreckung erübrigt sich damit. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub schlicht antreten, so wie es im Urteil bestimmt ist, allerdings erst, wenn dieses rechtskräftig ist.

Klage auf Urlaubserteilung ohne bestimmten Zeitraum

Nach der Rechtsprechung des BAG sind auch Klagen für eine bestimmte Zahl von Urlaubstagen ohne Angabe eines konkreten Zeitraumes, in dem der Urlaub genommen werden soll, zulässig. [3]

Feststellungsklage

Soweit zwischen den Parteien der Umfang des Urlaubsanspruchs streitig ist, kommt auch eine Klage auf Feststellung des Umfangs des Urlaubsanspruches in Betracht. Denkbar ist auch eine Klage auf Feststellung des für das Urlaubsjahr noch bestehenden Resturlaubes.

Einstweilige Verfügung

Da eine Entscheidung in der Hauptsacheklage häufig zu spät kommen wird, steht dem Arbeitnehmer auch die Möglichkeit offen, seinen Urlaubsanspruch im Rahmen einer einstweiligen Verfügung geltend zu machen. Sinn des einstweiligen Verfügungsverfahrens ist es, eine vorläufige Regelung zu schaffen. Gerade dies ist bei einer einstweiligen Verfügung auf Urlaubsgewährung nicht der Fall. Hier wird der Urlaubsanspruch nicht nur gesichert, sondern er wird gewährt, was nicht vorläufig, sondern endgültig ist. Dennoch lässt die Rechtsprechung dies ausnahmsweise zu, um dem Arbeitnehmer effektiven Rechtsschutz zu gewähren. [5]

Vor diesem Hintergrund ist die einstweilige Verfügung aber auf Ausnahmefälle zu beschränken. Der Arbeitnehmer muss daher sowohl den drohenden Zeitablauf als auch die für ihn nicht wiedergutzumachenden Nachteile darlegen. Die Eilbedürftigkeit darf nicht durch den Arbeitnehmer selbst verursacht worden sein, z. B. indem er eine Urlaubsreise bereits vor Genehmigung des Urlaubs gebucht hat. [6] Ein Grund für den Erlass einer einstweiligen Verfügung soll nach der Literatur gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer für den Urlaub mit seiner Familie, insbesondere seinen Kindern, auf die Schulferien angewiesen ist, der Arbeitgeber den Urlaub aber verweigert. [7]

Ein Verfügungsgrund für die einstweilige Verfügung besteht auch nur dann,

wenn eine konkrete zeitliche Lage des Urlaubs im Antrag genannt ist.

Bei Arbeitgebern, in deren Betrieb ein Betriebsrat besteht, muss der Arbeitnehmer darüber hinaus versucht haben, sich an den Betriebsrat zu wenden, der dann gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrAVG tätig werden kann. Nur wenn auch das nicht hilft, kann eine einstweilige Verfügung gerechtfertigt sein.

Die Fiktion der Urlaubsgewährung tritt mit Zustellung der einstweiligen Verfügung an den Arbeitgeber ein.

---

3 BAG, Urteil vom 4. September 2002, Az: 9 AZR 355/01, NZA 2003, 150

5 LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2009, Az.: 10 SaGa 1/09, NZA-RR 2010, 178

6 LAG Hamburg, Urteil vom 15. September 1989, Az.: 3 Ta 17/89, BeckRS 1989, 30939991

7 Arnold/Tillmanns, § 7 BUrlG Rz. 110

3. Gerichtliche Durchsetzung der Urlaubsabgeltung

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach der neuen Rechtsprechung des BAG ein reiner Geldanspruch. [8] Er kann daher wie jeder Zahlungsanspruch vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden.

---

8 BAG, Urteil vom 4. Mai 2010, Az.: 5 AZR 183/09, NZA 2010, 1011; Urteil vom 19. Juni 2012, Az.: 9 AZR 652/10

7. Reduzierung von Urlaubsansprüchen

1. Betriebliche Übung

2. Dauerhafte Bindung verhindern

1. Betriebliche Übung

Hat der Arbeitgeber erst einmal günstigere Regelungen, als sie das BUrlG oder einschlägige Tarifverträge vorsehen, dem Arbeitnehmer gegenüber zugesagt oder schlicht mehrmals gewährt, ist es schwierig, im Nachhinein diese Vergünstigung wieder zu entziehen.

Ein Anspruch auf die Vorteile (z. B. einer längeren Urlaubsdauer oder Zahlung von Urlaubsgeld) auch für die Zukunft besteht nicht nur bei einer ausdrücklichen Vereinbarung z. B. im Arbeitsvertrag, sondern kann auch durch sog. betriebliche Übung entstehen, wenn der Arbeitgeber dieselbe Leistung mehrfach hintereinander gewährt hat.

Die Rechtsprechung geht von einer Anspruchsbegründung bei in der Regel dreimaliger vorbehaltloser Gewährung aus. [1] Entscheidend ist, ob die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers entnehmen durften, der Arbeitgeber habe sich zu der Leistung verpflichten wollen und würde sie auch künftig erbringen. Auch wenn die Leistung nicht kollektiv („betrieblich“) erbracht wurde, sondern nur einzelnen Arbeitnehmern gegenüber, können diese einen Anspruch auf diese Weise für die Zukunft erwerben. [2]

---

1 BAG, Urteil vom 1. April 2009, Az.:10 AZR 393/08, AP § 242 BGB Betriebliche Übung Nr. 84

2 BAG, Urteil vom 13. Mai 2015, Az.: 10 AZR 266/14, NJW 2015, 3326

2. Dauerhafte Bindung verhindern

Wie kann man als Arbeitgeber verhindern, dass aus einem Verhalten ein dauerhafter Anspruch der Arbeitnehmer entsteht?

Teilkündigung

Die Rechtsprechung gestattet grundsätzlich keine schlichte Teilkündigung, [3] d. h. die Kündigung der einzelnen Regelung ist nicht möglich.

Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung, die nach § 2 KSchG auf eine Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, wenn der Arbeitnehmer der Änderung nicht zustimmt, dürfte oftmals nicht dem Willen des Arbeitgebers entsprechen. Abgesehen davon sind die Hürden einer Änderungskündigung sehr hoch.

PRAXIS-TIPP:

Möchte man sich als Arbeitgeber sich nicht dauerhaft binden, sollte man deshalb von vorneherein klarstellen, dass es sich nicht um eine dauerhafte Leistung handelt. Man kann die Zahlung von Urlaubsgeld oder Gewährung von zusätzlichen freien Tagen z. B. unter einen Freiwilligkeits- oder einen Widerrufsvorbehalt stellen.

In allen Fällen muss er auf eine transparente, verständliche Regelung achten (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Aus diesem Grund wäre eine Kombination aus Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt bereits unwirksam. Die Bestimmung, eine Sonderzahlung „freiwillig und widerruflich“ zu gewähren, ist in sich widersprüchlich, denn nur eine Leistung, auf die ein Anspruch besteht, kann widerrufen werden. Bei einer freiwilligen Leistung besteht jedoch gerade kein Rechtsanspruch – so die Argumentation des BAG. [4]

! WICHTIG:

Eine konkludente individuelle Regelung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer geht einer Regelung eines Freiwilligkeitsvorbehaltes in Formulararbeitsverträgen stets vor (§ 305b BGB)!

Freiwilligkeitsvorbehalt

Der Arbeitgeber kann eine Leistung „freiwillig“, also ausdrücklich ohne Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer anbieten. Mit einem solchen Vorbehalt soll nicht nur die Anspruchsentstehung im aktuellen Bezugszeitraum, sondern auch eine solche in der Zukunft aus betrieblicher Übung nach dreimaliger vorbehaltloser Gewährung verhindert werden.

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt darf nicht den Eindruck eines Leistungsanspruchs beim Arbeitnehmer erwecken. Schon das bloße Inaussichtstellen einer regelmäßigen Zahlung kann widersprüchlich sein. Unklarheiten in der Formulierung gehen zulasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2 BGB), also des Arbeitgebers. Die Rechtsprechung ist hier sehr rigide.

Beispiel:

„Die Gewährung von Urlaubsgeld durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig und ohne Begründung eines Anspruchs für die Zukunft. Der Arbeitgeber entscheidet jedes Jahr frei, ob und in welcher Höhe ein Urlaubsgeld gewährt wird.“

Variante:

„Die Zahlung von Urlaubsgeld ist eine freiwillige Leistung der Firma.“

Diese Klausel wurde von der Rechtsprechung als anspruchsbegründend für die Zukunft angesehen. Denn sie bringe lediglich zum Ausdruck, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers aus Gesetz, Betriebsvereinbarung

oder Tarifvertrag bestehe. [5]

Ebenfalls unzulässig, weil zu weitgehend, wären Pauschalvorbehalte für alle nicht ausdrücklich zugesagten Leistungen in Arbeitsverträgen.

Problematisch sind Freiwilligkeitsvorbehalte bei allen Arbeitgeberleistungen, die Vergütungscharakter haben, also leistungsorientiert sind. Unverfänglich sind lediglich Freiwilligkeitsvorbehalte bei Zahlungen, die eindeutig zu anderen Zwecken geleistet werden, zum Beispiel Jubiläumsgelder, Geburtstagsgelder etc. Bei Urlaubsgeld wäre also klarzustellen, dass es zu Erholungszwecken gezahlt wird und nicht als Vergütung für geleistete Arbeit. [6]

! WICHTIG:

Bei der Formulierung eines Freiwilligkeitsvorbehalts ist also größte Vorsicht geboten, so dass keinerlei Missverständnisse entstehen können, die letztlich zulasten des Arbeitgebers gehen.

Widerrufsvorbehalt

Der Arbeitgeber kann auch eine Leistung für die Zukunft zusagen, sich aber vorbehalten, die Weitergewährung in der Zukunft durch Widerruf zu beenden.

Bei einem Widerrufsvorbehalt ist neben § 307 BGB auch § 308 Nr. 4 BGB zu beachten. Hiernach ist es dem Verwender von AGB (also dem Arbeitgeber) verwehrt, von einer versprochenen Leistung abzuweichen, wenn nicht die Änderung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil (also dem Arbeitnehmer) zumutbar ist.

Die Rechtsprechung hat bislang folgende Kriterien herausgearbeitet:

- Der Umfang der unter dem Widerrufsvorbehalt stehenden Leistung darf

maximal 25 % des gesamten Gehalts betragen (bis zu 30 % nur dann, wenn in der Leistung auch Aufwendungsersatz enthalten war).

- Das verbleibende Gehalt darf den Tariflohn (sofern einschlägig) oder den Mindestlohn nicht unterschreiten.

- Es müssen nachvollziehbare Gründe für einen Widerruf angegeben werden, so dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, wann er mit einer Änderung zu rechnen hat.

- Der Arbeitgeber darf das Widerrufsrecht nur nach billigem Ermessen, § 315 BGB, ausüben. Zum Beispiel hat er hierbei den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Es findet also eine Kontrolle auf zwei Ebenen statt: zunächst hinsichtlich der Vertragsgestaltung als solcher und sodann zusätzlich bei der konkreten Ausübung des Widerrufsvorbehalts. Hier können Ankündigungs- und/oder Auslauffristen eine Rolle spielen.

Beispiel:

„Der Arbeitnehmer erhält ein Urlaubsgeld in Höhe von ... Euro jährlich. Der Arbeitgeber kann diese Leistung im Fall einer wirtschaftlichen Notlage widerrufen.“ [7]

Zu beachten ist, dass die Rechtsprechung hinsichtlich der anzugebenden Widerrufsgründe noch im Fluss ist, insbesondere hinsichtlich der Frage, wie konkret diese Gründe sein müssen.

Teilbefristung

Der Arbeitgeber kann eine Leistung ausdrücklich auf einen bestimmten Zeitraum beschränken, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist (sog. Teilbefristung).

Eine Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen, insbesondere von

Vergütungsregeln, ist jedoch nur dann zulässig, wenn sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 Abs. 1 BGB). Letztlich erfordert die Teilbefristung das Vorliegen eines sachlichen Grundes, der umso gewichtiger sein muss, je stärker in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingegriffen wird.

Beispiel:

Die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen zum Ausgleich für besondere vorübergehende Belastungen kann befristet werden.

Geht es um Urlaubsgeld, ist zu beachten, dass nach der Rechtsprechung eine Befristung von Vergütungsbestandteilen, die 25 % oder mehr der Gesamtvergütung ausmachen, kaum Bestand haben dürfte. Bei Urlaubsgeld dürfte diese Höhe in der Regel jedoch nicht erreicht werden. Zu empfehlen ist auch hier die Klarstellung, dass es sich bei dem Urlaubsgeld nicht um einen Entgeltbestandteil, sondern eine zusätzliche, leistungsunabhängige Leistung handelt.

Stichtagsklauseln

Sonderzahlungen, z. B. in Form von Urlaubsgeld, neben dem regulären Gehalt möchte der Arbeitgeber in der Regel nur solchen Arbeitnehmern zukommen lassen, die ihm auch zum Zeitpunkt der Zahlung oder sogar darüber hinaus als Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Oftmals finden sich deshalb Stichtagsklauseln in Arbeitsverträgen, wonach eine bestimmte Sonderzahlung davon abhängig gemacht wird, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt ungekündigt besteht. Oder die Zahlung steht unter dem Vorbehalt einer Rückforderung, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach der Gewährung beendet wird.

Die Rechtsprechung des BAG zur Zulässigkeit solcher Klauseln hat sich in den letzten Jahren erheblich zulasten des Arbeitgebers verschärft:

Sonderzahlungen zur Honorierung von erbrachter Arbeitsleistung

Sonderzahlungen, die zumindest auch eine bereits erbrachte Arbeitsleistung honorieren sollen, dürfen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt, der außerhalb des definierten Bezugszeitraums liegt, abhängig gemacht werden. Auch Stichtagsvereinbarungen innerhalb des Bezugszeitraums bzw. an dessen Ende sind unwirksam. Denn der Arbeitnehmer hat die Sonderzahlung mit seiner Arbeitsleistung bereits verdient, sie kann ihm nicht mehr entzogen werden. Eine derartige Stichtagsklausel wäre mit dem wesentlichen Grundgedanken des Austauschverhältnisses in § 611 Abs. 1 BGB unvereinbar und damit gemäß § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB nichtig. Die Frage, ob mit der Sonderzahlung geleistete Arbeit vergütet werden sollte oder nicht, ist durch Auslegung zu ermitteln.

Sonderzahlungen mit Entgeltcharakter

Rückzahlungsklauseln, die Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter betreffen, sind demzufolge ebenso unzulässig. Diese Zahlungen werden für die Erbringung der Arbeitsleistung gewährt.

Sonderzahlungen mit Mischcharakter

Rückzahlungsklauseln, die hingegen Sonderzahlungen mit Mischcharakter betreffen, sind nach derzeitiger Rechtsprechung noch zulässig. Eine Sonderzahlung hat beispielsweise Mischcharakter, wenn sie für die Erbringung der Arbeitsleistung und gleichzeitig für die Betriebstreue gewährt wird. Allerdings ist bezüglich letzterer auch eine Anpassung der Rechtsprechung an die soeben dargestellten Grundsätze bei Stichtagsklauseln zu erwarten.

Nichtleistungsbezogene Sonderzahlungen

Für nichtleistungsbezogene Sonderzahlungen ist eine Stichtagsregelung hingegen nicht grundsätzlich ausgeschlossen. So hat das BAG beispielsweise eine Regelung, in der pro genommenen Urlaubstag nur dann ein bestimmtes Urlaubsgeld zugesagt wurde, sofern zum Zeitpunkt des Urlaubs ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht, für wirksam erachtet. [8] Die

Tatsache, dass das Urlaubsgeld für jeden genommenen Urlaubstag gezahlt werden sollte, deute darauf hin, dass es zu Erholungszwecken und nicht als Entgelt für Arbeitsleistung gezahlt werde.

Rückzahlungsklauseln

Für Rückzahlungsklauseln gilt nach derzeitiger Rechtsprechung Folgendes:

Mit Rücksicht auf die grundgesetzlich garantierte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers darf dieser nicht durch eine übermäßig lange Bindungsdauer an einem Wechsel seines Arbeitsplatzes gehindert werden. Für Sonderzahlungen, die z. B. als „Weihnachtsgeld“ im November oder Dezember zur Auszahlung kommen, hat die Rechtsprechung folgendes Schema aufgestellt:

- Sonderzahlungen bis zu einem Betrag von 100 Euro können nicht zurückgefordert werden. Ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an einer Rückzahlung besteht nicht. Bagatellbeträge sind in der Regel schnell verbraucht, so dass sie im Vermögen des Arbeitnehmers oft nicht mehr vorhanden sein dürften.

- Für Sonderzahlungen über 100 Euro, aber unter einem Bruttomonatsgehalt, können Rückzahlungsklauseln vereinbart werden, die bis zum 31. März des Folgejahres (jedoch nicht darüber hinaus) reichen.

- Sonderzahlungen in Höhe eines Bruttomonatsgehalts oder mehr können eine Bindung bis zum 30. Juni des Folgejahres rechtfertigen.

Dieses Schema ist prinzipiell auch auf Urlaubsgelder, die in der Regel im Juni oder Juli zur Auszahlung kommen, übertragbar. Die Fristen verschieben sich dann entsprechend im Kalenderjahr. Ein Urlaubsgeld, das mehr als 100 Euro, aber weniger als ein Bruttomonatsgehalt beträgt und Ende Juni bezahlt wird, könnte bei entsprechender Vereinbarung also noch bis zum 31. Oktober (vier Monate später) zurückverlangt werden.

PRAXIS-TIPP:

Bei der Formulierung einer Rückzahlungsklausel ist zu beachten, dass diese nicht eine vertragliche Bindung des Arbeitnehmers über die genannten Termine hinaus zur Folge hat. Eine solche längere Bindung läge vor, wenn beispielsweise für den Erhalt der Zahlung ein „zum 31. Oktober ungekündigtes Arbeitsverhältnis“ vorausgesetzt wird. Der Arbeitnehmer hat bei einer ordentlichen Kündigung stets eine bestimmte Frist einzuhalten, so dass letztlich eine Bindung über den 31. Oktober hinaus die Folge wäre, würde der Arbeitnehmer die Sonderzahlung behalten wollen. Denn er dürfte frühestens am 1. November kündigen und das Arbeitsverhältnis würde noch bestehen, solange die Kündigungsfrist läuft.

---

3 BAG, Urteil vom 23. August 1989, Az.: 5 AZR 569/88, NZA 1990, 191

4 BAG, Urteil vom 14. September 2011, Az.: 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81

5 BAG, Urteil vom 21. Januar 2003, Az.: 9 AZR 546/01, NJOZ 2003, 1856

6 BAG, Urteil vom 22. Juli 2014, Az.: 9 AZR 981/12, NZA 2014, 1136

7 BAG, Urteil vom 24. Januar 2017, Az.: 1 AZR 772/14, NZA 2017, 931 (zum Widerrufsvorbehalt betreffend Weihnachtsgeld)

8 BAG, Urteil vom 22. Juli 2014, Az.: 9 AZR 981/1, NZA 2014, 1136

8. Freistellung außerhalb des Urlaubsrechts

1. Elternzeit/Erziehungsurlaub

2. Mutterschutz

3. Pflegezeit

4. Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

5. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

6. Ehrenämter/Politische Tätigkeit

7. Bildungsurlaub

1. Elternzeit/Erziehungsurlaub

Neben dem klassischen Erholungsurlaub kann dem Arbeitnehmer auch ein Freistellungsanspruch in bestimmten Lebenslagen zustehen oder vereinbart werden. Am bekanntesten dürfte die „Elternzeit“, früher noch „Erziehungsurlaub“ genannt, sein. Aber auch die (Familien-)Pflegezeit könnte in Anbetracht einer „alternden Gesellschaft“ in Zukunft noch stärkere Bedeutung erlangen. Von praktischer Relevanz ist auch die vorübergehende kurzzeitige Verhinderung aus persönlichen Gründen (§ 616 BGB) und – last but not least – das Sabbatical. Von § 616 BGB abgesehen, wird der Arbeitnehmer in der Regel lediglich von seiner Arbeitspflicht freigestellt. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist damit grundätzlich nicht verbunden.

Im Folgenden wird dargestellt, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch auf Freistellung besteht und wie sich dieser auf die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers auswirkt.

Vorläufer der heutigen Elternzeit war der im Jahr 1979 eingeführte Mutterschaftsurlaub. Dieser wurde zur Betreuung und Erziehung von Säuglingen und Kleinstkindern bis zu deren vollendetem sechsten Lebensmonat gewährt. Arbeitsentgeltansprüche bestanden nicht. Es wurde jedoch eine Garantie des Arbeitsplatzes geschaffen und außerdem ein Mutterschaftsgeld von zunächst 750,00 DM gezahlt. Arbeitgeber kritisierten damals das Gesetz scharf und drohten, keine Frauen mehr im gebärfähigen Alter einzustellen (!). Dessen ungeachtet wurde im Lauf der Zeit der Anspruch auf Erziehungsurlaub immer weiter ausgebaut. Das BErzGG, das am 1. Januar 1986 in Kraft trat, bezog nun auch die Väter mit in den Kreis der Anspruchsberechtigten ein und erhöhte den Freistellungsanspruch stufenweise auf 18 Monate und zuletzt drei Jahre. Im Jahr 2001 wurde der Erziehungsurlaub in „Elternzeit“ umbenannt. Seitdem können auch Lebenspartner Elternzeit beantragen. Außerdem wurde die Elternzeit flexibilisiert. Erziehungsgeld wurde bis zu maximal zwei Jahre lang gewährt.

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) hat am 1. Januar 2007 das BErzGG abgelöst. Es setzt zugleich die europäische Richtlinie zum Elternurlaub (RL 2010/18/EU) um. Das BEEG regelt in den §§ 1 bis 14 BEEG die Voraussetzungen und Bedingungen zum Bezug des Elterngeldes

und in §§ 15 bis 21 BEEG die Elternzeit.

Begriffserklärung Elternzeit

Elternzeit bedeutet eine Freistellung von der Arbeitspflicht. Das Arbeitsverhältnis mit seinen Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Entgeltzahlung) ruht. Ein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht deshalb im Allgemeinen nicht. Deshalb ist auch ein Dienstwagen (auch wenn die Privatnutzung gestattet ist) während der Elternzeit in der Regel zurückzugeben. Unverfallbarkeitsfristen im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung werden jedoch nicht unterbrochen. Einzel- oder tarifvertraglich kann die Zahlung von Urlaubsgeld auch bei Elternzeit vereinbart werden.

Die vertraglichen allgemeinen Nebenpflichten, wie etwa ein Geheimhaltungsgebot oder ein Wettbewerbsverbot, bleiben bestehen. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er den Arbeitnehmer bei betrieblichen Änderungen informieren muss. Der Arbeitnehmer behält sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat. Außerdem besteht Kündigungsschutz (dazu noch eingehend unten).

In einem Arbeitszeugnis darf der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung die Dauer der genommenen Elternzeit nur erwähnen, wenn die tatsächliche Unterbrechung 2/3 der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ausmacht [1] oder wenn es vor der Beendigung längerfristig unterbrochen war und es im konkreten Beruf auf einen stets aktuellen Wissenstand ankommt. [2]

Geschützter Personenkreis

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, egal ob sie in Teilzeit arbeiten, befristet oder unbefristet eingestellt sind. Endet das Arbeitsverhältnis jedoch durch eine Befristung, endet auch die Elternzeit. Im Einzelfall kann eine Verlängerung über die Befristung hinaus jedoch geboten sein, etwa wenn dies vertraglich vereinbart wurde oder bei einer Berufsbildung (§ 20 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

Auch zur Berufsbildung im Sinne von § 1 BBiG Beschäftigte gehören zum anspruchsberechtigten Personenkreis (§ 20 Abs. 1 BEEG). Gemeint sind

nicht nur die klassischen Auszubildendenverhältnisse, sondern auch Berufsausbildungsvorbereitungen, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Volontäre und Praktikanten können nach § 26 BBiG i. V. m. § 10 Abs. 2 BBiG ebenfalls in den Schutzbereich der §§ 15 bis 21 BEEG einbezogen sein. Bei Praktikanten ist jedoch zu differenzieren: Praktika, die „nur“ im Rahmen der Studienordnung oder von schulischen Vorgaben durchlaufen werden, fallen nicht unter das BBiG [3] und damit auch nicht unter das BEEG. Auch ein duales Studium wird während der Praxisphase nicht unbedingt ohne Weiteres zu einem Berufsbildungsverhältnis im Sinne des BBiG. [4] Nur dann, wenn während des Studiums zugleich ein regulärer Ausbildungsvertrag läuft, findet das BBiG Anwendung.

Keinen Anspruch auf Elternzeit haben nach dem BEEG arbeitnehmerähnliche Selbstständige. Dies sind Personen, die zwar ihre Tätigkeit eigenverantwortlich und nicht in persönlicher Abhängigkeit erbringen, so wie es für Arbeitnehmer typisch ist, aber wirtschaftlich hauptsächlich von einem Hauptauftraggeber abhängig und deshalb einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sind. Arbeitnehmerähnliche Personen haben ihre Arbeitsleistung in aller Regel persönlich zu erbringen, beschäftigen also eher keine Angestellten. Sie können – anders als Arbeitnehmer – einen Auftrag auch ablehnen. Beispiele wären freiberufliche Journalisten, Dozenten, Nachtwachen, Künstler oder Ein-Firmen-Handelsvertreter. Tarifverträge, die auch für diesen Personenkreis abgeschlossen werden können (§ 12a TVG), können jedoch Regeln enthalten, inwieweit Kinderbetreuungszeiten im Rahmen der vertraglichen Beziehung zwischen Auftraggeber und der arbeitnehmerähnlichen Person zu berücksichtigen sind.

Auch Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen erhalten Elternzeit (§ 20 BEEG).

Für Beamte, Richter und Soldaten gelten spezialgesetzliche Regelungen. [5]

Voraussetzung der Elternzeit ist, dass das Kind im eigenen Familienhaushalt von der anspruchsberechtigten Person betreut und erzogen wird (§ 15 Abs. 1 BEEG). Außerdem muss eine personale Beziehung zum Kind bestehen. In der Regel sind dies die Eltern. Es können jedoch auch die Pflegepersonen im

Rahmen einer Adoptions- oder Vollzeitpflege sein, der Ehegatte oder Lebenspartner des Elternteils oder die Großeltern, wenn sie mit dem Enkel in einem Haushalt leben, diesen betreuen und erziehen und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 1a BEEG). Außerdem darf keiner der Elternteile für die beanspruchten Zeiten selbst Elternzeit in Anspruch nehmen.

Die §§ 15 bis 21 BEEG in der neuen Fassung gelten für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder. Für ältere Kinder sind noch die Vorschriften in der Fassung, die bis zum 31. Dezember 2014 galt, weiter anzuwenden. In der Folge wird jeweils, soweit sich Änderungen ergeben haben, darauf hingewiesen.

Gestaltungsmöglichkeiten

Der Anspruch auf Elternzeit gilt zwingend. Er ist nicht abdingbar, weder durch Arbeitsvertrag noch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag. Dies stellt § 15 Abs. 2 Satz 5 BEEG ausdrücklich klar.

Jeder Elternteil kann je Kind bis zu maximal 36 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Mutterschutzfristen des § 6 Abs. 1 MuSchG nach der Entbindung werden bei der Mutter angerechnet. Bei durchgehender Inanspruchnahme von Elternzeit ab der Geburt des Kindes kann diese also bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres laufen. Die Elternzeit kann jedoch auch zeitlich aufgeteilt und teilweise bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden:

Jeder Anspruchsberechtigte kann seine Elternzeit auf drei Abschnitte (für Kinder, die bis zum 30. Juni 2015 geboren sind: zwei Abschnitte) verteilen. Bei noch mehr Abschnitten ist die Zustimmung des Arbeitgebers nötig (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG n. F. / § 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG n. F.). Dabei kann die Elternzeit auch unterbrochen werden, etwa dergestalt, dass im ersten und dritten Lebensjahr Elternzeit genommen und im zweiten Lebensjahr gearbeitet wird. Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Elternzeit bis zu Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Von diesen 36 Monaten kann jedoch ein Anteil auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und

Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden:

Alte Rechtslage (für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder)

Nach der alten Rechtslage, die für die vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder noch gilt (§ 27 BEEG), können nur bis zu zwölf Monate mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden (§ 15 Abs. 2 BEEG a. F.). Den Antrag auf Übertragung muss der Arbeitnehmer bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beim Arbeitgeber stellen. Der Arbeitgeber hat seine Entscheidung, ob er dieser Verteilung zustimmt, nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen. Will er seine Zustimmung nicht geben, so ist der betroffene Arbeitnehmer auf den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten verwiesen. Hat der Arbeitgeber zugestimmt oder wurde seine Zustimmung vom Gericht ersetzt, so kann der Arbeitnehmer die übertragenen Monate unter Beachtung einer siebenwöchigen Ankündigungsfrist in Anspruch nehmen.

Neue Rechtslage (für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder)

Nach der neuen Fassung des BEEG, das für Kinder gilt, die ab dem 1. Juli 2015 geboren sind, kann nun ein Anteil von bis zu 24 Monaten Elternzeit im Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag genommen werden (§ 15 Abs. 2 BEEG n. F.). Dies kann sinnvoll sein, um Kind und Eltern den Übergang in die Schulzeit zu erleichtern, zumal ja auch gerade in den ersten Schuljahren der Betreuungsbedarf für die Stunden nach dem Unterricht bisweilen nicht durch Hortangebote abgedeckt werden kann. Eine Zustimmung des Arbeitgebers für die zeitliche Verschiebung ist nicht mehr nötig, ebenso wenig eine Ankündigung noch vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Allerdings ergibt sich eine Einschränkung für den Fall, dass Eltern die Elternzeit auf drei oder mehr Abschnitte verteilen wollen und der dritte Abschnitt zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt: Der Arbeitgeber kann den Antrag dann aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags ablehnen.

PRAXIS-TIPP:

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer mit Kindern zwischen vier und acht Jahren einstellen, müssen also damit rechnen, dass diese evtl. noch Elternzeit bis zu 24 Monate in Anspruch nehmen können. Um dies überprüfen zu können, kann sich der Arbeitgeber eine Bescheinigung über bereits genommene Elternzeit vom alten Arbeitgeber vorlegen lassen (§ 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG a. F. / § 16 Abs. 1 Satz 8 und 9 BEEG n. F.). Allerdings besteht dieser Vorlageanspruch nach dem Gesetz erst in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer Elternzeit beim neuen Arbeitgeber verlangt. Der Arbeitgeber kann die Vorlage der Bescheinigung also nicht schon bei oder gar vor der Einstellung verlangen. Selbst eine bloße Frage im Einstellungsgespräch, ob eine Übertragung von Elternzeit noch möglich ist, kann problematisch sein: Man könnte darin eine mittelbare Diskriminierung weiblicher Bewerber sehen (§ 1, § 2 Nr. 1, § 3 Abs. 2 AGG), da wohl nach wie vor mehr weibliche Personen Elternzeit in Anspruch nehmen als männliche. Wegen evtl. drohender Entschädigungsansprüche (§ 15 AGG) sollte eine solche Frage deshalb vorsichtshalber unterbleiben.

Die Elternzeit bezieht sich zwar prinzipiell hinsichtlich Dauer und Aufteilung auf das jeweilige Kind. Jedoch wird die Elternzeit für jeden Elternteil separat betrachtet, d. h. die Elternzeit des einen Partners wird nicht auf diejenige des anderen Partners angerechnet. [6] § 15 Abs. 3 Satz 1 BEEG stellt klar, dass die Elternzeitregelung sich auf das jeweilige Arbeitsverhältnis des beanspruchenden Elternteils bezieht. Die Arbeitsverhältnisse der beiden Eltern sind nicht miteinander verknüpft. Das dient der übersichtlichen Gestaltung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, auch und gerade für den Arbeitgeber: Dieser muss bei der Gewährung von Elternzeit nicht auch Elternzeit aus einem Arbeitsverhältnis des Partners seines Arbeitnehmers berücksichtigen.

Beispiel zur Aufteilung von Elternzeit zwischen Eltern:

Eltern können frei wählen, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können die Zeiten untereinander aufteilen oder auch gemeinsam Elternzeit nehmen (§ 15 Abs. 3 Satz 1 BEEG). Wenn sich beide gleichzeitig von Beginn an für drei Jahre Elternzeit entscheiden, so können beide gemeinsam drei

Jahre Elternzeit für ein Kind in Anspruch nehmen. [7] Wollen sie sich abwechseln, so kann beispielsweise der Vater für das erste und dritte Lebensjahr des Kindes und die Mutter für das zweite Lebensjahr Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Mutter kann nun noch 24 Monate Elternzeit und der Vater zwölf Monate Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dritten Geburtstag und Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen.

Für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder ist zu beachten, dass maximal zwölf Monate Elternzeit übertragen werden können, allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitgebers (die dieser jedoch wiederum nicht grundlos verweigern darf, er muss nach billigem Ermessen entscheiden, § 315 BGB). Hier können also sowohl Vater als auch Mutter nur jeweils zwölf Monate Elternzeit übertragen, so dass insgesamt fünf (statt sechs, wie im Beispiel oben) Jahre Elternzeit zur Verfügung stehen.

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden (§ 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG n. F.), denn ansonsten könnte der Anspruch bei Mehrlingen oder mehreren Kindern, die in kurzem zeitlichen Abstand geboren oder angenommen werden, nicht vollständig realisiert werden. Bei Mehrlingsgeburten steht Eltern also für jedes Kind Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu, d. h. dass bei Zwillingen bis zu (2 x 36 Monate =) 72 Monate Elternzeit in Anspruch genommen werden können.

Bei einem angenommenen Kind oder Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit ebenfalls für 36 Monate in Anspruch genommen werden, und zwar nicht ab Geburt, sondern ab Beginn der Aufnahme des Kindes. Beschränkt ist der Anspruch zeitlich auf die Vollendung des achten Lebensjahres.

Geltendmachung

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er Elternzeit in Anspruch nehmen will. Anzugeben sind verbindliche Daten zu Beginn und Dauer der Elternzeit. Schriftform bedeutet hier nach dem BAG

nicht E-Mail oder Fax, sondern ein körperliches Schreiben mit Unterschrift. [8]

Um dem Arbeitgeber Planungssicherheit zu geben, hat der Arbeitnehmer gewisse Vorgaben einzuhalten:

Alte Rechtslage (für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder)

Für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder muss der Anspruchsteller die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG a. F.). Der Zwei-Jahreszeitraum bezieht sich nach h. M. nur auf die Erstanzeige und die ersten beiden Lebensjahre des Kindes. [9]

Eine Übertragung in den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr hat der Arbeitnehmer vor Vollendung des dritten Lebensjahres anzukündigen. Dem Arbeitgeber steht insoweit ein Ablehnungsrecht nach billigem Ermessen zu. Wird die Zustimmung erteilt oder vom Gericht im Streitfall ersetzt, so muss vor der Inanspruchnahme der Elternzeit im Übertragungszeitraum sodann wiederum die Sieben-Wochen-Frist gewahrt werden.

Neue Rechtslage (für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder)

Für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder gilt hingegen Folgendes: Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gilt ebenfalls eine Frist von sieben Wochen sowie die Pflicht, sich für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes festzulegen. Für Elternzeit im Übertragungszeitraum, also zwischen drittem Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr, gilt hingegen eine Ankündigungsfrist von 13 Wochen:

Der Anspruchsteller muss also spätestens sieben bzw. 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit diese beim Arbeitgeber verlangen, und zwar schriftlich (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG n. F.). Die Verlängerung der Ankündigungsfrist im Übertragungszeitraum kann als Ausgleich dafür gesehen werden, dass dem Arbeitgeber nach neuer Rechtslage keine Möglichkeit zur Verweigerung der Elternzeit im Übertragungszeitraum per se zusteht.

! WICHTIG:

Umfasst der Abschnitt, für den Elternzeit verlangt wird, sowohl einen Teil des Zeitraums bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes also auch einen solchen zwischen drittem Geburtstag und Vollendung des achten Lebensjahres, so muss der Arbeitnehmer für letztgenannten Zeitraum die 13-Wochen-Frist für diesen Abschnitt einhalten! Eine kürzere Frist kann bei dringenden Gründen ausnahmsweise ausreichen (§ 16 Abs. 1 Satz 3 BEEG n. F. / § 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG a. F.), z. B. wenn eine geplante Betreuungsperson kurzfristig ausfällt.

Beispiel:

Das Kind wird am 1. August 2015 geboren. Die Mutter möchte sechs Monate Elternzeit vom 1. Juli 2018 bis zum 31. Dezember 2018 nehmen. Die siebenwöchige Anmeldefrist für die Elternzeit im Juli ist bei Erklärung am 12. Mai 2018 eingehalten, für die 13-wöchige Anmeldefrist betreffend die Elternzeit ab 1. August 2018 wäre hingegen schon der 1. Mai 2018 [10] einzuhalten.

Achtung:

In dem Beispiel fallen die Tage, an denen die Ankündigung beim Arbeitgeber zugegangen sein muss, auf einen Samstag (12. Mai 2018) bzw. Feiertag (1. Mai 2018). Der Arbeitgeber wird deshalb wohl erst am darauf folgenden Werktag von dem Elternzeitverlangen Kenntnis nehmen, was zu einer Verkürzung des Zeitraums führt, der dem Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Planung zur Verfügung stehen soll. Um hier Streitigkeiten zu vermeiden, sollte deshalb darauf geachtet werden, dass die Erklärung schon am vorhergehenden Werktag zugeht (§ 193 BGB analog), damit der Arbeitgeber die Fristen voll und ganz ausschöpfen kann. Im Beispiel wäre es also sinnvoll, dem Arbeitgeber bereits spätestens am 30. April 2018 das schriftliche Elternzeitverlangen für den gesamten Zeitraum ab 1. Juli 2018 zu übergeben und sich den Empfang quittieren zu lassen.

Versäumt der Arbeitnehmer die Frist oder berechnet er sie falsch, so ist er mit seinem Anspruch auf Elternzeit zwar nicht ausgeschlossen, es verschiebt sich der Beginn der Elternzeit jedoch um die entsprechende Zeit.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Der Arbeitnehmer ist an seine Erklärung grundsätzlich gebunden, sobald sie dem Arbeitgeber zugegangen ist. Er benötigt für eine vorzeitige Beendigung die Zustimmung des Arbeitgebers, § 16 Abs. 3 BEEG. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers kann die Elternzeit lediglich beendet werden, wenn die Arbeitnehmerin ein weiteres Kind zur Welt bringt und die Mutterschutzfristen greifen (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG). Die Arbeitnehmerin soll dem Arbeitgeber jedoch die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

Stirbt das Kind, so endet die Elternzeit automatisch spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BEEG).

In besonderen vom Gesetz aufgeführten Fällen kann der Arbeitgeber seine Zustimmung zur Beendigung nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern. Solche Fälle sind die Geburt eines weiteren Kindes, eine schwere Erkrankung, Schwerbehinderung oder der Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder eine erhebliche Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern oder sonstige Härtefälle. Ein dringender betrieblicher Grund, die Zustimmung zu verweigern, wäre beispielsweise eine fehlende Beschäftigungsmöglichkeit, weil der Arbeitgeber eine Ersatzkraft eingestellt hat und diese gleichfalls beschäftigten muss.

In anderen Fällen wird man vom Arbeitgeber zumindest eine Entscheidung nach billigem Ermessen fordern können. D. h., er darf nicht willkürlich seine Zustimmung verweigern, sondern muss zumindest einen sachlichen Grund angeben und seine Interessen gegen diejenigen des Arbeitnehmers abgewogen haben. Das BAG hat dies bei einem Verlängerungsgesuch bereits ausdrücklich festgestellt.[11] Bei einer Verkürzung kann dann aber wohl auch nichts anderes gelten.

Will der Arbeitgeber das Gesuch des Arbeitnehmers ablehnen, muss er dies innerhalb von vier Wochen schriftlich unter Angabe der Gründe tun. In einem eventuell nachfolgenden Rechtsstreit kann er nur diejenigen Gründe vorbringen, die er in seinem Ablehnungsschreiben genannt hat. Versäumt der Arbeitgeber die Frist oder reichen die Ablehnungsgründe nicht aus, wird die Elternzeit aufgrund der Erklärung des Arbeitnehmers beendet. [12]

Verlängerung der Elternzeit

Eine Verlängerung der Elternzeit ist mit Zustimmung des Arbeitgebers im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 2 BEEG (vgl. oben zur Dauer der Elternzeit) jederzeit möglich.

! WICHTIG:

Einen Anspruch auf Verlängerung hat der Arbeitnehmer nur, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Das ist beispielsweise der Fall, wenn der andere Elternteil erkrankt ist und die Betreuung nicht wie geplant übernehmen kann oder wenn er ausgezogen ist und somit nicht mehr elternzeitberechtigt ist (Voraussetzung ist, dass der Anspruchsberechtigte mit dem zu betreuenden Kind in einem Haushalt lebt, vgl. oben).

In allen anderen Fällen hat der Arbeitnehmer auch hier nur einen Anspruch auf Entscheidung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB), d. h. auch hier muss der Arbeitgeber nachvollziehbare Gründe darlegen, wenn er dem Verlangen nicht stattgeben möchte.

Die Ankündigungsfrist von sieben Wochen spielt bei der Verlängerung der Elternzeit keine Rolle.

Urlaubsansprüche

Kürzungsmöglichkeit

Prinzipiell können Urlaubsansprüche auch bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis entstehen. Während der Elternzeit bestimmt § 17 Abs. 1 BEEG jedoch, dass der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit den Erholungsurlaub um 1/12 kürzen kann.

Dies betrifft den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem BUrlG, aber auch darüber hinaus gehende tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Ansprüche. Allerdings können insbesondere in Tarifverträgen Regelungen enthalten sein, die die Kürzung ganz oder teilweise ausschließen.

PRAXIS-TIPP:

Die Kürzung geschieht nicht automatisch. Als Arbeitgeber muss man von seinem Recht dazu aktiv Gebrauch machen und gegenüber dem Arbeitnehmer erklären, dass man den Erholungsurlaub entsprechend kürzen wird. Die Kürzungserklärung kann auch schon vor Beginn der Elternzeit abgegeben werden, allerdings nicht schon vor Abgabe des Elternzeitverlangens durch den Arbeitnehmer.

Eine pauschale Klausel im Arbeitsvertrag ist demnach nicht ausreichend. Denn Voraussetzung der Kürzungsmöglichkeit soll es sein, dass der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt. Somit kann der Arbeitgeber also einer Arbeitnehmerin, die noch kein Elternzeitverlangen gestellt hat, nicht mit Hinblick auf eine bevorstehende Geburt und ein zu erwartendes Elternzeitverlangen den Urlaub nach § 17 BEEG kürzen. Sobald das Elternzeitverlangen gestellt ist, kommt jedoch die Kürzung in Betracht. Eine konkludente Erklärung etwa durch Abzug der ausgewiesenen Urlaubstage auf der Gehaltsabrechnung genügt. Der Arbeitgeber muss nicht schon vor Antritt der Elternzeit den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass eine Kürzung erfolgen wird. [13] Die Kürzung kann auch noch bei der Urlaubserteilung selbst erfolgen, indem nur der gekürzte Urlaub gewährt wird. Wird jedoch (z. B. aus Unkenntnis oder versehentlich) der ungekürzte Urlaub gewährt, kann sich der Arbeitgeber nicht später auf die Kürzungsmöglichkeit berufen und nachträglich (späteren Urlaub) kürzen oder das Urlaubsentgelt zurückverlangen. Eine Kürzung erst bei oder nach Beendigung des

Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung auch für die Elternzeit verlangt, ist ebenfalls nicht mehr möglich. [14] Denn gekürzt werden kann nur der Erholungsurlaub selbst. Wenn das Arbeitsverhältnis aber beendet ist, besteht kein Anspruch mehr auf Erholungsurlaub. Abzugelten ist dann die Anzahl der gesamten aufgelaufenen Urlaubstage. Wurde zuvor wirksam eine Kürzung für Urlaubsansprüche aus der Elternzeit erklärt, ist jedoch noch Resturlaub aus der Zeit vor der Elternzeit übrig (§ 17 Abs. 2 BEEG), so muss nur dieser abgegolten werden.

PRAXIS-TIPP:

Der Arbeitgeber sollte – auch wenn eine spätere konkludente Erklärung noch ausreichen mag – vorsichtshalber bereits in seinem Antwortschreiben auf die Inanspruchnahme der Elternzeit an den Arbeitnehmer aufnehmen, dass er den Urlaub entsprechend kürzt.

Der Arbeitgeber kann von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen, sobald der Arbeitnehmer erklärt hat, dass er Elternzeit in Anspruch nimmt. Nicht schon vorher! Wenn also z. B. eine Arbeitnehmerin schwanger ist und kurz vor der Mutterschutzfrist noch ihren gesamten Jahresurlaub verlangt, so kann sie dies tun. Der Arbeitgeber hat keine Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1 BEEG, nur weil er befürchtet, die Arbeitnehmerin werde im Anschluss Elternzeit nehmen und ihm dadurch die Möglichkeit nehmen, zu viel gewährten Urlaub mit künftigen Urlaubsansprüchen zu verrechnen. Allerdings kann in einem solchen Fall eventuell § 17 Abs. 4 BEEG helfen: Der Arbeitgeber kann zu viel gewährten Urlaub vor der Elternzeit bei der Urlaubsgewährung nach der Elternzeit in Abzug bringen.

Beispiel:

Arbeitnehmer X stehen jährlich 30 Urlaubstage zu. Er ist vom 5. August 2015 bis 30. November 2016 in Elternzeit. Er hatte bis zum 31. Juli 2015 für 2015 bereits 25 Urlaubstage erhalten.

Wie kann der Arbeitgeber kürzen?

Für 2015 kann er 4/12 (für 4 volle Kalendermonate ab September bis Dezember 2015) von 30 Tagen kürzen, also 10 Tage. X hat also für 2015 (30 – 10 = 20) 5 Urlaubstage „zuviel“ erhalten.

Für 2016 kann der Arbeitgeber 11/12 kürzen. X steht für 2016 also nur ein Anspruch von 2,5 Urlaubstagen zu. Diese 2,5 Urlaubstage kann der Arbeitgeber mit dem „Zuviel“ aus 2015 verrechnen, so dass für 2015 kein Urlaub mehr verbleibt.

Die restlichen 2,5 Urlaubstage kann der Arbeitgeber in 2016 (für den verbleibenden Dezember 2016) verrechnen.

Bruchteile von Urlaubstagen werden – nach jedoch umstrittener Ansicht – weder auf- noch abgerundet, da eine Rechtsgrundlage hierfür nicht besteht. Insbesondere ist § 5 BUrlG nicht einschlägig. [15]

Übertragung des Urlaubs

Nach der Grundregel des § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr findet prinzipiell nur aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen statt. Bei einer längerfristigen Elternzeit würde nicht genommener Erholungsurlaub aus der Zeit vor der Elternzeit deshalb an sich verfallen. Dies verhindert § 17 Abs. 2 BEEG: Der Arbeitnehmer kann den Urlaub, den er vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erhalten hat, nach der Elternzeit in diesem oder nächsten Kalenderjahr nehmen.

! WICHTIG:

Für den Urlaub im Jahr der Beendigung der Elternzeit gilt die Ausnahmevorschrift des § 17 Abs. 2 BEEG nicht. Für diesen Urlaub verbleibt es bei der Grundregel des § 7 Abs. 3 BUrlG! Somit ist der „jüngere Urlaub“ vor dem älteren zu nehmen. Wenn der Arbeitnehmer dies nicht ausdrücklich in seinem Urlaubsgesuch so

bestimmt, so wird man jedoch § 366 Abs. 2 Alt. 2 BGB anwenden, wonach bei mehreren fälligen Forderungen im Zweifel diejenige als in Anspruch genommen gilt, die die „geringere Sicherheit“ bietet. Das wäre der „jüngere“ Urlaub, da dieser nur unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 BUrlG auf das Folgejahr übertragbar ist.

Die Übertragung nach § 17 Abs. 2 BEEG betrifft auch nur denjenigen (Teil-)Urlaub, der vor Antritt der Elternzeit noch genommen hätte werden können. Das bedeutet, dass Urlaub, der ohnehin verfallen wäre, auch nicht übertragen wird. Übertragen werden nur diejenigen Urlaubstage, die der Arbeitnehmer ohne die Elternzeit noch hätte nehmen können. [16]

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat zu Beginn der Elternzeit am 14. März 2016 noch 15 Tage Resturlaub aus 2015. Unter Berücksichtigung von Samstagen, Sonn- und Feiertagen hätte er ohne die Elternzeit bis zum 31. März nur noch zwölf Urlaubstage nehmen können, die übrigen drei wären am 31. März 2016 verfallen. Übertragen werden deshalb aus 2015 nur zwölf Urlaubstage.

Schließt sich eine zweite Elternzeit an eine vorhergehende Elternzeit an und kann deshalb der Resturlaub aus der Zeit vor der ersten Elternzeit nun wieder nicht genommen werden, so kann dies noch nach der zweiten Elternzeit gemäß § 17 Abs. 2 BEEG nachgeholt werden. [17] Allerdings darf das unterbliebene Antreten des Urlaubs nicht auf anderen Gründen beruhen. Wenn der Arbeitnehmer z. B. zwischen den beiden Elternzeiten gearbeitet hat und den Urlaub an sich hätte nehmen können, es jedoch versäumt hat, ihn zu beantragen, kann der Resturlaub durchaus verfallen. Ein Sonderfall wäre es, wenn der Arbeitnehmer zwischen den beiden Elternzeiten arbeitsunfähig erkrankt war: Dann würde zumindest der gesetzliche Mindesturlaub nach der Rechtsprechung des EuGH nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Kalenderjahres verfallen. Demgemäß ist davon auszugehen, dass sich der Urlaub in diesem Fall ebenfalls auf die Zeit nach dem Ende der zweiten

Elternzeit überträgt. [18]

Urlaubsentgelt

Wird der Urlaubsanspruch wirksam gekürzt, vermindert sich auch das entsprechende Urlaubsentgelt anteilig.

Urlaubsgeld

Was ein evtl. gezahltes zusätzliches Urlaubsgeld anbelangt, so ist nach der jeweiligen Absprache zu differenzieren: Wird das Urlaubsgeld für Betriebstreue gezahlt, kann auch keine Kürzung erfolgen, denn der Arbeitnehmer verhält sich ja betriebstreu. [19] Ist das Urlaubsgeld jedoch von der tatsächlichen Gewährung von Urlaub abhängig, so kann eine Kürzung erfolgen.

Elternteilzeit

Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer kann auch während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, und zwar bis zu 30 Stunden wöchentlich im Durchschnitt des Monats. Dies kann beim bisherigen oder auch einem anderen Arbeitgeber oder auch in selbstständiger Form geschehen.

Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder auf selbstständiger Basis

Soweit es sich nicht ohnehin um eine schon vor der Elternzeit ausgeübte zulässige Nebentätigkeit handelt, braucht der Arbeitnehmer die Zustimmung seines Arbeitgebers, wenn er während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder auf selbstständiger Basis Teilzeit arbeiten möchte. Dieser kann seine Zustimmung nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern. Der Arbeitnehmer muss in seinem Erlaubnisgesuch die geplante Tätigkeit beschreiben, damit sich der Arbeitgeber ein Bild davon machen kann.

Beispiele für Ablehnungsgründe:

- eigener Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers
- Gefährdung von Geschäftsgeheimnissen
- Gefahr von Wettbewerbsverstößen

Will der Arbeitgeber seine Zustimmung nicht erteilen, muss er dies innerhalb von vier Wochen schriftlich erklären und auch begründen. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht form- und fristgerecht, so gilt seine Zustimmung als erteilt. Der Arbeitnehmer kann dann die Tätigkeit aufnehmen, ohne klagen zu müssen. [20] Wenn die Ablehnungsgründe zweifelhaft sind, wird dem Arbeitnehmer in der Regel geraten, vorsichtshalber Klage auf Zustimmung und gegebenenfalls hilfsweise auf Feststellung, dass die Zustimmung als erteilt gilt, zu erheben. Nimmt er die Arbeit einfach auf, so besteht ansonsten die Gefahr, dass der Arbeitgeber eine Kündigung z. B. wegen Wettbewerbsverstößen ausspricht oder Schadensersatz verlangt.

Umgekehrt kommen bei einer unzulässigen Verweigerung der Zustimmung Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers in Betracht.

Teilzeit beim Vertragsarbeitgeber

Der Arbeitnehmer kann auch bei seinem eigenen Arbeitgeber eine Teilzeittätigkeit in dem genannten Rahmen von 30 Stunden wöchentlich ausüben. Er hat sogar einen Anspruch auf Verringerung seiner bisherigen Arbeitszeit nach Maßgabe des § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG.

Die Voraussetzungen für Teilzeit sind:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt unabhängig von der Zahl der Auszubildenden in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer.
2. Das Arbeitsverhältnis besteht schon länger als sechs Monate.
3. Die bisherige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.

4. Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

5. Der Anspruch auf Elternteilzeit wurde dem Arbeitgeber innerhalb der Frist vor Beginn der beanspruchten Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

   Diese Ankündigungsfrist beträgt für alle vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder sieben Wochen. Für die ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder beträgt die Frist ebenfalls sieben Wochen für den Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Für den Zeitraum zwischen dritten Geburtstag und Vollendung des achten Lebensjahres ist jedoch eine solche von 13 Wochen einzuhalten (§ 15 Abs. 7 Nr. 5 BEEG).

Die Elternteilzeit kann frühestens mit Beginn der Elternzeit beansprucht werden. Sie kann mit dem Elternzeitverlangen verbunden, aber auch später, und das bis zu zweimal, beansprucht werden (§ 15 Abs. 6 BEEG). [21]

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll ebenfalls angegeben werden (§ 15 Abs. 7 Satz 2 und 3 BEEG).

Über den Antrag sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber prinzipiell einigen. Kommt eine solche nicht zustande, und stimmt der Arbeitgeber dem Teilzeitverlangen nicht oder nicht rechtzeitig zu, so gilt für die vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Zustimmung verklagen muss (§ 15 Abs. 7 5 BEEG a. F.).

Für die ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder ist stattdessen eine Zustimmungsfiktion vorgesehen, wenn der Arbeitgeber nicht form- oder fristgerecht das Teilzeitbegehren ablehnt.

! WICHTIG:

Für die Ablehnung gelten wiederum gestaffelte Fristen. Für eine Verringerung der Arbeitszeit zwischen der Geburt und dem

vollendetem dritten Lebensjahr des Kindes gilt eine vierwöchige Frist ab Zugang des Antrags, für die Zeit zwischen drittem Geburtstag und dem vollendetem achten Lebensjahr eine solche von acht Wochen. Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb dieser Fristen den Antrag schriftlich und mit Begründung ablehnt, gilt seine Zustimmung als erteilt. Dies betrifft auch die Verteilung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 Satz 6 BEEG n. F.).

Nur wenn die Ablehnung form- und fristgerecht erfolgt, muss der Arbeitnehmer Klage erheben (§ 15 Abs. 7 BEEG n. F.). Ob der Arbeitgeber in diesem Prozess mit Gründen für die Ablehnung insoweit ausgeschlossen ist, als er sie nicht bereits im Ablehnungsschreiben genannt hat, ist höchstrichterlich noch nicht abschließend geklärt. Fest steht jedenfalls, dass die Gründe von erheblichem Gewicht sein müssen. Der Arbeitgeber muss auch eine betriebliche Umorganisation prüfen. Die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, genügt im Prozess zur schlüssigen Darlegung der Zustimmungsverweigerung regelmäßig nicht. Vielmehr sind die zugrunde liegenden Tatsachen näher zu erläutern. Berücksichtigungsfähig sind danach zum Beispiel die Schließung des Betriebs, die Auflösung der Arbeitsgruppe, eine Verlagerung der Arbeiten auf Dritte und ähnliche Umstände. Dabei ist wie im Kündigungsrecht näher zu konkretisieren, aufgrund welcher Umstände kein betrieblicher Beschäftigungsbedarf besteht. Abzustellen ist nur auf die Tätigkeit, die der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit auf seinem Arbeitsplatz ausgeübt hat. In die erforderliche Darlegung sind alle Aufgaben einzubeziehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund seines Weisungsrechts (§ 106 GewO) übertragen kann. Regelmäßig wird das erfordern, dass der Arbeitgeber seinen insoweit bestehenden Gesamtbedarf an Arbeitszeitkapazität vorträgt und dem die tatsächliche Besetzungssituation gegenüberstellt. Die zwischenzeitliche Besetzung des Arbeitsplatzes mit einer Ersatzkraft kann dem Verringerungsantrag entgegenstehen. [22]

Urlaubsansprüche während der Elternteilzeit

Während der Elternteilzeit beim Vertragsarbeitgeber steht dem Arbeitnehmer

der anteilige, auf Teilzeit umgerechnete Urlaubsanspruch zu.

Treffen in einem Urlaubsjahr Voll- und Teilzeit aufeinander, so war nach der früheren Rechtsprechung des BAG [23] der verbliebene Resturlaub in dem Verhältnis der neuen zur alten Anzahl der Arbeitstage pro Woche anzupassen. So wurde eine gleiche Anzahl urlaubsbedingt freier Tage gewährleistet. Allerdings führt dies in Fällen, in denen der Arbeitnehmer seinen Urlaub erst in der Teilzeitphase antritt, dazu, dass eventuell bereits in der Vollzeitphase „erdienter“ Urlaub nicht mehr entsprechend dem Vollgehalt vergütet wird. Der EuGH hat diese Umrechnung und die damit verbundene Urlaubsentgeltkürzung deshalb für europarechtswidrig gehalten, [24] da Teilzeitbeschäftigte benachteiligt würden. Das BAG hat sich zu dem Problem, wie die Umrechnung europarechtskonform nach deutschem Recht zu erfolgen hat – soweit ersichtlich – noch nicht abschließend positioniert. In der Literatur wird vorgeschlagen, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für die während der Vollzeitphase erworbenen Urlaubstage das in dieser Zeit geschuldete Entgelt zu bezahlen. [25]

Beispiel:

Ein Fünf-Tage-Woche-Arbeitsverhältnis wird am 1. September 2016 auf eine Arbeitszeit von drei Arbeitstagen die Woche umgestellt. Die Arbeitnehmerin hatte in der Vollzeitphase einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Sie hat in der Vollzeitphase 2.500 Euro brutto verdient. Bis zum 1. September hat sie nur 10 Urlaubstage genommen.

Lösung:

Für 2016 steht ihr von den 20 Tagen Resturlaub ein umgerechneter Anteil von (20 : 5 x 3 =) 12 Urlaubstagen für den Zeitraum vom 1. September bis 31. Dezember 2016 zu. (Für die Folgejahre wäre dies auf das gesamte Jahr gesehen ein Urlaubsanspruch von [30 : 5 x 3 =] 18 Urlaubstagen).

Welches Urlaubsentgelt muss an diesen Tagen gezahlt werden?

Da die Arbeitnehmerin bis Ende August acht Monate Vollzeit im Urlaubsjahr gearbeitet hat, hat sie bis zum 31. August 2016 einen

Urlaubsanteil von (30 : 12 x 8 =) 20 Urlaubstagen verdient.

Davon hat sie nur zehn Tage bis 1. September 2016 genommen. D. h., dass für weitere zehn Urlaubstage das Urlaubsentgelt, das in der Vollzeitphase geschuldet war, gezahlt werden muss, auch wenn die Arbeitnehmerin ihre restlichen zwölf Urlaubstage erst in der Teilzeitphase nimmt.

Hat die Arbeitnehmerin in der Vollzeitphase 2.500 Euro brutto verdient, so ergibt sich für einen Urlaubstag ein Anspruch auf Urlaubsentgelt in Höhe von (2.500 Euro : 21,75 Tage [durchschnittliche Anzahl der Arbeitstage im Monat] =) 114,94 Euro.

Für 20 Urlaubstage besteht ein Anspruch auf Urlaubsentgelt in Höhe von 2.298,80 Euro.

Da sie von den 20 Tagen aber schon zehn Tage in natura mit Entgeltfortzahlung erhalten hat, verbleibt ein Rest von 1.149,40 Euro für die restlichen zehn Urlaubstage. Rechnet man diese restlichen zehn Urlaubstage für die Teilzeitphase um, so ergibt sich ein Urlaubsanspruch in Höhe von (10 : 5 x 3 =) sechs Urlaubstagen. Die anderen sechs Urlaubstage für die Teilzeittätigkeit (insgesamt zwölf, vgl. oben) werden erst in der Teilzeitphase erworben.

Somit hat der Arbeitgeber für sechs Urlaubstage, die in der Teilzeitphase gewährt werden, ein Urlaubsentgelt von insgesamt 1.149,40 Euro zu bezahlen, für die weiteren sechs Urlaubstage nur das Entgelt aus der Teilzeittätigkeit.

Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs nach § 17 Abs. 1 BEEG erfolgt hingegen nicht (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

Kündigungsschutz

Während der Eltern(teil)zeit ist der Arbeitnehmer durch den Sonderkündigungsschutz des § 18 BEEG gegen Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt.

Schutzzeiten

Nach § 18 Abs. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt nicht kündigen, ab dem Elternzeit verlangt ist, frühestens jedoch acht Wochen vor der Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes bzw. 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen drittem Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr des Kindes, nicht kündigen. Für Kinder, die bis zum 30. Juni 2015 geboren sind, gilt nach § 27 BEEG noch die einheitliche Frist von acht Wochen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG a. F.).

Der Kündigungsschutz endet mit dem Ende der Elternzeit.

Anwendungsbereich

Der Kündigungsschutz gilt

- während der gesamten Elternzeit,
- wenn der Arbeitnehmer Elternteilzeit beim Vertragsarbeitgeber arbeitet,
- wenn der Arbeitnehmer zwar keine Elternzeit in Anspruch genommen hat, jedoch Teilzeit arbeitet und Anspruch auf Elterngeld nach § 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 bis 3 BEEG hat.

Wenn der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber Teilzeit arbeitet, besteht Kündigungsschutz nur im Arbeitsverhältnis zum Vertragsarbeitgeber, der Elternzeit gewährt hat, nicht beim anderen Arbeitgeber.

Behördliche Zustimmung

In besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle. Nur ausnahmsweise kann die Kündigung von der zuständigen Behörde [26] für zulässig erklärt werden. Die Zustimmung muss vom Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung eingeholt werden, sonst ist

die Kündigung nichtig.

Ein besonderer Fall liegt nur dann vor, wenn außergewöhnliche Umstände die vom Gesetzgeber als besonders schützenswert angesehenen Belange des Arbeitnehmers, der sich in Elternzeit befindet, hinter den Interessen des Arbeitgebers zurücktreten lassen. [27] Die Voraussetzungen sind in der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 3. Januar 2007 erläutert (§ 18 Abs. 1 Satz 6 BEEG). [28]

Beispiele:

- Betriebs- oder Betriebsteilstilllegung, wenn der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann, [29]
- Verlagerung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung und Ablehnung eines Weiterbeschäftigungsangebots durch den Arbeitnehmer,
- Existenzgefährdung für Betrieb oder Arbeitgeber,
- besonders schwere Vertragspflichtverletzungen oder vorsätzliche strafbare Handlungen, wenn es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten.

Die Behörde entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen. Sie hat dabei die Interessen aller Beteiligten abzuwägen. Die Entscheidung stellt einen Verwaltungsakt dar, der nach erfolglosem Widerspruchsverfahren vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer im Verwaltungsrechtsweg mit Anfechtungs- bzw. Verpflichtungsklage zur gerichtlichen Überprüfung gestellt werden kann.

Handelt es sich um eine außerordentliche, fristlose Kündigung, muss zur Wahrung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Satz 2 BGB der Antrag vom Arbeitgeber innerhalb dieser Frist bei der Behörde gestellt und die Kündigung nach Erteilung der Zustimmung unverzüglich, d. h. ohne

schuldhaftes Zögern, erklärt werden. [30]

Arbeitnehmerkündigung

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis auch während der Elternzeit jederzeit unter Beachtung der für ihn geltenden Kündigungsfristen kündigen. Darüber hinaus gibt § 19 BEEG ihm ein Sonderkündigungsrecht: Demnach kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen. Eine evtl. längere arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist braucht der Arbeitnehmer nicht einzuhalten. Umgekehrt soll er sich dann, wenn er zum Ende der Elternzeit das Arbeitsverhältnis beenden möchte, sich nicht auf eine kürzere Kündigungsfrist berufen dürfen, um dem Arbeitgeber Planungssicherheit zu geben. Allerdings ist diese Ansicht nicht unbestritten, denn es ist nicht recht einzusehen, warum der Arbeitnehmer in diesem Fall andere Fristen einzuhalten haben soll als außerhalb einer Elternzeit.

Sozialversicherungsrecht

Die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt auch während der Elternzeit oder des Bezugs von Erziehungsgeld erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Voraussetzung ist, dass zuvor bereits eine Pflichtmitgliedschaft bestanden hat, eine freiwillige Mitgliedschaft oder eine solche aufgrund Familienversicherung genügen nicht. Eine freiwillige Mitgliedschaft endet jedoch nicht durch den Bezug von Elterngeld oder den Antritt einer Elternzeit (vgl. § 191 SGB V). Familienversicherte Mitglieder sind während der Elternzeit nicht gesetzlich kraft § 10 SGB V versichert, wenn sie nicht schon zuvor gesetzlich krankenversichert waren (§ 10 Abs. 1 Satz 4 SGB V).

Unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit gelten Kindererziehungszeiten im Inland als Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 56 SGB VI). Für Geburten ab 1. Januar 1992 können bis zu 36 Kalendermonate Kindererziehungszeiten gutgeschrieben werden. Für Geburten vor dem 1. Januar 1992 sind es nur 24 Kalendermonate (§ 249 Abs. 1 SGB VI).

1 BAG, Urteil vom 10. Mai 2005, Az.: 9 AZR 261/04, NZA 2005, 1237

2 LAG Köln, Urteil vom 4. Mai 2012, Az.: 4 Sa 114/12, NZA-RR 2012, 563

3 BAG, Urteil vom 18. November 2011, Az. 3 AZR 192/07, NZA 2009, 435

4 BAG, Urteil vom 16. Oktober 2002, Az.: 4 AZR 429/01, AP § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 181

5 § 79 BBG, die landesrechtlichen Beamtengesetze, § 46 DRiG, § 28 Abs. 7 Soldatengesetz sowie die ergänzenden Rechtsverordnungen

6 Broschüre „Elterngeld, Elterngeld Plus und Elternzeit“ des BMFSFJ, www.bmfsfj.de, S. 88

7 so die h. M., vgl. Schaub/Linck, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Aufl. 2015, § 172 Rz. 13 m. w. N.; Rancke, Mutterschutz, Elterngeld, Betreuungsgeld, Elternzeit, 4. Aufl. 2015, § 15 BEEG Rz. 41

8 BAG, Urteil vom 10. Mai 2016, Az.: 9 AZR 145/13, NZA 2016, 1137

9 Erfurter Kommentar/Gallner, § 16 BEEG Rz. 4; Arnold/Tillmanns, BUrlG, a. a. O., § 16 BEEG Rz. 16

10 Beispiel nach Broschüre „Elterngeld, Elterngeld Plus und Elternzeit“ des BMFSFJ, www.bmfsfj.de, S. 93

11 BAG, Urteil vom 18. November 2011, Az.: 9 AZR 315/10, NZA 2012, 262

12 BAG, Urteil vom 21. April 2009, Az.: 9 AZR 391/08, AP § 16 BErzGG Nr. 9

13 BAG, Urteil vom 28. Juli 1992, Az.: 9 AZR 340/91, NZA 1994, 27

14 BAG, Urteil vom 19. Mai 2015, Az.: 9 AZR 725/13, NZA 2015, 989

15 Arnold/Tillmanns, § 17 Rz. 12; Erfurter Kommentar/Gallner, 17. Aufl. 2017, § 17 BEEG Rz. 5 m. w. N.

16 BAG, Urteil vom 1. Oktober 1991, Az.: 9 AZR 365/90, NZA 1992, 419

17 BAG, Urteil vom 20. Mai 2008, Az.: 9 AZR 219/07, DB 2008, 2258

18 Arnold/Tillmanns, § 17 BEEG Rz. 22

19 BAG, Urteil vom 18. März 1997, Az.: 9 AZR 84/96, AP § 17 BErzGG Nr. 8

20 BAG, Urteil vom 26. Juni 1997, Az.: 8 AZR 506/95, NZA 1997, 1156, noch zur Vorgängervorschrift § 15 Abs. 4 BErzGG 1992

21 BAG, Urteil vom 5. Juni 2007, Az.: 9 AZR 82/07, AP § 15 BErzGG Nr. 49

22 BAG, Urteil vom 5. Juni 2007, Az.: 9 AZR 82/07, NZA 2007, 1352

23 BAG, Urteil vom 28. April 1998, Az.: 9 AZR 314/97, NZA 1999, 156

24 EuGH, Urteil vom 22. April 2010, Az.: C-486/08, NZA 2010, 557

25 Arnold/Tillmanns, § 11 BUrlG Rz. 82 ff.

26 Zuständige Behörden sind in Baden-Württemberg der Kommunalverband für Jugend und Soziales, in Bayern die Gewerbeaufsichtsämter der Regierungsbezirke, in Berlin das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin, in Brandenburg die Landesämter für Arbeitsschutz, in Bremen das Gewerbeaufsichtsamt, in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, in Hessen die

Regierungspräsidien, in Mecklenburg-Vorpommern die Abteilung Arbeitsschutz und technische Sicherheit des Landesamts für Gesundheit und Soziales, in Niedersachsen die Gewerbeaufsichtsämter, in Nordrhein-Westfalen die Bezirksregierungen, in Rheinland-Pfalz die Zentralreferate Gewerbeaufsicht der Struktur- und Genehmigungsdirektionen Süd oder Nord, im Saarland das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz, in Sachsen die Abteilung Arbeitsschutz der Landesdirektion, in Sachsen-Anhalt das Landesamt für Verbraucherschutz (Gewerbeaufsicht), in Schleswig-Holstein die Staatl. Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord und in Thüringen das Landesamt für Verbraucherschutz.

27 BayVGH, Urteil vom 7. Oktober 2015, Az.: 12 ZB 15.239, BeckRS 2015, 53812

28 BAnz. 2007 Nr. 5 S. 247

29 BAG, Urteil vom 20. Januar 2005, Az.: 2 AZR 500/03, NZA 2005, 687

30 LAG Köln, Urteil vom 21. Januar 2000, Az.: 11 Sa 1195/99, NZA-RR 2001, 303

2. Mutterschutz

Frauen im Mutterschutz können bisweilen ihren Urlaubsanspruch wegen Beschäftigungsverboten nicht im laufenden Urlaubsjahr realisieren. Nach § 7 Abs. 3 BUrlG wäre eine Übertragung nur auf das erste Quartal im Folgejahr möglich. Hier hilft das Mutterschutzrecht.

Das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter in der Fassung vom 20. Juni 2002 (im folgenden MuSchG 2002) tritt am 1. Januar 2018 außer Kraft. An seine Stelle tritt das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23. Mai 2017 (im Folgenden MuSchG 2017). Was den Urlaubsanspruch betrifft, so ergeben sich inhaltlich keine Abweichungen.

Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 Satz 2 MuSchG 2002 / § 24 Satz 2 MuSchG 2017).

Diese Regel gilt für alle mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote, sei es wegen Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind (§ 3 Abs. 1 MuSchG 2002 / § 16 Abs. 1 MuSchG 2017), wegen eines Verbots von schweren körperlichen oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten (§ 4 MuSchG 2002 / §§ 11, 12, 16 Abs. 2 MuSchG 2017), oder wegen der allgemeinen Schutzfristen in den letzten sechs Wochen vor der Geburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG 2002 / § 3 Abs. 1 MuSchG 2017) bzw. acht/zwölf Wochen nach der Geburt (§ 6 MuSchG 2002 / § 3 Abs. 2 MuSchG 2017).

Übertragen wird nicht nur der gesetzliche Mindesturlaub nach dem BUrlG, sondern auch ein evtl. Mehrurlaub aufgrund Einzelarbeits- oder Tarifvertrag. Eine entgegenstehende Vereinbarung dürfte am Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts § 7 Abs. 1 AGG scheitern.

Schließt sich im Anschluss an die Mutterschutzfristen unmittelbar Elternzeit an, so dass der Urlaub auch im nächsten Jahr – nun wegen der Elternzeit – nicht genommen werden kann, so hilft der Arbeitnehmerin das

Zusammenspiel von § 17 Satz 2 MuSchG 2002 / § 24 Satz 2 MuSchG 2017 und § 17 Abs. 2 BEEG:

Beispiel:

Arbeitnehmerin M hat für das Jahr 2016 noch 15 Tage Resturlaub. Sie wird schwanger. Die Schutzfristen der § 3 Abs. 2, § 6 Abs. 1 MuSchG beginnen Ende November und enden am 15. März 2017. Sofort im Anschluss nimmt sie Elternzeit in Anspruch bis 30. November 2019. Was geschieht mit dem Urlaubsanspruch aus 2016?

Lösung:

Der Urlaub aus 2016 wird nach § 17 Satz 2 MuSchG 2002 in die Jahre 2017 und 2018 übertragen. Durch die Elternzeit wird dieser Urlaub nochmal übertragen auf die Jahre 2019 und 2020.

Kann der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch wegen der Mutterschutzfristen kürzen? Immerhin hat M in diesem Zeitraum keine Arbeitsleistung erbracht.

Lösung:

Anders als während der Elternzeit ist es dem Arbeitgeber nicht erlaubt, den Urlaub wegen der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote anteilig zu kürzen. Dies stellen § 17 Satz 1 MuSchG 2002 / § 24 Satz 1 MuSchG 2017 ausdrücklich klar. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz im Urlaubsrecht, dass ein Urlaubsanspruch prinzipiell lediglich den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt, jedoch keine tatsächliche Arbeitsleistung.

Der Arbeitgeber kommt nun auf die Idee, Frau M während der Zeiten der Beschäftigungsverbote Urlaub zu gewähren, damit sich nicht so viel Urlaub aufbauen kann.

Lösung:

Zwar liegt hierzu soweit ersichtlich noch kein höchstrichterliches Urteil

vor. Da Urlaubsgewährung die Freistellung von der Arbeitspflicht bedeutet und denklogisch nur dann von der Arbeit freigestellt werden kann, wenn eine Verpflichtung zur Arbeit besteht, wird dies wohl nicht möglich sein, jedenfalls nicht während der allgemeinen Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt. Bei einem individuellen Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1, § 4 MuSchG 2002/ §§ 11, 12, 16 Abs. 2 MuSchG 2017, das sich auf konkrete Tätigkeiten bezieht, könnte der Arbeitgeber jedoch unter Umständen eine andere Tätigkeit zuweisen, wenn dies arbeitsvertraglich abgedeckt ist. In diesem Fall bestünde eine Arbeitspflicht der M, so dass auch eine Urlaubserteilung in diesem Zeitraum möglich wäre.

3. Pflegezeit

Nicht nur die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf ist für Familie und Gesellschaft von großer Bedeutung, sondern auch die von Pflege und Beruf. Der Gesetzgeber hat dies als sozialpolitisch wünschenswert anerkannt und deshalb gesetzliche Vorgaben dazu geschaffen. Berufstätige, die mit der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen konfrontiert werden, können deshalb nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und/oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Freistellung von der Arbeit von ihrem Arbeitgeber verlangen.

Berechtigte Personen

Berechtigt sind alle Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten und diesen Gleichgestellten, § 7 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG (siehe Kapitel 2 Ziff. 1).

Begriffserklärungen

Wann liegt Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen vor?

Pflegebedürftigkeit

Nach dem Pflegezeitgesetz (§ 7 Abs. 4) sind Personen pflegebedürftig, wenn sie die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen. Bei einer plötzlichen und unerwartet auftretenden Pflegesituation (Akutpflege) reicht es, wenn diese voraussichtlich erfüllt werden. Demnach liegt Pflegebedürftigkeit vor, wenn die betroffene Person wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßigen Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Zu den alltäglichen Verrichtungen gehören insbesondere die Körperpflege, die Zubereitung und Aufnahme von Speisen, das selbstständige Aufstehen, Ankleiden, das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung, das Einkaufen sowie

haushaltsmäßige Tätigkeiten wie Waschen, Spülen, Reinigen der Wohnung. Der Pflegebedürftige muss mindestens die Pflegestufe I bzw. seit 1. Januar 2017 den Pflegegrad I erfüllen.

Nahe Angehörige

Nahe Angehörige (§ 7 Abs. 3 PflegeZG) sind Eltern, Schwieger-, Stief- und Großeltern, der Ehegatte bzw. Lebenspartner, auch der „ehe- oder lebenspartnerschaftsähnliche“ Partner, eigene Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister des Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, außerdem Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, auch des Ehegatten oder Lebenspartners, Enkel- und Schwiegerkinder.

! WICHTIG:

Diese Aufzählung ist abschließend. Geschwister z. B. des eheähnlichen Partners gehören nicht dazu, nur der Partner selbst.

Je nachdem, ob nur eine kurzzeitige Arbeitsbefreiung benötigt wird, beispielsweise, um einen Pflegeplatz nach dem Krankenhausaufenthalt zu organisieren, oder mit einer längerfristigen Arbeitsverhinderung zu rechnen ist, stellt das Gesetz verschiedene Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung oder Arbeitsreduzierung zur Verfügung, die auch unterschiedliche Voraussetzungen haben:

Akutpflege: kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Bei einer plötzlich und unerwartet auftretenden Pflegesituation (Akutpflege) ist der Beschäftigte berechtigt, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Er kann also in diesem Zeitraum auch selbst Pflegeleistungen übernehmen.

Begriff

Akut ist die Pflegesituation nur dann, wenn sie unvorhergesehen eintritt. Dies kann der Fall sein, wenn eine Krankheit oder Behinderung plötzlich auftritt, aber auch, wenn die bislang vorgesehene Pflegeperson unerwartet ausfällt. Ist hingegen schon längere Zeit absehbar, dass im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt Pflegebedarf bestehen wird, so liegt keine „akute“ Situation im Sinne des § 2 PflegeZG vor.

Dauer

Die zehn Arbeitstage beziehen sich auf eine Fünf-Arbeitstage-Woche. Teilzeitbeschäftigte haben deshalb nur einen anteilig gekürzten Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

Mehrmalige Inanspruchnahme

Fraglich ist, ob der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nur einmal für einen bestimmten pflegenden Angehörigen ausgeübt werden kann. In der Gesetzesbegründung ist man davon ausgegangen, dass sich für einen Angehörigen nur einmal ein solcher Bedarf ergeben wird. Zwingend ist dies jedoch nicht und im Gesetzeswortlaut ist auch keine entsprechende Begrenzung zu finden. Somit dürfte eine Begrenzung auf nur eine bestimmte Anzahl von Pflegefällen nicht in Betracht kommen.

Anzeige- und Nachweispflicht

Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Verhinderung zur Arbeitsleistung sowie deren voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Damit der Arbeitgeber die Berechtigung der Arbeitsbefreiung nachprüfen kann, müssen auch die pflegebedürftige Person, die Beziehung zum Beschäftigten und der Grund für das Fernbleiben von der Arbeit angegeben werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Maßnahmen vorzulegen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG). Durch die rechtzeitige Anzeige kann der Arbeitgeber rechtzeitig disponieren, z. B.

sich um eine Ersatzkraft kümmern.

Versäumt der Beschäftigte die rechtzeitige Anzeige und bleibt der Arbeit unentschuldigt fern, riskiert er eine Abmahnung und im Wiederholungsfall auch eine Kündigung.

Sonstige Anspruchsvoraussetzungen, wie etwa eine bestimmte Größe des Arbeitgeber-Unternehmens oder eine Wartezeit, bestehen nicht.

Entgeltfortzahlung

Das PflegeZG sieht keinen eigenständigen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung des Beschäftigten gegen seinen Arbeitgeber vor. Ein solcher Anspruch kann jedoch aus vertraglichen oder anderen gesetzlichen Regelungen folgen. Ist der Arbeitgeber nicht schon aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag verpflichtet, könnte sich ein Anspruch auf Entgelt aus einer sonstigen freiwilligen Verpflichtung wie z. B. einer Betriebsvereinbarung oder einer betrieblichen Übung ergeben. Im Einzelfall kommt auch ein Anspruch aus § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung) bzw. § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG (für Auszubildende) in Betracht, vgl. Kapitel 8 Ziff. 5.

Pflegeunterstützungsgeld

Beschäftigte, die keine Entgeltfortzahlung erhalten, können einen Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse stellen:

> **„ § 44A ABS. 3 SGB XI**
>
> Für kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes hat eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter im Sinne des § 7 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, die oder der für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen kann, Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes

> Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu insgesamt zehn Arbeitstage. Wenn mehrere Beschäftigte den Anspruch nach § 2 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Absatz 2 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches entsprechend.

Kündigungsschutz

Außerdem besteht Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG: Der Arbeitgeber darf bei einer Akutpflege nur mit behördlicher Zustimmung das Arbeitsverhältnis kündigen. Dieser Kündigungsschutz gilt von der Ankündigung bis zur Beendigung der Akutpflege. Der Kündigungsschutz ist nach § 5 PflegeZG zeitlich limitiert auf maximal zwölf Wochen vor dem angekündigten Termin, um Missbrauch vorzubeugen. Allerdings wird eine solche Missbrauchsgefahr bei der Akutpflege kaum bestehen, so dass es in der Regel auf diese Limitierung nicht ankommen dürfte.

Pflegezeit nach dem PflegeZG

Das Pflegezeitgesetz gibt Beschäftigten in o. g. Sinne außerdem einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung bis zu sechs Monate für Pflegezeit (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Dabei kann auch eine nur teilweise Arbeitsbefreiung in Form einer Arbeitsreduzierung in Anspruch genommen werden.

Voraussetzungen sind:

Unternehmensgröße

Dieser Anspruch setzt anders als derjenige auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung

(Akutpflege) voraus, dass der Arbeitgeber in der Regel *mehr als 15 Arbeitnehmer* beschäftigt (§ 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG).

Auszubildende werden mitgezählt, ebenso Volontäre und arbeitnehmerähnliche Personen. Teilzeitkräfte werden voll mitgezählt, also nicht etwa nur anteilig.

Pflegeleistung

Voraussetzung ist prinzipiell, dass der Berechtigte den Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt (§ 3 Abs. 1 PflegeZG). Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um den Haushalt des Pflegebedürftigen oder den der Pflegeperson handelt, oder auch den einer dritten Person. Auch ein Altenheim, in dem ein gewisses Maß an eigenständiger Lebensführung und eine selbstständige Wahl der Pflegeform möglich ist, kann noch als „häusliche Unterbringung“ gelten. Stationäre Pflegeeinrichtungen fallen jedoch nicht mehr darunter.

Handelt es sich bei der pflegebedürftigen Person um ein minderjähriges Kind, kann dieses jedoch auch außerhäuslich, also stationär, aufgenommen sein (§ 3 Abs. 5 PflegeZG). Hiermit wird dem Umstand, dass minderjährige pflegebedürftige Kinder häufig auch in den Kliniken oder anderen speziellen Einrichtungen untergebracht sind, Rechnung getragen. Die Kinder haben auch in diesen Fällen ein Bedürfnis, von ihren Angehörigen, insbesondere ihren Eltern, betreut zu werden.

Demgemäß verlangt die Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG auch keine eigenen Pflegeleistungen, es genügt eine „Betreuung“. Der Betreuungsbegriff ist weiter als der Pflegebegriff. Die Betreuung umfasst z. B. auch eine bloße Beaufsichtigung. Zwischen einer „Betreuungsfreistellung“ und einer „Pflegefreistellung“ kann jederzeit gewechselt werden, ohne Ankündigungsfristen gegenüber dem Arbeitgeber einhalten zu müssen (§ 3 Abs. 5 Satz 2 PflegeZG).

Dasselbe gilt für einen Wechsel zwischen einer „Familienbetreuungsfreistellung“ nach dem FPfZG und einer „Familienpflegefreistellung“ nach dem FPfZG (§ 2 Abs. 5 FPfZG). Bei

einem Wechsel zwischen Pflege-/Betreuungszeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG sind jedoch bestimmte besondere Ankündigungsfristen zu beachten.

Die Pflege bzw. Betreuung muss prinzipiell durch den Beschäftigten persönlich erfolgen, allerdings kann er sich dabei helfen lassen. Die bloße Organisation der Hilfeleistung durch Dritte wäre vom Sinn und Zweck der Pflegezeit jedoch nicht mehr gedeckt.

Unerheblich ist, ob die Pflege auch von einer anderen Person erbracht werden könnte. Auch in Bezug auf den zeitlichen Aufwand macht das Gesetz keine Vorgaben. Es genügt, dass Pflegebedürftigkeit vorliegt.

Ankündigung und Nachweis

Die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen ist dem Arbeitgeber mittels einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen (§ 3 Abs. 2 PflegeZG). Privatversicherte müssen einen entsprechenden Nachweis ihrer Versicherung beibringen. Eine Frist zur Vorlage des Nachweises nennt das Gesetz nicht. Wird der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber zur Vorlage aufgefordert, wird er dem jedenfalls unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, nachkommen müssen.

Außerdem muss der Beschäftigte die avisierte Arbeitsbefreiung mindestens zehn Arbeitstage vor dem geplanten Beginn seinem Arbeitgeber schriftlich ankündigen (§ 3 Abs. 3 PflegeZG).

! WICHTIG:

Schriftlich heißt: In einem Schreiben mit Originalunterschrift (§ 126 BGB), keine E-Mail oder Fax!

Zehn Arbeitstage bedeutet nach allgemeiner Meinung „zwei Wochen“. Gemessen wird also eine „normale“ Fünf-Arbeitstage-Woche. Würde man

auf die konkrete Arbeitszeit des Arbeitnehmers in der Kalenderwoche abstellen, hätte dies sonst die absurde Folge, dass für Teilzeitbeschäftigte, die an weniger als fünf Tagen die Woche arbeiten, eine längere Ankündigungsfrist gelten würde als für Vollzeitkräfte.

Der Beschäftigte muss auch mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er Arbeitsbefreiung begehrt.

Wenn er nur eine Verringerung seiner Arbeitszeit wünscht, so muss er nicht nur den Umfang der Reduzierung, sondern auch die entsprechende Arbeitszeitverteilung angeben. Es wird dann eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit abgeschlossen.

PRAXIS-TIPP:

In die Pflegezeitvereinbarung sind zwingend die Regelungen zu Dauer, Umfang der Arbeitsreduzierung sowie zur Verteilung aufzunehmen. Sinnvollerweise sollten zusätzlich zur Vermeidung von Streitigkeiten die geänderte Höhe des Entgelts sowie der Urlaubsansprüche geregelt werden.

Der Arbeitgeber darf von den Wünschen des Beschäftigten nur aus dringenden betrieblichen Gründen abweichen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG). Die Abweichung von den Wünschen des Arbeitnehmers ist also die Ausnahme. Dementsprechend hoch sind die Anforderungen an die Begründung durch den Arbeitgeber. Das betriebliche Interesse muss höher zu bewerten sein als das Interesse des Beschäftigten an der häuslichen Pflege des Angehörigen.

Als Arbeitgeber muss man vor einer Ablehnung der Verringerung und Verteilung der geänderten Arbeitszeit prüfen, wie man den Arbeitsausfall auffangen kann. Auch die Einstellung von einem Leiharbeitnehmer ist in Betracht zu ziehen.

Erteilt der Arbeitgeber seine Zustimmung nicht, kann der Arbeitnehmer ihn auf Zustimmung verklagen. Das rechtskräftige Gerichtsurteil ersetzt dann die Zustimmung des Arbeitgebers (§ 46 Abs. 2 ArbGG, § 894 Abs. 1 ZPO).

Problematisch ist jedoch, dass ein solches rechtskräftiges Urteil in der Regel nicht rechtzeitig zu erlangen sein wird. Der Arbeitnehmer könnte zwar versuchen, eine Entscheidung im einstweiligen (und im Vergleich weitaus schnelleren) Rechtsschutzverfahren zu erhalten.

Eine einstweilige Verfügung steht jedoch unter dem Vorbehalt der Nachprüfung im Hauptsacheverfahren. Eine einstweilige Entscheidung darf deshalb in aller Regel nicht die Hauptsache vorwegnehmen. Genau dies wäre hier wegen Zeitablaufs jedoch der Fall. Die Erfolgsaussichten im einstweiligen Verfahren dürften deshalb nicht allzu hoch sein, wenngleich einige Instanzgerichte in der Vergangenheit in Fällen zur Arbeitszeitreduzierung nach dem TzBfG eine einstweilige Verfügung erlassen haben. [31]

! WICHTIG:

Dem Beschäftigten kann bei einer rechtswidrigen Zustimmungsverweigerung ein Schadensersatzanspruch zustehen, etwa, wenn er eine kostspielige Ersatzkraft bezahlen muss.

Wenn der Beschäftigte eine vollständige Freistellung von seiner Arbeitspflicht begehrt, bedarf es gar keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann der Arbeit fernblieben – sofern er seine Ankündigungspflicht ordnungsgemäß erfüllt hat – auch wenn sich der Arbeitgeber nicht oder gar ablehnend geäußert hat. Er trägt jedoch in diesen Fällen auch das Risiko einer etwaigen falschen rechtlichen Einschätzung. Es sollte deshalb nach Möglichkeit eine Verständigung mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Verlängerung

Grundsätzlich besteht nach dem BAG der Anspruch auf Arbeitszeitbefreiung für einen bestimmten Angehörigen nur einmal. [32] Hat der Beschäftigte zunächst nicht den vollen Zeitraum, den das Gesetz zur Verfügung stellt, ausgeschöpft, so kann er die Pflegezeit nur verlängern, wenn der Arbeitgeber

zustimmt (§ 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG).

Noch nicht abschließend entschieden ist, ob der Beschäftigte die Pflegezeit aufteilen kann, wenn er dies von Anfang an entsprechend mitteilt. Dafür spricht, dass der Arbeitgeber dann zumindest den Arbeitsausfall besser planen kann. Andererseits ist in § 4 PflegeZG nicht die Rede von einer Aufteilungsmöglichkeit, so wie in § 16 Abs. 1 BEEG zur Elternzeit. Hätte der Gesetzgeber dem Beschäftigten auch hier eine Aufteilungsmöglichkeit geben wollen, so hätte er dies wohl auch entsprechend formuliert. Das Gesetz sieht demgegenüber ausdrücklich nur dann einen Anspruch auf Verlängerung vor, wenn ein geplanter Wechsel in der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht stattfinden kann (§ 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG), etwa weil die zur Betreuung vorgesehene Person selbst erkrankt ist. Hieraus folgt, dass der Beschäftigte in allen anderen Fällen auf eine einvernehmliche Regelung mit seinem Arbeitgeber angewiesen ist.

Vorzeitige Beendigung

Die Pflegezeit endet vorzeitig, wenn die Pflegebedürftigkeit wegfällt oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden ist (§ 4 Abs. 2 PflegeZG), und zwar vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Eine vorzeitige Beendigung tritt also ein, wenn der Angehörige verstirbt, aus pflegerischen oder gesundheitlichen Gründen in eine stationäre Pflegeeinrichtung aufgenommen werden muss oder auch, wenn der Beschäftigte die Pflegezeit nicht mehr finanzieren kann und aus wirtschaftlichen Gründen die Beschäftigung wieder aufnehmen muss.

Der Arbeitgeber muss vom Beschäftigten über die Änderung der Umstände ohne schuldhaftes Zögern unterrichtet werden.

Im Übrigen ist eine vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis ruht während der Pflegezeit, d. h., der Arbeitnehmer braucht keine Arbeit zu leisten, bekommt aber auch keinen Lohn.

Nebenpflichten, wie beispielsweise das Verbot einer Konkurrenztätigkeit, bleiben hingegen bestehen.

Entgeltbestandteile, die nicht an die konkrete Arbeitsleistung, sondern an den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) sind ungekürzt zu bezahlen, andere Ansprüche können anteilig gekürzt werden.

Urlaubsansprüche

Der Anspruch auf Erholungsurlaub kann vom Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung um 1/12 gekürzt werden (§ 4 Abs. 4 PflegeZG). Die Regelung entspricht § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG (siehe hierzu Kapitel 8 Ziff. 1 „Urlaubsansprüche, Kürzungsmöglichkeit“).

Wird die Arbeitszeit nur verringert, kann eine entsprechende Urlaubskürzung nach allgemeinen Grundsätzen erfolgen. Arbeitet der Beschäftigte nach wie vor an gleich vielen Tagen in der Woche wie zuvor (es verkürzt sich also nur die tägliche Arbeitszeit), bleibt es bei der ursprünglich vereinbarten Anzahl von Urlaubstagen. Arbeitet der Beschäftigte jedoch an weniger Tagen als zuvor in der Woche, so reduziert sich auch der Urlaubsanspruch um die entsprechenden Urlaubstage. Wegen der Einzelheiten, insbesondere auch zur Berechnung, wenn der Wechsel während des laufenden Kalenderjahres erfolgt, vgl. Kapitel 3 Ziff. 3.

Sozialversicherung

Für die Dauer der Pflegezeit sowie der Sterbebegleitung (siehe dazu unten) besteht kein gesetzlicher Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV). Lediglich für Zeiten der Akutpflege nach § 2 PflegeZG bleibt der Versicherungsschutz erhalten (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Der Beschäftigte muss sich während der Pflegezeit und der Sterbebegleitung also freiwillig (§ 9 SGB V) oder privat versichern, wenn er nicht über eine Familienmitversicherung (§ 10 SGB V) abgesichert ist.

In der Arbeitslosenversicherung übernimmt die Pflegeversicherung des

Angehörigen die Zahlung von Beiträgen (§ 347 Nr. 10 SGB III). Der pflegende Angehörige bleibt gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit gesetzlich versichert (§ 26 Abs. 2b SGB III). Dies setzt allerdings voraus, dass der Pflegebedürftige mindestens einen Pflegegrad 2 nach SGB XI erreicht und Leistungen aus der Pflegeversicherung bzw. Hilfe zur Pflege durch den zuständigen Sozialhilfeträger oder vergleichbare Leistungen bezieht. Außerdem muss die Pflegeperson Pflegeleistungen mindestens in Höhe von zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage, in seiner häuslichen Umgebung erbringen. Die Pflegeleistungen dürfen nicht erwerbsmäßig erbracht werden. Zudem muss die Pflegeperson unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig gewesen sein oder Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III (z. B. ALG I oder Insolvenzgeld) gehabt haben. Es genügt, wenn diese Voraussetzungen durch die Pflege mehrerer pflegebedürftiger Personen erfüllt werden.

Entsprechend bleibt in der Rentenversicherung die Weiterversicherung erhalten (§ 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI). Auch hier werden die Beiträge dann von der Pflegeversicherung übernommen (§ 44 SGB XI). Ist die Pflegeperson trotz der Pflegeleistungen noch regelmäßig mehr als 30 Stunden erwerbsmäßig beschäftigt, bleibt die Versicherungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis bestehen.

In der Unfallversicherung besteht Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII. Auch hier muss der Pflegebedürftige mindestens einen Pflegegrad 2 haben.

Berufsausbildungszeiten

Pflegezeiten werden auf Berufsausbildungszeiten nicht angerechnet (§ 4 Abs. 1 Satz 5 PflegeZG).

Sonderkündigungsschutz

Von der Ankündigung der Pflegezeit, längstens jedoch zwölf Wochen vor deren Beginn, bis zur Beendigung der Freistellung genießt der Beschäftigte kündigungsrechtlich einen Sonderstatus: Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur mit Zustimmung der für Arbeitsschutz zuständigen

obersten Landesbehörde kündigen (vgl. Kapitel 8 Ziff. 1).

Der Kündigungsschutz bezieht sich auf alle Formen von Arbeitgeberkündigungen, sei es ordentliche oder außerordentliche Kündigung, Beendigungs- oder Änderungskündigung. Er bezieht auch die arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen mit ein, die ansonsten keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG haben.

Die Zustimmung wird nur in besonderen Fällen erteilt. Der Gesetzgeber nennt in der Gesetzesbegründung beispielhaft eine Betriebsstilllegung als besonderen Grund. [33] Dies zeigt, dass der Kündigungsgrund von starkem Gewicht sein muss. Eine Verwaltungsvorschrift, die die Voraussetzungen der Zustimmungserteilung konkretisiert, existiert – anders als zu § 17 BEEG – nicht.

PRAXIS-TIPP:

Der Arbeitgeber kann – wenn er der Auffassung ist, dass kein Sonderkündigungsschutz besteht, etwa weil ein Missbrauchsfall vorliegt oder die gesetzlichen Voraussetzungen der Pflegezeit nicht vorliegen – bei der Behörde ein sog. Negativattest beantragen. Den Antrag kann er mit einem vorsorglichen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung verbinden.

Finanzielle Förderung

Als Ausgleich für den Entgeltverlust kann der Beschäftigte ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen (§ 3 Abs. 7 PflegeZG i. V. m. § 3 ff. FPfZG). Dieses wird in monatlichen Raten gewährt. Diese betragen die Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der (Familien-)Pflegezeit. Im Internet steht unter http://www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015/rechner.html eine Berechnungshilfe zur Verfügung.

Das Darlehen ist innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen, und zwar in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten. Das Gesetz enthält auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden oder gar erlassen. Wenn der Beschäftigte selbst ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach dem Ende der Freistellung Sozialhilfe oder Grundsicherung erhält oder verstirbt, sieht das Gesetz ein Erlöschen der Rückzahlungsschuld vor (§ 7 Abs. 3 FPfZG).

Sterbebegleitung

Das PflegeZG ermöglicht außerdem eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten, um einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase begleiten zu können (§ 3 Abs. 6, § 4 Abs. 3 PflegeZG). Hier ist es unerheblich, ob der Angehörige stationär, häuslich oder in einer Palliativeinrichtung untergebracht ist. Voraussetzung ist, dass der Angehörige an einer Erkrankung in fortgeschrittenem Stadium mit begrenzter Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten leidet, bei der eine Heilung ausgeschlossen ist und eine palliativmedizinische Behandlung erforderlich ist.

Auch der Befund nach § 3 Abs. 6 PflegeZG (Erkrankung mit begrenzter Lebenserwartung und palliativmedizinischer Betreuung) muss vom Arbeitnehmer nachgewiesen werden. Es genügt jedoch ein ärztliches Attest (§ 3 Abs. 6 Satz 2 PflegeZG).

Daneben gelten die oben dargestellten Vorschriften zur Pflegezeit (Ankündigungsfrist, teilweise Arbeitsbefreiung, vorzeitige Beendigung und Verlängerung, Urlaub, Sonderkündigungsschutz etc.) entsprechend. Ebenso setzt der Anspruch eine Mindestgröße des Unternehmens von in der Regel mehr als 15 Beschäftigten voraus.

Familienpflegezeit nach dem FPfZG

Das FPfZG ist ergänzend zum PflegeZG am 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Ursprünglich konnte Familienpflegezeit nur auf freiwilliger Basis mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Seit dem 1. Januar 2015 besteht ein gesetzlicher Anspruch des Beschäftigten darauf. Anders als das PflegeZG

sieht das FPfZG keinen umfassenden Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht vor, sondern lediglich einen solchen auf Reduzierung der Arbeitszeit.

Unternehmensgröße

Familienpflegezeit kann nur von Beschäftigten eines Unternehmens beansprucht werden, das in der Regel mehr als 25 Arbeitnehmer mit Ausnahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt.

Reduzierung der Arbeitszeit

Die Familienpflegezeit stellt nur eine Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit dar. Die verbliebene Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden wöchentlich betragen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 FPfZG). Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten müssen im Jahresdurchschnitt wöchentlich mindestens 15 Stunden erreicht werden.

Die Reduzierung kann für längstens 24 Monate (für Pflegezeit und Familienpflegezeit zusammen je Angehörigen, § 2 Abs. 2 FPfZG) geltend gemacht werden.

Die Familienpflegezeit dient der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Minderjährige nahe Angehörige können auch außerhäuslich gepflegt werden. Die Begriffe und Anspruchsvoraussetzungen entsprechen denen zur Pflegezeit nach dem PflegeZG.

Nachweis und Ankündigungsfrist

Der Beschäftigte hat auch hier eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung über die Pflegebedürftigkeit vorzulegen.

Anders als bei der Pflegezeit, für die es keine gesetzliche Frist zur Vorlage gibt, muss die Familienpflegezeit spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich angekündigt werden. Der Berechtigte muss

dabei auch erklären, in welchem Umfang er seine Arbeitszeit reduzieren möchte, für welchen Zeitraum und wie die Verteilung der verbliebenen Stunden (mindestens 15) aussehen soll.

! WICHTIG:

Gibt der Arbeitnehmer nicht eindeutig an, ob er Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen für beide Freistellungsformen vor, so gilt seine Erklärung als Inanspruchnahme von Pflegezeit (§ 2a Abs. 1 Satz 3 FPfZG, § 3 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG).

Arbeitgeber und Beschäftigter schließen sodann wie bei der Pflegezeit zur Arbeitszeitverringerung eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ab. Auch hier muss der Arbeitgeber den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechen, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe entgegen.

Das Arbeitsentgelt verringert sich entsprechend anteilig (§ 326 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Eine Kürzung von Urlaubsansprüchen, wie in § 4 Abs. 4 PflegeZG vorgesehen, kommt für die Familienpflegezeit naturgemäß nicht in Betracht, da der Arbeitnehmer ja weiter arbeitet, nur eben reduziert. Insofern kann nur eine seiner Arbeitskürzung entsprechende Urlaubskürzung nach allgemeinen Grundsätzen erfolgen. Arbeitet der Beschäftigte mit einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen im Urlaubsjahr an Stelle von fünf nur noch an zwei Tagen die Woche, so hat eine Umrechnung zu erfolgen:

20 : 5 x 2 = 8 Urlaubstage

Wegen der Einzelheiten, insbesondere auch zur Berechnung, wenn der Wechsel während des laufenden Kalenderjahres erfolgt, vgl. Kapitel 3 Ziff. 3.

Gleichlauf mit PflegeZG

Im Übrigen ist die Familienpflegezeit weitgehend parallel zur Pflegezeit geregelt, so dass auf die obigen Ausführungen verwiesen werden kann und hier nur eine kurze Zusammenfassung erfolgen soll:

Auch bei der Familienpflegezeit kann der Beschäftigte eine Verlängerung der Familienpflegezeit über den ursprünglich vorgesehenen Zeitraum nur verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. In allen übrigen Fällen bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers.

Auch hier besteht der Sonderkündigungsschutz des § 5 PflegeZG (§ 2 Abs. 3 FPfZG).

Die Familienpflegezeit endet vier Wochen nach der Veränderung der maßgeblichen Umstände, wenn der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege für die Pflegeperson unmöglich oder unzumutbar geworden ist (§ 2a Abs. 5 FPfZG).

Als Ausgleich für den Entgeltverlust kann auch hier ein Beschäftigtendarlehen beantragt werden.

Kombination von verschiedenen Pflegezeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG

Pflegezeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG können auch miteinander kombiniert werden. Voraussetzung für eine Freistellung nach dem FPfZG bleibt natürlich, dass der Arbeitgeber mehr als 25 Beschäftigte mit Ausnahme der Auszubildenden beschäftigt. Nur dann kommt eine Kombination in Betracht. Andernfalls ist der Beschäftigte auf die Freistellung nach dem PflegeZG beschränkt, wobei auch hier der Schwellenwert von in der Regel mehr als 15 Beschäftigten zu beachten ist, soweit es sich nicht um eine Akutpflege handelt. Bei der Akutpflege besteht ein Freistellungsanspruch unabhängig von der Unternehmensgröße.

Die verschiedenen Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG müssen unmittelbar aufeinander folgen (§ 3 Abs. 3 Satz 4, § 2a Abs. 1 Satz 4 FPfZG). Eine Unterbrechung ist prinzipiell nicht vorgesehen. Die unmittelbare zeitliche Abfolge soll dem Arbeitgeber die Planung erleichtern

und außerdem die Verwaltung bei der Vergabe und Abwicklung des Beschäftigtendarlehens erleichtern. Einzige Ausnahme ist die Freistellung für eine Sterbebegleitung. Diese Arbeitsfreistellung kann auch zeitlich versetzt in Anspruch genommen werden.

Die Gesamtdauer der Pflegezeiten darf 24 Monate nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 Satz 4 FPfZG). Wenn der Arbeitnehmer also schon sechs Monate Pflegezeit in Anspruch genommen hat, so kann er nur noch 18 Monate Familienpflegezeit anhängen, auch wenn der isolierte Anspruch auf Familienpflegezeit 24 Monate beträgt. Zeiten für die Akutpflege werden hingegen nicht eingerechnet.

Beispiel:

Der Beschäftigte B nimmt zunächst acht Arbeitstage frei, um die Pflege seiner pflegebedürftigen Großmutter zu organisieren. Sodann kümmert sich zunächst seine Schwester um die Großmutter. B nimmt im Anschluss sechs Monate frei nach dem PflegeZG und darauf unmittelbar folgend 15 Monate Familienpflegezeit, während der er seine Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden halbiert. Dann nimmt er seine normale Tätigkeit wieder auf. Später nimmt er nochmal drei Monate frei für die Sterbebegleitung.

Insgesamt hat B 24 Monate (Familien-)Pflegezeit in Anspruch genommen. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Organisation der Pflege bleibt bei der Berechnung außen vor. Dass B zusammen mit der Sterbebegleitung von drei Monaten insgesamt neun Monate Pflegezeit nach dem PflegeZG in Anspruch genommen hat, obwohl dieses für die Pflegezeit an sich eine Begrenzung auf sechs Monate vorgesehen hat, ist unerheblich, da der Anspruch auf Sterbebegleitung unabhängig davon besteht, ob der Angehörige zuvor den Pflegezeitraum nach den § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 PflegeZG ausgeschöpft hat oder nicht. [34]

Möchte der Beschäftigte unmittelbar im Anschluss an eine Pflegezeit nach dem PflegeZG eine Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, hat er dies seinem Arbeitgeber möglichst frühzeitig mitzuteilen. Die Ankündigungsfrist

für die Familienpflegezeit, die sonst acht Wochen beträgt, erhöht sich in diesem Fall auf drei Monate (§ 3 Abs. 3 Satz 5, § 2a Abs. 1 Satz 5 FPfZG). Für den umgekehrten Fall, dass sich an eine Familienpflegezeit eine solche Pflegezeit nach dem PflegeZG anschließen soll, erhöht sich für letztgenannte die Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen für die isolierte Inanspruchnahme auf acht Wochen (§ 3 Abs. 3 Satz 6 PflegeZG, § 2a Abs. 3 Satz 6 FPfZG).

Eine Verletzung der Ankündigungsfristen kann für den Arbeitnehmer unangenehme Folgen haben:

Zum einen könnte der Arbeitgeber hierin einen Abmahnungsgrund sehen und zum anderen könnte er gegen den Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch geltend machen, etwa wenn er durch die verspätete Mitteilung erhöhte Kosten für Ersatzpersonal zu bezahlen hat.

---

31 LAG Hamm, Urteil vom 6. Mai 2002, Az.: 3 Sa 161/02, NZA 2003, 178; LAG Rheinland-Pfalz, Verfügung vom 12. April 2002, Az.: 3 Sa 161/02, NZA 2002, 856

32 BAG, Urteil vom 15. November 2011, Az.: 9 AZR 348/10

33 BR-Drucks. 718/07 S. 224

34 www.bmas.de: „Pflege und Beruf vereinbaren“; Boecken/Düwell/Müller, Gesamtes Arbeitsrecht, § 4 PflegeZG Rz. 27

4. Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Begriffserklärungen

Es sind zu unterscheiden:

Sonderurlaub

Für Freistellungen außerhalb des Erholungsurlaubs und den gesetzlich geregelten Freistellungszeiten in besonderen Lebenslagen (Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit) hat sich im allgemeinen Sprachgebrauch der Begriff „Sonderurlaub“ etabliert.

Sonderurlaub ist in verschiedenen Varianten denkbar. In aller Regel ist damit eine Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht ohne Fortzahlung der Arbeitsvergütung gemeint. Allerdings sind auch andere Modelle möglich: Entscheidend ist, was vereinbart wurde oder im einschlägigen Tarifvertrag festgelegt ist, da gesetzliche Vorgaben hierzu fehlen.

Sonderurlaub kann also kollektivrechtlich (durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) oder durch individuelle Absprache vereinbart werden. Grundlage können auch eine Gesamtzusage durch den Arbeitgeber oder eine betriebliche Übung sein. Von Gesetzes wegen besteht jedoch kein Anspruch auf Sonderurlaub. Das BUrlG gilt nicht.

Sabbatical

Ein Sabbatical ist ebenfalls ein Arbeitszeitmodell für einen längeren Sonderurlaub. In der Regel ist der Arbeitnehmer hierbei auf seine laufenden Bezüge wirtschaftlich angewiesen.

Sonderurlaub ohne Entgelt

Beim Sonderurlaub ohne Entgelt ruhen beide Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses: Der Arbeitnehmer braucht nicht zu arbeiten, der

Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zu bezahlen.

Nebenpflichten

Das Arbeitsverhältnis als solches bleibt rechtlich bestehen. Deshalb haben sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber weiterhin die sog. Nebenpflichten zu beachten. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies, dass er auch während des Sonderurlaubs an das allgemeine Wettbewerbsverbot gebunden ist, evtl. Nebentätigkeiten anzeigen muss und auch die Vertraulichkeit von Interna weiterhin zu wahren hat. Der Arbeitgeber hat weiterhin die allgemeinen Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers, insbesondere beim Datenschutz, zu beachten. Vom Arbeitnehmer in den Organisationsbereich des Arbeitgebers eingebrachte Gegenstände sind von ihm im Rahmen der Zumutbarkeit ordnungsgemäß zu verwahren.

Voraussetzungen

Die Voraussetzungen und die Ausgestaltung im Einzelnen hängen ganz von den getroffenen Regelungen der jeweils zuständigen Tarif-, Betriebs- oder Arbeitsvertragsparteien ab. Sonderurlaub kann beispielsweise gewährt werden an Geburtstagen, Jubiläen oder bestimmten Festtagen (z. B. Rosenmontag). Insofern besteht eine Überschneidung mit der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung, vgl. Kapitel 8 Ziff. 5.

Öffentlicher Dienst

Im Bereich des öffentlichen Dienstes bestimmt § 28 TVÖD/TV-L, dass Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten können. Der Arbeitgeber entscheidet nach billigem Ermessen. D. h., er hat die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers und seine eigenen betrieblichen Interessen gegeneinander abzuwägen. Wenn die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse eine Freistellung erlauben, soll diese auch gewährt werden.

Ein wichtiger Grund liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn ein schützenswertes persönliches Interesse des Arbeitnehmers bei objektiver

Betrachtungsweise besteht. Bejaht wurde dies beispielsweise für ein Hochschulstudium, nachdem ein Arbeiter die Zulassung hierfür auf dem zweiten Bildungsweg erlangt hat. [35] Außerdem nach der Wahl zum Oberbürgermeister, [36] ebenso für die Ableistung von Wehrdienst im Heimatland durch ausländische Arbeitnehmer. [37] Auch der Wunsch, sein Kind (weiterhin) zu betreuen und zu erziehen, [38] wurde von der Rechtsprechung als hinreichender Freistellungsgrund anerkannt (der damals noch so genannte Erziehungsurlaub der Arbeitnehmerin war bereits abgelaufen).

Betriebszugehörigkeit

Etliche Ansprüche im Arbeitsverhältnis sind von der Erfüllung bestimmter Wartezeiten abhängig. D. h., der Arbeitnehmer muss eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit (besser: Unternehmenszugehörigkeit) vorweisen können, um in den Genuss bestimmter Rechte zu kommen. In Tarif- oder Individualarbeitsverträgen sind die Anzahl der Urlaubstage, das Aufsteigen in eine höhere Gehaltsstufe oder die Dauer der Kündigungsfrist oftmals von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abhängig. Kündigungsschutz nach dem KSchG besteht erst nach einer sechsmonatigen Unternehmenszugehörigkeit (§ 1 Abs. 1 KSchG).

Können Zeiten des Sonderurlaubs auf die Erfüllung von Wartezeiten angerechnet werden?

Da das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, zählt der Sonderurlaub für die Berechnung der Unternehmenszugehörigkeit prinzipiell mit. Soweit ein Gesetz, ein Tarifvertrag oder sonstige Regelung Ansprüche von einer bestimmten Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abhängig macht, zählen grundsätzlich auch Zeiten des Sonderurlaubs für die Erfüllung der Wartezeit mit.

Die (Tarif-) Vertragsparteien können hier aber auch ausdrücklich vereinbaren, dass Sonderurlaub nicht angerechnet wird, sondern nur tatsächliche Beschäftigungszeiten gelten (so z. B. § 34 Abs. 3 TVöD).

Können Sonderzahlungen gekürzt werden?

Hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, eine Sonderzahlung zu leisten, z. B. eine Gratifikation, ein 13. Monatsgehalt oder Urlaubsgeld, so kann eine entsprechende anteilige Kürzung für Zeiten von Sonderurlaub erfolgen. Eine besondere Kürzungsvereinbarung ist nicht nötig, um die Kürzung vornehmen zu dürfen. Schließlich hat der Arbeitnehmer in der Zeit des Sonderurlaubs weder Gehalt noch Ersatzleistungen „verdient“. Zu beachten ist, dass dieses Kürzungsrecht ohne besondere Vereinbarung nur für solche Sonderzahlungen besteht, die ausschließlich Vergütungscharakter haben, wie z. B. in der Regel das 13. Monatsgehalt: Dieses wird bereits durch die laufende Arbeitsleistung verdient, ist aber erst am Ende des Jahres zur Auszahlung fällig.

Soll mit der Sonderzahlung jedoch nicht nur die geleistete Arbeit, sondern auch die Betriebstreue honoriert werden, so bedarf es für eine Kürzung einer besonderen Vereinbarung im Tarif- oder Arbeitsvertrag. [39] Denn schließlich war der Arbeitnehmer ja auch während des Sonderurlaubs seinem Arbeitgeber betriebstreu. Das Arbeitsverhältnis hat rechtlich fortbestanden.

PRAXIS-TIPP:

Wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag eine Sonderleistung zusagt, sollte die Frage der Voraussetzungen transparent geregelt werden, insbesondere auch, ob der Anspruch für bestimmte Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, entfällt oder gekürzt werden kann.

Darf der Erholungsurlaub bei langfristigem Sonderurlaub gekürzt werden?

Auch wenn der Arbeitnehmer faktisch nicht arbeitet, erwirbt er trotzdem auch für Zeiten der Freistellung Ansprüche auf Erholungsurlaub nach dem BUrlG! Da das Arbeitsverhältnis als solches weiter besteht und die tatsächliche Ableistung von Arbeit keine Anspruchsvoraussetzung für das Entstehen von Urlaubsansprüchen nach dem BUrlG ist, erwirbt der Arbeitnehmer trotz des Sonderurlaubs zusätzlich Anspruch auf seinen Erholungsurlaub. Es ist nach

dem Gesetz auch keine anteilige Kürzung für die Dauer des Sonderurlaubs vorgesehen, etwa in Form von Kürzung in Höhe von 1/12 für jeden Monat des Sonderurlaubs.

Zwar kann der Urlaubsanspruch nach allgemeinen Grundsätzen nach Ablauf des Kalenderjahres wieder verfallen, wenn keine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr erfolgt (vgl. Kapitel 2 Ziff. 4). Für den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG ist jedoch keine zum Nachteil des Arbeitnehmers abweichende Vereinbarung zulässig, etwa dergestalt, dass der Sonderurlaub von vorneherein auf die Urlaubsansprüche nach dem BUrlG anzurechnen ist.

PRAXIS-TIPP:

Der individuell vertraglich vereinbarte Mehrurlaub darf gekürzt werden. Die zwingenden Schutzvorschriften des BUrlG gelten hier nicht. Als Arbeitgeber kann man die Gewährung von Mehrurlaub deshalb an tatsächlich zurückgelegte Beschäftigungszeiten koppeln.

Bei tarifvertraglichen Ansprüchen kommt es auf die tarifliche Regelung an. Sieht diese nicht ohnehin eine Kürzungsmöglichkeit für übergesetzlich gewährten Sonderurlaub vor, so kommt eine individuelle abweichende Vereinbarung jedenfalls bei tarifgebundenen Parteien nur in Betracht, wenn der Tarifvertrag eine sog. Öffnungsklausel beinhaltet, d. h. er erlaubt eine abweichende Vereinbarung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Vorzeitige Beendigung

Bei der Gewährung von Sonderurlaub sollte bereits geregelt werden, ob der Arbeitnehmer den Sonderurlaub vorzeitig abbrechen und an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, wenn sich die Umstände ändern. In der Regel wird der Arbeitgeber Maßnahmen zur Überbrückung, evtl. eine Vertretung eingestellt haben. Ohne entsprechende Vereinbarung hat der Arbeitnehmer deshalb nur ausnahmsweise ein Recht darauf, vorzeitig an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Nach der Rechtsprechung des BAG hat

der Arbeitgeber der vorzeitigen Rückkehr ausnahmsweise zuzustimmen, wenn ihm die Beschäftigung des Arbeitnehmers möglich und zumutbar ist und der Grund für die Freistellung entfallen ist oder schwerwiegende Änderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers eingetreten sind. [40] Auch zugunsten einer Arbeitnehmerin, die während ihrer Schwangerschaft freigestellt war und später in Erziehungsurlaub gehen wollte, wurde ein Rückkehranspruch bejaht, [41] sofern die Arbeitnehmerin den Sonderurlaub lediglich gegen den (damals noch so genannten) Erziehungsurlaub „eintauschen“ möchte.

Betriebsratsbeteiligung

Will der Arbeitgeber allgemeine Regelungen zur Urlaubsplanung aufstellen und besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat dieser ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG. Hinsichtlich Sonderurlaubs besteht dieses Mitbestimmungsrecht jedoch nur dann, wenn dieser in unmittelbarem Zusammenhang mit dem bezahlten allgemeinen Erholungsurlaub gewährt werden soll. [42]

Im vom BAG entschiedenen Fall ging es um Sonderurlaub für Gastarbeiter „zur Erledigung privater Angelegenheiten“. Da mit einer entsprechend längeren urlaubsbedingten Abwesenheit der berechtigten Arbeitnehmer zu rechnen war, hatte diese Regelung auch Einfluss auf die allgemeine Urlaubsplanung aller Mitarbeiter. Deshalb hat das BAG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung dieses Sonderurlaubs bejaht.

Sozialversicherung

Die Versicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung knüpft nicht an den rechtlichen Bestand des Arbeitsvertrags, sondern an die sog. „nicht-selbstständige Beschäftigung gegen Entgelt“ an (§ 25 SGB III, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI).

Im Fall des Sonderurlaubs fehlt es jedoch sowohl an einer tatsächlichen „Beschäftigung“ als auch an der Bezahlung von Entgelt. Das

Arbeitsverhältnis ist in seiner Durchführung unterbrochen.

§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV bestimmt jedoch für Unterbrechungen, die nicht länger als einen Monat dauern, dass das Beschäftigungsverhältnis als fortbestehend gilt, auch wenn kein Arbeitsentgelt bezahlt wird. Allerdings macht das Gesetz hier wiederum Ausnahmen, nämlich wenn Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Elterngeld bezogen oder Elternzeit oder Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch genommen wird. In diesen Fällen endet die Versicherungspflicht unmittelbar nach der Freistellung!

Somit müssen zwar keine Beiträge in die Sozialversicherung einbezahlt werden, es entfällt jedoch auch der Versicherungsschutz spätestens ab dem zweiten Monat (wenn eine der aufgezählten Ausnahmen des § 7 Abs. 3 SGB IV vorliegt, sogar schon unmittelbar mit Beginn des Sonderurlaubs). Für diese Lücke muss sich der Arbeitnehmer unbedingt selbst um anderweitigen Versicherungsschutz, insbesondere für das Krankheitsrisiko, kümmern! Ist er nicht über eine Familienversicherung mitversichert (§ 10 SGB V), kann er sich entweder freiwillig gesetzlich versichern oder eine private Krankenversicherung abschließen. Den Antrag auf freiwillige gesetzliche Krankenversicherung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Mitgliedschaft stellen (§ 9 Abs. 2 Nr. 1 SGB V). Voraussetzung ist, dass er in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden mindestens zwölf Monate Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung war (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V).

In der Rentenversicherung muss der Arbeitnehmer bei Sonderurlaub, der länger als einen Monat dauert, mit Rentennachteilen rechnen.

Für die Arbeitslosenversicherung können Zeiten des Sonderurlaubs ebenfalls nicht zur Begründung von Anwartschaften herangezogen werden, soweit nicht § 7 Abs. 3 SGB IV eingreift.

! ACHTUNG SPERRZEIT:

Nimmt der Arbeitnehmer Sonderurlaub und erhält kein Arbeitsentgelt mehr, kann er nicht damit rechnen, ohne Weiteres stattdessen Arbeitslosengeld zu erhalten. Dies jedenfalls dann nicht, wenn der Sonderurlaub auf seinen eigenen Wunsch hin gewährt wurde, denn dann hat er die Beschäftigungslosigkeit ja selbst herbeigeführt.

Die Agentur für Arbeit wird deshalb genau prüfen, ob ein versicherungswidriges Verhalten im Sinne von § 159 SGB III vorliegt. Dann muss der Arbeitnehmer mit der Verhängung einer Sperrzeit rechnen, wenn er keinen „wichtigen Grund“ für die vorübergehende Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorweisen kann. Allein der Wunsch, eine „Auszeit zu nehmen“, reicht nicht als „wichtiger Grund“ aus. Schließlich müsste dann die Solidargemeinschaft die finanziellen Folgen tragen, was nicht gerechtfertigt erscheint. Selbst bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen muss der Arbeitnehmer zunächst versuchen, eine Lösung innerhalb der Beschäftigung zu finden. Allein der Wunsch, „sich gesundheitlich zu regenerieren“, reicht als Begründung nicht aus. [43]

Abgesehen davon dürfte in solchen Fällen in der Regel auch keine „Arbeitslosigkeit“ im Sinne des SGB III vorliegen: Arbeitslos in diesem Sinne ist nur, wer sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (§ 138 Abs. 1 SGB III). Der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht nur derjenige, der arbeitsfähig und arbeitsbereit ist. Will der Arbeitnehmer im Sonderurlaub frei über seine Zeit verfügen, ist er folglich nicht „arbeitslos“ im Sinne des Arbeitsförderungsrechts. Soll die Freistellung jedoch zu einer beruflichen Neuorientierung genutzt werden oder um Abstand von den konkreten Beanspruchungen in der gerade ausgeübten Tätigkeit zu gewinnen, so kann der betroffene Arbeitnehmer durchaus „arbeitslos“ im Sinne von § 138 SGB III sein.

Beispiel:

Der Lehrerin einer Waldorfschule wurde die unbezahlte Freistellung bewilligt, um auf Gebieten außerhalb des pädagogischen Bereichs neue Erfahrungen zu sammeln. Die Lehrerin bemühte sich insbesondere um

eine Helfertätigkeit im Gartenbau. Die Tatsache, dass das bisherige Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit wieder fortgesetzt werden soll, steht der Bewilligung von Arbeitslosengeld also nicht zwingend entgegen. Der Lehrerin wurde also dem Grunde nach Arbeitslosengeld bewilligt, jedoch wurde zugleich eine Sperrzeit verhängt.

Sonderurlaub auf Anweisung?

Ein Sonderfall ist die Freistellung des Arbeitnehmers im Interesse des Arbeitgebers.

Freistellung ohne Entgeltleistung

Eine Freistellung ohne Entgeltpflichten ist für den Arbeitgeber von Vorteil, wenn er für einen bestimmten Zeitraum keine Verwendung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hat.

Allerdings trägt der Arbeitgeber selbstverständlich das unternehmerische Risiko und damit auch die Möglichkeit, die „eingekaufte“ Arbeitsleistung verwerten zu können. An sich hat der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber keine Arbeit für ihn hat, trotzdem Anspruch auf die vereinbarte Vergütung. Der Arbeitgeber kommt in Annahmeverzug und muss das Entgelt nach § 615 BGB bezahlen. Bei einer „Freistellung“ in dem Sinne, dass beide Hauptleistungspflichten ruhen, entfällt dieser Anspruch. Der Arbeitnehmer braucht dann zwar nicht zu arbeiten, er erhält aber auch keinerlei Entgelt, auch keine Entgeltersatzleistungen wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Feiertagsvergütung. Der Arbeitgeber ist deshalb auch nicht ohne Weiteres dazu berechtigt, den Arbeitnehmer gegen seinen Willen – noch dazu ohne Entgeltleistung – freizustellen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber nutzt vorformulierte Arbeitsverträge, die ihn ermächtigen, den Arbeitnehmer ohne Fortzahlung der Vergütung nach seinem Belieben freizustellen.

Diese Regelung benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, sie ist deshalb unwirksam (§ 307 Abs. 2 BGB).

Variante:

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag individuell ausgehandelt.

Diese Regelung führt zu einer Umgehung des Kündigungsschutz- und Befristungsrechts. Sie ist auch nicht mit dem wesentlichen Grundgedanken des § 615 BGB vereinbar, der dem Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch trotz Annahmeverzug des Arbeitsgebers gewährt. Die Regelung ist deshalb unwirksam (§ 134 BGB). [44]

Das BAG hat dennoch eine Klausel im Arbeitsvertrag mit einer Reinigungskraft zugelassen, [45] wonach während der Schulferien, in denen das Reinigungsobjekt geschlossen ist, eine Freistellung erfolgen sollte. Maßgeblich war für das BAG, dass die Freistellungszeiten von vorneherein feststanden und weniger als ein Viertel der Gesamtleistung ausmachten. Außerdem hätte die Arbeitgeberin auch befristete Verträge vereinbaren können, dann hätte ebenfalls während der Unterbrechungszeiträume kein Anspruch auf Entgelt bestanden. Die Situation sei einem Teilzeitverhältnis mit besonderer Verteilung der Arbeitszeit vergleichbar.

Freistellung mit Entgeltfortzahlung

Auch wenn der Arbeitgeber bereit ist, die laufenden Bezüge weiter zu zahlen, darf er den Arbeitnehmer nicht beliebig freistellen. Denn der Arbeitnehmer hat nicht nur die Pflicht zu arbeiten, sondern auch ein Recht darauf: Ihm steht gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung zu. [46] Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht zum „Nichtstun“ verurteilen und damit seine berufliche und gesellschaftliche Stellung degradieren.

Ohne eine vertragliche Vereinbarung darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

im ungekündigten Arbeitsverhältnis nur in Ausnahmefällen gegen dessen Willen freistellen. Dies ist nur dann der Fall, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung nicht zumutbar ist, z. B. weil der Arbeitnehmer verdächtig ist, Betriebsgeheimnisse zu verraten oder den Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit auf andere Weise zu schädigen. [47] Das Interesse des Arbeitgebers an der Suspendierung muss höher zu bewerten sein als das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers.

Und selbst wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer für das ungekündigte Arbeitsverhältnis ein Freistellungsrecht vereinbart hat, so kann er hiervon nicht nach freiem Ermessen Gebrauch machen: Eine Klausel, die den Arbeitgeber pauschal ermächtigt, den Arbeitnehmer von der Beschäftigung freizustellen, wäre schon unwirksam, weil sie das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht hinreichend berücksichtigen würde.

Auch bei einem vereinbarten Freistellungsrecht müssen also hinreichende Freistellungsgründe gegeben sein. Die Freistellung muss zumindest „billigem Ermessen“ (nicht: freiem Belieben!) entsprechen (§ 106 GewO). Handelt es sich bei der Vereinbarung um einen Formulararbeitsvertrag, müssen darüber hinaus die Bestimmungen der §§ 305 ff. BGB beachtet werden. Insbesondere ist auf ausreichend klare Formulierung und Transparenz zu achten (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Das heißt, die Freistellungsgründe müssen möglichst klar umschrieben werden und dürfen nicht wesentlich von den allgemeinen Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, abweichen.

Ist das Arbeitsverhältnis hingegen bereits gekündigt oder wurde ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen, kann der Arbeitgeber gute Gründe haben, den Arbeitnehmer sofort freizustellen, auch wenn er ihn noch weiter bezahlen muss. Möglicherweise befürchtet er die Vorbereitung von Konkurrenztätigkeit oder er möchte den weiteren Kontakt mit der Belegschaft verhindern, etwa weil er fürchtet, dass er den ein oder anderen Mitarbeiter abwirbt oder sonst negativ beeinflusst. Oftmals wird in Arbeitsverträgen deshalb vorsorglich für den Zeitraum zwischen Ausspruch der Kündigung bzw. Abschluss der Aufhebungsvereinbarung und Ablauf der Kündigungsfrist ein Freistellungsrecht mit dem Arbeitnehmer vereinbart.

Ob diese Klauseln den Arbeitgeber ohne weitere Voraussetzungen zu einer Freistellung im gegebenen Fall berechtigen, ist höchstrichterlich noch nicht geklärt. Die Instanzrechtsprechung hat teils entscheiden, dass selbst eine Klausel in einem vorformulierten Arbeitsvertrag (die einer besonderen Billigkeitskontrolle unterliegen) jedenfalls dann nicht offensichtlich unwirksam ist, wenn es sich dabei um einen Mitarbeiter mit leitender Funktion handelt. [48] Teils wurde jedoch die Wirksamkeit solcher Klauseln verneint. [49]

Stets wurde dem Arbeitnehmer jedoch das Recht vorbehalten, ein überwiegendes Interesse an der Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses darzulegen. Denn – auch bei einer entsprechenden Vereinbarung – muss die konkrete Ausübung des Freistellungsrechts billigem Ermessen genügen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB), was vom Gericht überprüft werden kann. Ein überwiegendes Beschäftigungsinteresse könnte z. B. im Fall eines Chirurgen bejaht werden, wenn durch einen längeren Freistellungszeitraum die Gefahr besteht, dass seine besonderen Fertigkeiten abhandenkommen, weil diese einer ständigen Übung bedürfen.

Der Arbeitnehmer wird bei einem Streit über die Wirksamkeit einer Kündigung seinen tatsächlichen oder vermeintlichen Weiterbeschäftigungsanspruch daher oftmals schon aus taktischen Gründen geltend machen, wenn er für einen längeren Zeitraum freigestellt wurde. Ob er sich mit einer (gerichtlich) erzwungenen Beschäftigung jedoch wirklich selbst einen Gefallen tut, steht auf einem anderen Blatt. Festzuhalten bleibt, dass es in besonderen Ausnahmefällen durchaus möglich ist, dass der Arbeitnehmer auch im Interesse des Arbeitgebers freigestellt wird.

Sabbatical

Ein Sabbatical kann ebenfalls ein unbezahlter „Langzeiturlaub“ sein. In diesem Fall gelten die obigen Ausführungen zum Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung entsprechend.

Allerdings wird der Arbeitnehmer in der Regel auf seine laufenden Bezüge wirtschaftlich angewiesen sein und auch die fehlende sozialversicherungsrechtliche Absicherung kann bei längerfristigen Auszeiten ein Problem sein.

Der Gesetzgeber hat deshalb mit dem Flexi-Gesetz I vom 6. April 1998 [50] und dem Flexi-Gesetz II vom 21. Dezember 2008 [51] die Möglichkeit geschaffen, über das Ansparen von Arbeitszeit und/oder Gehaltsbestandteilen in der aktiven Phase auf einem Wertguthabenkonto für eine Freistellungsphase (z. B. für ein Sabbatical) sowohl eine sozialversicherungs- als auch entgeltmäßige Absicherung zu erhalten (geregelt nunmehr u. a. in § 7b ff. SGB IV).

Der Arbeitnehmer arbeitet also zunächst mehr und/oder verzichtet auf die Auszahlung von Gehaltsbestandteilen und lässt sich seine entsprechenden Ansprüche stattdessen auf einem „Ansparkonto“ gutschreiben. Erst in der Freistellungsphase lässt er sich seine Ansprüche auszahlen.

Erst dann müssen die Beträge auch versteuert werden und unterliegen der Sozialversicherungspflicht.

PRAXIS-TIPP:

Steuerbegünstigte Gehaltsbestandteile (z. B. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit) sollten getrennt im Arbeitszeitkonto verbucht werden. Die Steuerfreiheit bleibt auch bei der späteren Auszahlung erhalten.

Solche sog. Wertguthabenkonten können für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand, familiäre Belange, zur Weiterbildung oder eben auch Sabbaticals genutzt werden.

Anspruch des Arbeitnehmers

Angesprochene Personenkreise im Sinne von §§ 7b ff. SGB IV sind „Beschäftigte“ mit nichtselbstständiger Arbeit, insbesondere „in einem Arbeitsverhältnis“ (§ 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Selbstständige fallen also nicht darunter. Entscheidend ist, ob eine Tätigkeit nach Weisung des Vertragspartners erfolgt und ob der Dienstverpflichtete in die Arbeitsorganisation des Dienstherrn eingegliedert ist. Nur dann liegt eine

nichtselbstständige Tätigkeit vor. Bei der Beurteilung, ob dies der Fall ist, müssen alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt und bewertet werden. Auch ein Gesellschafter-Geschäftsführer kann z. B. ein abhängig Beschäftigter sein, wenn er nur über eine Minderheitsbeteiligung und keine Sperrminorität verfügt. Denn dann ist er letztlich von den Weisungen der Mehrheitsgesellschafter abhängig. [52]

Der sozialversicherungsrechtliche „Beschäftigten“-Begriff ist weitgehend mit dem „Arbeitnehmer“-Begriff im Arbeitsrecht identisch, jedoch nicht in allen Facetten. Insbesondere setzt die „Beschäftigung“ prinzipiell auch eine tatsächliche Tätigkeit voraus (wenngleich das Gesetz auch Fälle einer Fiktion von Beschäftigung vorsieht), was beim Arbeitsverhältnis nicht der Fall ist.

Auch wenn eine nichtselbstständige Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV vorliegt, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Einrichtung eines Wertguthabenkontos. Ein solcher kann sich nur aufgrund individualvertraglicher oder kollektivrechtlicher Regelung (z. B. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) ergeben.

In einer solchen Vereinbarung sind typischerweise folgende Punkte zu regeln:

FÜHRUNG EINES WERTGUTHABENKONTOS

- Grenzwerte für Plus- und Minusstunden
- Frist für den Ausgleich des Kontos
- Auszahlungsmodalitäten im Störfall (d. h. bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor dem Ausgleich des Guthabens)
- Bedingungen für die Inanspruchnahme des Guthabens (Ankündigungsfristen, Einspruchsrechte des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen)
- Insolvenzsicherungsmaßnahmen

- ggf. Anrechnung von übergesetzlichen Urlaubsansprüchen
- Hinweis auf Fortbestehen von Nebenpflichten (Wettbewerbsverbot etc.)
- Nebenbeschäftigungen
- ggf. Möglichkeit einer vorzeitigen Rückkehr
- Sonderzahlungen
- Berechtigter der Rendite des angelegten Wertguthabens

Sozialversicherungsrechtliche Absicherung

Richtet der Arbeitgeber ein Wertguthabenkonto für den Arbeitnehmer ein und werden dabei bestimmte gesetzliche Vorgaben beachtet, bleibt der sozialversicherungsrechtliche Schutz des Arbeitnehmers bestehen. § 7 Abs. 1a Nr. 1 SGB IV bestimmt ausdrücklich, dass ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auch während der Freistellungsphase (also ohne aktive Tätigkeit im Arbeitsverhältnis) bei einer Wertguthabenvereinbarung besteht, die den Voraussetzungen des § 7b SGB IV genügt.

VORAUSSETZUNGEN

- Der Aufbau des Wertguthabens muss aufgrund schriftlicher Vereinbarung erfolgen.
- Diese Vereinbarung dient nicht lediglich dem Ziel einer flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- oder Arbeitszyklen.
- Das Arbeitsentgelt wird in das Wertguthaben eingebracht, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der

Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen.

- Das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben wird mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt.

- Das fällige Arbeitsentgelt muss 450 Euro monatlich übersteigen, es sei denn, es handelte sich schon vorher um eine geringfügige Beschäftigung.

Außerdem darf das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt abweichen, das in den vorhergehenden zwölf Monaten bezogen wurde (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Mit dieser Vorschrift sollen Missbrauchsfälle ausgeschlossen werden. Es soll verhindert werden, dass zu unangemessen niedrigen Beiträgen Sozialversicherungsschutz erlangt werden kann. Eine allgemeingültige Grenze gibt es nicht. Es kommt auf den konkreten Einzelfall an. Sinkt das Einkommen jedoch auf Sozialhilfeniveau herab, so wird man dies wohl zumindest als ein Indiz für eine unangemessene Abweichung ansehen können. [53] Teils wird angenommen, eine unangemessene Abweichung liege vor, wenn das monatliche Entgelt in der Freistellungsphase weniger als 70 % des Entgelts in der aktiven Phase beträgt. [54] Dies entspricht auch den Vorgaben im Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands vom 31. März 2009, in dem bei einer Unterschreitung eine Grenze von 70 % und bei einer Überschreitung eine solche von 130 % genannt wird. [55]

Ansparphase

1. Beachtung der gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben

Bei der Ansparphase sind sowohl die allgemeinen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes als auch die besonderen Schutzvorschriften für bestimmte Personengruppen zu beachten (z. B. § 8 MuSchG für werdende und stillende Mütter; § 8 JArbSchG für Jugendliche oder § 124 SGB IX für

schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen). Der Arbeitnehmer darf also während der aktiven Phase auch dann, wenn er später für seine Tätigkeit freigestellt werden soll, nicht über die arbeitszeitrechtlichen gesetzlichen Vorgaben hinaus beschäftigt werden, selbst wenn er dies wollte.

2. Führung in Geldeinheiten

Das Konto wird, wenn es den Vorgaben des § 7b SGB IV genügen soll, in Geldeinheiten geführt. D. h., Zeitguthaben wird in Geldbeträgen aufgenommen bzw. entsprechend umgerechnet (§ 7d Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Ältere Wertguthabenkonten, die bereits am 1. Januar 2009 bestanden haben, können jedoch nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV auch weiterhin als Zeitwertkonten geführt werden. Dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenkonten auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

3. Korrekte Kontoführung

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf korrekte Führung des Kontos. Der Arbeitgeber darf nicht einseitig in die Regelungen eingreifen. Gegebenenfalls hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Korrektur, wenn der Arbeitgeber zu Unrecht ein Guthaben streicht oder kürzt. Allerdings hat nach einem Urteil des LAG Schleswig-Holstein der Arbeitnehmer bei der Geltendmachung des Korrekturanspruchs eine etwaige Ausschlussfrist zu beachten. [56] Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer monatliche Auszüge über den Stand seines Kontos erhält. Die Frist beginnt dann bereits mit dem Erhalt des Auszugs zu laufen, der die Fehlbuchung enthält.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich in Textform (§ 126b BGB, d. h. E-Mail genügt) über die Höhe des auf dem Konto angesparten Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten (§ 7b Abs. 2 SGB IV).

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Ansparphase, kann sich dennoch ein Anspruch auf Gutschrift von Entgelt auf dem Konto ergeben in Höhe der Ansprüche, die der Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit regelmäßig erzielt hätte (sog. modifiziertes Lohnausfallprinzip des § 4 Abs. 1 EFZG). Maßgebend ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des erkrankten Arbeitnehmers. Bei Schwankungen der individuellen Arbeitszeit bemisst sich

die Dauer nach dem Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate. [57] D. h., dass z. B. auch Überstunden, die regelmäßig anfallen, zum entgeltpflichtigen Einkommen gehören. Der Arbeitgeber darf auch keine anderweitige für den Arbeitnehmer unvorteilhaftere Regelung anwenden, selbst wenn sie im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, denn dieser Grundsatz ergibt sich aus dem zwingend geltenden § 4 Abs. 1 EFZG. [58]

Für Feiertage ist das Gehalt zu bezahlen und entsprechend dem Konto gutzuschreiben, das der Arbeitnehmer ohne den Feiertag verdient hätte, und nicht etwa ein durchschnittliches Entgelt (§ 2 Abs. 1 EFZG): Hätte der Arbeitnehmer an sich an einem bestimmten Tag Schicht gearbeitet, ist diese Schicht jedoch wegen eines Feiertags ausgefallen, so steht ihm als Feiertagsvergütung das entsprechende Entgelt für die Schicht zu, z. B. ein Schichtzuschlag. Für den feiertagsbedingten Arbeitsausfall darf der Arbeitgeber auf dem Wertguthabenkonto keine Negativbuchung vornehmen. [59]

Für Urlaubszeiten ist in das Arbeitszeitkonto das Entgelt für die in Folge der Freistellung ausgefallenen Soll-Arbeitsstunden einzustellen. [60] Die Vorschrift zur Berechnung des Urlaubsentgelts (§ 11 BUrlG) darf nicht umgangen werden, da diese gesetzlich zwingend ist. Es darf also kein geringeres Urlaubsentgelt, als § 11 BUrlG es vorschreibt, gutgeschrieben werden.

4. Verwaltung des Guthabens

Bei der Anlage der angesparten Entgelte, die ja auch den entsprechenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die noch abzuführende Lohnsteuer beinhalten, hat der Arbeitgeber diverse Vorschriften zu beachten (§ 7d Abs. 3 i. V. m. §§ 80 ff. SGB IV): Demnach sind die Gelder so anzulegen, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, aber ein angemessener Ertrag erzielt wird. Sie dürfen nur in Höhe von 20 % in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden. Außerdem muss der Rückfluss im Zeitpunkt der Inanspruchnahme gewährleistet sein. Ausnahmen gelten für tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrags sowie Wertguthabenvereinbarungen im Zusammenhang mit einem vorzeitigen Ruhestand oder einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme. Dies deshalb, weil es sich in der Regel um langfristig planbare Risikoverläufe handelt.

PRAXIS-TIPP:

Es bleibt den Vertragsparteien überlassen, eine Regelung darüber zu treffen, wem die Rendite zustehen soll. Fehlt eine Regelung, so ist höchstrichterlich noch nicht entschieden, was gelten soll. Teils wird vertreten, dass die Rendite dem Arbeitgeber gebührt, denn schließlich trägt er die Kosten für die Verwaltung und der Insolvenzsicherung. Gesichert ist dies jedoch keineswegs, da es sich ja schließlich um Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers handelt. Man kann sich deshalb auch auf den Standpunkt stellen, dass dieser auch die Früchte seiner Arbeit ernten darf.

Um Auseinandersetzungen zu reduzieren, sollte der Arbeitgeber deshalb unbedingt eine klare Regelung vereinbaren (soweit sich dies nicht ohnehin aus dem anwendbaren Tarifvertrag ergibt).

Die Guthaben sind getrennt vom sonstigen Vermögen des Arbeitgebers zu verwalten.

Die Rentenversicherungsträger prüfen im Rahmen der Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV auch die Einhaltung der Arbeitgeberpflichten im Zusammenhang mit Wertguthabenkonten.

Daneben kann sich der Arbeitgeber bei Verstößen gegen die Verwaltungspflichten schadensersatzpflichtig gegenüber dem Arbeitnehmer machen.

5. Insolvenzsicherung

Wird der Arbeitgeber insolvent, kann das Guthabenkonto des Arbeitnehmers schlimmstenfalls wertlos werden. Er könnte seine Ansprüche aus dem Guthabenkonto lediglich als einfache Forderung zur Insolvenztabelle anmelden. Arbeitnehmer, die in Vorleistung treten und Guthaben auf einem Wertguthabenkonto ansparen, wären im Insolvenzfall also gegenüber Arbeitnehmern, die sich ihr Gehalt unmittelbar auszahlen lassen, erheblich schlechter gestellt.

Um dieses Risiko zu reduzieren, sieht das Gesetz eine Insolvenzsicherungspflicht vor:

Soweit kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht und das Wertguthaben einschließlich Gesamtsozialversicherungsbeiträgen einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2017: West: 2.975 Euro; Ost: 2.660 Euro), müssen Vorkehrungen gegen das Insolvenzrisiko getroffen werden (§ 7e Abs. 1 SGB IV). Insolvenzgeld wird als Ersatzleistung für die der Insolvenzeröffnung vorausgehenden drei Monate durch die Agentur für Arbeit gewährt (§§ 165 ff. SGB III).

Ausnahmen gelten lediglich für Bund, Länder, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen das Insolvenzverfahren nicht eröffnet werden kann, oder wenn Bund, Land oder Gemeinde für eine juristische Person des öffentlichen Rechts kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichern (§ 7e Abs. 9 SGB IV).

Die Insolvenzsicherung erfordert die Führung des Guthabenkontos durch einen Dritten, der für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben einsteht. In der Regel ist dies ein Treuhänder. Ein solcher Treuhandvertrag sieht vor, dass der Treuhänder nur dann die Vermögenswerte an den Arbeitgeber zurückführen darf, wenn dieser nachweist, dass er selbst bereits entsprechende Leistungen an den Arbeitnehmer erbracht hat. Ansonsten steht das angesammelte Vermögen für den Insolvenzfall zur Verfügung.

Es sind aber auch andere gleichwertige Sicherungsmodelle möglich. Das Gesetz nennt beispielhaft ein Versicherungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung (§ 7e Abs. 2 Satz 3 SGB IV).

Ungeeignet sind bloße bilanzielle Rückstellungen und Einstandspflichten zwischen Konzernunternehmen (§ 7e Abs. 3 SGB IV). Es genügt auch nicht, dass der Arbeitgeber ein separates Konto einrichtet, denn auch dann würde das Guthaben in die Insolvenzmasse fallen.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer unverzüglich über die getroffenen Sicherungsmaßnahmen schriftlich zu unterrichten (§ 7e Abs. 4 SGB IV).

Will der Arbeitgeber die getroffenen Sicherungsmaßnahmen auflösen oder

kündigen, so muss er eine andere gleichwertige Sicherungsmaßnahme ergreifen. Er kann dies nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers tun (§ 7e Abs. 8 SGB IV).

Kommt der Arbeitgeber seinen Sicherungspflichten nicht nach, kann der Arbeitnehmer nach erfolgloser schriftlicher Mahnung die Wertguthabenvereinbarung außerordentlich kündigen, wenn der Arbeitgeber nicht binnen zweier Monate nachweist, seinen Pflichten nachgekommen zu sein. Das Konto wird dann durch eine sog. Störfallabrechnung nach § 23b SGB IV aufgelöst (§ 7e Abs. 5 SGB IV).

Stößt hingegen die Rentenversicherung bei einer Betriebsprüfung auf eine unzureichende Insolvenzsicherung, ist die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an nichtig anzusehen (§ 7e Abs. 6 SGB IV)! Der Arbeitgeber hat jedoch auch hier die Möglichkeit, den Insolvenzsicherungsschutz binnen zweier Monate nachzuholen. Versäumt der Arbeitgeber die Frist, wird der entsprechende Gesamtsozialversicherungsbeitrag sofort zur Zahlung fällig und das Wertguthaben wird aufgelöst.

! WICHTIG:

Entsteht durch eine unzureichende Insolvenzsicherung ein Schaden, kann der Arbeitnehmer Ersatz verlangen (§ 7e Abs. 7 SGB IV; § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 7e SGB IV). Ist der Arbeitgeber eine juristische Person (z. B. eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft), oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit (z. B. eine GbR, eine OHG, eine KG oder eine PartG), so haften auch die organschaftlichen Vertreter (also der Geschäftsführer einer GmbH, der Vorstand einer Aktiengesellschaft sowie die Gesellschafter der Personengesellschaften) persönlich für den Schaden!

Ein Geschäftsführer kann auch dann in die persönliche Haftung genommen werden, wenn er eine Insolvenzsicherung fälschlicherweise vorspiegelt. [61]

Ein ordnungsgemäßer Insolvenzschutz liegt also auch im persönlichen

Interesse des Arbeitgebers bzw. seiner Vertretungsorgane!

6. Übertragung von Guthabenkonten

Wird der Betrieb vom Arbeitgeber veräußert, kann ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB vorliegen, mit der Konsequenz, dass auch das Wertguthabenkonto mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber übergeht. Bei einer Insolvenz des Erwerbers kann der bisherige Arbeitgeber für den bezahlten Freistellungsanspruch in die Haftung genommen werden, wenn der Anspruch innerhalb eines Jahres nach dem Übergang fällig wurde. [62] Dies ist dann der Fall, wenn das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Betriebserwerbers binnen Jahresfrist eröffnet wird. Denn dann soll sich der Freistellungsanspruch in einen Entgeltanspruch umwandeln, der sofort fällig wird. Für diese Entgeltzahlungen haftet dann auch der Veräußerer.

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers aus sonstigem Grund kann das Guthabenkonto – sofern der neue Arbeitgeber einverstanden ist – übertragen werden (§ 7f Abs. 1 SGB IV, § 414 BGB). Die neuen Vertragsparteien können die Vereinbarung dann fortführen wie gehabt oder an neue Gegebenheiten anpassen.

Alternativ kann der Arbeitnehmer vom (früheren) Arbeitgeber auch die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangen, wenn das Guthaben einschließlich Gesamtsozialversicherungsbeiträgen einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2017, West: 17.850 Euro; Ost: 15.960 Euro). Eine spätere Rückübertragung ist dann ausgeschlossen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet das ihr übertragene Wertguthaben treuhänderisch. Die dabei entstehenden Kosten werden vom Wertguthaben in Abzug gebracht (§ 7f Abs. 3 SGB IV).

Nach einer Übertragung von Wertguthaben – sei es auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund – sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber bzw. der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen (§ 7f Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Der bisherige Arbeitgeber wird von seinen Verpflichtungen frei.

Bei einer Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Arbeitnehmer, der nach wie vor in einem Arbeitsverhältnis steht, das

Wertguthaben für die in § 7c Abs. 1 SGB IV genannten Zwecke nutzen, nämlich für eine gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung oder eine gesetzlich geregelte Verringerung der Arbeitszeit (insbesondere für Pflegezeiten, Elternzeit, Reduzierung auf Teilzeit) oder Altersteilzeit (§ 7f Abs. 2 SGB IV) oder eine sonstige vertraglich vereinbarte Zeit, z. B. zur Weiterbildung.

Steht der Berechtigte nach der Übertragung auf die Rentenversicherung nicht (mehr) in einem Arbeitsverhältnis, ist eine Freistellung von der Arbeitspflicht im eigentlichen Sinne ja nicht möglich. Nach § 7f Abs. 2 SGB IV kann der Arbeitnehmer dennoch das Wertguthaben für Zeiten unmittelbar vor Bezug einer Altersrente nutzen.

Allerdings darf der Arbeitnehmer den Zeitraum der Inanspruchnahme nicht beliebig ausdehnen:

Das monatlich auszuzahlende Wertguthaben darf nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt abweichen, das der Berechtigte die vorausgegangenen zwölf Monate bezogen hat (§ 7f Abs. 2 Satz 2 i. V. m. § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Die Deutsche Rentenversicherung Bund gibt hier einen Wert von maximal 30 % als Abweichung nach oben oder unten an. Damit soll verhindert werden, dass der Berechtigte sich einen möglichst langen Zeitraum der Sozialversicherung ohne Erwerbstätigkeit sichert. [63] In diesem Rahmen kann der Berechtigte jedoch selbst bestimmen, welchen Betrag er monatlich von der Rentenversicherung Bund ausgezahlt haben möchte.

Erreicht der Berechtigte die Rentenaltersgrenze, ohne das Wertguthaben in Anspruch genommen zu haben, wird es aufgelöst und ausgezahlt. Es wird versteuert und unterliegt der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Die Sozialversicherungsbeiträge erhöhen auch die Rentenansprüche. [64]

Kommt es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu einer Übertragung (also weder auf den neuen Arbeitgeber noch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund), muss das Konto aufgelöst werden. Das Guthaben wird dann versteuert und unterliegt der Beitragspflicht. Ein Guthaben erhält der Arbeitnehmer ausbezahlt. Besteht ein Negativsaldo zulasten des Arbeitnehmers, muss er diesen finanziell ausgleichen.

7. Besonderheiten im Mindestlohnbereich

Im Mindestlohnbereich bestimmt § 2 Abs. 2 MiLoG, dass Überstunden, die einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wurden, spätestens innerhalb von zwölf Monaten nach der Erfassung im Konto entweder durch Freizeitausgleich oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen sind. Allerdings gilt diese Vorschrift nicht für Wertguthabenkonten im Sinne des SGB IV (§ 2 Abs. 3 MiLoG), welche ja für das Sabbatical maßgeblich sind.

Freistellungsphase

In der Freistellungsphase erhält der Arbeitnehmer dann sein aufgespartes Wertguthaben in Raten ausbezahlt. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge werden jetzt abgeführt.

1. Erkrankung des Arbeitnehmers

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Freistellungsphase, so erhält er zwar das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben ausbezahlt, er bekommt jedoch nicht zusätzlich Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach dem EFZG. Denn Voraussetzung eines Anspruchs nach § 3 EFZG ist, dass der Arbeitsausfall ausschließlich auf die Arbeitsunfähigkeit zurückzuführen ist und nicht auf andere Gründe. Hier hätte der Arbeitnehmer aber auch dann nicht gearbeitet, wenn er gesund gewesen wäre.

2. Feiertage

Dasselbe gilt entsprechend für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen.

Das Sabbatical verlängert sich also nicht um Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit oder um Feiertage.

3. Urlaubsansprüche

Auch während der Freistellungsphase können weitere Urlaubsansprüche entstehen. Eine Kürzungsmöglichkeit ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

4. Lohnerhöhungen

Der Arbeitnehmer erhält mindestens dasjenige Entgelt, das er während der aktiven Phase angespart hat. Dieses Entgelt hat er bereits verdient. Es wird nur zeitversetzt ausgezahlt. Kommt es in der Freistellungsphase zu Lohnerhöhungen oder zusätzlichen Sonderzahlungen im Betrieb des Arbeitnehmers, kann er durchaus auch in der Freistellungsphase daran partizipieren. Maßgeblich ist, an welche Voraussetzungen die Erhöhung oder Einmalzahlung gebunden sind. Kommt es lediglich auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit Entgeltbezug an, so trifft diese Voraussetzung auch auf den Arbeitnehmer zu, der sich im Sabbatical befindet . [65]

---

35 BAG, Urteil vom 30. Oktober 2001, Az.: 9 AZR 426/00, BB 2002, 1104, noch zur wortgleichen Vorgängervorschrift § 50 Abs. 2 BAT

36 BAG, Urteil vom 8. Mai 2001, Az.: AZR 163/84, NZA 2002, 160, noch zur wortgleichen Vorgängervorschrift § 50 Abs. 2 BAT

37 BAG, Urteil vom 27. November 1986, Az.: 8 AZR 163/84, noch zur wortgleichen Vorgängervorschrift § 50 Abs. 2 BAT

38 BAG, Urteil vom 12. Januar 1989, Az.: 8 AZR 251/88, NZA 1989, 848

39 BAG, Urteil vom 5. August 1992, Az.: 10 AZR 88/90, NZA 1993, 130

40 BAG, Urteil vom 6. September 1994, Az.: 9 AZR 221/93, NZA 1995, 953

41 BAG, Urteil vom 16. Juli 1997, Az.: 5 AZR 309/96, NZA 1998, 104

42 BAG, Urteil vom 18. Juni 1974, Az.: 1 ABR 25/73, NJW 1975, 80

43 LSG Sachsen, Urteil vom 30. Juni 2016, Az.: L 3 AL 130/14, BeckRS 2016, 72477

44 LAG Nürnberg, Urteil vom 30. Mai 2006, Az.: 6 Sa 111/06, NZA-RR 2006, 511

45 BAG, Urteil vom 10. Januar 2007, Az.: 5 AZR 84/06, NZA 2007, 384

46 BAG, Urteil vom 15. Mai 1991, Az.: 5 AZR 271/90, NZA 1991, 979

47 BAG, Urteil vom 16. April 2014, Az.: 5 AZR 739/11, NZA 2014, 1082

48 LAG Hamm, Urteil vom 13. Februar 2015, Az.: 18 SaGa 1/15, NZA-RR 2015, 460 (Chefarzt)

49 LAG Hessen, Urteil vom 14. März 2011, Az.: 16 Sa 1677/10, NZA-RR 2011, 419

50 BGBl. I 1998, 688

51 BGBl. I 2008, 2940

52 BSG, Urteil vom 4. Juni 2009, Az.: B 12 KR 3/08 R, NJW 2010, 1836

53 so auch Seewald, in: Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Stand: Mai 2017, § 7 SGB IV Rz. 145g

54 Hanau/Veit, NJW 2009, 182, 183

55 Rundschreiben zur sozialen Absicherung flexibler Arbeitszeit vom 31. März 2009, S. 21, abrufbar unter www.tk.de

56 LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 9. Oktober 2014, Az.: 5 Sa 87/14, BeckRS 2014, 74024

57 BAG, Urteil vom 21. November 2001, Az.: 5 AZR 296/00, NZA 2002, 439

58 BAG, Urteil vom 13. Februar 2002, Az.: 5 AZR 470/00, NJW 2002, 2490

59 BAG, Urteil vom 14. August 2002, Az.: 5 AZR 417/01, AP § 2 EntgeltFG Nr. 10

60 BAG, Urteil vom 19. Juni 2012, Az.: 9 AZR 712/10, NZA 2012, 1227

61 BAG, Urteil vom 13. Februar 2007, Az.: 9 AZR 207/06, NZA 2007, 878

62 LAG Hessen, Urteil vom 10. September 2008, Az.: 8 Sa 1595/07, NZA-RR 2009, 92

63 BT-Drucks. 16/10 289 S. 18

64 Weitere Einzelheiten im Merkblatt „Übertragung von Wertguthaben“ auf www.deutsche-rentenversicherung.de

65 so das BAG für Tariflohnerhöhungen in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell, BAG, Urteile vom 22. Mai 2012, Az.: 9 AZR 4237, BeckRS 2012, 70998; vom 22. Juli 2014, Az.: 9 AZR 946/12, BeckRS 2014, 73282

5. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Anwendungsbereich

Alle Dienstverpflichteten, also nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch freie Mitarbeiter, arbeitnehmerähnliche Selbstständige und Heimarbeiter, haben nach § 616 BGB einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, wenn sie aus persönlichen Gründen ohne ihr Verschulden kurzzeitig an der Erbringung der Arbeits-/Dienstleistung verhindert sind. „Kurzzeitig“ meint in der Regel nur wenige Tage.

Für Auszubildende gilt die Sondervorschrift des § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Dieser unterscheidet sich von § 616 BGB vor allem darin, dass auch Zeiträume bis zu sechs Wochen umfasst sind. § 19 BBiG ist im Gegensatz zu § 616 BGB auch nicht durch Vereinbarung abdingbar.

Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er aus persönlichen Gründen für kurze Zeit verhindert ist, seine Arbeits-/Dienstleistung zu erbringen.

Er muss sich lediglich Einkünfte anrechnen lassen, die er von Gesetzes wegen von einer Kranken- oder Unfallversicherung bezieht. Der praktische Anwendungsbereich dieser Anrechnungsregel ist jedoch gering: Relevant ist der Fall des Bezugs von Krankengeld, wenn der Mitarbeiter ein krankes Kind unter zwölf Jahren versorgen muss. Das Krankengeld wird wegen § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V jedoch ohnehin nur dann bezahlt, wenn der Arbeitgeber keine Leistung erbringt (etwa, weil er die Regelung des § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen hat). Dann liegt aber schon kein Anrechnungsfall vor. Und wenn der Arbeitgeber Leistungen erbringt, springt die Krankenversicherung schon gar nicht ein.

Voraussetzungen für eine Freistellung sind:

1. ein persönlicher Verhinderungsgrund
2. für eine verhältnismäßig kurze Zeit
3. Schuldlosigkeit an der Verhinderung

4. Ursächlichkeit des Verhinderungsgrundes für den Arbeitsausfall

Persönlicher Verhinderungsgrund

Der Anspruch besteht nur in Fällen, in denen die Gründe speziell in der Person des Dienstverpflichteten liegen.

Krankheit

Paradefall des persönlichen Verhinderungsgrundes ist an sich eine Erkrankung des Mitarbeiters, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Die Entgeltfortzahlung für Arbeitnehmer ist im EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) gesondert geregelt. Dieser Anspruch ist umfassender als der nach § 616 BGB. Ein freier Mitarbeiter hingegen hat keine Ansprüche nach dem EFZG. Er kann deshalb bei Erkrankung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen seinen Auftraggeber auf § 616 BGB stützen, sofern dessen Voraussetzungen im Übrigen vorliegen und der Anspruch im individuellen Vertrag nicht außer Kraft gesetzt ist. Häufig wird in Freie-Mitarbeiter-Verträgen eine anderweitige Regelung getroffen.

Bei der Erkrankung eines Kindes, das der Mitarbeiter zu betreuen hat, kommt es auf das Alter und die Art der Erkrankung an. Ein achtjähriges Kind wird man bei einer Erkrankung nicht sich selbst überlassen können. Ein älteres Kind bedarf nur bei einer schwerwiegenden Erkrankung der Pflege und Betreuung (im Übrigen vgl. unten Exkurs zur Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren und § 45 SGB V).

Sonstige Fälle

Ein persönlicher Grund liegt nicht vor, wenn ein größerer Personenkreis betroffen ist.

Beispiel:

Ein Verkehrsstau behindert alle betroffenen Verkehrsteilnehmer. Es

handelt sich deshalb nicht um einen „persönlichen“ Verhinderungsgrund. Kommt ein Arbeitnehmer wegen Verkehrsbehinderungen zu spät zur Arbeit, muss er also die Arbeitszeit entsprechend nacharbeiten oder er erhält einen Lohnabzug. Das sog. „Wegerisiko“ trägt er selbst.

Ob eine Freistellung aus religiösen Gründen zu erfolgen hat, ist umstritten. Betroffen sind in der Regel hauptsächlich nicht-christliche Religionsangehörige, da deren religiöse Feiertage nicht mit den hiesigen gesetzlichen Feiertagen konform gehen. Da die Religionsausübung jedoch prinzipiell dem privaten Bereich zuzuordnen ist, wird man nur an den wichtigsten Feiertagen einen Freistellungsanspruch mit Entgeltfortzahlung zusprechen können. In anderen Fällen – z. B. bei einer Teilnahme an einer mehrtägigen Wallfahrt – wird man dem Arbeitgeber die Lohnfortzahlung nicht zumuten können. Der Betroffene muss dann entweder bezahlten Urlaub nehmen oder um unbezahlte Freistellung bitten.

Weitere anerkannte Verhinderungsgründe:

- Erkrankung oder der Tod eines nahen Angehörigen
- Geburt eines Kindes
- Teilnahme an einer bedeutenden, seltenen Familienfeier [66]
- kurzzeitige unschuldig erlittene Untersuchungshaft [67]
- behördlich veranlasstes Tätigkeitsverbot (z. B. um ein Untersuchungsergebnis nach dem BSeuchG abzuwarten) [68]
- Einbruch, ein Brand oder Unfall
- Berufung zum Wahlhelfer
- Freistellung zur Stellensuche nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses (gesetzlicher Fall von § 616 BGB)

Die Ausübung politischer Wahlmandate fällt jedoch nicht unter § 616 BGB.

Die Übernahme eines solchen Amtes ist Ausdruck der privaten Lebensführung (siehe hierzu Kapitel 8 Ziff. 6).

Umstritten ist, ob der Ausfall der Kinderbetreuung wegen Streiks unter § 616 BGB fällt. Dies dürfte zu verneinen sein, da es sich um keinen persönlichen Verhinderungsgrund handelt, vielmehr ist ein größerer Kreis allgemein betroffen (ähnlich wie bei einem Verkehrsstau), so dass ein objektives Hindernis vorliegt. [69] Der Arbeitnehmer wäre hiernach zwar nach § 275 Abs. 3 BGB von seiner Arbeitsverpflichtung befreit, würde jedoch kein Entgelt für die ausgefallene Arbeitszeit erhalten (§ 326 Abs. 1 Satz 1 BGB). Höchstrichterlich ist dieser Fall noch nicht geklärt.

Eine weitere Fallkonstellation betrifft die Situation, in der sich der Arbeitnehmer in einem Gewissenskonflikt befindet. Ein Gewissenskonflikt liegt vor, wenn der Arbeitnehmer durch die Forderungen, Mahnungen und Warnungen eines für ihn unmittelbaren evidenten Gebotes unbedingten Sollens eine ernste, sittliche Entscheidung trifft, die er als für sich bindend und unbedingt verpflichtend erfährt und gegen die er nicht ohne ernste Gewissensnot handeln kann. [70] Der Arbeitnehmer darf bei echter Gewissensnot die Arbeit verweigern (§ 275 Abs. 3 BGB):

„ § 275 ABS. 3 BGB

> „Der Schuldner kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.“

Die Tätigkeit ist ihm dann nicht zumutbar. Dies ergibt sich aus der grundrechtlich garantierten Gewissensfreiheit (Art. 4 Abs. 1 GG).

Eine andere Frage ist jedoch, ob der Arbeitgeber auch in diesen Fällen trotzdem das Arbeitsentgelt schuldet, wie dies im Rahmen von Verhinderungsgründen nach § 616 BGB prinzipiell vorgesehen ist. Hat der Arbeitnehmer sehenden Auges eine Tätigkeit übernommen, die er aus

sittlichen oder religiösen Gründen nicht durchführen kann oder möchte (z. B. ein streng gläubiger Muslim hat sich als Verkäufer in einem Spirituosen-Shop beworben), so ist er an der Arbeitsverhinderung wohl kaum „schuldlos“, wie es § 616 BGB verlangt.

Solange die dem Arbeitgeber geschuldete Tätigkeit sich im Rahmen der Rechtsordnung bewegt, wird man dem Arbeitgeber nicht die finanziellen Folgen der Gewissenentscheidung des Arbeitnehmers aufbürden können. Schließlich ist es die Gewissensentscheidung des Arbeitnehmers, nicht des Arbeitgebers. Und die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers ist ebenfalls grundrechtlich geschützt (Art. 2 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1 GG). Allerdings wird man vom Arbeitgeber verlangen können (bevor er eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung ausspricht), dem Arbeitnehmer – sofern vorhanden – eine andere zumutbare Tätigkeit zuzuweisen, bei der er keinen Gewissenskonflikten ausgesetzt ist (wäre der muslimische Arbeitnehmer nicht in einem reinen Spirituosen-Shop, sondern in einem großen Lebensmittel-Markt beschäftigt, käme z. B. die Versetzung in eine andere Abteilung in Betracht).

Bei Terminen vor Gerichten oder Behörden ist zu unterscheiden:

Handelt es sich um privat veranlasste Verfahren, liegt in aller Regel kein Fall des § 616 BGB vor. Führt der Arbeitnehmer z. B. einen Rechtsstreit gegen seinen Nachbarn, so kann er sich für die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung nicht auf § 616 BGB berufen. [71] Er kann sich (anwaltlich) vertreten lassen.

! WICHTIG:

Anders liegt es, wenn das Gericht sein persönliches Erscheinen angeordnet hat. [72] Dann erfüllt er mit seinem Erscheinen eine staatsbürgerliche Pflicht und er hat einen Anspruch auf Freistellung nach § 616 BGB. Dasselbe gilt deshalb auch für ehrenamtliche Richter, [73] die an Gerichtsverfahren teilnehmen.

Ob es für eine Ladung als Zeuge in einem fremden Rechtsstreit einen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung gegen den Arbeitgeber geben kann, ist umstritten. Teils wird ein „in der Person liegender Verhinderungsgrund“ nach § 616 BGB als nicht gegeben angesehen. Der Betroffene erhält aber ohnehin nach dem Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetz eine Verdienstausfallentschädigung (§ 19 Abs. 1 Nr. 6, § 22 JVEG). Die entsprechende Freistellung von der Arbeitspflicht ergibt sich dann aus § 275 Abs. 3 BGB.

Verhältnismäßig kurze Zeit

Der Verhinderungsgrund darf nur eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ andauern. Was darunter zu verstehen ist, lässt das Gesetz offen. Entscheidend sind deshalb die Umstände des Einzelfalls. Auch wenn es eine fixe Obergrenze nicht gibt, so wird die Freistellung in aller Regel nur für einige wenige Tage erfolgen können, je nach Fall evtl. auch nur einen Tag oder einige Stunden.

Bei der Betreuung eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren geht man von einer zeitlichen Begrenzung auf fünf Arbeitstage aus.

Handelt es sich um eine längerfristige Verhinderung, besteht insgesamt kein Anspruch aus § 616 BGB, auch nicht teilweise auf einen verkürzten Anteil des Verhinderungszeitraumes beschränkt.

Schuldlosigkeit

Der zur Dienstleistung Verpflichtete darf den Verhinderungsgrund nicht schuldhaft selbst herbeigeführt haben. Schuldhaftes Handeln ist dem Dienstnehmer vorzuwerfen, wenn er den Grund leichtfertig und unverständig selbst herbeigeführt hat oder dabei gegen seine eigenen Interessen grob verstoßen hat, indem er leichtsinnig gehandelt hat. Letztlich muss für den konkreten Einzelfall eine Abwägung zwischen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Treuepflicht des Arbeitnehmers erfolgen und so eine den Gesamtumständen gerecht werdende Lösung gefunden werden.

Entscheidend ist, dass dem Berechtigten die Erbringung der Arbeits-/Dienstleistung nach Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann. Er hat

die Verhinderung deshalb nach Möglichkeit zu vermeiden.

In aller Regel sind private Termine deshalb möglichst in die arbeitsfreie Zeit zu legen. Zum Beispiel sollte ein Umzug am Wochenende erledigt werden, es sei denn, es handelt sich um einen Umzug aus dienstlichen Gründen. Dasselbe gilt für einen Arztbesuch. In einem dringenden Fall, der keinen Aufschub duldet, oder wenn der Arzt keine Termine in der arbeitsfreien Zeit vergibt, kann jedoch ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung und Vergütungsfortzahlung bestehen.

Ursächlichkeit

Schließlich muss der Verhinderungsgrund ursächlich für den Arbeitsausfall geworden sein. Hätte der Betroffene am Tag der Verhinderung ohnehin frei gehabt, so entsteht auch kein Freistellungs- und damit korrespondierender Vergütungsanspruch.

Gestaltungsmöglichkeiten

Der Freistellungs- und Vergütungsanspruch aus § 616 BGB ist nicht zwingend, d. h. durch einzelvertragliche Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder durch Tarifvertrag kann davon abgewichen werden. Die Ansprüche können ganz ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Sowohl die Voraussetzungen für einen Anspruch als auch die Rechtsfolgen können konkretisiert werden.

Beispiel:

In einem Tarifvertrag kann festgelegt werden, dass bei der Geburt eines Kindes der Vater zwei Tage freigestellt wird, aber kein Entgelt bekommt.

Tarifverträge enthalten häufig einen Katalog von Freistellungsfällen.

In Freien-Mitarbeiter-Verträgen ist § 616 BGB häufig ausgeschlossen.

Freistellung wegen Erkrankung eines minderjährigen Kindes nach § 45 SGB V

Hat ein Arbeitnehmer ein Kind unter zwölf Jahren zu betreuen, so kommt nicht nur ein Freistellungsanspruch nach § 616 BGB in Betracht, wenn dieses erkrankt und beaufsichtigt oder betreut und gepflegt werden muss, sondern gegebenenfalls auch aus § 45 SGB V oder § 275 Abs. 3 BGB:

Der Freistellungsanspruch nach § 45 SGB V setzt voraus, dass keine andere Person im Haushalt lebt, die sich um das Kind kümmern könnte. Außerdem muss die Erkrankung durch ein ärztliches Attest der Krankenversicherung nachgewiesen werden. Das Kind muss gesetzlich krankenversichert sein, wobei es unerheblich ist, ob es im Rahmen einer Familienversicherung oder eigenen Mitgliedschaft versichert ist. Zudem muss es sich um ein eigenes, ein Stief-, Pflege- oder Adoptions(pflege)kind (§ 10 Abs. 4 SGB V) des Arbeitnehmers handeln. Die Altersgrenze von zwölf Jahren gilt nicht für behinderte Kinder.

Der Anspruch ist beschränkt auf zehn Arbeitstage, bei Alleinerziehenden auf 20 Arbeitstage je Kind und Kalenderjahr. Bei mehreren Kindern beschränkt er sich auf maximal 25, für Alleinerziehende 50 Arbeitstage. Die zeitliche Beschränkung gilt nicht für schwerstkranke Kinder, die unter einer sich fortschreitend verschlechternden Krankheit leiden, welche bereits ein fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, wenn eine Heilung ausgeschlossen ist und nur noch eine begrenzte Lebenserwartung besteht.

Ist der betreuende Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf Krankengeld gesetzlich versichert, erhält er von der gesetzlichen Krankenversicherung – sofern er keinen Anspruch aus § 616 BGB oder aus einer anderen Regelung gegen den Arbeitgeber geltend machen kann – Krankengeld. Das Krankengeld erhält der Arbeitnehmer, sofern er keinen Anspruch aus § 616 BGB oder aus einer anderen Regelung gegen den Arbeitgeber geltend machen kann, etwa weil die Erkrankung länger als fünf Tage dauert oder der Arbeitgeber Ansprüche aus § 616 BGB ausgeschlossen hat.

Beruht die Erkrankung des Kindes auf einem Arbeitsunfall, richtet sich der Anspruch gegen den Unfallversicherungsträger (§ 45 Abs. 4 SGB VII).

PRAXIS-TIPP:

Der Arbeitgeber sollte seine Mitarbeiter auf diese Möglichkeit der Lohnersatzleistung hinweisen und zugleich über das Procedere informieren, damit Berechtigte dieses Recht auch wahrnehmen. Sonst besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer schlicht selbst „krankmachen“, was dem Arbeitgeber weit höhere Kosten beschert.

Die Krankenkasse prüft also, ob ein vorrangiger Anspruch auf Vergütung durch den Arbeitgeber des Versicherten besteht. Verweigert der Arbeitgeber zu Unrecht die Vergütung, und hat die Krankenkasse Krankengeld gezahlt, geht der Vergütungsanspruch insoweit auf die Krankenkasse über (§ 115 SGB X) und sie kann Erstattung vom Arbeitgeber verlangen.

! WICHTIG:

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht gegenüber dem Arbeitgeber steht auch nicht gesetzlich versicherten Personen zu, § 45 Abs. 5 SGB V. Auch hier müssen jedoch die Voraussetzungen in den Betreuungsverhältnissen und der Erkrankung des Kindes entsprechend vorliegen und nachgewiesen werden. Ein Anspruch auf Krankengeld gegen die gesetzliche Krankenversicherung besteht jedoch nicht.

Der Arbeitgeber wird den Mitarbeiter in der Regel freistellen, sobald ihm der Bescheid der Krankenversicherung vorgelegt wird. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jedoch schon vorzeitig freigestellt, ehe über den Krankengeldanspruch und damit auch inzident über den Freistellungsanspruch von der Krankenversicherung entschieden wurde und lehnt die Krankenversicherung diesen später ab, so kann der Arbeitgeber die bereits (zu Unrecht) gewährte Freistellung auf einen späteren Freistellungsanspruch anrechnen (§ 45 Abs. 3 Satz 2 SGB V).

Reicht der von § 45 SGB V vorgesehene Zeitrahmen für die Betreuung des Kindes nicht aus, kann dem Dienstverpflichteten ein Recht zur Arbeitsverweigerung aus allgemeinen Grundsätzen wegen Unzumutbarkeit

(§ 275 Abs. 3 BGB) zustehen. Die Voraussetzungen hierfür müssen jedoch in jedem Einzelfall genau geprüft werden. Ein Anspruch auf Vergütungsfortzahlung oder Lohnersatzleistungen besteht in diesen Fällen nicht.

PRAXIS-TIPP:

Arbeitgeber können den Anspruch auf Vergütungsfortzahlung aus § 616 BGB auch so ausgestalten, dass dieser erst nach Ausschöpfung des Anspruchs aus § 45 SGB V greift: Die Arbeitnehmer nehmen also zunächst den Anspruch auf Krankengeld in Anspruch und wenn dieser zeitlich beschränkte Anspruch voll ausgeschöpft ist, gewährt der Arbeitgeber beispielsweise zusätzlich fünf weitere Tage für die Betreuung eines erkrankten Kindes. Bei der Formulierung der Voraussetzungen ist auf klare Ausdrucksweise und hinreichende Transparenz zu achten.

Auch wenn der Zahlungszeitraum unverändert bleibt, lässt sich so das Vergütungsrisiko mindern, ohne pauschal jeglichen Anspruch aus § 616 BGB auszuschließen. Die Mitarbeiter werden außerdem motiviert, tatsächlich ihren Anspruch aus § 45 SGB V gegen die Krankenkasse wahrzunehmen, statt schlicht sich selbst krankschreiben zu lassen.

---

66 BAG, Urteil vom 25. Oktober 1973, Az.: 5 AZR 156/73, NJW 1974, 663 (Goldene Hochzeit der Eltern); BAG, Urteil vom 27. April 1983, Az.: 4 AZR 500/80, NJW 1983, 2600 (eigene Hochzeit)

67 LAG Hamm, Urteil vom 5. Mai 2000, Az.: 5 Sa 1170/99, BeckRS 2000, 30784655

68 BGH, Urteil vom 30. November 1978, Az.: III ZR 43/77, NJW 1979, 422

69 Für die Anwendung des § 616 BGB: Henssler in Münchener Kommentar zum BGB, § 616 Rz. 35; dagegen: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, § 616 BGB Rz. 9

70 BAG, Urteil vom 10. Dezember 1984, Az.: 2 AZR 436/83, NJW 1986, 85

71 BAG, Urteil vom 4. September 1985, Az.: 7 AZR 249/83, AP § 29 BMT-G II Nr. 1

72 LAG Hamm, Urteil vom 2. Dezember 2009, Az.: 5 Sa 710/09, BeckRS 2010, 70154

73 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. September 2007, Az.: 26 Sa 577/07, BeckRS 2008, 54789

6. Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Ehrenämter

Für die Ausübung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten kann dem Arbeitnehmer ein Freistellungsanspruch von seiner Arbeitspflicht gegen seinen Arbeitgeber zustehen.

Dies gilt jedoch nicht für jede ehrenamtliche Tätigkeit schlechthin. So besteht für die Tätigkeit in einem privaten Verein kein Anspruch auf Freistellung nach § 616 BGB (vgl. Kapitel 8 Ziff. 5).

Werden jedoch bestimmte Tätigkeiten im Interesse der Allgemeinheit ausgeübt, so kann ein Freistellungsanspruch bestehen.

Beispiele:

- bezahlte Freistellung für Einsätze und Ausbildungsveranstaltungen des Technischen Hilfswerks, § 3 Abs. 1 THWG
- Freistellung für Einsätze, Übungen und Ausbildungszeiten bei der freiwilligen Feuerwehr, teils bezahlt, jedoch meist gegen Erstattung der Aufwendungen durch den öffentlichen Brandschutzträger [74]
- Freistellung für ehrenamtliche Richter nach § 45 Abs. 1a DRiG
- Freistellung für eine Tätigkeit im Rahmen der Selbstverwaltung der Sozialversicherung (ergibt sich aus § 616 BGB)
- Freistellung für Jugendleiter zur Teilnahme an Veranstaltungen der Jugendpflege (siehe hierzu nachfolgende Übersicht)

Freistellung für Jugendleiter zur Teilnahme an Veranstaltungen der Jugendpflege

Bundesland	Max. Freistellungstage pro Jahr	Voraussetzungen	Bezahlung durch Arbeitgeber	Erstattung an Arbeitgeber/ Erstattung des Verdienstausfalls direkt an Arbeitnehmer
Baden-Württemberg [75]	5/10 Arbeitstage, auf max. 3 Veranstaltungen verteilt	Mindestalter 16 Jahre	nein	entfällt
Bayern [76]	Max. 12 Veranstaltungen, max. Zeitraum: dreifache regelmäßige Wochenarbeitszeit	Mindestalter 16 Jahre, Verweigerung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich	nein	entfällt
Berlin [77]	12 Arbeitstage, auf max. 3 Veranstaltungen verteilt	nachgewiesene Befähigung	nein	entfällt
Brandenburg [78]	10 Arbeitstage	Ablehnung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen	nein	entfällt
Bremen [79]	12 Arbeitstage, auf max. 3Veranstaltungen verteilt	Ablehnung aus unabweisbaren betrieblichen oder dienstlichen Erfordernissen	nein	bei freiwilliger Entgeltleistung Erstattung
Hamburg [80]	12 Arbeitstage im Jahr, verteilt auf max. 3 Veranstaltungen	Ablehnung aus zwingenden betrieblichen Interessen möglich	nein	entfällt
Hessen [81]	12 Arbeitstage, bis zu 24 halbtägige Veranstaltungen	Mindestalter 16 Jahre, Ablehnung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen	nein	bei freiwilliger Entgeltleistung Erstattung (ohne Sozialvers.beitrag)
Mecklenburg-Vorpommern [82]	5 Arbeitstage	Mindestalter 16 Jahre, Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen	ja	Erstattung möglich
Niedersachsen [83]	12 Arbeitstage, verteilt auf max. 3 Veranstaltungen	Ablehnung aus dringendem betrieblichem Interesse	nein	entfällt

Nordrhein-Westfalen [84]	8 Arbeitstage, auf max. 3 Veranstaltungen verteilt	Mindestalter 16 Jahre, Ablehnung bei unabweisbarem betrieblichen Interesse	nein	Erstattung des Verdienstausfalls über den Träger möglich
Rheinland-Pfalz [85]	12 Arbeitstage, auch halbtägig	Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem Erfordernis	nein	entfällt
Saarland [86]	2 Arbeitswochen	Mindestalter 15 Jahre; Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem oder schulischen Interesse	nein	entfällt
Sachsen [87]	12 Arbeitstage, verteilt auf max. 4 Veranstaltungen	In der Regel über 18 Jahre; Ablehnung nur bei wirtschaftlicher Existenzgefährdung des Betriebs	nein	entfällt
Sachsen-Anhalt [88]	12 Arbeitstage, verteilt auf max. 3 Veranstaltungen	Mindestalter 16 Jahre, Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem Interesse	nein	entfällt
Schleswig-Holstein [89]	12 Arbeitstage, verteilt auf max. 3 Veranstaltungen	Ablehnung aus unabweisbarem betrieblichem Interesse	nein	Erstattung von Verdienstausfall durch Jugendhilfe-Träger möglich
Thüringen [90]	10 Arbeitstage, verteilt auf max. 3 Veranstaltungen	Mindestalter 16 Jahre, Ablehnung aus berechtigten betrieblichen Interessen	nein	entfällt

76 Art. 2 BayJArbFG
77 § 10 AGKJHG Berlin
78 § 22 AGKJHG Brandenburg
79 § 32 BremKJFFÖG
80 § 2 des Gesetzes über Sonderurlaub für Jugendgruppenleiter
81 § 43 HKJGB
82 § 9 KJfG-M-V
83 § 9 KJfG-M-V
84 §§ 2 ff. JPflSUrlG-ND
85 § 4 Sonderurlaubsgesetz NRW
86 § 2 JugSoUrlG Saarland
87 Art. 1 Sonderurlaubsgesetz-Sachsen
88 § 2 JugFreiStG Sachsen-Anhalt
89 § 23 JuFöG Schleswig-Holstein
90 § 18a ThürKJHAG

Meist bestimmen die einschlägigen Gesetze ausdrücklich, dass nicht genommener Sonderurlaub der Jugendleiter nicht auf das kommende Kalenderjahr übertragbar ist.

Zur Legitimation der Geeignetheit als Jugendleiter wird in aller Regel die Vorlage einer Jugendleiter-Card (Juleica) verlangt. Außerdem sind je nach Landesregelung unterschiedliche Anmeldefristen einzuhalten. Der Sonderurlaub gilt nur für bestimmte Veranstaltungen anerkannter Träger.

Sonstige Ehrenämter besonderer Art

Ehrenämter besonderer Art sind die Tätigkeiten im Rahmen eines Mandats des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung oder der innerbetrieblichen Beisitzer der Einigungsstelle.

In all diesen Fällen besteht ein Freistellungsanspruch für die Ausübung der Tätigkeit (§ 37 Abs. 2, § 38, 78 BetrVG; § 96 Abs. 4 SGB IX) gegen den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber darf die Tätigkeit in diesen Gremien nicht behindern.

Für gewerkschaftliche Tätigkeiten besteht nach dem Gesetz hingegen kein Freistellungsanspruch. Ein solcher kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag ergeben, z. B. MTV Banken und MTV Einzelhandel.

Politische Tätigkeit

Auch für politische Tätigkeiten kann ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Beispiele:

- Eine Tätigkeit als ehrenamtlicher Bürgermeister ist Freistellungsgrund nach § 28 TVöD.
- Wahlbewerber und Abgeordnete des Bundestags (Art. 48 Abs. 1 GG) haben Anspruch auf Freistellung.
- Entsprechendes gilt für Wahlbewerber und Abgeordnete des Europaparlaments. [91]
- für Wahlbewerber und Abgeordnete der Länderparlamente [92]

  Teils ist ausdrücklich geregelt, dass ein Freistellungsanspruch besteht, teils folgt dies aus der Regelung, dass eine Kündigung unzulässig ist (und damit faktisch eine Freistellung zu erfolgen hat, da die Mandatsausübung nicht behindert werden darf).
- Für sonstige politische Ämter, z. B. Ausübung eines kommunalen Wahlmandats, können Freistellungsansprüche nach landesrechtlichen Vorschriften begründen. [93]

---

74 vgl. beispielsweise § 61 Abs. 33 SächsBRKG, § 14 Abs. 1, 2 ThürBKG, § 27 Abs. 1, 2 BbgBKG, § 13 Abs. 1, 2 LBKG-RhPf, § 32 NBrandSchG, § 11 Abs. 1, 3, 7 HBKG, § 20 Abs. 2 BHKG-NRW, § 25 Abs. 1, 2 SaarBKG, § 15 FwG-BW; für Bayern lediglich Appellfunktion in VollzBekBayFwG zu Art. 22 FwG

91 Europaabgeordnetengesetz vom 6. April 1979

92 Art. 29 LV-BW; Art. 82 BremVerf; Art. 30 BV; Art. 51 ThürVerf; Art. 43 SaVerf; Art. 84 SLVerf; Art. 96 RhPfVerf; Art. 46 NwVerf; Art. 13 NdsVerf; Art. 23 M-V-Verf; Art. 56 LSA-Verf; § 8 Hbg-AbgG; §§ 2, 3 HessAbgG; §§ 2, 3 LAbgGBerlin; §§ 2, 3 SHAbgG; §§ 2, 3 BbGAbgG

93 ArbG Passau, Urteil vom 24. März 2016, Az.: 1 Ca 323/15, BeckRS 2016, 69978; z. B. § 28a Abs. 4 HessLKrO; § 29 Abs. 3 NRW-LKrO

7. Bildungsurlaub

Allgemeines

Der gesetzliche Bildungsurlaub hat nur eine sehr geringe praktische Bedeutung. [94] Dies mag zum einen an der mangelnden Bekanntheit liegen, zum anderen auch an einem nicht zielgruppengerechten Angebot von Schulungsthemen. Der Bildungsurlaub ist im Gegensatz zu anderen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. arbeitgeberfinanzierte Inhouse-Schulungen) nicht ausschließlich und unmittelbar auf den Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten gerichtet, sondern soll dem Allgemeinwohl insofern dienen, als auch die politische Weiterbildung gefördert werden soll.

Die gesetzlichen Weiterbildungsangebote beruhen auf Art. 2 des Übereinkommens Nr. 140 der ILO vom 24. Juni 1974, in dem bestimmt ist, dass ein bezahlter Bildungsurlaub gesetzlich oder durch gleichwertige andere Mittel – notfalls auch schrittweise – vom Unterzeichnerstaat gewährleistet werden muss. Die Bundesrepublik hat dieses Abkommen bereits 1976 unterzeichnet. [95] Umgesetzt haben es jedoch nur zwölf Bundesländer, die übrigen halten tarifliche Regelungen für ausreichend oder fühlen sich nicht an die Unterzeichnung durch die Bundesregierung gebunden. Da den Ländern für das Arbeitsrecht die sog. konkurrierende Gesetzgebungskompetenz zusteht (Art. 72 Abs. 1, Art. 74 Nr. 12 GG), sind sie befugt, eigenständige Regelungen zu schaffen, solange der Bund keine einheitlichen Regelungen erlässt.

In folgenden Bundesländern sind Gesetze zum Bildungsurlaub von Arbeitnehmern erlassen worden:

Berlin: Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990 nebst Ausführungsgesetz über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 3. September 1991

Brandenburg: Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg vom 15. Dezember 1993

Bremen: Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974 nebst Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz vom 24. August 2010

Hamburg: Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974

Hessen: Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub vom 28. Juli 1998

Mecklenburg-Vorpommern: Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Dezember 2013

Niedersachsen: Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vom 25. Januar 1991

Nordrhein-Westfalen: Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung vom 6. November 1984

Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung vom 30. März 1993

Saarland: Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz vom 10. Februar 2010

Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung vom 4. März 1998

Schleswig-Holstein: Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein vom 6. März 2012

Da die Regelungen der Länder im Einzelnen voneinander abweichen, wird im Folgenden vornehmlich auf die gemeinsamen Grundsätze eingegangen werden.

Urlaubszweck

Zweck des Bildungsurlaubs ist die berufliche und politische Weiterbildung des Arbeitnehmers. Rein persönliche Motive oder ein bloßer Freizeitwert

sind nicht ausreichend. In der Regel muss es sich um eine staatlich anerkannte Bildungsveranstaltung handeln. Teils gelten Bildungsveranstaltungen bestimmter Träger gesetzlich als anerkannt. [96] Unabhängig von dem behördlichen Verfahren überprüfen die Arbeitsgerichte bei Streitigkeiten auch selbst, ob die konkrete Bildungsmaßnahme den gesetzlichen Anforderungen genügt. [97] Da der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Fortbezahlung des Entgelts freistellen muss, fordert das BAG zumindest einen geringfügigen betrieblichen Nutzen auch bei politischen Bildungsmaßnahmen. Es genügt jedoch, wenn der Arbeitnehmer durch die Schulung in die Lage versetzt werden soll, gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge besser zu verstehen und dadurch auch betriebspolitische Entscheidungen besser einordnen und bewerten kann.

Aber auch Themen zum Umweltschutz können das Kriterium der „politischen Weiterbildung“ erfüllen, denn durch das Verdeutlichen von Interessengegensätzen von Wirtschaft und Naturschutz wird auch das Verständnis für damit zusammenhängende soziale Folgen und die Bereitschaft zur Mitsprache und Übernahme von Verantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf gefördert. Ein Bezug zum konkreten Arbeitsverhältnis ist in diesem Zusammenhang dann nicht erforderlich. [98] Anbieter der Schulung kann auch eine Gewerkschaft sein. Sie darf sich jedoch nicht in erster Linie an Gewerkschaftsmitglieder oder Betriebsräte richten und sich inhaltlich auch nicht auf die koalitionsmäßigen Aufgaben der Gewerkschaften beziehen. Es ist aber ausreichend, wenn es um die betriebsverfassungsrechtliche Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften im Betrieb geht. [99]

Letztlich handelt es sich bei der Anerkennung von Bildungsveranstaltungen jedoch stets um Einzelfallentscheidungen, teils auch mit Bezug zum konkreten Arbeitsverhältnis. Seminare, die die Besichtigung von Denkmälern des Altertums, [100] die Fitness mit dem Fahrrad („Mit dem Fahrrad auf Gesundheitskurs“) [101] zum Inhalt hatten oder sich mit der Frage „Wann ist ein Mann ein Mann?“ [102] beschäftigen, fielen vor der Rechtsprechung jedoch durch.

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die gewünschte Bildungsmaßnahme den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht, trägt der

Arbeitnehmer.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer und Auszubildende, in einigen Bundesländern auch arbeitnehmerähnliche Personen sowie Beschäftigte in Werkstätten für Behinderte. [103] Teils sind auch Beamte und Richter mit einbezogen. [104]

Einige Ländergesetze sehen eine sechsmonatige Wartefrist vor, [105] d. h., der Anspruch auf Freistellung entsteht erst nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses.

Außerdem muss das Beschäftigungsverhältnis dem räumlichen Geltungsbereich des jeweiligen Landesgesetzes unterfallen. Teils wird explizit darauf abgestellt, ob der Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses in dem jeweiligen Bundesland liegt. Bei Außendienstmitarbeitern wird man auf den Sitz der Vertriebsstätte, der sie angehören, abstellen, oder gegebenenfalls auch auf den Wohnort des Mitarbeiters, [106] wenn er von dort seine Reisetätigkeit ausübt.

Anspruchsverpflichtete

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht richtet sich gegen den jeweiligen Arbeitgeber bzw. bei arbeitnehmerähnlichen Personen den Auftraggeber, bei Auszubildenden gegen den Ausbildenden und bei Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen gegen deren Träger.

Umfang des Freistellungsanspruchs

Der Anspruch auf Bildungsurlaub beträgt in der Regel fünf Arbeitstage je Kalenderjahr, teils sind es auch zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraums von zwei Kalenderjahren. Im Saarland sind es sechs Arbeitstage, wobei bei politischen Bildungsmaßnahmen auch arbeitsfreie Zeiten einzubringen sind, wenn die Maßnahme länger als zwei Arbeitstage dauert (§ 5 SaarBFG). In Berlin werden für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres sogar zehn Arbeitstage jährlich gewährt, danach reduziert sich der Anspruch auf die üblichen zehn Arbeitstage im Zeitraum von zwei

aufeinanderfolgenden Kalenderjahren (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Berliner BiUrlG). Teilweise besteht auch in Ländern, in denen der Anspruch pro Kalenderjahr festgelegt wird, die Möglichkeit der Zusammenfassung der Ansprüche aus zwei Kalenderjahren (z. B. § 5 Abs. 1 Satz 2 AWbG Nordrhein-Westfalen).

Die Übertragung von Urlaubsansprüchen ist in den Bildungsurlaubsgesetzen unterschiedlich geregelt. Teilweise ist eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr möglich. In Hamburg ist eine Übertragung vorgesehen, wenn der Bildungsurlaub im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt wurde und er im Folgejahr für eine berufliche Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss verwendet wird (§ 8 Abs. 2 HBGBildUrlG). In Hessen kann der Bildungsurlaub vom Beschäftigten ohne weitere Voraussetzung ins nächste Kalenderjahr übertragen werden (§ 5 Abs. 8 HessBiUrlG), der Arbeitnehmer muss dies jedoch bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahrs schriftlich erklären. Bei einer Verweigerung des Bildungsurlaubs ist diese Erklärung entbehrlich und der Urlaub wird von Gesetzes wegen in das nächste Kalenderjahr übertragen.

Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr erfolgt generell, wenn der Arbeitgeber die Freistellung im laufenden Jahr zu Unrecht verweigert hat. Dann erwirbt der Arbeitnehmer nämlich einen Schadensersatzanspruch, der im Wege der Naturalrestitution § 249 BGB, zu erfüllen ist. [107]

Für Teilzeitverhältnisse wird teilweise explizit eine entsprechende Minderung der Freistellungstage angeordnet. [108] Aber auch, wenn eine solche ausdrückliche Regelung fehlt, wird eine Kürzung entsprechend allgemeiner Grundsätze vorzunehmen sein.

Dauert eine Bildungsmaßnahme länger, als der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung hat und investiert er für die darüber hinausgehende Zeit arbeitsfreie Zeit (z. B. weil die Maßnahme in die arbeitsfreie Zeit eines Schichtarbeiters oder eines Teilzeitbeschäftigten fällt), so muss der Arbeitgeber nicht für anderweitigen Freizeitausgleich sorgen. [109] Sinn und Zweck des Bildungsurlaubs ist es, dem Arbeitnehmer die Teilnahme ohne Rücksicht auf seine Arbeitspflicht zu ermöglichen. Besteht keine Arbeitspflicht, kann auch keine Freistellung davon gewährt werden.

Wechselt der Arbeitnehmer während des Berechtigungszeitraumes den Arbeitgeber, so schließen die Ländergesetze in der Regel das Entstehen von Doppelansprüchen aus. [110]

Eine Abgeltung bei Nichtinanspruchnahme ist in den meisten Ländergesetzen ausdrücklich nicht vorgesehen und wäre wohl auch nicht mit dem Zweck des Bildungsurlaubs vereinbar.

Geltendmachung des Anspruchs

Der Anspruch auf Freistellung ist rechtzeitig beim Arbeitgeber anzumelden. Die einzelnen Ländergesetze sehen unterschiedliche Fristen zwischen vier und sechs Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme vor. Meist ist die schriftliche Anmeldung samt Vorlage der Veranstaltungsunterlagen vorgeschrieben. [111]

Der Arbeitgeber muss sich zu dem Freistellungsgesuch äußern und darf teilweise nur aus bestimmten Gründen die Teilnahme ablehnen, etwa wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 5 Abs. 2 AWbG NRW). Die Ablehnung hat er schriftlich und unter Angabe von Gründen innerhalb bestimmter Fristen mitzuteilen. [112] In Niedersachsen kann der Arbeitgeber die Gewährung ablehnen, wenn er bereits eine bestimmte Anzahl von bezahlten freien Tagen für Bildungsurlaub in seinem Betrieb für das laufende Kalenderjahr gewährt hat (§ 3 NBildUG).

Liegt ein Anspruch auf Freistellung für Bildungsurlaub vor, verweigert der Arbeitgeber diese jedoch zu Unrecht, kann der Arbeitnehmer im Wege der einstweiligen Verfügung auf Freistellung vor dem Arbeitsgericht klagen (siehe Kapitel 6). In der Praxis üblich sind jedoch sog. Freistellungsvereinbarungen, wonach der Arbeitnehmer zunächst unbezahlt freigestellt wird, die Vergütungsfortzahlung jedoch von der arbeitsgerichtlichen Entscheidung abhängig gemacht wird, die ja in der Regel erst einige Zeit nach der Veranstaltung zu erwarten sein wird.

Einfach der Arbeit fernbleiben darf der Arbeitnehmer hingegen nicht. Er kann sich nicht selbst beurlauben. Einen Sonderweg sieht das nordrhein-westfälische AWbG vor: Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung aus

Gründen, die das Gesetz nicht als Verweigerungsgrund anerkennt, so kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber binnen einer Woche seit Mitteilung der Verweigerung schriftlich mitteilen, er werde gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen; in diesem Fall darf er an der Veranstaltung auch ohne Freistellung teilnehmen. Der Arbeitgeber kann hiergegen wiederum eine gerichtliche Entscheidung erwirken, so dass das Teilnahmerecht wieder entfallen kann.

Hat der Arbeitgeber die Freistellung vorbehaltlos gewährt, ist er hieran auch gebunden. Er kann später nicht behaupten, die gesetzlichen Voraussetzungen hätten nicht vorgelegen und die Entgeltfortzahlung verweigern oder zurückfordern. [113]

Arbeitsunfähigkeitszeiten werden auf den Bildungsurlaubsanspruch nicht angerechnet. [114] Die Arbeitsunfähigkeit ist jedoch mittels ärztlicher Bescheinigung nachzuweisen.

Wird der Arbeitnehmer von sich aus nicht aktiv und verlangt keinen Bildungsurlaub, so muss ihn der Arbeitgeber nicht darauf hinweisen. Der Urlaubsanspruch verfällt dann.

Vergütung/Kostentragung

Während des Bildungsurlaubs erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber das vertraglich vereinbarte Entgelt fortgezahlt. Je nach Bundesland gelten für die Berechnung die Grundsätze, wie sie das BUrlG aufstellt, teils aber auch das Lohnausfallprinzip. Letzteres besagt, dass der Arbeitnehmer genau dasjenige Entgelt erhält, das er bekommen hätte, wenn er an den konkreten Tagen gearbeitet hätte. Demgegenüber berücksichtigt das im BUrlG geltende Referenzprinzip den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen, wobei einmalige Sonderzahlungen außer Betracht bleiben.

Rheinland-Pfalz sieht eine teilweise Kostenerstattung zugunsten von Klein- und Mittelbetrieben vor (§ 8 BFG Rheinland-Pfalz).

Die Kosten für die Teilnahme an der Veranstaltung trägt hingegen der Arbeitnehmer prinzipiell selbst, soweit keine anderweitige einzelvertragliche oder kollektivrechtliche Kostenregelung getroffen wurde.

Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer mitzubestimmen, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird. Dies gilt auch für den Bildungsurlaub. In Betracht kommen jedoch lediglich Regelungen zum Verfahren bei der Geltendmachung und Gewährung der Freistellungen. Den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung als solchen können die Betriebsparteien nicht beschränken. [115]

Gemäß § 5 Abs. 3 BFG Rheinland-Pfalz hat der Arbeitgeber außerdem vor einer Ablehnung einer Freistellung den Betriebs- bzw. Personalrat zu beteiligen.

---

94 vgl. Statistische Angaben in BT-Drucks. 17/4786 vom 16. Februar 2011

95 Ratifizierungsgesetz vom 7. September 1976, BGBl. II S. 1526

96 z. B. § 11 Abs. 1 BUrlG; § 10 Abs. 2 BremBU

97 BAG, Urteil vom 9. Februar 1993, Az.: 9 AZR 648/90, NZA 1993, 1032

98 BAG, Urteil vom 24. August 1993, Az.: 9 AZR 240/93, NZA 1994, 456

99 BAG, Urteil vom 9. Februar 1993, Az.: 9 AZR 648/90, NZA 1993, 1032

100 LAG Köln, Urteil vom 16. Oktober 1991, Az.: 2/5 Sa 772/91, BeckRS 9998, 81100

101 BAG, Urteil vom 9. Mai 1995, Az.: 9 AZR 185/94, NZA 1996, 256

102 LAG Düsseldorf, Urteil vom 10. März 1994, Az.: 13 Sa 1803/93, FHArbSozR 40 Nr. 2148

103 z. B. § 1 Abs. 1 Hess BiUrlG

104 z. B. § 1 SaarBFG

105 z. B. § 6 BremBUG; § 3 Berliner BiUrlG; § 4 Hess. BiUrlG

106 BAG, Urteil vom 12. Juni 1986, Az. 2 AZR 398/85, NJW-RR 1988, 482

107 BAG, Urteil vom 5. Dezember 1995, Az.: 9 AZR 666/94, NZA 1997, 151

108 z. B. § 2 Abs. 1 Satz 2 HessBiUrlG

109 LAG Hessen, Urteil vom 10. Juni 1998, Az.: 2 Sa 214/97, BeckRS 98, 30872961

110 z. B. § 6 HessBiUrlG

111 z. B. § 5 Abs. 1 AWbG NRW: Einhaltung einer Frist von mindestens 6 Wochen sowie schriftliche Anmeldung mit Vorlage von Nachweis über Anerkennung der

Bildungsveranstaltung sowie des Programms, aus dem sich Zielgruppe, Lernziele, Zielinhalte sowie zeitlicher Ablauf ergeben

112 z. B. § 5 Abs. 3 AWbG NRW, § 7 Abs. 2 WBG SH

113 BAG, Urteil vom 11. Mai 1993, Az.: 9 AZR 231/89, DB 1993, 1825

114 z. B. § 7 NBildUG

115 BAG, Urteil vom 28. Mai 2001, Az.: 1 ABR 37/01, NZA 2003, 171

9. Feiertage

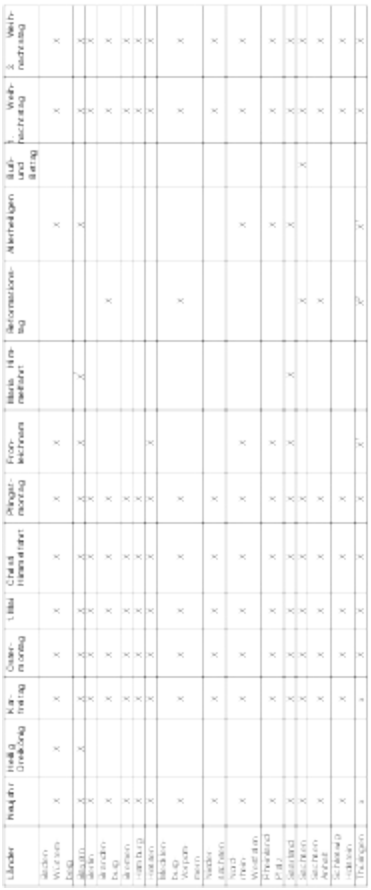
1. Feiertage in Deutschland

2. Entgeltanspruch

1. Feiertage in Deutschland

Keinen Urlaub im eigentlichen Sinne, aber dennoch eine bezahlte Arbeitsbefreiung stellen die Feiertage dar. Die Regelungen über Feiertage im Arbeitsverhältnis sollen daher nachfolgend kurz dargestellt werden.

Für das Feiertagsrecht, d. h. die Frage, welche Tage Feiertage sind, sind grundsätzlich die einzelnen Bundesländer zuständig, mit Ausnahme des 3. Oktober, der bundesgesetzlich geregelt ist. Ein Teil der Feiertage ist durch die Länder einheitlich geregelt, ein Teil gilt nur in einzelnen Ländern oder auch nur in einzelnen Gemeinden. In Deutschland gelten folgende Feiertage:



2. Entgeltanspruch

Allgemeines

Der Entgeltfortzahlungsanspruch für Feiertage ist in § 2 EFZG geregelt. Demnach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Hat der Arbeitnehmer trotz des Feiertages gearbeitet, steht ihm der normale Lohnanspruch zu. [1] Gegebenenfalls sind in diesem Fall vertragliche oder tarifliche Feiertagszuschläge zu bezahlen.

Für andere als gesetzliche Feiertage, also kirchliche Feier- oder Gedenktage, gilt der Entgeltanspruch gemäß § 2 Abs. 1 EFZG nicht. Für diese kann sich ein Zahlungsanspruch allenfalls aus § 616 BGB ergeben (siehe Kapitel 8 Ziff. 5).

Probleme können auftreten, wenn sich der Wohnsitz des Arbeitnehmers, der Sitz des Arbeitgebers und der Arbeitsort nicht am gleichen Ort befinden und es an den Orten unterschiedliche Feiertage gibt. Hier ist auf die Verhältnisse am Arbeitsort abzustellen. Wenn der Arbeitnehmer also an einem Ort wohnt, an dem Feiertag ist, aber an einem Ort arbeitet, an dem kein Feiertag ist, muss er an diesem Tag arbeiten. Das Gleiche gilt bei einem Auslandseinsatz.

Anwendungsbereich

Der Entgeltanspruch gilt für alle Arbeitsverhältnisse, unabhängig von Art und Inhalt und ob befristet oder unbefristet. Er gilt auch für Berufsbildungsverhältnisse. Für Heimarbeiter, Hausgewerbetreibende und ihnen Gleichgestellte gilt die Regelung nicht, sondern die Sonderregelung des § 11 Abs. 1 EFZG.

Berechnung des Feiertagsentgelts

Für das Feiertagsentgelt gilt das Lohnausfallprinzip, d. h., es ist die ausgefallene Arbeitszeit zu vergüten. Einfach ist dies bei einem Festgehalt. Hier wird die Vergütung ungekürzt weiterbezahlt. Bei

Stundenlohnvereinbarungen wird die ausgefallene Arbeitszeit mit dem entsprechenden regulären Stundenlohn abgerechnet. Wären an dem Feiertag Überstunden angefallen, so wären auch diese einschließlich etwaiger Zuschläge zu vergüten. [2] Bei leistungsabhängiger Vergütung ist auf die zu erwartende Vergütung auf Grundlage der Vergangenheit abzustellen. Zur Bemessungsgrundlage für die Feiertagsvergütung zählen auch geldwerte Sachbezüge, nicht dagegen Leistungen mit Aufwandsersatzcharakter (z. B. Fahrtkosten, Essenszuschüsse, Schmutzzulagen etc.).

Zusammentreffen mit anderen Gründen für Arbeitsausfall

Voraussetzung für den Entgeltanspruch gemäß § 2 Abs. 1 EFZG ist, dass der Arbeitsausfall gerade infolge des Feiertags entstanden ist. Zwischen dem Arbeitsausfall und dem Feiertag muss ein Zusammenhang bestehen.

Beruht der Arbeitsausfall auch auf einem anderen Grund, ist der Feiertag also nicht die alleinige Ursache, scheidet ein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 2 Abs. 1 EFZG aus. Eine Ausnahme davon macht § 2 Abs. 2 EFZG.

Kurzarbeit

Das Zusammentreffen von Feiertagen mit Kurzarbeit ist gesetzlich geregelt (§ 2 Abs. 2 EFZG). Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt infolge eines gesetzlichen Feiertags als ausgefallen. Der Mitarbeiter erhält aber eine Vergütung für den Feiertag nur in Höhe des Kurzarbeitergeldes, nicht in Höhe des Verdienstes, den er ohne die Anordnung von Kurzarbeit als Feiertagsentgelt erhalten hätte. [3] Die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zahlt der Arbeitgeber (§ 249 Abs. 2 SGB V und § 168 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI).

Urlaub

Fällt in den Urlaub ein Feiertag, besteht an diesem konkreten Tag keine Arbeitsverpflichtung. Der Mitarbeiter kann deshalb auch nicht von einer Arbeitsverpflichtung durch Urlaubsgewährung freigestellt werden.

Die Bezahlung erfolgt in diesem Fall für den Feiertag, und nicht für den Urlaub. Dem Arbeitnehmer wird deshalb auch für den Feiertag kein Urlaubstag von seinem „Urlaubskonto“ abgezogen. Wenn dagegen der Arbeitnehmer aufgrund Schichtarbeit auch an dem Feiertag gearbeitet hätte (wenn er nicht Urlaub gehabt hätte), fällt die Arbeit wegen der Urlaubsgewährung aus und ist dementsprechend nach Urlaubsrecht zu vergüten. Der Arbeitnehmer muss auch Urlaub nehmen. Bei unbezahltem Sonderurlaub besteht kein Anspruch auf Vergütung für den Feiertag.

Krankheit

Bei Zusammentreffen von Feiertagen und Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in der Höhe, die sich nach den Regelungen des Feiertagsrechts bestimmt (§ 4 Abs. 2 EFZG).

Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diesen Feiertag (§ 2 Abs. 3 EFZG).

Streik

Auch wenn ein Arbeitskampf an einem gesetzlichen Feiertag andauert, hat der streikende oder ausgesperrte Mitarbeiter keinen Anspruch auf Feiertagsvergütung. [4]

---

1 BAG, Urteil vom 19. September 2012, Az.: 5 AZR 727/11, AP § 11 ArbZG Nr. 4

2 BAG, Urteil vom 18. März 1992, Az.: 4 AZR 387/91, NZA 1993, 809

3 BAG, Urteil vom 5. Juli 1979, Az.: 3 AZR 173/78; DB 1979, 2232; Urteil vom 20. Juli 1982, Az.: 1 AZR 404/80, AP § 1 FeiertagslohnzahlungsG Nr. 38

4 BAG, Urteil vom 11. Mai 1993, Az.: 1 AZR 649/92, NZA 1993, 809

Auszüge aus referenzierten Vorschriften

AEntG (Auszug)

AGG (Auszug)

ArbGG (Auszug)

ArbPlSchG (Auszug)

UrlMV (Auszug)

BBG (Auszug)

BBiG (Auszug)

AbgG (Auszug)

BbgBKG (Auszug)

BEEG (Auszug)

AG KJHG (Auszug)

BiUrlG (Auszug)

Verfassung von Berlin (Auszug)

BetrVG (Auszug)

BGB (Auszug)

BremBZG (Auszug)

Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen (Auszug)

Bundesurlaubsgesetz (Auszug)

Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit (Auszug)

FwG (Auszug)

Verfassung des Landes Baden-Württemberg (Auszug)

Deutsches Richtergesetz (Auszug)

Entgeltfortzahlungsgesetz (Auszug)

EGBGB (Auszug)

AEUV (Auszug)

Rom I (Auszug)

Eignungsübungsgesetz (Auszug)

Verordnung zum Eignungsübungsgesetz (Auszug)

EStG (Auszug)

FPfZG (Auszug)

GewO (Auszug)

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Auszug)

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Auszug)

Heimarbeitsgesetz (Auszug)

HBKG (Auszug)

HUrlVO (Auszug)

HGB (Auszug)

Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz (Auszug)

InsO (Auszug)

JArbSchG (Auszug)

JVEG (Auszug)

KSchG (Auszug)

MiLoG (Auszug)

MuSchG (Auszug)

Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Auszug)

NBildUG (Auszug)

NBrandSchG (Auszug)

Niedersächsische Verfassung (Auszug)

AWbG (Auszug)

BHKG (Auszug)

KrO NRW (Auszug)

Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen (Auszug)

PflegeZG (Auszug)

BFG (Auszug)

LBKG (Auszug)

Verfassung für Rheinland-Pfalz (Auszug)

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Auszug)

SBFG (Auszug)

SBKG (Auszug)

Verfassung des Saarlandes (Auszug)

SächsBRKG (Auszug)

Verfassung des Freistaates Sachsen (Auszug)

AbgG LSA (Auszug)

Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Auszug)

SGB X (Auszug)

SGB XI (Auszug)

SGB II (Auszug)

SGB III (Auszug)

SGB IV (Auszug)

SGB V (Auszug)

SGB VI (Auszug)

SGB VII (Auszug)

SGB IX (Auszug)

WBG (Auszug)

SG (Auszug)

ThürBKG (Auszug)

Verfassung des Freistaats Thüringen (Auszug)

TVG (Auszug)

TVöD (Auszug)

TzBfG (Auszug)

ZDG (Auszug)

ZPO (Auszug)

AEntG (Auszug)

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

§ 7 Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1

§ 11 Rechtsverordnung

§ 7a Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2

§ 2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung.

§ 3 Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

[1]Die Rechtsnormen eines bundesweiten Tarifvertrages finden unter den Voraussetzungen der §§ 4 bis 6 auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a vorliegt. [2]Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nr. 2 oder 3 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.

§ 7 Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen.

(2) $_{1}$Kommen in einer Branche mehrere Tarifverträge mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich zur Anwendung, hat der Verordnungsgeber bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 im Rahmen einer Gesamtabwägung ergänzend zu den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Repräsentativität der jeweiligen Tarifverträge zu berücksichtigen. $_{2}$Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

(3) Liegen für mehrere Tarifverträge Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung vor, hat der Verordnungsgeber mit besonderer Sorgfalt die von einer Auswahlentscheidung betroffenen Güter von Verfassungsrang abzuwägen und die widerstreitenden Grundrechtsinteressen zu einem schonenden Ausgleich zu bringen.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden

Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie in den Fällen des Absatzes 2 den Parteien anderer Tarifverträge und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

(5) [1]Wird in einer Branche nach § 4 Absatz 1 erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 4 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. [2]Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. [3]Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden. [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Tarifverträge nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 8.

§ 11 Rechtsverordnung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die von einer nach § 12 errichteten Kommission vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich einer Empfehlung nach § 12 Abs. 4 fallen, Anwendung finden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 neben den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Sicherstellung der Qualität der Pflegeleistung sowie den Auftrag kirchlicher und sonstiger Träger der freien Wohlfahrtspflege nach § 11 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen.

(3) Vor Erlass einer Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie den Parteien von Tarifverträgen, die zumindest teilweise in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

§ 7a Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(2) § 7 Absatz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

(3) $_1$Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. $_2$Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegenzuwirken.

(4) $_1$Wird ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 3 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen

werden. [2]Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden.

AGG (Auszug)

§ 1 Ziel des Gesetzes

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriffsbestimmungen

§ 7 Benachteiligungsverbot

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) [1]Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. [2]Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) [1]Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. [2]Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) [1]Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [2]Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) [1]Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. [2]Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) [1]Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. [2]Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) [1]Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. [2]Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) [1]Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. [2]Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) [1]Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. [2]Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) [1]Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. [2]Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektiv-rechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) [1]Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. [2]Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

ArbGG (Auszug)

§ 2 Zuständigkeit im Urteilsverfahren

§ 46 Grundsatz

§ 2 Zuständigkeit im Urteilsverfahren

(1) Die Gerichte für Arbeitssachen sind ausschließlich zuständig für

1. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen diesen und Dritten aus Tarifverträgen oder über das Bestehen oder Nichtbestehen von Tarifverträgen;
2. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen tariffähigen Parteien oder zwischen diesen und Dritten aus unerlaubten Handlungen, soweit es sich um Maßnahmen zum Zwecke des Arbeitskampfes oder um Fragen der Vereinigungsfreiheit einschließlich des hiermit im Zusammenhang stehenden Betätigungsrechts der Vereinigungen handelt;
3. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern
   a) aus dem Arbeitsverhältnis;
   b) über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses;
   c) aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses und aus dessen Nachwirkungen;
   d) aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;
   e) über Arbeitspapiere;
4. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und
   a) Arbeitgebern über Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen;

b) gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien oder Sozialeinrichtungen des privaten Rechts über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

5. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder ihren Hinterbliebenen und dem Träger der Insolvenzsicherung über Ansprüche auf Leistungen der Insolvenzsicherung nach dem Vierten Abschnitt des Ersten Teils des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung;

6. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Einrichtungen nach Nummer 4 Buchstabe b und Nummer 5 sowie zwischen diesen Einrichtungen, soweit nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;

7. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Entwicklungshelfern und Trägern des Entwicklungsdienstes nach dem Entwicklungshelfergesetz;

8. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Trägern des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder den Einsatzstellen und Freiwilligen nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz;

8a. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Bund oder den Einsatzstellen des Bundesfreiwilligendienstes oder deren Trägern und Freiwilligen nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz;

9. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen;

10. bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen behinderten Menschen im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen und den Trägern der Werkstätten aus den in § 221 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geregelten arbeitnehmerähnlichen

Rechtsverhältnissen.

(2) Die Gerichte für Arbeitssachen sind auch zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern,

a) die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Arbeitnehmererfindung oder für einen technischen Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zum Gegenstand haben;

b) die als Urheberrechtsstreitsachen aus Arbeitsverhältnissen ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer vereinbarten Vergütung zum Gegenstand haben.

(3) Vor die Gerichte für Arbeitssachen können auch nicht unter die Absätze 1 und 2 fallende Rechtsstreitigkeiten gebracht werden, wenn der Anspruch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit der in den Absätzen 1 und 2 bezeichneten Art in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang steht und für seine Geltendmachung nicht die ausschließliche Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist.

(4) Auf Grund einer Vereinbarung können auch bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen juristischen Personen des Privatrechts und Personen, die kraft Gesetzes allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans der juristischen Person zu deren Vertretung berufen sind, vor die Gerichte für Arbeitssachen gebracht werden.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach diesen Vorschriften findet das Urteilsverfahren statt.

§ 46 Grundsatz

(1) Das Urteilsverfahren findet in den in § 2 Abs. 1 bis 4 bezeichneten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten Anwendung.

(2) Für das Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs gelten die Vorschriften der Zivilprozeßordnung über das Verfahren vor den Amtsgerichten entsprechend, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt. Die Vorschriften über den frühen ersten Termin zur mündlichen Verhandlung und das schriftliche Vorverfahren (§§ 275 bis 277 der Zivilprozeßordnung), über das vereinfachte Verfahren (§ 495a der Zivilprozeßordnung), über den Urkunden- und Wechselprozeß (§§ 592 bis 605a der Zivilprozeßordnung), über die Musterfeststellungsklage (§§ 606 bis 613 der Zivilprozessordnung), über die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung (§ 128 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung) und über die Verlegung von Terminen in der Zeit vom 1. Juli bis 31. August (§ 227 Abs. 3 Satz 1 der Zivilprozeßordnung) finden keine Anwendung. § 127 Abs. 2 der Zivilprozessordnung findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die sofortige Beschwerde bei Bestandsschutzstreitigkeiten unabhängig von dem Streitwert zulässig ist.

ArbPlSchG (Auszug)

§ 1 Ruhen des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung

§ 4 Erholungsurlaub

§ 16 Sonstige Geltung des Gesetzes

§ 16a Wehrdienst als Soldat auf Zeit

§ 1 Ruhen des Arbeitsverhältnisses

(1) Wird ein Arbeitnehmer zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes.

(2) Einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber während einer Wehrübung Arbeitsentgelt wie bei einem Erholungsurlaub zu zahlen. Zum Arbeitsentgelt gehören nicht besondere Zuwendungen, die mit Rücksicht auf den Erholungsurlaub gewährt werden.

(3) Der Arbeitnehmer hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

(4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert; das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte.

(5) Wird der Einberufungsbescheid zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung vor Diensteintritt aufgehoben oder wird der Grundwehrdienst oder die Wehrübung vorzeitig beendet und muss der Arbeitgeber vorübergehend für zwei Personen am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zahlen, so werden ihm die hierdurch ohne sein Verschulden entstandenen Mehraufwendungen vom Bund auf Antrag erstattet. Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Mehraufwendungen entstanden sind, bei der vom Bundesministerium der Verteidigung bestimmten Stelle zu stellen.

§ 2 Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung

(1) Von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

(2) Im Übrigen darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass des Wehrdienstes kündigen. Muss er aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (§ 1 Absatz 2 des Kündigungsschutzgesetzes) Arbeitnehmer entlassen, so darf er bei der Auswahl der zu Entlassenden den Wehrdienst eines Arbeitnehmers nicht zu dessen Ungunsten berücksichtigen. Ist streitig, ob der Arbeitgeber aus Anlass des Wehrdienstes gekündigt oder bei der Auswahl der zu Entlassenden den Wehrdienst zu Ungunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt hat, so trifft die Beweislast den Arbeitgeber.

(3) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Die Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst ist kein wichtiger Grund zur Kündigung; dies gilt im Falle des Grundwehrdienstes von mehr als sechs Monaten nicht für unverheiratete Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, wenn dem Arbeitgeber infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Entlassung aus dem Wehrdienst nicht zugemutet werden kann. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Eine nach Satz 2 zweiter Halbsatz zulässige Kündigung darf jedoch nur unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten für den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Wehrdienst ausgesprochen werden.

(4) Geht dem Arbeitnehmer nach der Zustellung des Einberufungsbescheides oder während des Wehrdienstes eine Kündigung zu, so beginnt die Frist des § 4 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes erst zwei Wochen nach Ende des Wehrdienstes.

(5) Der Ausbildende darf die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht aus Anlass des Wehrdienstes ablehnen. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Der Arbeitgeber darf die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder die Übernahme des Arbeitnehmers in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass des Wehrdienstes ablehnen.

§ 4 Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Erholungsurlaub auf Verlangen vor Beginn des Wehrdienstes zu gewähren.

(2) Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor seiner Einberufung nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Wehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an den Wehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

(4) Hat der Arbeitnehmer vor seiner Einberufung mehr Urlaub erhalten als ihm nach Absatz 1 zustand, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung aus dem Wehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.

(5) Für die Zeit des Wehrdienstes richtet sich der Urlaub nach den Urlaubsvorschriften für Soldaten.

§ 16 Sonstige Geltung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz gilt auch im Falle des unbefristeten Wehrdienstes im Spannungs- oder Verteidigungsfall mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über Wehrübungen anzuwenden sind.

(2) Dieses Gesetz gilt auch im Falle des sich an den Grundwehrdienst anschließenden freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes (§ 6b des Wehrpflichtgesetzes) mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über den Grundwehrdienst anzuwenden sind.

(3) Dieses Gesetz gilt auch im Falle des freiwilligen Wehrdienstes in besonderer Auslandsverwendung (§ 6a des Wehrpflichtgesetzes) mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über Wehrübungen entsprechend anzuwenden sind. § 10 findet keine Anwendung.

(4) Dieses Gesetz ist ferner anzuwenden auf Arbeits- und Dienstverhältnisse von Personen, die zu Dienstleistungen nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes herangezogen werden, mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über Wehrübungen entsprechend anzuwenden sind. Absatz 3 Satz 2 gilt mit Ausnahme von Übungen (§ 61 des Soldatengesetzes) entsprechend.

(5) Dieses Gesetz gilt auch im Falle der Hilfeleistung im Innern (§ 6c des Wehrpflichtgesetzes) und der Hilfeleistung im Ausland (§ 6d des Wehrpflichtgesetzes) mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über Wehrübungen entsprechend anzuwenden sind. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) § 1 Absatz 1, 3 und 4 und die §§ 2 bis 8 dieses Gesetzes gelten auch für in Deutschland beschäftigte Ausländer, wenn diese in ihrem Heimatstaat zur Erfüllung ihrer dort bestehenden Wehrpflicht zum Wehrdienst herangezogen werden. Dies gilt nur für Ausländer, die Staatsangehörige der Vertragsparteien der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961

(BGBl. 1964 II S. 1262) sind und die ihren rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland haben.

(7) Dieses Gesetz gilt auch im Falle des freiwilligen Wehrdienstes nach § 58b des Soldatengesetzes mit der Maßgabe, dass die Vorschriften über den Grundwehrdienst anzuwenden sind.

§ 16a Wehrdienst als Soldat auf Zeit

(1) Dieses Gesetz gilt auch im Falle des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit

1. für die zunächst auf sechs Monate festgesetzte Dienstzeit,
2. für die endgültig auf insgesamt nicht mehr als zwei Jahre festgesetzte Dienstzeit

mit der Maßgabe, dass die für den Grundwehrdienst der Wehrpflichtigen geltenden Vorschriften anzuwenden sind, ausgenommen § 9 Absatz 8 Satz 3, §§ 14a und 14b.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 sind § 125 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder § 31 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Bundesbeamtengesetzes und § 22 Absatz 2 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes nicht anzuwenden.

(3) (weggefallen)

(4) Wird die Dienstzeit auf insgesamt mehr als zwei Jahre festgesetzt, so ist der Arbeitgeber durch die zuständige Dienststelle der Streitkräfte unverzüglich zu benachrichtigen. Das Gleiche gilt, wenn ein Wehrpflichtiger während des Grundwehrdienstes zum Soldaten auf Zeit ernannt wird.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend im Falle einer Verlängerung der Dienstzeit nach Absatz 1 aus zwingenden Gründen der Verteidigung (§ 54 Absatz 3 des Soldatengesetzes).

UrlMV (Auszug)

§ 3 Anspruch und Dauer

§ 3 Anspruch und Dauer

(1) Die Beamten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn.

(2) [1]Beamten im Vorbereitungsdienst und Dienstanfängern stehen 29 Arbeitstage Erholungsurlaub zu. [2]Leisten sie Schichtdienst, erhöht sich ihr Anspruch ab dem zweiten Jahr der Ausbildung auf 30 Arbeitstage. [3]Im Jahr der Beendigung des Vorbereitungsdienstes finden für die Berechnung des Urlaubsanspruchs Abs. 3 Satz 1 und 4 sowie § 5 Abs. 1 sinngemäß Anwendung.

(3) [1]Beginnt oder endet das Beamtenverhältnis im Lauf des Kalenderjahres, so steht für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des Erholungsurlaubs zu. [2]Beamten, die bei Beginn des Beamtenverhältnisses minderjährig sind, steht von sechs vollen Kalendermonaten an der volle Erholungsurlaub zu. [3]Beamte, die mit oder nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten, erhalten den halben Erholungsurlaub, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Jahreshälfte endet, ansonsten den vollen Erholungsurlaub. [4]Rechnerische Bruchteile von Urlaubstagen werden kaufmännisch gerundet.

(4) [1]Ist die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Wochenarbeitstage verteilt, erhöhen oder vermindern sich die bestehenden Urlaubsansprüche anteilig. [2]Abs. 3 Satz 4 gilt entsprechend. [3]Eine Minderung des bestehenden Urlaubs aus Vorjahren und des anteiligen Urlaubs des laufenden Jahres unterbleibt, soweit er bis zum Zeitpunkt einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnte und nicht im Sinne des § 8 angespart wurde. [4]Ist eine Minderung nach Satz 3 unterblieben, unterbleibt auch eine etwaige spätere Erhöhung nach Satz 1.

(5) [1]Bei Professoren und Lehrern ist der Erholungsurlaub durch die

unterrichtsfreie Zeit abgegolten. [2]Soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme oder infolge gemäß § 7 Abs. 4 nachgewiesener Erkrankung während dieser Zeit die unterrichtsfreien Tage hinter den nach den Abs. 1 bis 4 zustehenden Urlaubstagen zurückbleiben, ist Erholungsurlaub außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu gewähren.

BBG (Auszug)

§ 79 Mutterschutz, Elternzeit und Jugendarbeitsschutz

§ 79 Mutterschutz, Elternzeit und Jugendarbeitsschutz

(1) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Diese Rechtsverordnung stellt für Beamtinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang den Schutz sicher, der Frauen nach dem Mutterschutzgesetz gewährleistet wird. Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften gilt § 29 des Mutterschutzgesetzes entsprechend.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Beamtinnen und Beamte. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat kann in den Fällen des Artikels 91 Absatz 2 Satz 1 und des Artikels 115f Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes den Anspruch auf Elternzeit für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in der Bundespolizei aus zwingenden Gründen der inneren Sicherheit ausschließen oder einschränken.

(3) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamtinnen und jugendliche Beamte entsprechend. Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung Ausnahmen von den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für jugendliche Polizeivollzugsbeamtinnen und jugendliche Polizeivollzugsbeamte bestimmen, soweit diese aufgrund der Eigenart des Polizeivollzugsdienstes oder aus Gründen der inneren Sicherheit erforderlich sind.

BBiG (Auszug)

§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

§ 10 Vertrag

§ 15 Freistellung

§ 19 Fortzahlung der Vergütung

§ 26 Andere Vertragsverhältnisse

§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

(1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

(2) Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.

(3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

(4) Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.

(5) Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

§ 10 Vertrag

(1) Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (Ausbildende), hat mit den Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen.

(2) Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

(3) Schließen die gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen mit ihrem Kind einen Berufsausbildungsvertrag, so sind sie von dem Verbot des § 181 des Bürgerlichen Gesetzbuchs befreit.

(4) Ein Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, berührt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht.

(5) Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).

§ 15 Freistellung

Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.

§ 19 Fortzahlung der Vergütung

(1) Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen

1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),
2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie
   a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder
   b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

(2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Abs. 2) abzugelten.

§ 26 Andere Vertragsverhältnisse

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.

AbgG (Auszug)

§ 2 Schutz der freien Mandatsausübung

§ 3 Wahlvorbereitungsurlaub

§ 2 Schutz der freien Mandatsausübung

(1) Niemand darf gehindert werden, sich um ein Mandat im Landtag zu bewerben, es zu übernehmen oder auszuüben.

(2) Benachteiligungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat sowie der Annahme und Ausübung eines Mandats sind unzulässig.

(3) In der Zeit vom Einreichen des Wahlvorschlags bis ein Jahr nach der Beendigung des Mandats sind Kündigungen und Entlassungen nur aus wichtigem Grund zulässig; sie sind unzulässig, wenn sie im Zusammenhang mit der Annahme und Ausübung des Mandats erfolgen.

§ 3 Wahlvorbereitungsurlaub

Wer sich um einen Sitz im Landtag bewirbt, hat innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag auf Antrag Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub von bis zu zwei Monaten. Ein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes oder des Lohnes besteht für die Dauer der Beurlaubung nicht.

BbgBKG (Auszug)

§ 27 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

§ 27 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

(1) Die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr sind freiwillig und ehrenamtlich tätig. Sie haben an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen und sonstigen Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen und den dort ergangenen Weisungen nachzukommen. Ihnen dürfen durch den Dienst in der Feuerwehr keine Nachteile in ihrem Arbeits- oder Dienstverhältnis entstehen. Sie sind für die Zeit der Teilnahme an Einsätzen, Übungen und Ausbildungsveranstaltungen von der Arbeits- oder Dienstleistungsverpflichtung und, soweit es die Einsatzleitung für erforderlich hält, für einen angemessenen Zeitraum davor und danach freizustellen.

(2) Für Freistellungszeiten nach Absatz 1 Satz 4 hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Privaten Arbeitgebern ist das fortgezahlte Arbeitsentgelt auf Antrag durch den Träger des örtlichen Brandschutzes zu erstatten, soweit ihm nicht ein anderweitiger Ersatzanspruch zusteht oder eine Erstattung durch das Land erfolgt. Die Erstattung umfasst auch den Arbeitgeberanteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie die freiwilligen Arbeitgeberleistungen. Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeiter, Angestellte und zur Ausbildung Beschäftigte. Ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, die beruflich selbstständig oder freiberuflich tätig sind, wird der Verdienstausfall in Form pauschalierter Stundenbeträge ersetzt.

(3) Absatz 2 Satz 1, 2, 4 und 5 gilt entsprechend für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst in der Feuerwehr zurückzuführen ist.

(4) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen haben Anspruch auf Auslagenersatz. Durch Satzung kann auch eine Aufwandsentschädigung festgelegt werden.

(5) Gegen Unfälle im Feuerwehrdienst sind ehrenamtliche Feuerwehrangehörige in der Feuerwehr-Unfallkasse gesetzlich versichert.

Die für den Ersatz von Sachschäden und die Haftung bei schuldhafter Verletzung von Dienstpflichten geltenden Regelungen des Landesbeamtengesetzes finden entsprechende Anwendung.

BEEG (Auszug)

§ 1 Berechtigte

§ 4 Art und Dauer des Bezugs

§ 7 Antragstellung

§ 14 Bußgeldvorschriften

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

§ 17 Urlaub

§ 18 Kündigungsschutz

§ 19 Kündigung zum Ende der Elternzeit

§ 20 Zur Berufsbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte

§ 21 Befristete Arbeitsverträge

§ 27 Übergangsvorschrift

§ 1 Berechtigte

(1) [1]Anspruch auf Elterngeld hat, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

[2]Bei Mehrlingsgeburten besteht nur ein Anspruch auf Elterngeld.

(2) [1]Anspruch auf Elterngeld hat auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 zu erfüllen,

1. nach § 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt oder im Rahmen seines in Deutschland bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist,
2. Entwicklungshelfer oder Entwicklungshelferin im Sinne des § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ist oder als Missionar oder Missionarin der Missionswerke und -gesellschaften, die Mitglieder oder Vereinbarungspartner des Evangelischen Missionswerkes Hamburg, der Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen e. V., des Deutschen katholischen Missionsrates oder der Arbeitsgemeinschaft pfingstlich-charismatischer Missionen sind, tätig ist oder
3. die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und nur vorübergehend bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung tätig ist,

insbesondere nach den Entsenderichtlinien des Bundes beurlaubte Beamte und Beamtinnen, oder wer vorübergehend eine nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder § 29 des Bundesbeamtengesetzes zugewiesene Tätigkeit im Ausland wahrnimmt.

[2]Dies gilt auch für mit der nach Satz 1 berechtigten Person in einem Haushalt lebende Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen.

(3) [1]Anspruch auf Elterngeld hat abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 auch, wer

1. mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das er mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen hat,
2. ein Kind des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin in seinen Haushalt aufgenommen hat, oder
3. mit einem Kind in einem Haushalt lebt und die von ihm erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht wirksam oder über die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht entschieden ist.

[2]Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 sind die Vorschriften dieses Gesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass statt des Zeitpunktes der Geburt der Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes bei der berechtigten Person maßgeblich ist.

(4) Können die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern ihr Kind nicht betreuen, haben Verwandte bis zum dritten Grad und ihre Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie die übrigen Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllen und von anderen Berechtigten Elterngeld nicht in Anspruch genommen wird.

(5) Der Anspruch auf Elterngeld bleibt unberührt, wenn die Betreuung und

Erziehung des Kindes aus einem wichtigen Grund nicht sofort aufgenommen werden kann oder wenn sie unterbrochen werden muss.

(6) Eine Person ist nicht voll erwerbstätig, wenn ihre Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, sie eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt oder sie eine geeignete Tagespflegeperson im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ist und nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut.

(7) Ein nicht freizügigkeitsberechtigter Ausländer oder eine nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländerin ist nur anspruchsberechtigt, wenn diese Person

1. eine Niederlassungserlaubnis besitzt,
2. eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt oder berechtigt hat, es sei denn, die Aufenthaltserlaubnis wurde
    a) nach § 16 oder § 17 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,
    b) nach § 18 Absatz 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit darf nach der Beschäftigungsverordnung nur für einen bestimmten Höchstzeitraum erteilt werden,
    c) nach § 23 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes wegen eines Krieges in ihrem Heimatland oder nach den §§ 23a, 24, 25 Absatz 3 bis 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,
    d) nach § 104a des Aufenthaltsgesetzes erteilt oder
3. eine in Nummer 2 Buchstabe c genannte Aufenthaltserlaubnis besitzt und
    a) sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält und
    b) im Bundesgebiet berechtigt erwerbstätig ist, laufende Geldleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch

bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt.

(8) [1]Ein Anspruch entfällt, wenn die berechtigte Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes ein zu versteuerndes Einkommen nach § 2 Absatz 5 des Einkommensteuergesetzes in Höhe von mehr als 250 000 Euro erzielt hat. [2]Erfüllt auch eine andere Person die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 oder der Absätze 3 oder 4, entfällt abweichend von Satz 1 der Anspruch, wenn die Summe des zu versteuernden Einkommens beider Personen mehr als 500 000 Euro beträgt.

§ 4 Art und Dauer des Bezugs

(1) [1]Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. [2]Abweichend von Satz 1 kann Elterngeld Plus nach Absatz 3 auch nach dem 14. Lebensmonat bezogen werden, solange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird. [3]Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 kann Elterngeld ab Aufnahme bei der berechtigten Person längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bezogen werden.

(2) [1]Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. [2]Es wird allein nach den Vorgaben der §§ 2 bis 3 ermittelt (Basiselterngeld), soweit nicht Elterngeld nach Absatz 3 in Anspruch genommen wird. [3]Der Anspruch endet mit dem Ablauf des Monats, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist. [4]Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen.

(3) [1]Statt für einen Monat Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 zu beanspruchen, kann die berechtigte Person jeweils zwei Monate lang ein Elterngeld beziehen, das nach den §§ 2 bis 3 und den zusätzlichen Vorgaben der Sätze 2 und 3 ermittelt wird (Elterngeld Plus). [2]Das Elterngeld Plus beträgt monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes nach Absatz 2 Satz 2, das der berechtigten Person zustünde, wenn sie während des Elterngeldbezugs keine Einnahmen im Sinne des § 2 oder des § 3 hätte oder hat. [3]Für die Berechnung des Elterngeld Plus halbieren sich:

1. der Mindestbetrag für das Elterngeld nach § 2 Absatz 4 Satz 1,
2. der Mindestgeschwisterbonus nach § 2a Absatz 1 Satz 1,
3. der Mehrlingszuschlag nach § 2a Absatz 4 sowie

4. die von der Anrechnung freigestellten Elterngeldbeträge nach § 3 Absatz 2.

(4) [1]Die Eltern haben gemeinsam Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2. [2]Erfolgt für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, können sie für zwei weitere Monate Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 beanspruchen (Partnermonate). [3]Wenn beide Elternteile in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten gleichzeitig

1. nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind und
2. die Voraussetzungen des § 1 erfüllen,

hat jeder Elternteil für diese Monate Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus (Partnerschaftsbonus).

(5) [1]Ein Elternteil kann höchstens zwölf Monatsbeträge Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 zuzüglich der vier nach Absatz 4 Satz 3 zustehenden Monatsbeträge Elterngeld Plus beziehen. [2]Er kann Elterngeld nur beziehen, wenn er es mindestens für zwei Monate in Anspruch nimmt. [3]Lebensmonate des Kindes, in denen einem Elternteil nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 anzurechnende Leistungen oder nach § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes Versicherungsleistungen zustehen, gelten als Monate, für die dieser Elternteil Elterngeld im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 bezieht.

(6) [1]Ein Elternteil kann abweichend von Absatz 5 Satz 1 zusätzlich auch die weiteren Monatsbeträge Elterngeld nach Absatz 4 Satz 2 beziehen, wenn für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt und wenn

1. bei ihm die Voraussetzungen für den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach § 24b Absatz 1 und 3 des Einkommensteuergesetzes vorliegen und der andere Elternteil weder

mit ihm noch mit dem Kind in einer Wohnung lebt,

2. mit der Betreuung durch den anderen Elternteil eine Gefährdung des Kindeswohls im Sinne von § 1666 Absatz 1 und 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verbunden wäre oder

3. die Betreuung durch den anderen Elternteil unmöglich ist, insbesondere weil er wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung sein Kind nicht betreuen kann; für die Feststellung der Unmöglichkeit der Betreuung bleiben wirtschaftliche Gründe und Gründe einer Verhinderung wegen anderweitiger Tätigkeiten außer Betracht.

[2]Ist ein Elternteil im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 bis 3 in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig, kann er für diese Monate abweichend von Absatz 5 Satz 1 vier weitere Monatsbeträge Elterngeld Plus beziehen.

(7) [1]Die Absätze 1 bis 6 gelten in den Fällen des § 1 Absatz 3 und 4 entsprechend. [2]Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Elterngeld beziehen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

§ 7 Antragstellung

(1) [1]Elterngeld oder Betreuungsgeld ist schriftlich zu beantragen. [2]Sie werden rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf die jeweilige Leistung eingegangen ist. [3]In dem Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld ist anzugeben, für welche Monate Elterngeld im Sinne des § 4 Absatz 2 Satz 2, für welche Monate Elterngeld Plus oder für welche Monate Betreuungsgeld beantragt wird.

(2) [1]Die im Antrag getroffenen Entscheidungen können bis zum Ende des Bezugszeitraums geändert werden. [2]Eine Änderung kann rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats verlangt werden, in dem der Änderungsantrag eingegangen ist. [3]Sie ist außer in den Fällen besonderer Härte unzulässig, soweit Monatsbeträge bereits ausgezahlt sind. [4]Abweichend von den Sätzen 2 und 3 kann für einen Monat, in dem bereits Elterngeld Plus bezogen wurde, nachträglich Elterngeld nach § 4 Absatz 2 Satz 2 beantragt werden. [5]Im Übrigen finden die für die Antragstellung geltenden Vorschriften auch auf den Änderungsantrag Anwendung.

(3) [1]Der Antrag ist außer in den Fällen des § 4 Absatz 6 und der Antragstellung durch eine allein sorgeberechtigte Person von der Person, die ihn stellt, und zur Bestätigung der Kenntnisnahme auch von der anderen berechtigten Person zu unterschreiben. [2]Die andere berechtigte Person kann gleichzeitig einen Antrag auf das von ihr beanspruchte Elterngeld oder Betreuungsgeld stellen oder der Behörde anzeigen, wie viele Monatsbeträge sie für die jeweilige Leistung beansprucht, wenn mit ihrem Anspruch die Höchstgrenzen nach § 4 Absatz 4 überschritten würden. [3]Liegt der Behörde weder ein Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld noch eine Anzeige der anderen berechtigten Person nach Satz 2 vor, erhält der Antragsteller oder die Antragstellerin die Monatsbeträge der jeweiligen Leistung ausgezahlt; die andere berechtigte Person kann bei einem späteren Antrag abweichend von § 5 Absatz 2 nur die unter Berücksichtigung von § 4 Absatz 4 oder § 4d Absatz 1 Satz 3 verbleibenden Monatsbeträge der jeweiligen Leistung

erhalten.

§ 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 8 Absatz 1 einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erbringt,
2. entgegen § 9 eine dort genannte Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt,
3. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Absatz 1a Satz 1, eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
4. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Absatz 1a Satz 1, eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht oder
5. entgegen § 60 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Absatz 1a Satz 1, eine Beweisurkunde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 12 Absatz 1 Satz 1 und 3 genannten Behörden.

§ 15 Anspruch auf Elternzeit

(1) [1]Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,
   b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 oder 4 erfüllen, oder
   c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben,

   in einem Haushalt leben und
2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

[2]Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(1a) [1]Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

[2]Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(2) [1]Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. [2]Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. [3]Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes wird für die Elternzeit der Mutter auf die Begrenzung nach den Sätzen 1 und 2 angerechnet. [4]Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne der Sätze 1 und 2 überschneiden. [5]Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 2 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. [6]Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) [1]Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. [2]Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b und c entsprechend.

(4) [1]Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. [2]Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. [3]Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. [4]Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5) [1]Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. [2]Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. [3]Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. [4]Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der

Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

(6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.

(7) [1]Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
    a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
    b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen

vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

[2]Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. [3]Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. [4]Falls der Arbeitgeber die beanspruchte

Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb der in Satz 5 genannten Frist mit schriftlicher Begründung tun. [5]Hat ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

1. in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
2. in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. [6]Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 5 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der in Satz 5 genannten Fristen die gewünschte Verteilung schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt. [7]Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Gericht für Arbeitssachen erheben.

§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) [1]Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie

1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und
2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen

vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. [2]Verlangt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Elternzeit nach Satz 1 Nummer 1, muss sie oder er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. [3]Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. [4]Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 2 angerechnet. [5]Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. [6]Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. [7]Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. [8]Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen. [9]Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über

bereits genommene Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer vorzulegen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 3 Absatz 2 und 3 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) [1]Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. [2]Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber unbeschadet von Satz 3 nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. [3]Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 des Mutterschutzgesetzes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. [4]Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

§ 17 Urlaub

(1) [1]Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. [2]Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

(2) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

(4) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm oder ihr nach Absatz 1 zusteht, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

§ 18 Kündigungsschutz

(1) [1]Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. [2]Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt

1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

[3]Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. [4]In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. [5]Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. [6]Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 4 erlassen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen

1. während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder
2. ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Zeitraums nach § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 haben.

§ 19 Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

§ 20 Zur Berufsbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte

(1) [1]Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne dieses Gesetzes. [2]Die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) [1]Anspruch auf Elternzeit haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten. [2]Für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister und an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis.

§ 21 Befristete Arbeitsverträge

(1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.

(2) Über die Dauer der Vertretung nach Absatz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(3) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(4) $_1$Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat. $_2$Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit in den Fällen des § 16 Absatz 3 Satz 2 nicht ablehnen darf.

(5) Das Kündigungsschutzgesetz ist im Falle des Absatzes 4 nicht anzuwenden.

(6) Absatz 4 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(7) $_1$Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgestellt, so

sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in der Elternzeit befinden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von Absatz 1 ein Vertreter oder eine Vertreterin eingestellt ist. 2Dies gilt nicht, wenn der Vertreter oder die Vertreterin nicht mitzuzählen ist. 3Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 27 Übergangsvorschrift

(1) [1]Für die vor dem 1. Januar 2015 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist § 1 in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden. [2]Für die vor dem 1. Juli 2015 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die §§ 2 bis 22 in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden. [3]Satz 2 gilt nicht für § 2c Absatz 1 Satz 2 und § 22 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2.

(1a) Soweit dieses Gesetz Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte in Bezug nimmt, gelten die betreffenden Regelungen für Mutterschaftsgeld nach der Reichsversicherungsordnung oder nach dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte entsprechend.

(2) Für die dem Erziehungsgeld vergleichbaren Leistungen der Länder sind § 8 Absatz 1 und § 9 des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(3) [1]Betreuungsgeld wird nicht für vor dem 1. August 2012 geborene Kinder gezahlt. [2]Bis zum 31. Juli 2014 beträgt das Betreuungsgeld abweichend von § 4b 100 Euro pro Monat.

AG KJHG (Auszug)

§ 10 Ehrenamtliche Jugendarbeit

§ 10 Ehrenamtliche Jugendarbeit

(1) Personen, die ehrenamtlich in förderungswürdigen Verbänden und Organisationen der Jugendarbeit tätig sind und ihre Befähigung hierfür nachgewiesen haben, soll von ihrem Arbeitgeber ein Sonderurlaub für leitende und helfende Tätigkeiten, die dem Zweck der Jugendarbeit nach § 11 des Achten Buches Sozialgesetzbuch dienen, gewährt werden.

(2) Der Sonderurlaub soll bis zu zwölf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt und höchstens auf drei Veranstaltungen jährlich verteilt werden. Er ist nicht auf das nächste Jahr übertragbar.

(3) Die Gewährung von Sonderurlaub für Angehörige des öffentlichen Dienstes, die ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätig sind, richtet sich nach den geltenden Vorschriften.

BiUrlG (Auszug)

§ 2 Dauer des Bildungsurlaubes

§ 3 Wartezeit

§ 2 Dauer des Bildungsurlaubes

(1) Der Bildungsurlaub beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren. Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres beträgt der Bildungsurlaub zehn Arbeitstage im Kalenderjahr.

(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Arbeitnehmers aufgerundet.

(3) Im Falle des Arbeitsplatzwechsels muß sich der Arbeitnehmer die in demselben Kalenderjahr von einem anderen Arbeitgeber gewährte Freistellung anrechnen lassen.

§ 3 Wartezeit

Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses. Schließt sich ein Arbeitsverhältnis unmittelbar an ein Ausbildungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber an, so muß der Anspruch nicht erneut erworben werden.

Verfassung von Berlin (Auszug)

Artikel 30

Artikel 30

(1) Handlungen, die geeignet sind, das friedliche Zusammenleben der Völker zu stören, widersprechen dem Geist der Verfassung und sind unter Strafe zu stellen.

(2) Jedermann hat das Recht, Kriegsdienste zu verweigern, ohne daß ihm Nachteile entstehen dürfen.

BetrVG (Auszug)

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

§ 38 Freistellungen

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

§ 78 Schutzbestimmungen

§ 87 Mitbestimmungsrechte

§ 115 Bordvertretung

§ 116 Seebetriebsrat

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.

(5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.

(6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die

Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.

§ 38 Freistellungen

(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,

501 bis 900 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,

901 bis 1500 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,

1501 bis 2000 Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,

2001 bis 3000 Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,

3001 bis 4000 Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,

4001 bis 5000 Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,

5001 bis 6000 Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,

6001 bis 7000 Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,

7001 bis 8000 Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,

8001 bis 9000 Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder,

9001 bis 10 000 Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.

(3) Der Zeitraum für die Weiterzahlung des nach § 37 Abs. 4 zu bemessenden Arbeitsentgelts und für die Beschäftigung nach § 37 Abs. 5 erhöht sich für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, auf zwei Jahre nach Ablauf der Amtszeit.

(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinander folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 78 Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Absatz 2 Satz 4) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine

Festlegung der Nutzungsbedingungen;

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 115 Bordvertretung

(1) Auf Schiffen, die mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen drei wählbar sind, wird eine Bordvertretung gewählt. Auf die Bordvertretung finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder des Schiffes.

2. Wählbar sind die Besatzungsmitglieder des Schiffes, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und ein Jahr Besatzungsmitglied eines Schiffes waren, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt. § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.

3. Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel

   5 bis 20 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person,

   21 bis 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern,

   über 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.

4. (weggefallen)

5. § 13 Abs. 1 und 3 findet keine Anwendung. Die Bordvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unter den in § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 genannten Voraussetzungen neu zu wählen.

6. Die wahlberechtigten Besatzungsmitglieder können mit der

Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl der Bordvertretung binnen 24 Stunden durchzuführen.

7. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf zwei Wochen, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist wird auf eine Woche verkürzt.

8. Bestellt die im Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand oder besteht keine Bordvertretung, wird der Wahlvorstand in einer Bordversammlung von der Mehrheit der anwesenden Besatzungsmitglieder gewählt; § 17 Abs. 3 gilt entsprechend. Kann aus Gründen der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs eine Bordversammlung nicht stattfinden, so kann der Kapitän auf Antrag von drei Wahlberechtigten den Wahlvorstand bestellen. Bestellt der Kapitän den Wahlvorstand nicht, so ist der Seebetriebsrat berechtigt, den Wahlvorstand zu bestellen. Die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht bleiben unberührt.

9. Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Wahlunterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezogenen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

(3) Auf die Amtszeit der Bordvertretung finden die §§ 21, 22 bis 25 mit der Maßgabe Anwendung, dass

1. die Amtszeit ein Jahr beträgt,

2. die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch endet, wenn das Besatzungsmitglied den Dienst an Bord beendet, es sei denn, dass es den Dienst an Bord vor Ablauf der Amtszeit nach Nummer 1 wieder antritt.

(4) Für die Geschäftsführung der Bordvertretung gelten die §§ 26 bis 36, § 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 39 bis 41 entsprechend. § 40 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bordvertretung in dem für ihre Tätigkeit erforderlichen Umfang auch die für die Verbindung des Schiffes zur Reederei eingerichteten Mittel zur beschleunigten Übermittlung von Nachrichten in Anspruch nehmen kann.

(5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden für die Versammlung der Besatzungsmitglieder eines Schiffes (Bordversammlung) entsprechende Anwendung. Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er hat Fragen, die den Schiffsbetrieb, die Schiffsreise und die Schiffssicherheit betreffen, zu beantworten.

(6) Die §§ 47 bis 59 über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat finden für die Bordvertretung keine Anwendung.

(7) Die §§ 74 bis 105 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf die Bordvertretung mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen und deren Regelung dem Kapitän aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder der ihm von der Reederei übertragenen Befugnisse obliegt.

2. Kommt es zwischen Kapitän und Bordvertretung in einer der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän dürfen die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist.

3. Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Bordvereinbarungen abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber geregelt ist.

4. In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, kann der Kapitän, auch wenn eine Einigung mit der Bordvertretung noch nicht erzielt ist, vorläufige Regelungen treffen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs dringend erforderlich ist. Den von der Anordnung betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekannt zu geben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, hat das Schifffahrtsunternehmen Nachteile auszugleichen, die den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstanden sind.

5. Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffsbetrieb gehören insbesondere die Schiffssicherheit, die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.

6. Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän ihr Einsicht in die an Bord befindlichen Schiffstagebücher zu gewähren. In den Fällen, in denen der Kapitän eine Eintragung über Angelegenheiten macht, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, kann diese eine Abschrift der Eintragung verlangen und Erklärungen zum Schiffstagebuch abgeben. In den Fällen, in denen über eine der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit eine Einigung zwischen Kapitän und Bordvertretung nicht erzielt wird, kann die Bordvertretung dies zum Schiffstagebuch erklären und eine Abschrift dieser Eintragung verlangen.

7. Die Zuständigkeit der Bordvertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes bezieht sich auch auf die Schiffssicherheit und die Zusammenarbeit mit den insoweit zuständigen Behörden und sonstigen in Betracht kommenden Stellen.

§ 116 Seebetriebsrat

(1) In Seebetrieben werden Seebetriebsräte gewählt. Auf die Seebetriebsräte finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) Die Vorschriften über die Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschifffahrtsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder.

2. Für die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat gilt § 8 mit der Maßgabe, dass

   a) in Seeschifffahrtsunternehmen, zu denen mehr als acht Schiffe gehören oder in denen in der Regel mehr als 250 Besatzungsmitglieder beschäftigt sind, nur nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 wählbare Besatzungsmitglieder wählbar sind;

   b) in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des Buchstabens a nicht vorliegen, nur Arbeitnehmer wählbar sind, die nach § 8 die Wählbarkeit im Landbetrieb des Seeschifffahrtsunternehmens besitzen, es sei denn, dass der Arbeitgeber mit der Wahl von Besatzungsmitgliedern einverstanden ist.

3. Der Seebetriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel

   5 bis 400 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person,

   401 bis 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern,

   über 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf

Mitgliedern.

4. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Fall des § 14 Abs. 4 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 mindestens von drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern unterschrieben ist.

5. § 14a findet keine Anwendung.

6. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf drei Monate, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist auf zwei Monate verlängert.

7. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands können auch im Landbetrieb des Seeschifffahrtsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer bestellt werden. § 17 Abs. 2 bis 4 findet keine Anwendung. Besteht kein Seebetriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand. Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand gemeinsam vom Arbeitgeber und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt; Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Satz 3 unterlässt. Einigen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers, einer im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

8. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von drei Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

9. Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet, wenn der Seebetriebsrat aus Besatzungsmitgliedern besteht, auch, wenn das Mitglied des

Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist. Die Eigenschaft als Besatzungsmitglied wird durch die Tätigkeit im Seebetriebsrat oder durch eine Beschäftigung gemäß Absatz 3 Nr. 2 nicht berührt.

(3) Die §§ 26 bis 41 über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. In Angelegenheiten, in denen der Seebetriebsrat nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, kann er, abweichend von § 33 Abs. 2, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluss fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen worden sind.

2. Soweit die Mitglieder des Seebetriebsrats nicht freizustellen sind, sind sie so zu beschäftigen, dass sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

3. Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.

4. Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitglieder eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem Arbeitgeber zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

5. Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort im Rahmen seiner Aufgaben tätig zu werden sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 115 Abs. 7 Nr. 5 Satz 1 gilt entsprechend.

6. Liegt ein Schiff in einem Hafen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann der Seebetriebsrat nach Unterrichtung des Kapitäns Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen.

7. Läuft ein Schiff innerhalb eines Kalenderjahres keinen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes an, so gelten die Nummern 5 und 6 für europäische Häfen. Die Schleusen des Nordostseekanals gelten nicht als Häfen.

8. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können Sprechstunden und Bordversammlungen, abweichend von den Nummern 6 und 7, auch in anderen Liegehäfen des Schiffes durchgeführt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis hierfür besteht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

(4) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden auf den Seebetrieb keine Anwendung.

(5) Für den Seebetrieb nimmt der Seebetriebsrat die in den §§ 47 bis 59 dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, Befugnisse und Pflichten wahr.

(6) Die §§ 74 bis 113 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten,

   a) die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder aller oder mehrerer Schiffe des

Seebetriebs betreffen,

b) die nach § 115 Abs. 7 Nr. 2 von der Bordvertretung abgegeben worden sind oder

c) für die nicht die Zuständigkeit der Bordvertretung nach § 115 Abs. 7 Nr. 1 gegeben ist.

2. Der Seebetriebsrat ist regelmäßig und umfassend über den Schiffsbetrieb des Seeschifffahrtsunternehmens zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.

BGB (Auszug)

§ 107 Einwilligung des gesetzlichen Vertreters

§ 119 Anfechtbarkeit wegen Irrtums

§ 121 Anfechtungsfrist

§ 123 Anfechtbarkeit wegen Täuschung oder Drohung

§ 124 Anfechtungsfrist

§ 126 Schriftform

§ 134 Gesetzliches Verbot

§ 138 Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher

§ 142 Wirkung der Anfechtung

§ 188 Fristende

§ 193 Sonn- und Feiertag; Sonnabend

§ 194 Gegenstand der Verjährung

§ 195 Regelmäßige Verjährungsfrist

§ 199 Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und Verjährungshöchstfristen

§ 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

§ 249 Art und Umfang des Schadensersatzes

§ 271 Leistungszeit

§ 275Amtlicher Hinweis zu § 275:Diese Vorschrift dient auch der Umsetzung der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 zu bestimmten Aspekten des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter (ABl. EG Nr. L 171 S. 12). Ausschluss der Leistungspflicht

§ 276 Verantwortlichkeit des Schuldners

§ 280 Schadensersatz wegen Pflichtverletzung

§ 283 Schadensersatz statt der Leistung bei Ausschluss der Leistungspflicht

§ 305 Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in den Vertrag

§ 306 Rechtsfolgen bei Nichteinbeziehung und Unwirksamkeit

§ 307 Inhaltskontrolle

§ 308 Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit

§ 310 Anwendungsbereich

§ 313 Störung der Geschäftsgrundlage

§ 315 Bestimmung der Leistung durch eine Partei

§ 326Amtlicher Hinweis zu § 326:Diese Vorschrift dient auch

der Umsetzung der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 zu bestimmten Aspekten des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter (ABl. EG Nr. L 171 S. 12). Befreiung von der Gegenleistung und Rücktritt beim Ausschluss der Leistungspflicht

§ 366 Anrechnung der Leistung auf mehrere Forderungen

§ 394 Keine Aufrechnung gegen unpfändbare Forderung

§ 400 Ausschluss bei unpfändbaren Forderungen

§ 414 Vertrag zwischen Gläubiger und Übernehmer

§ 421 Gesamtschuldner

§ 426 Ausgleichungspflicht, Forderungsübergang

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

§ 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

§ 616 Vorübergehende Verhinderung

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

§ 670 Ersatz von Aufwendungen

§ 723 Kündigung durch Gesellschafter

§ 812 Herausgabeanspruch

§ 814 Kenntnis der Nichtschuld

§ 817 Verstoß gegen Gesetz oder gute Sitten

§ 818 Umfang des Bereicherungsanspruchs

§ 819 Verschärfte Haftung bei Kenntnis und bei Gesetzes- oder Sittenverstoß

§ 826 Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung

§ 1922 Gesamtrechtsnachfolge

§ 611a Arbeitsvertrag

§ 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

§ 126b Textform

§ 305b Vorrang der Individualabrede

§ 305c Überraschende und mehrdeutige Klauseln

§ 107 Einwilligung des gesetzlichen Vertreters

Der Minderjährige bedarf zu einer Willenserklärung, durch die er nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil erlangt, der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters.

§ 119 Anfechtbarkeit wegen Irrtums

(1) Wer bei der Abgabe einer Willenserklärung über deren Inhalt im Irrtum war oder eine Erklärung dieses Inhalts überhaupt nicht abgeben wollte, kann die Erklärung anfechten, wenn anzunehmen ist, dass er sie bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles nicht abgegeben haben würde.

(2) Als Irrtum über den Inhalt der Erklärung gilt auch der Irrtum über solche Eigenschaften der Person oder der Sache, die im Verkehr als wesentlich angesehen werden.

§ 121 Anfechtungsfrist

(1) Die Anfechtung muss in den Fällen der §§ 119, 120 ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) erfolgen, nachdem der Anfechtungsberechtigte von dem Anfechtungsgrund Kenntnis erlangt hat. Die einem Abwesenden gegenüber erfolgte Anfechtung gilt als rechtzeitig erfolgt, wenn die Anfechtungserklärung unverzüglich abgesendet worden ist.

(2) Die Anfechtung ist ausgeschlossen, wenn seit der Abgabe der Willenserklärung zehn Jahre verstrichen sind.

§ 123 Anfechtbarkeit wegen Täuschung oder Drohung

(1) Wer zur Abgabe einer Willenserklärung durch arglistige Täuschung oder widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist, kann die Erklärung anfechten.

(2) Hat ein Dritter die Täuschung verübt, so ist eine Erklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben war, nur dann anfechtbar, wenn dieser die Täuschung kannte oder kennen musste. Soweit ein anderer als derjenige, welchem gegenüber die Erklärung abzugeben war, aus der Erklärung unmittelbar ein Recht erworben hat, ist die Erklärung ihm gegenüber anfechtbar, wenn er die Täuschung kannte oder kennen musste.

§ 124 Anfechtungsfrist

(1) Die Anfechtung einer nach § 123 anfechtbaren Willenserklärung kann nur binnen Jahresfrist erfolgen.

(2) Die Frist beginnt im Falle der arglistigen Täuschung mit dem Zeitpunkt, in welchem der Anfechtungsberechtigte die Täuschung entdeckt, im Falle der Drohung mit dem Zeitpunkt, in welchem die Zwangslage aufhört. Auf den Lauf der Frist finden die für die Verjährung geltenden Vorschriften der §§ 206, 210 und 211 entsprechende Anwendung.

(3) Die Anfechtung ist ausgeschlossen, wenn seit der Abgabe der Willenserklärung zehn Jahre verstrichen sind.

§ 126 Schriftform

(1) Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

(2) Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

(3) Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.

(4) Die schriftliche Form wird durch die notarielle Beurkundung ersetzt.

§ 134 Gesetzliches Verbot

Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.

§ 138 Sittenwidriges Rechtsgeschäft; Wucher

(1) Ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, ist nichtig.

(2) Nichtig ist insbesondere ein Rechtsgeschäft, durch das jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen sich oder einem Dritten für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen.

§ 142 Wirkung der Anfechtung

(1) Wird ein anfechtbares Rechtsgeschäft angefochten, so ist es als von Anfang an nichtig anzusehen.

(2) Wer die Anfechtbarkeit kannte oder kennen musste, wird, wenn die Anfechtung erfolgt, so behandelt, wie wenn er die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts gekannt hätte oder hätte kennen müssen.

§ 188 Fristende

(1) Eine nach Tagen bestimmte Frist endigt mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist.

(2) Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraum – Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr – bestimmt ist, endigt im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, im Falle des § 187 Abs. 2 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.

(3) Fehlt bei einer nach Monaten bestimmten Frist in dem letzten Monat der für ihren Ablauf maßgebende Tag, so endigt die Frist mit dem Ablauf des letzten Tages dieses Monats.

§ 193 Sonn- und Feiertag; Sonnabend

Ist an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungsort staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste Werktag.

§ 194 Gegenstand der Verjährung

(1) Das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (Anspruch), unterliegt der Verjährung.

(2) Ansprüche aus einem familienrechtlichen Verhältnis unterliegen der Verjährung nicht, soweit sie auf die Herstellung des dem Verhältnis entsprechenden Zustands für die Zukunft oder auf die Einwilligung in eine genetische Untersuchung zur Klärung der leiblichen Abstammung gerichtet sind.

§ 195 Regelmäßige Verjährungsfrist

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.

§ 199 Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und Verjährungshöchstfristen

(1) Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt, soweit nicht ein anderer Verjährungsbeginn bestimmt ist, mit dem Schluss des Jahres, in dem

1. der Anspruch entstanden ist und
2. der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

(2) Schadensersatzansprüche, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit beruhen, verjähren ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen, den Schaden auslösenden Ereignis an.

(3) Sonstige Schadensersatzansprüche verjähren

1. ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von ihrer Entstehung an und
2. ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen, den Schaden auslösenden Ereignis an.

Maßgeblich ist die früher endende Frist.

(3a) Ansprüche, die auf einem Erbfall beruhen oder deren Geltendmachung die Kenntnis einer Verfügung von Todes wegen voraussetzt, verjähren ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Entstehung des Anspruchs an.

(4) Andere Ansprüche als die nach den Absätzen 2 bis 3a verjähren ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von ihrer Entstehung an.

(5) Geht der Anspruch auf ein Unterlassen, so tritt an die Stelle der Entstehung die Zuwiderhandlung.

§ 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

(1) Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.

(2) Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

§ 249 Art und Umfang des Schadensersatzes

(1) Wer zum Schadensersatz verpflichtet ist, hat den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre.

(2) Ist wegen Verletzung einer Person oder wegen Beschädigung einer Sache Schadensersatz zu leisten, so kann der Gläubiger statt der Herstellung den dazu erforderlichen Geldbetrag verlangen. Bei der Beschädigung einer Sache schließt der nach Satz 1 erforderliche Geldbetrag die Umsatzsteuer nur mit ein, wenn und soweit sie tatsächlich angefallen ist.

§ 271 Leistungszeit

(1) Ist eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken.

(2) Ist eine Zeit bestimmt, so ist im Zweifel anzunehmen, dass der Gläubiger die Leistung nicht vor dieser Zeit verlangen, der Schuldner aber sie vorher bewirken kann.

Auszug aus: BGB

§ 275Amtlicher Hinweis zu § 275:Diese Vorschrift dient auch der Umsetzung der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 zu bestimmten Aspekten des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter (ABl. EG Nr. L 171 S. 12).
Ausschluss der Leistungspflicht
Diese Fassung gilt ab dem 02.01.2002

§ 275 *) Ausschluss der Leistungspflicht

(1) Der Anspruch auf Leistung ist ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist.

(2) Der Schuldner kann die Leistung verweigern, soweit diese einen Aufwand erfordert, der unter Beachtung des Inhalts des Schuldverhältnisses und der Gebote von Treu und Glauben in einem groben Missverhältnis zu dem Leistungsinteresse des Gläubigers steht. Bei der Bestimmung der dem Schuldner zuzumutenden Anstrengungen ist auch zu berücksichtigen, ob der Schuldner das Leistungshindernis zu vertreten hat.

(3) Der Schuldner kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.

(4) Die Rechte des Gläubigers bestimmen sich nach den §§ 280, 283 bis 285, 311a und 326.

---

*) **Amtlicher Hinweis zu § 275:**

Diese Vorschrift dient auch der Umsetzung der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 zu bestimmten Aspekten des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter (ABl. EG Nr. L 171 S. 12).

§ 276 Verantwortlichkeit des Schuldners

(1) Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten, wenn eine strengere oder mildere Haftung weder bestimmt noch aus dem sonstigen Inhalt des Schuldverhältnisses, insbesondere aus der Übernahme einer Garantie oder eines Beschaffungsrisiko zu entnehmen ist. Die Vorschriften der §§ 827 und 828 finden entsprechende Anwendung.

(2) Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.

(3) Die Haftung wegen Vorsatzes kann dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden.

§ 280 Schadensersatz wegen Pflichtverletzung

(1) Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Schadensersatz wegen Verzögerung der Leistung kann der Gläubiger nur unter der zusätzlichen Voraussetzung des § 286 verlangen.

(3) Schadensersatz statt der Leistung kann der Gläubiger nur unter den zusätzlichen Voraussetzungen des § 281, des § 282 oder des § 283 verlangen.

§ 283 Schadensersatz statt der Leistung bei Ausschluss der Leistungspflicht

Braucht der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu leisten, kann der Gläubiger unter den Voraussetzungen des § 280 Abs. 1 Schadensersatz statt der Leistung verlangen. § 281 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Abs. 5 findet entsprechende Anwendung.

§ 305 Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in den Vertrag

(1) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt. Gleichgültig ist, ob die Bestimmungen einen äußerlich gesonderten Bestandteil des Vertrags bilden oder in die Vertragsurkunde selbst aufgenommen werden, welchen Umfang sie haben, in welcher Schriftart sie verfasst sind und welche Form der Vertrag hat. Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind.

(2) Allgemeine Geschäftsbedingungen werden nur dann Bestandteil eines Vertrags, wenn der Verwender bei Vertragsschluss

1. die andere Vertragspartei ausdrücklich oder, wenn ein ausdrücklicher Hinweis wegen der Art des Vertragsschlusses nur unter unverhältnismäßigen Schwierigkeiten möglich ist, durch deutlich sichtbaren Aushang am Ort des Vertragsschlusses auf sie hinweist und
2. der anderen Vertragspartei die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise, die auch eine für den Verwender erkennbare körperliche Behinderung der anderen Vertragspartei angemessen berücksichtigt, von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen,

und wenn die andere Vertragspartei mit ihrer Geltung einverstanden ist.

(3) Die Vertragsparteien können für eine bestimmte Art von Rechtsgeschäften die Geltung bestimmter Allgemeiner Geschäftsbedingungen unter Beachtung der in Absatz 2 bezeichneten Erfordernisse im Voraus vereinbaren.

§ 306 Rechtsfolgen bei Nichteinbeziehung und Unwirksamkeit

(1) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam.

(2) Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften.

(3) Der Vertrag ist unwirksam, wenn das Festhalten an ihm auch unter Berücksichtigung der nach Absatz 2 vorgesehenen Änderung eine unzumutbare Härte für eine Vertragspartei darstellen würde.

§ 307 Inhaltskontrolle

(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

(2) Eine unangemessene Benachteiligung ist im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung

1. mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist oder
2. wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist.

(3) Die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308 und 309 gelten nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Andere Bestimmungen können nach Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 unwirksam sein.

§ 308 Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist insbesondere unwirksam

1. (Annahme- und Leistungsfrist)

   eine Bestimmung, durch die sich der Verwender unangemessen lange oder nicht hinreichend bestimmte Fristen für die Annahme oder Ablehnung eines Angebots oder die Erbringung einer Leistung vorbehält; ausgenommen hiervon ist der Vorbehalt, erst nach Ablauf der Widerrufsfrist nach § 355 Absatz 1 und 2 zu leisten;

1a. (Zahlungsfrist)

   eine Bestimmung, durch die sich der Verwender eine unangemessen lange Zeit für die Erfüllung einer Entgeltforderung des Vertragspartners vorbehält; ist der Verwender kein Verbraucher, ist im Zweifel anzunehmen, dass eine Zeit von mehr als 30 Tagen nach Empfang der Gegenleistung oder, wenn dem Schuldner nach Empfang der Gegenleistung eine Rechnung oder gleichwertige Zahlungsaufstellung zugeht, von mehr als 30 Tagen nach Zugang dieser Rechnung oder Zahlungsaufstellung unangemessen lang ist;

1b. (Überprüfungs- und Abnahmefrist)

   eine Bestimmung, durch die sich der Verwender vorbehält, eine Entgeltforderung des Vertragspartners erst nach unangemessen langer Zeit für die Überprüfung oder Abnahme der Gegenleistung zu erfüllen; ist der Verwender kein Verbraucher, ist im Zweifel anzunehmen, dass eine Zeit von mehr als 15 Tagen nach Empfang der Gegenleistung unangemessen lang ist;

2. (Nachfrist)

   eine Bestimmung, durch die sich der Verwender für die von ihm zu bewirkende Leistung abweichend von Rechtsvorschriften eine unangemessen lange oder nicht hinreichend bestimmte Nachfrist

vorbehält;

3. (Rücktrittsvorbehalt)

die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, sich ohne sachlich gerechtfertigten und im Vertrag angegebenen Grund von seiner Leistungspflicht zu lösen; dies gilt nicht für Dauerschuldverhältnisse;

4. (Änderungsvorbehalt)

die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist;

5. (Fingierte Erklärungen)

eine Bestimmung, wonach eine Erklärung des Vertragspartners des Verwenders bei Vornahme oder Unterlassung einer bestimmten Handlung als von ihm abgegeben oder nicht abgegeben gilt, es sei denn, dass

a) dem Vertragspartner eine angemessene Frist zur Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung eingeräumt ist und

b) der Verwender sich verpflichtet, den Vertragspartner bei Beginn der Frist auf die vorgesehene Bedeutung seines Verhaltens besonders hinzuweisen;

6. (Fiktion des Zugangs)

eine Bestimmung, die vorsieht, dass eine Erklärung des Verwenders von besonderer Bedeutung dem anderen Vertragsteil als zugegangen gilt;

7. (Abwicklung von Verträgen)

eine Bestimmung, nach der der Verwender für den Fall, dass eine Vertragspartei vom Vertrag zurücktritt oder den Vertrag kündigt,

a) eine unangemessen hohe Vergütung für die Nutzung oder

den Gebrauch einer Sache oder eines Rechts oder für erbrachte Leistungen oder

b) einen unangemessen hohen Ersatz von Aufwendungen verlangen kann;

8. (Nichtverfügbarkeit der Leistung)

die nach Nummer 3 zulässige Vereinbarung eines Vorbehalts des Verwenders, sich von der Verpflichtung zur Erfüllung des Vertrags bei Nichtverfügbarkeit der Leistung zu lösen, wenn sich der Verwender nicht verpflichtet,

a) den Vertragspartner unverzüglich über die Nichtverfügbarkeit zu informieren und

b) Gegenleistungen des Vertragspartners unverzüglich zu erstatten.

§ 310 Anwendungsbereich

(1) § 305 Absatz 2 und 3, § 308 Nummer 1, 2 bis 8 und § 309 finden keine Anwendung auf Allgemeine Geschäftsbedingungen, die gegenüber einem Unternehmer, einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einem öffentlich-rechtlichen Sondervermögen verwendet werden. § 307 Abs. 1 und 2 findet in den Fällen des Satzes 1 auch insoweit Anwendung, als dies zur Unwirksamkeit von in § 308 Nummer 1, 2 bis 8 und § 309 genannten Vertragsbestimmungen führt; auf die im Handelsverkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche ist angemessen Rücksicht zu nehmen. In den Fällen des Satzes 1 finden § 307 Absatz 1 und 2 sowie § 308 Nummer 1a und 1b auf Verträge, in die die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil B (VOB/B) in der jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung ohne inhaltliche Abweichungen insgesamt einbezogen ist, in Bezug auf eine Inhaltskontrolle einzelner Bestimmungen keine Anwendung.

(2) Die §§ 308 und 309 finden keine Anwendung auf Verträge der Elektrizitäts-, Gas-, Fernwärme- und Wasserversorgungsunternehmen über die Versorgung von Sonderabnehmern mit elektrischer Energie, Gas, Fernwärme und Wasser aus dem Versorgungsnetz, soweit die Versorgungsbedingungen nicht zum Nachteil der Abnehmer von Verordnungen über Allgemeine Bedingungen für die Versorgung von Tarifkunden mit elektrischer Energie, Gas, Fernwärme und Wasser abweichen. Satz 1 gilt entsprechend für Verträge über die Entsorgung von Abwasser.

(3) Bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher (Verbraucherverträge) finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit folgenden Maßgaben Anwendung:

1. Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten als vom Unternehmer gestellt, es sei denn, dass sie durch den Verbraucher in den Vertrag eingeführt wurden;

2. § 305c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 dieses Gesetzes sowie Artikel 46b des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche finden auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte;

3. bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und 2 sind auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen.

(4) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Erb-, Familien- und Gesellschaftsrechts sowie auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen; § 305 Abs. 2 und 3 ist nicht anzuwenden. Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen stehen Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 gleich.

§ 313 Störung der Geschäftsgrundlage

(1) Haben sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert und hätten die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten, so kann Anpassung des Vertrags verlangt werden, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann.

(2) Einer Veränderung der Umstände steht es gleich, wenn wesentliche Vorstellungen, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, sich als falsch herausstellen.

(3) Ist eine Anpassung des Vertrags nicht möglich oder einem Teil nicht zumutbar, so kann der benachteiligte Teil vom Vertrag zurücktreten. An die Stelle des Rücktrittsrechts tritt für Dauerschuldverhältnisse das Recht zur Kündigung.

§ 315 Bestimmung der Leistung durch eine Partei

(1) Soll die Leistung durch einen der Vertragschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.

(2) Die Bestimmung erfolgt durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil.

(3) Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht. Entspricht sie nicht der Billigkeit, so wird die Bestimmung durch Urteil getroffen; das Gleiche gilt, wenn die Bestimmung verzögert wird.

Auszug aus: BGB

§ 326Amtlicher Hinweis zu § 326:Diese Vorschrift dient auch der Umsetzung der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 zu bestimmten Aspekten des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter (ABl. EG Nr. L 171 S. 12).
Befreiung von der Gegenleistung und Rücktritt beim Ausschluss der Leistungspflicht
Diese Fassung gilt ab dem 02.01.2002

§ 326 *) Befreiung von der Gegenleistung und Rücktritt beim Ausschluss der Leistungspflicht

(1) Braucht der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu leisten, entfällt der Anspruch auf die Gegenleistung; bei einer Teilleistung findet § 441 Abs. 3 entsprechende Anwendung. Satz 1 gilt nicht, wenn der Schuldner im Falle der nicht vertragsgemäßen Leistung die Nacherfüllung nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu erbringen braucht.

(2) Ist der Gläubiger für den Umstand, auf Grund dessen der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu leisten braucht, allein oder weit überwiegend verantwortlich oder tritt dieser vom Schuldner nicht zu vertretende Umstand zu einer Zeit ein, zu welcher der Gläubiger im Verzug der Annahme ist, so behält der Schuldner den Anspruch auf die Gegenleistung. Er muss sich jedoch dasjenige anrechnen lassen, was er infolge der Befreiung von der Leistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

(3) Verlangt der Gläubiger nach § 285 Herausgabe des für den geschuldeten Gegenstand erlangten Ersatzes oder Abtretung des Ersatzanspruchs, so bleibt er zur Gegenleistung verpflichtet. Diese mindert sich jedoch nach Maßgabe des § 441 Abs. 3 insoweit, als der Wert des Ersatzes oder des Ersatzanspruchs hinter dem Wert der geschuldeten Leistung zurückbleibt.

(4) Soweit die nach dieser Vorschrift nicht geschuldete Gegenleistung bewirkt ist, kann das Geleistete nach den §§ 346 bis 348 zurückgefordert werden.

(5) Braucht der Schuldner nach § 275 Abs. 1 bis 3 nicht zu leisten, kann der Gläubiger zurücktreten; auf den Rücktritt findet § 323 mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass die Fristsetzung entbehrlich ist.

*) **Amtlicher Hinweis zu § 326:**

Diese Vorschrift dient auch der Umsetzung der Richtlinie 1999/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Mai 1999 zu bestimmten Aspekten des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter (ABl. EG Nr. L 171 S. 12).

§ 366 Anrechnung der Leistung auf mehrere Forderungen

(1) Ist der Schuldner dem Gläubiger aus mehreren Schuldverhältnissen zu gleichartigen Leistungen verpflichtet und reicht das von ihm Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden aus, so wird diejenige Schuld getilgt, welche er bei der Leistung bestimmt.

(2) Trifft der Schuldner keine Bestimmung, so wird zunächst die fällige Schuld, unter mehreren fälligen Schulden diejenige, welche dem Gläubiger geringere Sicherheit bietet, unter mehreren gleich sicheren die dem Schuldner lästigere, unter mehreren gleich lästigen die ältere Schuld und bei gleichem Alter jede Schuld verhältnismäßig getilgt.

§ 394 Keine Aufrechnung gegen unpfändbare Forderung

Soweit eine Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist, findet die Aufrechnung gegen die Forderung nicht statt. Gegen die aus Kranken-, Hilfs- oder Sterbekassen, insbesondere aus Knappschaftskassen und Kassen der Knappschaftsvereine, zu beziehenden Hebungen können jedoch geschuldete Beiträge aufgerechnet werden.

§ 400 Ausschluss bei unpfändbaren Forderungen

Eine Forderung kann nicht abgetreten werden, soweit sie der Pfändung nicht unterworfen ist.

§ 414 Vertrag zwischen Gläubiger und Übernehmer

Eine Schuld kann von einem Dritten durch Vertrag mit dem Gläubiger in der Weise übernommen werden, dass der Dritte an die Stelle des bisherigen Schuldners tritt.

§ 421 Gesamtschuldner

Schulden mehrere eine Leistung in der Weise, dass jeder die ganze Leistung zu bewirken verpflichtet, der Gläubiger aber die Leistung nur einmal zu fordern berechtigt ist (Gesamtschuldner), so kann der Gläubiger die Leistung nach seinem Belieben von jedem der Schuldner ganz oder zu einem Teil fordern. Bis zur Bewirkung der ganzen Leistung bleiben sämtliche Schuldner verpflichtet.

§ 426 Ausgleichungspflicht, Forderungsübergang

(1) Die Gesamtschuldner sind im Verhältnis zueinander zu gleichen Anteilen verpflichtet, soweit nicht ein anderes bestimmt ist. Kann von einem Gesamtschuldner der auf ihn entfallende Beitrag nicht erlangt werden, so ist der Ausfall von den übrigen zur Ausgleichung verpflichteten Schuldnern zu tragen.

(2) Soweit ein Gesamtschuldner den Gläubiger befriedigt und von den übrigen Schuldnern Ausgleichung verlangen kann, geht die Forderung des Gläubigers gegen die übrigen Schuldner auf ihn über. Der Übergang kann nicht zum Nachteil des Gläubigers geltend gemacht werden.

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

§ 615 Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.

§ 616 Vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen

Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 670 Ersatz von Aufwendungen

Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatz verpflichtet.

§ 723 Kündigung durch Gesellschafter

(1) Ist die Gesellschaft nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen, so kann jeder Gesellschafter sie jederzeit kündigen. Ist eine Zeitdauer bestimmt, so ist die Kündigung vor dem Ablauf der Zeit zulässig, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor,

1. wenn ein anderer Gesellschafter eine ihm nach dem Gesellschaftsvertrag obliegende wesentliche Verpflichtung vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit verletzt hat oder wenn die Erfüllung einer solchen Verpflichtung unmöglich wird,
2. wenn der Gesellschafter das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Der volljährig Gewordene kann die Kündigung nach Nummer 2 nur binnen drei Monaten von dem Zeitpunkt an erklären, in welchem er von seiner Gesellschafterstellung Kenntnis hatte oder haben musste. Das Kündigungsrecht besteht nicht, wenn der Gesellschafter bezüglich des Gegenstands der Gesellschaft zum selbständigen Betrieb eines Erwerbsgeschäfts gemäß § 112 ermächtigt war oder der Zweck der Gesellschaft allein der Befriedigung seiner persönlichen Bedürfnisse diente. Unter den gleichen Voraussetzungen ist, wenn eine Kündigungsfrist bestimmt ist, die Kündigung ohne Einhaltung der Frist zulässig.

(2) Die Kündigung darf nicht zur Unzeit geschehen, es sei denn, dass ein wichtiger Grund für die unzeitige Kündigung vorliegt. Kündigt ein Gesellschafter ohne solchen Grund zur Unzeit, so hat er den übrigen Gesellschaftern den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

(3) Eine Vereinbarung, durch welche das Kündigungsrecht ausgeschlossen oder diesen Vorschriften zuwider beschränkt wird, ist nichtig.

§ 812 Herausgabeanspruch

(1) Wer durch die Leistung eines anderen oder in sonstiger Weise auf dessen Kosten etwas ohne rechtlichen Grund erlangt, ist ihm zur Herausgabe verpflichtet. Diese Verpflichtung besteht auch dann, wenn der rechtliche Grund später wegfällt oder der mit einer Leistung nach dem Inhalt des Rechtsgeschäfts bezweckte Erfolg nicht eintritt.

(2) Als Leistung gilt auch die durch Vertrag erfolgte Anerkennung des Bestehens oder des Nichtbestehens eines Schuldverhältnisses.

§ 814 Kenntnis der Nichtschuld

Das zum Zwecke der Erfüllung einer Verbindlichkeit Geleistete kann nicht zurückgefordert werden, wenn der Leistende gewusst hat, dass er zur Leistung nicht verpflichtet war, oder wenn die Leistung einer sittlichen Pflicht oder einer auf den Anstand zu nehmenden Rücksicht entsprach.

§ 817 Verstoß gegen Gesetz oder gute Sitten

War der Zweck einer Leistung in der Art bestimmt, dass der Empfänger durch die Annahme gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen hat, so ist der Empfänger zur Herausgabe verpflichtet. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn dem Leistenden gleichfalls ein solcher Verstoß zur Last fällt, es sei denn, dass die Leistung in der Eingehung einer Verbindlichkeit bestand; das zur Erfüllung einer solchen Verbindlichkeit Geleistete kann nicht zurückgefordert werden.

§ 818 Umfang des Bereicherungsanspruchs

(1) Die Verpflichtung zur Herausgabe erstreckt sich auf die gezogenen Nutzungen sowie auf dasjenige, was der Empfänger auf Grund eines erlangten Rechts oder als Ersatz für die Zerstörung, Beschädigung oder Entziehung des erlangten Gegenstands erwirbt.

(2) Ist die Herausgabe wegen der Beschaffenheit des Erlangten nicht möglich oder ist der Empfänger aus einem anderen Grunde zur Herausgabe außerstande, so hat er den Wert zu ersetzen.

(3) Die Verpflichtung zur Herausgabe oder zum Ersatze des Wertes ist ausgeschlossen, soweit der Empfänger nicht mehr bereichert ist.

(4) Von dem Eintritt der Rechtshängigkeit an haftet der Empfänger nach den allgemeinen Vorschriften.

§ 819 Verschärfte Haftung bei Kenntnis und bei Gesetzes- oder Sittenverstoß

(1) Kennt der Empfänger den Mangel des rechtlichen Grundes bei dem Empfang oder erfährt er ihn später, so ist er von dem Empfang oder der Erlangung der Kenntnis an zur Herausgabe verpflichtet, wie wenn der Anspruch auf Herausgabe zu dieser Zeit rechtshängig geworden wäre.

(2) Verstößt der Empfänger durch die Annahme der Leistung gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten, so ist er von dem Empfang der Leistung an in der gleichen Weise verpflichtet.

§ 826 Sittenwidrige vorsätzliche Schädigung

Wer in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise einem anderen vorsätzlich Schaden zufügt, ist dem anderen zum Ersatz des Schadens verpflichtet.

§ 1922 Gesamtrechtsnachfolge

(1) Mit dem Tode einer Person (Erbfall) geht deren Vermögen (Erbschaft) als Ganzes auf eine oder mehrere andere Personen (Erben) über.

(2) Auf den Anteil eines Miterben (Erbteil) finden die sich auf die Erbschaft beziehenden Vorschriften Anwendung.

§ 611a Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

§ 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

§ 126b Textform

Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das

1. es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und
2. geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.

§ 305b Vorrang der Individualabrede

Individuelle Vertragsabreden haben Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

§ 305c Überraschende und mehrdeutige Klauseln

(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nicht Vertragsbestandteil.

(2) Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen gehen zu Lasten des Verwenders.

BremBZG (Auszug)

§ 10 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

§ 10 Anerkennung von Bildungsveranstaltungen

(1) Bildungszeit im Sinne dieses Gesetzes kann nur für Bildungsveranstaltungen beansprucht werden, die von der zuständigen Behörde anerkannt sind.

(2) Veranstaltungen von Einrichtungen, die nach § 4 des Gesetzes über die Weiterbildung im Lande Bremen anerkannt sind, gelten als anerkannt, wenn sie den Anforderungen von § 8 Absatz 1 entsprechen. Das gleiche gilt für Veranstaltungen von anerkannten Trägern der Jugendbildung und der Familienbildung, die nach dem Bremischen Kinder-, Jugend- und Familienförderungsgesetz durchgeführt werden.

(3) Veranstaltungen von Einrichtungen, die nicht nach dem Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen oder dem Bremischen Kinder-, Jugend- und Familienförderungsgesetz anerkannt sind, werden anerkannt, wenn

1. sie ausschließlich der Weiterbildung im Sinne von § 1 dienen,
2. sie jedermann offenstehen und die Teilnahme an ihnen freigestellt ist,
3. die Einrichtungen bzw. ihre Träger Leistungen nachweisen, die nach Inhalt, Ort, Qualität und Umfang eine Anerkennung rechtfertigen und
4. sie den Anforderungen von § 8 Abs. 1 entsprechen.

(4) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die zur Ausführung der Absätze 1 bis 3 erforderlichen Vorschriften, insbesondere Vorschriften über die Zuständigkeit und über das Anerkennungsverfahren, zu erlassen. Dabei kann der Senat auch bestimmen, daß andere als die in Absatz 2 genannten Veranstaltungen als anerkannt gelten, z. B. Veranstaltungen einer anderen Landesregierung, der Bundesregierung oder der Bundesagentur für Arbeit.

Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen (Auszug)

Artikel 82

Artikel 82

Niemand darf bei der Übernahme oder Ausübung eines Mandats behindert oder benachteiligt werden. Kündigung oder Entlassung aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis und Benachteiligungen am Arbeitsplatz aus diesen Gründen sind unzulässig.

Die Mitglieder der Bürgerschaft haben Anspruch auf ein angemessenes Entgelt. Die Höhe des Entgelts wird jährlich nach Maßgabe der Veränderung der Einkommens- und Kostenentwicklung in der Freien Hansestadt Bremen angepasst.

Das Nähere regelt ein Gesetz.

Bundesurlaubsgesetz (Auszug)

§ 1 Urlaubsanspruch

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Dauer des Urlaubs

§ 4 Wartezeit

§ 5 Teilurlaub

§ 6 Ausschluß von Doppelansprüchen

§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

§ 8 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs

§ 10 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

§ 11 Urlaubsentgelt

§ 12 Urlaub im Bereich der Heimarbeit

§ 13 Unabdingbarkeit

§ 15 Änderung und Aufhebung von Gesetzen

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2 Geltungsbereich

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 4 Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5 Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

§ 6 Ausschluß von Doppelansprüchen

(1) Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 8 Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 10 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

§ 11 Urlaubsentgelt

(1) Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

(2) Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen.

§ 12 Urlaub im Bereich der Heimarbeit

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen nach § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellten, für die die Urlaubsregelung nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist, gelten die vorstehenden Bestimmungen mit Ausnahme der §§ 4 bis 6, 7 Abs. 3 und 4 und § 11 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes) und nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte erhalten von ihrem Auftraggeber, oder falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, von diesem bei einem Anspruch auf 24 Werktage ein Urlaubsentgelt von 9,1 vom Hundert des in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. April des folgenden Jahres oder bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verdienten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

2. War der Anspruchsberechtigte im Berechnungszeitraum nicht ständig beschäftigt, so brauchen unbeschadet des Anspruches auf Urlaubsentgelt nach Nummer 1 nur so viele Urlaubstage gegeben zu werden, wie durchschnittliche Tagesverdienste, die er in der Regel erzielt hat, in dem Urlaubsentgelt nach Nummer 1 enthalten sind.

3. Das Urlaubsentgelt für die in Nummer 1 bezeichneten Personen soll erst bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt werden.

4. Hausgewerbetreibende (§ 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes) und nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c des Heimarbeitsgesetzes Gleichgestellte erhalten von ihrem Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, von diesem als eigenes Urlaubsentgelt und zur Sicherung der Urlaubsansprüche der von ihnen Beschäftigten einen Betrag von

9,1 vom Hundert des an sie ausgezahlten Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

5. Zwischenmeister, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Buchstabe d des Heimarbeitsgesetzes gleichgestellt sind, haben gegen ihren Auftraggeber Anspruch auf die von ihnen nach den Nummern 1 und 4 nachweislich zu zahlenden Beträge.

6. Die Beträge nach den Nummern 1, 4 und 5 sind gesondert im Entgeltbeleg auszuweisen.

7. Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß Heimarbeiter (§ 1 Abs. 1 Buchstabe a des Heimarbeitsgesetzes), die nur für einen Auftraggeber tätig sind und tariflich allgemein wie Betriebsarbeiter behandelt werden, Urlaub nach den allgemeinen Urlaubsbestimmungen erhalten.

8. Auf die in den Nummern 1, 4 und 5 vorgesehenen Beträge finden die §§ 23 bis 25, 27 und 28 und auf die in den Nummern 1 und 4 vorgesehenen Beträge außerdem § 21 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes entsprechende Anwendung. Für die Urlaubsansprüche der fremden Hilfskräfte der in Nummer 4 genannten Personen gilt § 26 des Heimarbeitsgesetzes entsprechend.

§ 13 Unabdingbarkeit

(1) Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. Die abweichenden Bestimmungen haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Im übrigen kann, abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2, von den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Für das Baugewerbe oder sonstige Wirtschaftszweige, in denen als Folge häufigen Ortswechsels der von den Betrieben zu leistenden Arbeit Arbeitsverhältnisse von kürzerer Dauer als einem Jahr in erheblichem Umfange üblich sind, kann durch Tarifvertrag von den vorstehenden Vorschriften über die in Absatz 1 Satz 1 vorgesehene Grenze hinaus abgewichen werden, soweit dies zur Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs für alle Arbeitnehmer erforderlich ist. Absatz 1 Satz 2 findet entsprechende Anwendung.

(3) Für den Bereich der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft sowie einer gemäß § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 3 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386) ausgegliederten Gesellschaft und für den Bereich der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost kann von der Vorschrift über das Kalenderjahr als Urlaubsjahr (§ 1) in Tarifverträgen abgewichen werden.

§ 15 Änderung und Aufhebung von Gesetzen

(1) Unberührt bleiben die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 30. März 1957 (Bundesgesetzbl. I S. 293), geändert durch Gesetz vom 22. März 1962 (Bundesgesetzbl. I S. 169), des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960 (Bundesgesetzbl. I S. 665), geändert durch Gesetz vom 20. Juli 1962 (Bundesgesetzbl. I S. 449), und des Seearbeitsgesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868), jedoch wird

a) in § 19 Abs. 6 Satz 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes der Punkt hinter dem letzten Wort durch ein Komma ersetzt und folgender Satzteil angefügt: „und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt.“;

b) § 53 Abs. 2 des Seemannsgesetzes durch folgende Bestimmungen ersetzt: „Das Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 (Bundesgesetzbl. I S. 2) findet auf den Urlaubsanspruch des Besatzungsmitglieds nur insoweit Anwendung, als es Vorschriften über die Mindestdauer des Urlaubs enthält.“

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes treten die landesrechtlichen Vorschriften über den Erholungsurlaub außer Kraft. In Kraft bleiben jedoch die landesrechtlichen Bestimmungen über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für solche Arbeitnehmer, die geistig oder körperlich in ihrer Erwerbsfähigkeit behindert sind.

Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit (Auszug)

§ 2 Umfang der Freistellung

§ 2 Umfang der Freistellung

(1) Die Freistellung beträgt bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei Personen, die sich in einer beruflichen Ausbildung oder in der Ausbildung für eine Beamtenlaufbahn befinden, beträgt die Freistellung bis zu fünf Kalendertage. Durch die Freistellung dürfen die Ausbildungsziele nicht gefährdet werden. Für die Dauer der Freistellung besteht kein Anspruch auf Entlohnung. Der Anspruch auf Freistellung ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

(2) Die Freistellung kann höchstens für drei Veranstaltungen im Kalenderjahr beantragt werden.

FwG (Auszug)

§ 15 Freistellung, Entgeltfortzahlung

§ 15 Freistellung, Entgeltfortzahlung

(1) Nehmen ehrenamtlich tätige Angehörige der Gemeindefeuerwehr während der Arbeits- oder Dienstzeit an Einsätzen oder an der Aus- und Fortbildung teil, sind sie für die Dauer der Teilnahme von der Arbeits- oder Dienstleistung freigestellt. Dies gilt auch für eine angemessene Ruhezeit nach Einsätzen. Die Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen ist dem Arbeitgeber oder Dienstherrn rechtzeitig mitzuteilen. Eine Kündigung oder Entlassung aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, eine Versetzung an einen anderen Beschäftigungsort und jede sonstige berufliche Benachteiligung aus diesem Grund sind unzulässig.

(2) Die Gemeinde hat dem privaten Arbeitgeber auf Antrag seine auf Grund gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtung erbrachten Entgeltfortzahlungsleistungen zu erstatten, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch den Feuerwehrdienst verursacht wurde. Ein bestehender Erstattungsanspruch des privaten Arbeitgebers geht auf die Gemeinde über.

Verfassung des Landes Baden-Württemberg (Auszug)

Artikel 29

Artikel 29

(1) Wer sich um einen Sitz im Landtag bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub.

(2) Niemand darf gehindert werden, das Amt eines Abgeordneten zu übernehmen und auszuüben. Eine Kündigung oder Entlassung aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis aus diesem Grunde ist unzulässig.

Deutsches Richtergesetz (Auszug)

§ 45 Unabhängigkeit und besondere Pflichten des ehrenamtlichen Richters

§ 46 Geltung des Bundesbeamtenrechts

§ 45 Unabhängigkeit und besondere Pflichten des ehrenamtlichen Richters

(1) Der ehrenamtliche Richter ist in gleichem Maße wie ein Berufsrichter unabhängig. Er hat das Beratungsgeheimnis zu wahren (§ 43).

(1a) Niemand darf in der Übernahme oder Ausübung des Amtes als ehrenamtlicher Richter beschränkt oder wegen der Übernahme oder Ausübung des Amtes benachteiligt werden. Ehrenamtliche Richter sind für die Zeit ihrer Amtstätigkeit von ihrem Arbeitgeber von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Übernahme oder der Ausübung des Amtes ist unzulässig. Weitergehende landesrechtliche Regelungen bleiben unberührt.

(2) Der ehrenamtliche Richter ist vor seiner ersten Dienstleistung in öffentlicher Sitzung des Gerichts durch den Vorsitzenden zu vereidigen. Die Vereidigung gilt für die Dauer des Amtes, bei erneuter Bestellung auch für die sich unmittelbar anschließende Amtszeit. Der Schwörende soll bei der Eidesleistung die rechte Hand erheben.

(3) Der ehrenamtliche Richter leistet den Eid, indem er die Worte spricht:

> „Ich schwöre, die Pflichten eines ehrenamtlichen Richters getreu dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und getreu dem Gesetz zu erfüllen, nach bestem Wissen und Gewissen ohne Ansehen der Person zu urteilen und nur der Wahrheit und Gerechtigkeit zu dienen, so wahr mir Gott helfe."

Der Eid kann ohne die Worte „so wahr mir Gott helfe" geleistet werden. Hierüber ist der Schwörende vor der Eidesleistung durch den Vorsitzenden zu belehren.

(4) Gibt ein ehrenamtlicher Richter an, daß er aus Glaubens- oder Gewissensgründen keinen Eid leisten wolle, so spricht er die Worte:

> „Ich gelobe, die Pflichten eines ehrenamtlichen Richters getreu dem

> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und getreu dem Gesetz zu erfüllen, nach bestem Wissen und Gewissen ohne Ansehen der Person zu urteilen und nur der Wahrheit und Gerechtigkeit zu dienen.“

Das Gelöbnis steht dem Eid gleich.

(5) Gibt ein ehrenamtlicher Richter an, daß er als Mitglied einer Religions- oder Bekenntnisgemeinschaft eine Beteuerungsformel dieser Gemeinschaft verwenden wolle, so kann er diese dem Eid oder dem Gelöbnis anfügen.

(6) Die ehrenamtlichen Richter in der Finanzgerichtsbarkeit leisten den Eid dahin,

> die Pflichten eines ehrenamtlichen Richters getreu dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und getreu dem Gesetz zu erfüllen, das Steuergeheimnis zu wahren, nach bestem Wissen und Gewissen ohne Ansehen der Person zu urteilen und nur der Wahrheit und Gerechtigkeit zu dienen.

Dies gilt für das Gelöbnis entsprechend.

(7) Für ehrenamtliche Richter bei den Gerichten der Länder können der Eid und das Gelöbnis eine zusätzliche Verpflichtung auf die Landesverfassung enthalten.

(8) Über die Verpflichtung des ehrenamtlichen Richters auf sein Amt wird ein Protokoll aufgenommen.

(9) Im übrigen bestimmen sich die Rechte und Pflichten der ehrenamtlichen Richter nach den für die einzelnen Gerichtszweige geltenden Vorschriften.

§ 46 Geltung des Bundesbeamtenrechts

Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten für die Rechtsverhältnisse der Richter im Bundesdienst bis zu einer besonderen Regelung die Vorschriften für Bundesbeamte entsprechend.

Entgeltfortzahlungsgesetz (Auszug)

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

§ 7 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

§ 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt die Zahlung des Arbeitsentgelts an gesetzlichen Feiertagen und die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall an Arbeitnehmer sowie die wirtschaftliche Sicherung im Bereich der Heimarbeit für gesetzliche Feiertage und im Krankheitsfall.

(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

§ 2 Entgeltzahlung an Feiertagen

(1) Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

(2) Die Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig infolge von Kurzarbeit ausfällt und für die an anderen Tagen als an gesetzlichen Feiertagen Kurzarbeitergeld geleistet wird, gilt als infolge eines gesetzlichen Feiertages nach Absatz 1 ausgefallen.

(3) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch einen Arzt abgebrochen wird, die schwangere Frau den Abbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, daß sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle hat beraten lassen.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

(1) Für den in § 3 Abs. 1 oder in § 3a Absatz 1 bezeichneten Zeitraum ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen.

(1a) Zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gehören nicht das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt und Leistungen für Aufwendungen des Arbeitnehmers, soweit der Anspruch auf sie im Falle der Arbeitsfähigkeit davon abhängig ist, daß dem Arbeitnehmer entsprechende Aufwendungen tatsächlich entstanden sind, und dem Arbeitnehmer solche Aufwendungen während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

(2) Ist der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die gleichzeitig infolge eines gesetzlichen Feiertages ausgefallen ist, zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 3 oder nach § 3a Absatz 1 verpflichtet, bemißt sich die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts für diesen Feiertag nach § 2.

(3) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 anzusehen. Dies gilt nicht im Falle des § 2 Abs. 2.

(4) Durch Tarifvertrag kann eine von den Absätzen 1, 1a und 3 abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle vereinbart werden.

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muß die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2) Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Die gesetzlichen Krankenkassen können festlegen, daß der Arbeitnehmer Anzeige- und Mitteilungspflichten nach den Sätzen 3 und 4 auch gegenüber einem ausländischen Sozialversicherungsträger erfüllen kann. Absatz 1 Satz 5 gilt nicht. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 7 Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu verweigern,

1. solange der Arbeitnehmer die von ihm nach § 5 Abs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach § 5 Abs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
2. wenn der Arbeitnehmer den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber (§ 6) verhindert.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 9 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

(1) Die Vorschriften der §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 gelten entsprechend für die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Ist der Arbeitnehmer nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, gelten die §§ 3 bis 4a und 6 bis 8 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 unverzüglich mitzuteilen und ihm

a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach Absatz 1 Satz 1 oder

b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des Absatzes 1 Satz 2

unverzüglich vorzulegen.

§ 11 Feiertagsbezahlung der in Heimarbeit Beschäftigten

(1) Die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes) haben gegen den Auftraggeber oder Zwischenmeister Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Den gleichen Anspruch haben die in § 1 Abs. 2 Buchstabe a bis d des Heimarbeitsgesetzes bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Feiertagsbezahlung gleichgestellt werden; die Vorschriften des § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 des Heimarbeitsgesetzes finden Anwendung. Eine Gleichstellung, die sich auf die Entgeltregelung erstreckt, gilt auch für die Feiertagsbezahlung, wenn diese nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist.

(2) Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag im Sinne des § 2 Abs. 1 0,72 vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgelts ohne Unkostenzuschläge. Bei der Berechnung des Feiertagsgeldes ist für die Feiertage, die in den Zeitraum von 1. Mai bis 31. Oktober fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. November bis 30. April und für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Feiertagsgeld ist unabhängig davon, ob im laufenden Halbjahreszeitraum noch eine Beschäftigung in Heimarbeit für den Auftraggeber stattfindet.

(3) Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu zahlen. Ist die Beschäftigung vor dem Feiertag unterbrochen worden, so ist das Feiertagsgeld spätestens drei Tage vor dem Feiertag auszuzahlen. Besteht bei der Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit zwischen den Beteiligten Einvernehmen, das Heimarbeitsverhältnis nicht wieder fortzusetzen, so ist dem Berechtigten bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für die noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen. Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Auszahlung in die Entgeltbelege (§ 9 des Heimarbeitsgesetzes) einzutragen.

(4) Übersteigt das Feiertagsgeld, das der nach Absatz 1 anspruchsberechtigte Hausgewerbetreibende oder im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende

(Anspruchsberechtigte) für einen Feiertag auf Grund des § 2 seinen fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) gezahlt hat, den Betrag, den er auf Grund der Absätze 2 und 3 für diesen Feiertag erhalten hat, so haben ihm auf Verlangen seine Auftraggeber oder Zwischenmeister den Mehrbetrag anteilig zu erstatten. Ist der Anspruchsberechtigte gleichzeitig Zwischenmeister, so bleibt hierbei das für die Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden empfangene und weiter gezahlte Feiertagsgeld außer Ansatz. Nimmt ein Anspruchsberechtigter eine Erstattung nach Satz 1 in Anspruch, so können ihm bei Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit die erstatteten Beträge auf das Feiertagsgeld angerechnet werden, das ihm auf Grund des Absatzes 2 und des Absatzes 3 Satz 3 für die dann noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen ist.

(5) Das Feiertagsgeld gilt als Entgelt im Sinne der Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes über Mithaftung des Auftraggebers (§ 21 Abs. 2), über Entgeltschutz (§§ 23 bis 27) und über Auskunftspflicht über Entgelte (§ 28); hierbei finden die §§ 24 bis 26 des Heimarbeitsgesetzes Anwendung, wenn ein Feiertagsgeld gezahlt ist, das niedriger ist als das in diesem Gesetz festgesetzte.

EGBGB (Auszug)

Artikel 27 bis 37 (weggefallen)

Artikel 28 Mangels Rechtswahl anzuwendendes Recht

Artikel 29 Verbraucherverträge

Artikel 30 Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse von Einzelpersonen

Artikel 34 Zwingende Vorschriften

Artikel 37 Ausnahmen

Auszug aus: EGBGB
Artikel 27 bis 37 (weggefallen)
Diese Fassung gilt ab dem 17.12.2009

Artikel 27 bis 37 (weggefallen)

Artikel 28 Mangels Rechtswahl anzuwendendes Recht

(1) Soweit das auf den Vertrag anzuwendende Recht nicht nach Artikel 27 vereinbart worden ist, unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, mit dem er die engsten Verbindungen aufweist. Läßt sich jedoch ein Teil des Vertrages von dem Rest des Vertrages trennen und weist dieser Teil eine engere Verbindung mit einem anderen Staat auf, so kann auf ihn ausnahmsweise das Recht dieses anderen Staates angewandt werden.

(2) Es wird vermutet, daß der Vertrag die engsten Verbindungen mit dem Staat aufweist, in dem die Partei, welche die charakteristische Leistung zu erbringen hat, im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder, wenn es sich um eine Gesellschaft, einen Verein oder eine juristische Person handelt, ihre Hauptverwaltung hat. Ist der Vertrag jedoch in Ausübung einer beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit dieser Partei geschlossen worden, so wird vermutet, daß er die engsten Verbindungen zu dem Staat aufweist, in dem sich deren Hauptniederlassung befindet oder in dem, wenn die Leistung nach dem Vertrag von einer anderen als der Hauptniederlassung zu erbringen ist, sich die andere Niederlassung befindet. Dieser Absatz ist nicht anzuwenden, wenn sich die charakteristische Leistung nicht bestimmen läßt.

(3) Soweit der Vertrag ein dingliches Recht an einem Grundstück oder ein Recht zur Nutzung eines Grundstücks zum Gegenstand hat, wird vermutet, daß er die engsten Verbindungen zu dem Staat aufweist, in dem das Grundstück belegen ist.

(4) Bei Güterbeförderungsverträgen wird vermutet, daß sie mit dem Staat die engsten Verbindungen aufweisen, in dem der Beförderer im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses seine Hauptniederlassung hat, sofern sich in diesem Staat auch der Verladeort oder der Entladeort oder die Hauptniederlassung des Absenders befindet. Als Güterbeförderungsverträge gelten für die Anwendung dieses Absatzes auch Charterverträge für eine einzige Reise und andere Verträge, die in der Hauptsache der Güterbeförderung dienen.

(5) Die Vermutungen nach den Absätzen 2, 3 und 4 gelten nicht, wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Vertrag engere Verbindungen mit einem anderen Staat aufweist.

Artikel 29 Verbraucherverträge

(1) Bei Verträgen über die Lieferung beweglicher Sachen oder die Erbringung von Dienstleistungen zu einem Zweck, der nicht der beruflichen oder gewerblichen Tätigkeit des Berechtigten (Verbrauchers) zugerechnet werden kann, sowie bei Verträgen zur Finanzierung eines solchen Geschäfts darf eine Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, daß dem Verbraucher der durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts des Staates, in dem er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, gewährte Schutz entzogen wird,

1. wenn dem Vertragsabschluß ein ausdrückliches Angebot oder eine Werbung in diesem Staat vorausgegangen ist und wenn der Verbraucher in diesem Staat die zum Abschluß des Vertrages erforderlichen Rechtshandlungen vorgenommen hat,

2. wenn der Vertragspartner des Verbrauchers oder sein Vertreter die Bestellung des Verbrauchers in diesem Staat entgegengenommen hat oder

3. wenn der Vertrag den Verkauf von Waren betrifft und der Verbraucher von diesem Staat in einen anderen Staat gereist ist und dort seine Bestellung aufgegeben hat, sofern diese Reise vom Verkäufer mit dem Ziel herbeigeführt worden ist, den Verbraucher zum Vertragsabschluß zu veranlassen.

(2) Mangels einer Rechtswahl unterliegen Verbraucherverträge, die unter den in Absatz 1 bezeichneten Umständen zustande gekommen sind, dem Recht des Staates, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

(3) Auf Verbraucherverträge, die unter den in Absatz 1 bezeichneten Umständen geschlossen worden sind, ist Artikel 11 Abs. 1 bis 3 nicht anzuwenden. Die Form dieser Verträge unterliegt dem Recht des Staates, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

(4) Die vorstehenden Absätze gelten nicht für

1. Beförderungsverträge,

2. Verträge über die Erbringung von Dienstleistungen, wenn die dem Verbraucher geschuldeten Dienstleistungen ausschließlich in einem anderen als dem Staat erbracht werden müssen, in dem der Verbraucher seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Sie gelten jedoch für Reiseverträge, die für einen Pauschalpreis kombinierte Beförderungs- und Unterbringungsleistungen vorsehen.

Artikel 30 Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse von Einzelpersonen

(1) Bei Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen darf die Rechtswahl der Parteien nicht dazu führen, daß dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das nach Absatz 2 mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre.

(2) Mangels einer Rechtswahl unterliegen Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse dem Recht des Staates,

1. in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist, oder
2. in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, sofern dieser seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet,

es sei denn, daß sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, daß der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist; in diesem Fall ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Artikel 34 Zwingende Vorschriften

Dieser Unterabschnitt berührt nicht die Anwendung der Bestimmungen des deutschen Rechts, die ohne Rücksicht auf das auf den Vertrag anzuwendende Recht den Sachverhalt zwingend regeln.

Artikel 37 Ausnahmen

Die Vorschriften dieses Unterabschnitts sind nicht anzuwenden auf

1. Verpflichtungen aus Wechseln, Schecks und anderen Inhaber- oder Orderpapieren, sofern die Verpflichtungen aus diesen anderen Wertpapieren aus deren Handelbarkeit entstehen;

2. Fragen betreffend das Gesellschaftsrecht, das Vereinsrecht und das Recht der juristischen Personen, wie zum Beispiel die Errichtung, die Rechts- und Handlungsfähigkeit, die innere Verfassung und die Auflösung von Gesellschaften, Vereinen und juristischen Personen sowie die persönliche gesetzliche Haftung der Gesellschafter und der Organe für die Schulden der Gesellschaft, des Vereins oder der juristischen Person;

3. die Frage, ob ein Vertreter die Person, für deren Rechnung er zu handeln vorgibt, Dritten gegenüber verpflichten kann, oder ob das Organ einer Gesellschaft, eines Vereins oder einer juristischen Person diese Gesellschaft, diesen Verein oder diese juristische Person gegenüber Dritten verpflichten kann;

4. Versicherungsverträge, die in dem Geltungsbereich des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum belegene Risiken decken, mit Ausnahme von Rückversicherungsverträgen. Ist zu entscheiden, ob ein Risiko in diesem Gebiet belegen ist, so wendet das Gericht sein Recht an.

Artikel 29a findet auch in den Fällen des Satzes 1 Anwendung.

AEUV (Auszug)

Artikel 45 (ex-Artikel 39 EGV)

Artikel 267 (ex-Artikel 234 EGV)

Artikel 288 (ex-Artikel 249 EGV)

Artikel 45 (ex-Artikel 39 EGV)

(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

(2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

(3) Sie gibt – vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen – den Arbeitnehmern das Recht,

a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;

b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;

c) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben;

d) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats unter Bedingungen zu verbleiben, welche die Kommission durch Verordnungen festlegt.

(4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.

Artikel 267 (ex-Artikel 234 EGV)

Der Gerichtshof der Europäischen Union entscheidet im Wege der Vorabentscheidung

a) über die Auslegung der Verträge,

b) über die Gültigkeit und die Auslegung der Handlungen der Organe, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Union.

Wird eine derartige Frage einem Gericht eines Mitgliedstaats gestellt und hält dieses Gericht eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich, so kann es diese Frage dem Gerichtshof zur Entscheidung vorlegen.

Wird eine derartige Frage in einem schwebenden Verfahren bei einem einzelstaatlichen Gericht gestellt, dessen Entscheidungen selbst nicht mehr mit Rechtsmitteln des innerstaatlichen Rechts angefochten werden können, so ist dieses Gericht zur Anrufung des Gerichtshofs verpflichtet.

Wird eine derartige Frage in einem schwebenden Verfahren, das eine inhaftierte Person betrifft, bei einem einzelstaatlichen Gericht gestellt, so entscheidet der Gerichtshof innerhalb kürzester Zeit.

Artikel 288 (ex-Artikel 249 EGV)

Für die Ausübung der Zuständigkeiten der Union nehmen die Organe Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse, Empfehlungen und Stellungnahmen an.

Die Verordnung hat allgemeine Geltung. Sie ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel.

Beschlüsse sind in allen ihren Teilen verbindlich. Sind sie an bestimmte Adressaten gerichtet, so sind sie nur für diese verbindlich.

Die Empfehlungen und Stellungnahmen sind nicht verbindlich.

Rom I (Auszug)

Artikel 3 Freie Rechtswahl

Artikel 8 Individualarbeitsverträge

Artikel 9 Eingriffsnormen

Artikel 28 Zeitliche Anwendbarkeit

Artikel 3 Freie Rechtswahl

(1) Der Vertrag unterliegt dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben. Die Parteien können die Rechtswahl für ihren ganzen Vertrag oder nur für einen Teil desselben treffen.

(2) Die Parteien können jederzeit vereinbaren, dass der Vertrag nach einem anderen Recht zu beurteilen ist als dem, das zuvor entweder aufgrund einer früheren Rechtswahl nach diesem Artikel oder aufgrund anderer Vorschriften dieser Verordnung für ihn maßgebend war. Die Formgültigkeit des Vertrags im Sinne des Artikels 11 und Rechte Dritter werden durch eine nach Vertragsschluss erfolgende Änderung der Bestimmung des anzuwendenden Rechts nicht berührt.

(3) Sind alle anderen Elemente des Sachverhalts zum Zeitpunkt der Rechtswahl in einem anderen als demjenigen Staat belegen, dessen Recht gewählt wurde, so berührt die Rechtswahl der Parteien nicht die Anwendung derjenigen Bestimmungen des Rechts dieses anderen Staates, von denen nicht durch Vereinbarung abgewichen werden kann.

(4) Sind alle anderen Elemente des Sachverhalts zum Zeitpunkt der Rechtswahl in einem oder mehreren Mitgliedstaaten belegen, so berührt die Wahl des Rechts eines Drittstaats durch die Parteien nicht die Anwendung der Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts – gegebenenfalls in der von dem Mitgliedstaat des angerufenen Gerichts umgesetzten Form –, von denen nicht durch Vereinbarung abgewichen werden kann.

(5) Auf das Zustandekommen und die Wirksamkeit der Einigung der Parteien über das anzuwendende Recht finden die Artikel 10, 11 und 13 Anwendung.

Artikel 8 Individualarbeitsverträge

(1) Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel 3 gewählten Recht. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

(2) Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.

(3) Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

(4) Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Artikel 9 Eingriffsnormen

(1) Eine Eingriffsnorm ist eine zwingende Vorschrift, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

(2) Diese Verordnung berührt nicht die Anwendung der Eingriffsnormen des Rechts des angerufenen Gerichts.

(3) Den Eingriffsnormen des Staates, in dem die durch den Vertrag begründeten Verpflichtungen erfüllt werden sollen oder erfüllt worden sind, kann Wirkung verliehen werden, soweit diese Eingriffsnormen die Erfüllung des Vertrags unrechtmäßig werden lassen. Bei der Entscheidung, ob diesen Eingriffsnormen Wirkung zu verleihen ist, werden Art und Zweck dieser Normen sowie die Folgen berücksichtigt, die sich aus ihrer Anwendung oder Nichtanwendung ergeben würden.

Artikel 28 Zeitliche Anwendbarkeit

Diese Verordnung wird auf Verträge angewandt, die ab dem 17. Dezember 2009 geschlossen werden.

Eignungsübungsgesetz (Auszug)

§ 1 Arbeitsverhältnis bei Einberufung

§ 6 Ausschluß von Nachteilen

§ 1 Arbeitsverhältnis bei Einberufung

(1) Wird ein Arbeitnehmer aufgrund freiwilliger Verpflichtung zu einer Übung zur Auswahl von freiwilligen Soldaten (Eignungsübung) einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während der Eignungsübung bis zur Dauer von vier Monaten. Der Beginn der Eignungsübung ist dem Einzuberufenden und seinem Arbeitgeber mindestens vier Wochen vor Übungsbeginn mitzuteilen; die Frist kann mit Zustimmung des Einzuberufenden und seines Arbeitgebers verkürzt werden.

(2) Wird die Eignungsübung vorzeitig beendet und ergibt sich für den Arbeitgeber aus gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen die Pflicht, vorübergehend für zwei Personen am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zu zahlen, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung der ihm hierdurch ohne sein Verschulden entstandenen Mehraufwendungen.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird durch die Einberufung zu einer Eignungsübung nicht verlängert; das gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus sonstigen Gründen während der Eignungsübung geendet hätte.

§ 6 Ausschluß von Nachteilen

(1) Aus der Teilnahme an einer Eignungsübung darf dem Arbeitnehmer in beruflicher und betrieblicher Hinsicht und dem Handelsvertreter in seinen vertraglichen Beziehungen zu dem Unternehmer kein Nachteil erwachsen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung das Nähere hinsichtlich des Urlaubs, der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, der betrieblichen Pensions- und Urlaubskassen, der Zulagen und sonstigen Rechte, die sich ausschließlich aus der Dauer der Zugehörigkeit zum Beruf, zum Betrieb oder zur Verwaltung oder aus der Dauer des Vertragsverhältnisses ergeben; darin ist zu bestimmen, daß der Bund Beiträge leistet. Der Arbeitgeber kann verpflichtet werden, Beiträge vorab zu entrichten.

Verordnung zum Eignungsübungsgesetz (Auszug)

§ 1 Urlaub für Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus den Streitkräften

§ 2 Urlaub für Arbeitnehmer bei Verbleiben in den Streitkräften

§ 3 Urlaubsbescheinigung

§ 7 Urlaubskassen

§ 1 Urlaub für Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus den Streitkräften

(1) Ein Arbeitnehmer, der nach Teilnahme an einer Eignungsübung aus den Streitkräften ausscheidet, erhält von den Streitkräften für jeden angefangenen Monat, den er bei den Streitkräften Dienst geleistet hat, ein Zwölftel des Urlaubs, der ihm auf Grund des Arbeitsverhältnisses für das laufende Urlaubsjahr zusteht; der Urlaub wird auch dann gewährt, wenn der Arbeitnehmer eine für den Erwerb des Urlaubsanspruchs vorgesehene Wartezeit noch nicht erfüllt hat.

(2) Ergibt sich nach der Berechnung des Urlaubs nach Absatz 1 ein Bruchteil eines Tages, so wird der Urlaub auf volle Tage aufgerundet.

(3) Der Anspruch auf Urlaub entfällt, soweit der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub vor der Eignungsübung bereits verbraucht hat.

(4) Der Urlaub ist unter Fortzahlung der Dienstbezüge vor der Entlassung aus den Streitkräften zu gewähren. Soweit der Urlaub wegen Krankheit oder wegen Entlassung auf eigenen Antrag bis zur Entlassung nicht gewährt werden kann, sind für den restlichen Urlaub die Dienstbezüge zu zahlen.

(5) Der Urlaub wird auf den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers angerechnet.

(6) Für Arbeitnehmer, für die eine Urlaubsmarkenregelung gilt, finden die Absätze 1 bis 5 keine Anwendung. Die Urlaubsmarken werden für die Dauer der Eignungsübung von den Streitkräften geklebt.

§ 2 Urlaub für Arbeitnehmer bei Verbleiben in den Streitkräften

(1) Ein Arbeitnehmer, der nach Teilnahme an einer Eignungsübung als freiwilliger Soldat in den Streitkräften bleibt, erhält den Urlaub aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis, der bei Beginn der Eignungsübung im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbraucht ist, von den Streitkräften. Eine Abgeltung findet nicht statt.

(2) Hat der Arbeitnehmer bei Beginn der Eignungsübung eine für den Erwerb des Urlaubsanspruchs vorgesehene Wartezeit noch nicht erfüllt, so ist der Urlaub so zu bemessen, als ob das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt geendet hätte.

§ 3 Urlaubsbescheinigung

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer vor Beginn der Eignungsübung eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr zustehenden und bereits gewährten Erholungsurlaub oder die Urlaubskarte auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat die Bescheinigung oder die Urlaubskarte unverzüglich bei der zuständigen Dienststelle der Streitkräfte abzugeben. Ein Arbeitnehmer, der nach Teilnahme an einer Eignungsübung sein bisheriges Arbeitsverhältnis fortsetzt, erhält von den Streitkräften eine Bescheinigung über den gewährten oder abgegoltenen Urlaub.

§ 7 Urlaubskassen

Beiträge für Urlaubskassen brauchen für die Dauer der Eignungsübung nicht entrichtet zu werden. § 1 Abs. 6 bleibt unberührt.

EStG (Auszug)

§ 40 Pauschalierung der Lohnsteuer in besonderen Fällen

§ 39b Einbehaltung der Lohnsteuer

§ 40 Pauschalierung der Lohnsteuer in besonderen Fällen

(1) [1]Das Betriebsstättenfinanzamt (§ 41a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) kann auf Antrag des Arbeitgebers zulassen, dass die Lohnsteuer mit einem unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 38a zu ermittelnden Pauschsteuersatz erhoben wird, soweit

1. von dem Arbeitgeber sonstige Bezüge in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden oder
2. in einer größeren Zahl von Fällen Lohnsteuer nachzuerheben ist, weil der Arbeitgeber die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat.

[2]Bei der Ermittlung des Pauschsteuersatzes ist zu berücksichtigen, dass die in Absatz 3 vorgeschriebene Übernahme der pauschalen Lohnsteuer durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine in Geldeswert bestehende Einnahme im Sinne des § 8 Absatz 1 darstellt (Nettosteuersatz). [3]Die Pauschalierung ist in den Fällen des Satzes 1 der Nummer 1 ausgeschlossen, soweit der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer sonstige Bezüge von mehr als 1000 Euro im Kalenderjahr gewährt. [4]Der Arbeitgeber hat dem Antrag eine Berechnung beizufügen, aus der sich der durchschnittliche Steuersatz unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Jahresarbeitslöhne und der durchschnittlichen Jahreslohnsteuer in jeder Steuerklasse für diejenigen Arbeitnehmer ergibt, denen die Bezüge gewährt werden sollen oder gewährt worden sind.

(2) [1]Abweichend von Absatz 1 kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit er

1. arbeitstäglich Mahlzeiten im Betrieb an die Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt oder Barzuschüsse an ein anderes Unternehmen leistet, das arbeitstäglich Mahlzeiten an die

Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt. [2]Voraussetzung ist, dass die Mahlzeiten nicht als Lohnbestandteile vereinbart sind,

1a. oder auf seine Veranlassung ein Dritter den Arbeitnehmern anlässlich einer beruflichen Tätigkeit außerhalb seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte Mahlzeiten zur Verfügung stellt, die nach § 8 Absatz 2 Satz 8 und 9 mit dem Sachbezugswert anzusetzen sind,

2. Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt,

3. Erholungsbeihilfen gewährt, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden,

4. Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Tätigkeit im Sinne des § 9 Absatz 4a Satz 2 oder Satz 4 zahlt, soweit die Vergütungen die nach § 9 Absatz 4a Satz 3, 5 und 6 zustehenden Pauschalen um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen,

5. den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt Datenverarbeitungsgeräte übereignet; das gilt auch für Zubehör und Internetzugang. [2]Das Gleiche gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung gezahlt werden,

6. den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt die Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 zweiter Halbsatz übereignet. Das Gleiche gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung dieser Ladevorrichtung gezahlt werden.

[2]Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von

15 Prozent für Sachbezüge in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Beförderung eines Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 und für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 erheben, soweit diese Bezüge den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 und Absatz 2 als Werbungskosten geltend machen könnte, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden. $_3$Die nach Satz 2 pauschal besteuerten Bezüge mindern die nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nmmer 4 und Absatz 2 abziehbaren Werbungskosten; sie bleiben bei der Anwendung des § 40a Absatz 1 bis 4 außer Ansatz.

(3) $_1$Der Arbeitgeber hat die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen. $_2$Er ist Schuldner der pauschalen Lohnsteuer; auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer gilt als zugeflossener Arbeitslohn und mindert nicht die Bemessungsgrundlage. $_3$Der pauschal besteuerte Arbeitslohn und die pauschale Lohnsteuer bleiben bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer und beim Lohnsteuer-Jahresausgleich außer Ansatz. $_4$Die pauschale Lohnsteuer ist weder auf die Einkommensteuer noch auf die Jahreslohnsteuer anzurechnen.

§ 39b Einbehaltung der Lohnsteuer

(1) Bei unbeschränkt und beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nach Maßgabe der Absätze 2 bis 6 durchzuführen.

(2) [1]Für die Einbehaltung der Lohnsteuer vom laufenden Arbeitslohn hat der Arbeitgeber die Höhe des laufenden Arbeitslohns im Lohnzahlungszeitraum festzustellen und auf einen Jahresarbeitslohn hochzurechnen. [2]Der Arbeitslohn eines monatlichen Lohnzahlungszeitraums ist mit zwölf, der Arbeitslohn eines wöchentlichen Lohnzahlungszeitraums mit 360/7 und der Arbeitslohn eines täglichen Lohnzahlungszeitraums mit 360 zu vervielfältigen. [3]Von dem hochgerechneten Jahresarbeitslohn sind ein etwaiger Versorgungsfreibetrag (§ 19 Absatz 2) und Altersentlastungsbetrag (§ 24a) abzuziehen. [4]Außerdem ist der hochgerechnete Jahresarbeitslohn um einen etwaigen als Lohnsteuerabzugsmerkmal für den Lohnzahlungszeitraum mitgeteilten Freibetrag (§ 39a Absatz 1) oder Hinzurechnungsbetrag (§ 39a Absatz 1 Satz 1 Nummer 7), vervielfältigt unter sinngemäßer Anwendung von Satz 2, zu vermindern oder zu erhöhen. [5]Der so verminderte oder erhöhte hochgerechnete Jahresarbeitslohn, vermindert um

1. den Arbeitnehmer-Pauschbetrag (§ 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a) oder bei Versorgungsbezügen den Pauschbetrag (§ 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b) und den Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (§ 19 Absatz 2) in den Steuerklassen I bis V,
2. den Sonderausgaben-Pauschbetrag (§ 10c Satz 1) in den Steuerklassen I bis V,
3. eine Vorsorgepauschale aus den Teilbeträgen
   a) für die Rentenversicherung bei Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert oder von der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 6 Absatz 1

Nummer 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch befreit sind, in den Steuerklassen I bis VI in Höhe des Betrags, der bezogen auf den Arbeitslohn 50 Prozent des Beitrags in der allgemeinen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen entspricht,

b) für die Krankenversicherung bei Arbeitnehmern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, in den Steuerklassen I bis VI in Höhe des Betrags, der bezogen auf den Arbeitslohn unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze, den ermäßigten Beitragssatz (§ 243 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch) und den Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse (§ 242 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch) dem Arbeitnehmeranteil eines pflichtversicherten Arbeitnehmers entspricht,

c) für die Pflegeversicherung bei Arbeitnehmern, die in der sozialen Pflegeversicherung versichert sind, in den Steuerklassen I bis VI in Höhe des Betrags, der bezogen auf den Arbeitslohn unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze und den bundeseinheitlichen Beitragssatz dem Arbeitnehmeranteil eines pflichtversicherten Arbeitnehmers entspricht, erhöht um den Beitragszuschlag des Arbeitnehmers nach § 55 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen,

d) für die Krankenversicherung und für die private Pflege-Pflichtversicherung bei Arbeitnehmern, die nicht unter Buchstabe b und c fallen, in den Steuerklassen I bis V in Höhe der dem Arbeitgeber mitgeteilten Beiträge im Sinne des § 10 Absatz 1 Nummer 3, etwaig vervielfältigt unter sinngemäßer Anwendung von Satz 2 auf einen Jahresbetrag, vermindert um den Betrag, der bezogen auf den Arbeitslohn unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze und den ermäßigten Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie den bundeseinheitlichen Beitragssatz in der sozialen

Pflegeversicherung dem Arbeitgeberanteil für einen pflichtversicherten Arbeitnehmer entspricht, wenn der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, Zuschüsse zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen des Arbeitnehmers zu leisten;

Entschädigungen im Sinne des § 24 Nummer 1 sind bei Anwendung der Buchstaben a bis c nicht zu berücksichtigen; mindestens ist für die Summe der Teilbeträge nach den Buchstaben b und c oder für den Teilbetrag nach Buchstabe d ein Betrag in Höhe von 12 Prozent des Arbeitslohns, höchstens 1900 Euro in den Steuerklassen I, II, IV, V, VI und höchstens 3000 Euro in der Steuerklasse III anzusetzen,

4. den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende für ein Kind (§ 24b Absatz 2 Satz 1) in der Steuerklasse II,

ergibt den zu versteuernden Jahresbetrag. [6]Für den zu versteuernden Jahresbetrag ist die Jahreslohnsteuer in den Steuerklassen I, II und IV nach § 32a Absatz 1 sowie in der Steuerklasse III nach § 32a Absatz 5 zu berechnen. [7]In den Steuerklassen V und VI ist die Jahreslohnsteuer zu berechnen, die sich aus dem Zweifachen des Unterschiedsbetrags zwischen dem Steuerbetrag für das Eineinviertelfache und dem Steuerbetrag für das Dreiviertelfache des zu versteuernden Jahresbetrags nach § 32a Absatz 1 ergibt; die Jahreslohnsteuer beträgt jedoch mindestens 14 Prozent des zu versteuernden Jahresbetrags, für den 10 898 Euro übersteigenden Teil des zu versteuernden Jahresbetrags höchstens 42 Prozent, für den 28 526 Euro übersteigenden Teil des zu versteuernden Jahresbetrags 42 Prozent und für den 216 400 Euro übersteigenden Teil des zu versteuernden Jahresbetrags 45 Prozent. [8]Für die Lohnsteuerberechnung ist die als Lohnsteuerabzugsmerkmal mitgeteilte oder die nach § 39c Absatz 1 oder Absatz 2 oder nach § 39e Absatz 5a oder Absatz 6 Satz 8 anzuwendende Steuerklasse maßgebend. [9]Die monatliche Lohnsteuer ist 1/12, die wöchentliche Lohnsteuer sind 7/360 und die tägliche Lohnsteuer ist 1/360 der Jahreslohnsteuer. [10]Bruchteile eines Cents, die sich bei der Berechnung nach den Sätzen 2 und 9 ergeben, bleiben jeweils außer Ansatz. [11]Die auf den Lohnzahlungszeitraum entfallende Lohnsteuer ist vom Arbeitslohn

einzubehalten. [12]Das Betriebsstättenfinanzamt kann allgemein oder auf Antrag zulassen, dass die Lohnsteuer unter den Voraussetzungen des § 42b Absatz 1 nach dem voraussichtlichen Jahresarbeitslohn ermittelt wird, wenn gewährleistet ist, dass die zutreffende Jahreslohnsteuer (§ 38a Absatz 2) nicht unterschritten wird. [13]Darüber hinaus kann das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag zulassen, dass bei nach § 1 Absatz 1 unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern mit Steuerklasse VI und ohne Freibetrag nach § 39a, die bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden und deren Dauer der Beschäftigung 24 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt, der während der Beschäftigung erzielte Arbeitslohn auf einen Jahresbetrag hochgerechnet und die sich ergebende Lohnsteuer auf den Lohnabrechnungszeitraum zurückgerechnet wird, wobei als Lohnabrechnungszeitraum der Zeitraum vom Beginn des Kalenderjahres bis zum Ende der Beschäftigung gilt. [14]Bei Anwendung des Satzes 13 sind auch der im Kalenderjahr in etwaigen vorangegangenen und beendeten weiteren Dienstverhältnissen in der Steuerklasse VI bezogene Arbeitslohn und die darauf erhobene Lohnsteuer einzubeziehen, soweit dort bereits Satz 13 angewandt wurde. [15]Voraussetzung für die Anwendung des Verfahrens nach Satz 13 ist zudem, dass der Arbeitnehmer vor Aufnahme der Beschäftigung

1. unter Angabe seiner Identifikationsnummer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich zustimmt,
2. mit der Zustimmung den nach Satz 14 einzubeziehenden Arbeitslohn und die darauf erhobene Lohnsteuer erklärt und
3. mit der Zustimmung versichert, dass ihm der Pflichtveranlagungstatbestand nach § 46 Absatz 2 Nummer 2 und 3a bekannt ist.

[16]Die Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers ist zum Lohnkonto zu nehmen.

(3) [1]Für die Einbehaltung der Lohnsteuer von einem sonstigen Bezug hat der Arbeitgeber den voraussichtlichen Jahresarbeitslohn ohne den sonstigen Bezug festzustellen. [2]Hat der Arbeitnehmer Lohnsteuerbescheinigungen aus

früheren Dienstverhältnissen des Kalenderjahres nicht vorgelegt, so ist bei der Ermittlung des voraussichtlichen Jahresarbeitslohns der Arbeitslohn für Beschäftigungszeiten bei früheren Arbeitgebern mit dem Betrag anzusetzen, der sich ergibt, wenn der laufende Arbeitslohn im Monat der Zahlung des sonstigen Bezugs entsprechend der Beschäftigungsdauer bei früheren Arbeitgebern hochgerechnet wird. [3]Der voraussichtliche Jahresarbeitslohn ist um den Versorgungsfreibetrag (§ 19 Absatz 2) und den Altersentlastungsbetrag (§ 24a), wenn die Voraussetzungen für den Abzug dieser Beträge jeweils erfüllt sind, sowie um einen etwaigen als Lohnsteuerabzugsmerkmal mitgeteilten Jahresfreibetrag zu vermindern und um einen etwaigen Jahreshinzurechnungsbetrag zu erhöhen. [4]Für den so ermittelten Jahresarbeitslohn (maßgebender Jahresarbeitslohn) ist die Lohnsteuer nach Maßgabe des Absatzes 2 Satz 5 bis 7 zu ermitteln. [5]Außerdem ist die Jahreslohnsteuer für den maßgebenden Jahresarbeitslohn unter Einbeziehung des sonstigen Bezugs zu ermitteln. [6]Dabei ist der sonstige Bezug um den Versorgungsfreibetrag und den Altersentlastungsbetrag zu vermindern, wenn die Voraussetzungen für den Abzug dieser Beträge jeweils erfüllt sind und soweit sie nicht bei der Steuerberechnung für den maßgebenden Jahresarbeitslohn berücksichtigt worden sind. [7]Für die Lohnsteuerberechnung ist die als Lohnsteuerabzugsmerkmal mitgeteilte oder die nach § 39c Absatz 1 oder Absatz 2 oder nach § 39e Absatz 5a oder Absatz 6 Satz 8 anzuwendende Steuerklasse maßgebend. [8]Der Unterschiedsbetrag zwischen den ermittelten Jahreslohnsteuerbeträgen ist die Lohnsteuer, die vom sonstigen Bezug einzubehalten ist. [9]Die Lohnsteuer ist bei einem sonstigen Bezug im Sinne des § 34 Absatz 1 und 2 Nummer 2 und 4 in der Weise zu ermäßigen, dass der sonstige Bezug bei der Anwendung des Satzes 5 mit einem Fünftel anzusetzen und der Unterschiedsbetrag im Sinne des Satzes 8 zu verfünffachen ist; § 34 Absatz 1 Satz 3 ist sinngemäß anzuwenden. [10]Ein sonstiger Bezug im Sinne des § 34 Absatz 1 und 2 Nummer 4 ist bei der Anwendung des Satzes 4 in die Bemessungsgrundlage für die Vorsorgepauschale nach Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 einzubeziehen.

(4) In den Kalenderjahren 2010 bis 2024 ist Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a mit der Maßgabe anzuwenden, dass im Kalenderjahr 2010 der ermittelte Betrag auf 40 Prozent begrenzt und dieser Prozentsatz in jedem

folgenden Kalenderjahr um je 4 Prozentpunkte erhöht wird.

(5) [1]Wenn der Arbeitgeber für den Lohnzahlungszeitraum lediglich Abschlagszahlungen leistet und eine Lohnabrechnung für einen längeren Zeitraum (Lohnabrechnungszeitraum) vornimmt, kann er den Lohnabrechnungszeitraum als Lohnzahlungszeitraum behandeln und die Lohnsteuer abweichend von § 38 Absatz 3 bei der Lohnabrechnung einbehalten. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn der Lohnabrechnungszeitraum fünf Wochen übersteigt oder die Lohnabrechnung nicht innerhalb von drei Wochen nach dessen Ablauf erfolgt. [3]Das Betriebsstättenfinanzamt kann anordnen, dass die Lohnsteuer von den Abschlagszahlungen einzubehalten ist, wenn die Erhebung der Lohnsteuer sonst nicht gesichert erscheint. [4]Wenn wegen einer besonderen Entlohnungsart weder ein Lohnzahlungszeitraum noch ein Lohnabrechnungszeitraum festgestellt werden kann, gilt als Lohnzahlungszeitraum die Summe der tatsächlichen Arbeitstage oder Arbeitswochen.

(6) [1]Das Bundesministerium der Finanzen hat im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder auf der Grundlage der Absätze 2 und 3 einen Programmablaufplan für die maschinelle Berechnung der Lohnsteuer aufzustellen und bekannt zu machen. [2]Im Programmablaufplan kann von den Regelungen in den Absätzen 2 und 3 abgewichen werden, wenn sich das Ergebnis der maschinellen Berechnung der Lohnsteuer an das Ergebnis einer Veranlagung zur Einkommensteuer anlehnt.

FPfZG (Auszug)

§ 2 Familienpflegezeit

§ 3 Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

§ 4 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

§ 7 Härtefallregelung

§ 2a Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

§ 2 Familienpflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(2) Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer).

(3) Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

(4) Die Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach Absatz 2 möglich. Absatz 1 Satz 2 bis 4 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

§ 3 Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

(1) Für die Dauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 des Pflegezeitgesetzes gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Der Anspruch gilt auch für alle Vereinbarungen über Freistellungen von der Arbeitsleistung, die die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 dieses Gesetzes oder des § 3 Absatz 1 Satz 1, Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes erfüllen.

(2) Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung nach Absatz 1 gewährt.

(3) Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt vor der Freistellung nach Absatz 1 ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch zwanzig teilbaren Eurobetrag gerundete regelmäßige durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt während der Freistellung ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch zwanzig teilbaren Eurobetrag gerundete Produkt aus der vereinbarten durchschnittlichen monatlichen Stundenzahl während der Freistellung und dem durchschnittlichen Entgelt je Arbeitsstunde. Durchschnittliches Entgelt je Arbeitsstunde ist das Verhältnis des regelmäßigen gesamten Bruttoarbeitsentgelts ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Freistellung bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der

Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend. Für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts je Arbeitsstunde bleiben Mutterschutzfristen, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes und Freistellungen nach § 3 des Pflegezeitgesetzes sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch außer Betracht.

(4) In den Fällen der Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist.

(5) Abweichend von Absatz 2 können Beschäftigte auch einen geringeren Darlehensbetrag in Anspruch nehmen, wobei die monatliche Darlehensrate mindestens 50 Euro betragen muss.

(6) Das Darlehen ist in der in Absatz 2 genannten Höhe, in den Fällen der Pflegezeit in der in Absatz 4 genannten Höhe, vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen und von den Beschäftigten zu beantragen; Absatz 5 ist insoweit nicht anzuwenden. Bei der Berechnung von Sozialleistungen nach Satz 1 sind die Zuflüsse aus dem Darlehen als Einkommen zu berücksichtigen.

§ 4 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für bei ihm Beschäftigte den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung nach § 3 Absatz 1 zu bescheinigen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit der die Förderung beantragenden Beschäftigten erforderlich ist. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

§ 7 Härtefallregelung

(1) Zur Vermeidung einer besonderen Härte stundet das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben der Darlehensnehmerin oder dem Darlehensnehmer auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens, ohne dass hierfür Zinsen anfallen. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180 Tage ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder zu erwarten ist, dass sie oder er durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten gerät.

(2) Für den über die Gesamtdauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 Absatz 1 oder 5 des Pflegezeitgesetzes hinausgehenden Zeitraum, in dem die Pflegebedürftigkeit desselben nahen Angehörigen fortbesteht, die Pflege durch die oder den Beschäftigten in häuslicher Umgebung andauert und die Freistellung von der Arbeitsleistung fortgeführt wird, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen (Teildarlehenserlass) und die restliche Darlehensschuld für diesen Zeitraum bis zur Beendigung der häuslichen Pflege auf Antrag zu stunden, ohne dass hierfür Zinsen anfallen, sofern eine besondere Härte im Sinne von Absatz 1 Satz 3 vorliegt.

(3) Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer

1. Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch

ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach dem Ende der Freistellung bezieht oder

2. verstirbt.

(4) Der Abschluss von Vergleichen sowie die Stundung, Niederschlagung und der Erlass von Ansprüchen richten sich, sofern in diesem Gesetz nicht abweichende Regelungen getroffen werden, nach den §§ 58 und 59 der Bundeshaushaltsordnung.

§ 2a Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

(1) Wer Familienpflegezeit nach § 2 beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit nach einer Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen, muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wird; abweichend von Satz 1 muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen und dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes schriftlich anzukündigen.

(2) Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 verlängert werden, wenn der

Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(5) Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 2 Absatz 5.

GewO (Auszug)

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

[1]Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [2]Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. [3]Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Auszug)

Artikel 2 (Persönliche Freiheit)

Artikel 4 (Glaubens- und Bekenntnisfreiheit)

Artikel 9 (Vereinigungsfreiheit)

Artikel 12 (Freiheit des Berufes)

Artikel 14 (Eigentum, Erbrecht und Enteignung)

Artikel 48 (Ansprüche der Abgeordneten)

Artikel 72 (Konkurrierende Gesetzgebung)

Artikel 74 (Sachgebiete der konkurrierenden Gesetzgebung)

Artikel 2 (Persönliche Freiheit)

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Artikel 4 (Glaubens- und Bekenntnisfreiheit)

(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.

(3) Niemand darf gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

Artikel 9 (Vereinigungsfreiheit)

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Artikel 12 (Freiheit des Berufes)

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.

(2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.

(3) Zwangsarbeit ist nur bei einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung zulässig.

Artikel 14 (Eigentum, Erbrecht und Enteignung)

(1) Das Eigentum und das Erbrecht werden gewährleistet. Inhalt und Schranken werden durch die Gesetze bestimmt.

(2) Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.

(3) Eine Enteignung ist nur zum Wohle der Allgemeinheit zulässig. Sie darf nur durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes erfolgen, das Art und Ausmaß der Entschädigung regelt. Die Entschädigung ist unter gerechter Abwägung der Interessen der Allgemeinheit und der Beteiligten zu bestimmen. Wegen der Höhe der Entschädigung steht im Streitfalle der Rechtsweg vor den ordentlichen Gerichten offen.

Artikel 48 (Ansprüche der Abgeordneten)

(1) Wer sich um einen Sitz im Bundestage bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub.

(2) Niemand darf gehindert werden, das Amt eines Abgeordneten zu übernehmen und auszuüben. Eine Kündigung oder Entlassung aus diesem Grunde ist unzulässig.

(3) Die Abgeordneten haben Anspruch auf eine angemessene, ihre Unabhängigkeit sichernde Entschädigung. Sie haben das Recht der freien Benutzung aller staatlichen Verkehrsmittel. Das Nähere regelt ein Bundesgesetz.

Artikel 72 (Konkurrierende Gesetzgebung)

(1) Im Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung haben die Länder die Befugnis zur Gesetzgebung, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit nicht durch Gesetz Gebrauch gemacht hat.

(2) Auf den Gebieten des Artikels 74 Abs. 1 Nr. 4, 7, 11, 13, 15, 19a, 20, 22, 25 und 26 hat der Bund das Gesetzgebungsrecht, wenn und soweit die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich macht.

(3) Hat der Bund von seiner Gesetzgebungszuständigkeit Gebrauch gemacht, können die Länder durch Gesetz hiervon abweichende Regelungen treffen über:

1. das Jagdwesen (ohne das Recht der Jagdscheine);
2. den Naturschutz und die Landschaftspflege (ohne die allgemeinen Grundsätze des Naturschutzes, das Recht des Artenschutzes oder des Meeresnaturschutzes);
3. die Bodenverteilung;
4. die Raumordnung;
5. den Wasserhaushalt (ohne stoff- oder anlagenbezogene Regelungen);
6. die Hochschulzulassung und die Hochschulabschlüsse.

Bundesgesetze auf diesen Gebieten treten frühestens sechs Monate nach ihrer Verkündung in Kraft, soweit nicht mit Zustimmung des Bundesrates anderes bestimmt ist. Auf den Gebieten des Satzes 1 geht im Verhältnis von Bundes- und Landesrecht das jeweils spätere Gesetz vor.

(4) Durch Bundesgesetz kann bestimmt werden, daß eine bundesgesetzliche Regelung, für die eine Erforderlichkeit im Sinne des Absatzes 2 nicht mehr besteht, durch Landesrecht ersetzt werden kann.

Artikel 74 (Sachgebiete der konkurrierenden Gesetzgebung)

(1) Die konkurrierende Gesetzgebung erstreckt sich auf folgende Gebiete:

1. das bürgerliche Recht, das Strafrecht, die Gerichtsverfassung, das gerichtliche Verfahren (ohne das Recht des Untersuchungshaftvollzugs), die Rechtsanwaltschaft, das Notariat und die Rechtsberatung;
2. das Personenstandswesen;
3. das Vereinsrecht;
4. das Aufenthalts- und Niederlassungsrecht der Ausländer;
5. (weggefallen)
6. die Angelegenheiten der Flüchtlinge und Vertriebenen;
7. die öffentliche Fürsorge (ohne das Heimrecht);
8. (weggefallen)
9. die Kriegsschäden und die Wiedergutmachung;
10. die Kriegsgräber und Gräber anderer Opfer des Krieges und Opfer von Gewaltherrschaft;
11. das Recht der Wirtschaft (Bergbau, Industrie, Energiewirtschaft, Handwerk, Gewerbe, Handel, Bank- und Börsenwesen, privatrechtliches Versicherungswesen) ohne das Recht des Ladenschlusses, der Gaststätten, der Spielhallen, der Schaustellung von Personen, der Messen, der Ausstellungen und der Märkte;
12. das Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung sowie die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung;

13. die Regelung der Ausbildungsbeihilfen und die Förderung der wissenschaftlichen Forschung;

14. das Recht der Enteignung, soweit sie auf den Sachgebieten der Artikel 73 und 74 in Betracht kommt;

15. die Überführung von Grund und Boden, von Naturschätzen und Produktionsmitteln in Gemeineigentum oder in andere Formen der Gemeinwirtschaft;

16. die Verhütung des Mißbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung;

17. die Förderung der land- und forstwirtschaftlichen Erzeugung (ohne das Recht der Flurbereinigung), die Sicherung der Ernährung, die Ein- und Ausfuhr land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse, die Hochsee- und Küstenfischerei und den Küstenschutz;

18. den städtebaulichen Grundstücksverkehr, das Bodenrecht (ohne das Recht der Erschließungsbeiträge) und das Wohngeldrecht, das Altschuldenhilferecht, das Wohnungsbauprämienrecht, das Bergarbeiterwohnungsbaurecht und das Bergmannssiedlungsrecht;

19. Maßnahmen gegen gemeingefährliche oder übertragbare Krankheiten bei Menschen und Tieren, Zulassung zu ärztlichen und anderen Heilberufen und zum Heilgewerbe, sowie das Recht des Apothekenwesens, der Arzneien, der Medizinprodukte, der Heilmittel, der Betäubungsmittel und der Gifte;

19a. die wirtschaftliche Sicherung der Krankenhäuser und die Regelung der Krankenhauspflegesätze;

20. das Recht der Lebensmittel einschließlich der ihrer Gewinnung dienenden Tiere, das Recht der Genussmittel, Bedarfsgegenstände und Futtermittel sowie den Schutz beim Verkehr mit land- und forstwirtschaftlichem Saat- und Pflanzgut, den Schutz der Pflanzen gegen Krankheiten und Schädlinge sowie den Tierschutz;

21. die Hochsee- und Küstenschiffahrt sowie die Seezeichen, die Binnenschiffahrt, den Wetterdienst, die Seewasserstraßen und die dem allgemeinen Verkehr dienenden Binnenwasserstraßen;

22. den Straßenverkehr, das Kraftfahrwesen, den Bau und die Unterhaltung von Landstraßen für den Fernverkehr sowie die Erhebung und Verteilung von Gebühren oder Entgelten für die Benutzung öffentlicher Straßen mit Fahrzeugen;

23. die Schienenbahnen, die nicht Eisenbahnen des Bundes sind, mit Ausnahme der Bergbahnen;

24. die Abfallwirtschaft, die Luftreinhaltung und die Lärmbekämpfung (ohne Schutz vor verhaltensbezogenem Lärm);

25. die Staatshaftung;

26. die medizinisch unterstützte Erzeugung menschlichen Lebens, die Untersuchung und die künstliche Veränderung von Erbinformationen sowie Regelungen zur Transplantation von Organen, Geweben und Zellen;

27. die Statusrechte und -pflichten der Beamten der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie der Richter in den Ländern mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung;

28. das Jagdwesen;

29. den Naturschutz und die Landschaftspflege;

30. die Bodenverteilung;

31. die Raumordnung;

32. den Wasserhaushalt;

33. die Hochschulzulassung und die Hochschulabschlüsse.

(2) Gesetze nach Absatz 1 Nr. 25 und 27 bedürfen der Zustimmung des Bundesrates.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Auszug)

Artikel 15 Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten

Artikel 21 Nichtdiskriminierung

Artikel 31 Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Artikel 15 Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten

(1) Jede Person hat das Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben.

(2) Alle Unionsbürgerinnen und Unionsbürger haben die Freiheit, in jedem Mitgliedstaat Arbeit zu suchen, zu arbeiten, sich niederzulassen oder Dienstleistungen zu erbringen.

(3) Die Staatsangehörigen dritter Länder, die im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten arbeiten dürfen, haben Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die denen der Unionsbürgerinnen und Unionsbürger entsprechen.

Artikel 21 Nichtdiskriminierung

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(2) Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Artikel 31 Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Heimarbeitsgesetz (Auszug)

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Begriffe

§ 19 Bindende Festsetzungen

§ 23 Entgeltprüfung

§ 25 Klagebefugnis der Länder

§ 26 Entgeltschutz für fremde Hilfskräfte

§ 1 Geltungsbereich

(1) In Heimarbeit Beschäftigte sind

a) die Heimarbeiter (§ 2 Abs. 1);

b) die Hausgewerbetreibenden (§ 2 Abs. 2).

(2) Ihnen können, wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint, gleichgestellt werden

a) Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 5) in eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebstätte eine sich in regelmäßigen Arbeitsvorgängen wiederholende Arbeit im Auftrage eines anderen gegen Entgelt ausüben, ohne daß ihre Tätigkeit als gewerblich anzusehen oder daß der Auftraggeber ein Gewerbetreibender oder Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3) ist;

b) Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6) oder Heimarbeitern (§ 2 Abs. 1) arbeiten;

c) andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende, die infolge ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit eine ähnliche Stellung wie Hausgewerbetreibende einnehmen;

d) Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3).

Für die Feststellung der Schutzbedürftigkeit ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit maßgebend. Dabei sind insbesondere die Zahl der fremden Hilfskräfte, die Abhängigkeit von einem oder mehreren Auftraggebern, die Möglichkeiten des unmittelbaren Zugangs zum Absatzmarkt, die Höhe und die Art der Eigeninvestitionen sowie der Umsatz zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellung erstreckt sich, wenn in ihr nichts anderes bestimmt ist, auf die allgemeinen Schutzvorschriften und die Vorschriften über die Entgeltregelung, den Entgeltschutz und die Auskunftspflicht über Entgelte (Dritter, Sechster, Siebenter und Achter Abschnitt). Die Gleichstellung kann auf einzelne dieser Vorschriften beschränkt oder auf weitere Vorschriften des Gesetzes ausgedehnt werden. Sie kann für bestimmte Personengruppen oder Gewerbezweige oder Beschäftigungsarten allgemein oder räumlich begrenzt ergehen; auch bestimmte einzelne Personen können gleichgestellt werden.

(4) Die Gleichstellung erfolgt durch widerrufliche Entscheidung des zuständigen Heimarbeitsausschusses (§ 4) nach Anhörung der Beteiligten. Sie ist vom Vorsitzenden zu unterschreiben und bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde (§ 3 Abs. 1) und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Sie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Die Veröffentlichung kann unterbleiben, wenn die Gleichstellung nur bestimmte einzelne Personen betrifft; in diesem Falle ist in der Gleichstellung der Zeitpunkt ihres Inkrafttretens festzusetzen.

(5) Besteht ein Heimarbeitsausschuß für den Gewerbezweig oder die Beschäftigungsart nicht, so entscheidet über die Gleichstellung die zuständige Arbeitsbehörde nach Anhörung der Beteiligten. Die Entscheidung ergeht unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaften und Vereinigungen der Auftraggeber, soweit diese zur Mitwirkung bereit sind. Die Vorschriften des Absatzes 4 über die Veröffentlichung und das Inkrafttreten finden entsprechende Anwendung.

(6) Gleichgestellte haben bei Entgegennahme von Heimarbeit auf Befragen des Auftraggebers ihre Gleichstellung bekanntzugeben.

§ 2 Begriffe

(1) Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

(2) Hausgewerbetreibender im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in eigener Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder Betriebsstätte) mit nicht mehr als zwei fremden Hilfskräften (Absatz 6) oder Heimarbeitern (Absatz 1) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern Waren herstellt, bearbeitet oder verpackt, wobei er selbst wesentlich am Stück mitarbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt. Beschafft der Hausgewerbetreibende die Roh- und Hilfsstoffe selbst oder arbeitet er vorübergehend unmittelbar für den Absatzmarkt, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Hausgewerbetreibender nicht beeinträchtigt.

(3) Zwischenmeister im Sinne dieses Gesetzes ist, wer, ohne Arbeitnehmer zu sein, die ihm von Gewerbetreibenden übertragene Arbeit an Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibende weitergibt.

(4) Die Eigenschaft als Heimarbeiter, Hausgewerbetreibender und Zwischenmeister ist auch dann gegeben, wenn Personen, Personenvereinigungen oder Körperschaften des privaten oder öffentlichen Rechts, welche die Herstellung, Bearbeitung oder Verpackung von Waren nicht zum Zwecke der Gewinnerzielung betreiben, die Auftraggeber sind.

(5) Als Familienangehörige im Sinne dieses Gesetzes gelten, wenn sie Mitglieder der häuslichen Gemeinschaft sind:

a) Ehegatten und Lebenspartner der in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) oder der nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten;

b) Personen, die mit dem in Heimarbeit Beschäftigen oder nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren Ehegatten oder Lebenspartner bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert sind;

c) Mündel, Betreute und Pflegekinder des in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a Gleichgestellten oder deren Ehegatten oder Lebenspartner sowie Mündel, Betreute und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners des in Heimarbeit Beschäftigten oder nach § 1 Absatz 2 Buchstabe a Gleichgestellten.

(6) Fremde Hilfskraft im Sinne dieses Gesetzes ist, wer als Arbeitnehmer eines Hausgewerbetreibenden oder nach § 1 Abs. 2 Buchstaben b und c Gleichgestellten in deren Arbeitsstätte beschäftigt ist.

§ 19 Bindende Festsetzungen

(1) Bestehen Gewerkschaften oder Vereinigungen der Auftraggeber für den Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses nicht oder umfassen sie nur eine Minderheit der Auftraggeber oder Beschäftigten, so kann der Heimarbeitsausschuß nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten, für die eine Regelung getroffen werden soll, Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen mit bindender Wirkung für alle Auftraggeber und Beschäftigten seines Zuständigkeitsbereichs festsetzen, wenn unzulängliche Entgelte gezahlt werden oder die sonstigen Vertragsbedingungen unzulänglich sind. Als unzulänglich sind insbesondere Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen anzusehen, die unter Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Eigenart der Heimarbeit unter den tarifvertraglichen Löhnen oder sonstigen durch Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen für gleiche oder gleichwertige Betriebsarbeit liegen. Soweit im Zuständigkeitsbereich eines Heimarbeitsausschusses Entgelte und sonstige Vertragsbedingungen für Heimarbeit derselben Art tarifvertraglich vereinbart sind, sollen in der bindenden Festsetzung keine für die Beschäftigten günstigeren Entgelte oder sonstigen Vertragsbedingungen festgesetzt werden.

(2) Die bindende Festsetzung bedarf der Zustimmung der zuständigen Arbeitsbehörde und der Veröffentlichung im Wortlaut an der von der zuständigen Arbeitsbehörde bestimmten Stelle. Der persönliche Geltungsbereich der bindenden Festsetzung ist unter Berücksichtigung der Vorschriften des § 1 zu bestimmen. Sie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft, wenn in ihr nicht ein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Beabsichtigt die zuständige Arbeitsbehörde die Zustimmung zu einer bindenden Festsetzung insbesondere wegen Unzulänglichkeiten der Entgelte oder der sonstigen Vertragsbedingungen (Absatz 1 Satz 2) zu versagen, so hat sie dies dem Heimarbeitsausschuß unter Angabe von Gründen mitzuteilen und ihm vor ihrer Entscheidung über die Zustimmung Gelegenheit zu geben, die bindende Festsetzung zu ändern.

(3) Die bindende Festsetzung hat die Wirkung eines allgemeinverbindlichen

Tarifvertrages und ist in das beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführte Tarifregister einzutragen. Von den Vorschriften einer bindenden Festsetzung kann nur zugunsten des Beschäftigten abgewichen werden. Ein Verzicht auf Rechte, die auf Grund einer bindenden Festsetzung eines Beschäftigten entstanden sind, ist nur in einem von der Obersten Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung solcher Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlußfristen für ihre Geltendmachung können nur durch eine bindende Festsetzung vorgesehen werden; das gleiche gilt für die Abkürzung von Verjährungsfristen. Im übrigen gelten für die bindende Festsetzung die gesetzlichen Vorschriften über den Tarifvertrag sinngemäß, soweit sich aus dem Fehlen der Vertragsparteien nicht etwas anderes ergibt.

(4) Der Heimarbeitsausschuß kann nach Anhörung der Auftraggeber und Beschäftigten bindende Festsetzungen ändern oder aufheben. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Festsetzung von vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Fünften Vermögensbildungsgesetzes.

§ 23 Entgeltprüfung

(1) Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes hat für eine wirksame Überwachung der Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen durch Entgeltprüfer Sorge zu tragen.

(2) Die Entgeltprüfer haben die Innehaltung der Vorschriften des Dritten Abschnittes dieses Gesetzes und der gemäß den §§ 17 bis 19, 21 und 22 geregelten Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen zu überwachen sowie auf Antrag bei der Errechnung der Stückentgelte Berechnungshilfe zu leisten.

(3) Die Oberste Arbeitsbehörde des Landes kann die Aufgaben der Entgeltprüfer anderen Stellen übertragen, insbesondere für Bezirke, in denen Heimarbeit nur in geringem Umfange geleistet wird.

§ 25 Klagebefugnis der Länder

Das Land, vertreten durch die Oberste Arbeitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle, kann im eigenen Namen den Anspruch auf Nachzahlung des Minderbetrages an den Berechtigten gerichtlich geltend machen. Das Urteil wirkt auch für und gegen den in Heimarbeit Beschäftigten oder den Gleichgestellten. § 24 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 26 Entgeltschutz für fremde Hilfskräfte

(1) Hat ein Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter einer fremden Hilfskraft ein Entgelt gezahlt, das niedriger ist als das durch Mindestarbeitsbedingungen (§ 22) festgesetzte, so gelten die Vorschriften der §§ 24 und 25 über die Aufforderung zur Nachzahlung der Minderbeträge und über die Klagebefugnis der Länder sinngemäß.

(2) Das gleiche gilt, wenn ein Hausgewerbetreibender oder Gleichgestellter eine fremde Hilfskraft nicht nach der einschlägigen tariflichen Regelung entlohnt. Voraussetzung ist, daß die Entgelte des Hausgewerbetreibenden oder Gleichgestellten durch eine Entgeltregelung (§§ 17 bis 19) festgelegt sind.

HBKG (Auszug)

§ 11 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

§ 11 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

(1) Die Rechte und Pflichten der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen sind durch Ortssatzung zu regeln, soweit sich nichts anderes aus diesem Gesetz ergibt. Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen haben an Einsätzen und an angeordneten oder genehmigten Übungen und Ausbildungsveranstaltungen sowie sonstigen Dienstveranstaltungen teilzunehmen und Weisungen vorgesetzter Personen nachzukommen.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten (Beschäftigte), die während der Arbeitszeit an Einsätzen, Übungen und Ausbildungsveranstaltungen sowie sonstigen Dienstveranstaltungen teilnehmen, sind für die Dauer der Teilnahme unter Gewährung des Arbeitsentgelts, das sie ohne die Teilnahme erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freizustellen. Bei Einsätzen erstrecken sich Freistellungs- und Entgeltanspruch auch auf den zur Wiederherstellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit erforderlichen Zeitraum danach (Regenerationszeit nach Einsätzen).

(3) Abweichend von Abs. 2 Satz 1 haben Beschäftigte, die Aufgaben der unmittelbaren Gefahrenabwehr wahrnehmen, insbesondere hauptberuflich tätige Berufs- und Werkfeuerwehrangehörige sowie im Polizeivollzugs-, Leitstellen- oder Rettungsdienst Beschäftigte lediglich für Übungen und Ausbildungsveranstaltungen sowie sonstige Dienstveranstaltungen einen Freistellungsanspruch.

(4) Versicherungsverhältnisse in der Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung werden durch den Dienst in der Feuerwehr nicht berührt. Liegt ein Versicherungsfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung vor, so trifft diese Verpflichtung den zuständigen Versicherungsträger.

(5) Die Aufgabenträger haben dafür Sorge zu tragen, dass Beschäftigten aus ihrer Verpflichtung zum Dienst in der Feuerwehr und aus diesem Dienst

keine Nachteile im Arbeitsverhältnis und in der Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung sowie in der betrieblichen Altersversorgung erwachsen.

(6) Abs. 2, 3 und 5 gelten für Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter entsprechend.

(7) Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr, denen durch den Dienst in der Feuerwehr Leistungen der Bundesagentur für Arbeit, Sozialhilfe oder sonstige Unterstützung oder Bezüge aus öffentlichen Mitteln entgehen, haben die Aufgabenträger auf Antrag die entsprechenden Beträge in voller Höhe zu erstatten.

(8) Privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist auf Antrag das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie zur betrieblichen Altersversorgung von dem Aufgabenträger zu erstatten. Ihnen ist auf Antrag auch das Arbeitsentgelt zu erstatten, das sie Beschäftigten aufgrund der gesetzlichen oder tarifrechtlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weiterleisten, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst in der Feuerwehr zurückzuführen ist. Anträge sind innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Freistellung nach Abs. 2 Satz 1 oder § 10 Abs. 7 Satz 3 zu stellen. Bei einer über sechs Monate hinaus andauernden Arbeitsunfähigkeit ist der Antrag unverzüglich nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit zu stellen. Ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, die nicht Beschäftigte sind, erhalten auf Antrag einen pauschalierten Betrag.

(9) Ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, die ständig zu besonderen Dienstleistungen herangezogen werden, haben Anspruch auf angemessene Aufwandsentschädigung durch den Aufgabenträger.

(10) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen sind von dem Aufgabenträger über die gesetzliche Unfallversicherung hinaus zusätzlich in erforderlichem Umfang gegen Dienstunfälle zu versichern. Diese Versicherung muss sich auch auf Feuerwehrangehörige erstrecken, die nicht Beschäftigte sind.

(11) Den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen wird Dienstkleidung und Schutzkleidung unentgeltlich von dem Aufgabenträger zur Verfügung gestellt.

(12) Für den Ersatz von Sachschäden und für die Haftung bei schuldhafter Verletzung der Dienstpflichten finden die beamtenrechtlichen Bestimmungen entsprechende Anwendung.

HUrlVO (Auszug)

§ 13 Zusatzurlaub für behinderte Beamtinnen und Beamte

§ 13 Zusatzurlaub für behinderte Beamtinnen und Beamte

(1) Der Beamtin oder dem Beamten kann bei einem nicht nur vorübergehenden Grad der Behinderung von wenigstens fünfundzwanzig und höchstens neunundvierzig wegen einer durch die Behinderung bedingten Erholungsbedürftigkeit Zusatzurlaub von bis zu drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden. Der Grad der Behinderung ist durch den Bescheid eines Versorgungsamtes oder durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachzuweisen.

(2) Abs. 1 gilt nicht, wenn und soweit wegen des Grads der Behinderung Anspruch auf Zusatzurlaub nach anderen Rechtsvorschriften besteht.

HGB (Auszug)

§ 87a (Fälligwerden)

§ 87a (Fälligwerden)

(1) Der Handelsvertreter hat Anspruch auf Provision, sobald und soweit der Unternehmer das Geschäft ausgeführt hat. Eine abweichende Vereinbarung kann getroffen werden, jedoch hat der Handelsvertreter mit der Ausführung des Geschäfts durch den Unternehmer Anspruch auf einen angemessenen Vorschuß, der spätestens am letzten Tag des folgenden Monats fällig ist. Unabhängig von einer Vereinbarung hat jedoch der Handelsvertreter Anspruch auf Provision, sobald und soweit der Dritte das Geschäft ausgeführt hat.

(2) Steht fest, daß der Dritte nicht leistet, so entfällt der Anspruch auf Provision; bereits empfangene Beträge sind zurückzugewähren.

(3) Der Handelsvertreter hat auch dann einen Anspruch auf Provision, wenn feststeht, daß der Unternehmer das Geschäft ganz oder teilweise nicht oder nicht so ausführt, wie es abgeschlossen worden ist. Der Anspruch entfällt im Falle der Nichtausführung, wenn und soweit diese auf Umständen beruht, die vom Unternehmer nicht zu vertreten sind.

(4) Der Anspruch auf Provision wird am letzten Tag des Monats fällig, in dem nach § 87c Abs. 1 über den Anspruch abzurechnen ist.

(5) Von Absatz 2 erster Halbsatz, Absätzen 3 und 4 abweichende, für den Handelsvertreter nachteilige Vereinbarungen sind unwirksam.

Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz (Auszug)

§ 8 Übertragung des Freistellungsanspruchs

§ 8 Übertragung des Freistellungsanspruchs

(1) Ist dem Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Zweijahreszeitraums die Freistellung gemäß § 7 Absatz 2 nicht gewährt worden, so ist der Freistellungsanspruch auf das darauffolgende Kalenderjahr, soweit er sich auf die Teilnahme an Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung richtet, auf den folgenden Zweijahreszeitraum zu übertragen.

(2) Hat der Arbeitnehmer innerhalb des laufenden Zweijahreszeitraums die Freistellung nicht ausgeschöpft, so ist der nicht verbrauchte Freistellungsanspruch auf den folgenden Zweijahreszeitraum zu übertragen, wenn er zur Teilnahme an Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung mit anerkanntem Zertifikatsabschluß verwendet wird. Über die zeitliche Lage einer Freistellung von mehr als zehn Arbeitstagen ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Einvernehmen herzustellen.

InsO (Auszug)

§ 38 Begriff der Insolvenzgläubiger

§ 55 Sonstige Masseverbindlichkeiten

§ 38 Begriff der Insolvenzgläubiger

Die Insolvenzmasse dient zur Befriedigung der persönlichen Gläubiger, die einen zur Zeit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens begründeten Vermögensanspruch gegen den Schuldner haben (Insolvenzgläubiger).

§ 55 Sonstige Masseverbindlichkeiten

(1) Masseverbindlichkeiten sind weiter die Verbindlichkeiten:

1. die durch Handlungen des Insolvenzverwalters oder in anderer Weise durch die Verwaltung, Verwertung und Verteilung der Insolvenzmasse begründet werden, ohne zu den Kosten des Insolvenzverfahrens zu gehören;
2. aus gegenseitigen Verträgen, soweit deren Erfüllung zur Insolvenzmasse verlangt wird oder für die Zeit nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erfolgen muß;
3. aus einer ungerechtfertigten Bereicherung der Masse.

(2) Verbindlichkeiten die von einem vorläufigen Insolvenzverwalter begründet worden sind, auf den die Verfügungsbefugnis über das Vermögen des Schuldners übergegangen ist, gelten nach der Eröffnung des Verfahrens als Masseverbindlichkeiten. Gleiches gilt für Verbindlichkeiten aus einem Dauerschuldverhältnis, soweit der vorläufige Insolvenzverwalter für das von ihm verwaltete Vermögen die Gegenleistung in Anspruch genommen hat.

(3) Gehen nach Absatz 2 begründete Ansprüche auf Arbeitsentgelt nach § 169 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auf die Bundesagentur für Arbeit über, so kann die Bundesagentur diese nur als Insolvenzgläubiger geltend machen. Satz 1 gilt entsprechend für die in § 175 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bezeichneten Ansprüche, soweit diese gegenüber dem Schuldner bestehen bleiben.

(4) Verbindlichkeiten des Insolvenzschuldners aus dem Steuerschuldverhältnis, die von einem vorläufigen Insolvenzverwalter oder vom Schuldner mit Zustimmung eines vorläufigen Insolvenzverwalters begründet worden sind, gelten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Masseverbindlichkeit.

JArbSchG (Auszug)

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Kind, Jugendlicher

§ 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

§ 9 Berufsschule

§ 15 Fünf-Tage-Woche

§ 19 Urlaub

§ 58 Bußgeld- und Strafvorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,

1. in der Berufsausbildung,
2. als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter,
3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind,
4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht

1. für geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich
   a) aus Gefälligkeit,
   b) auf Grund familienrechtlicher Vorschriften,
   c) in Einrichtungen der Jugendhilfe,
   d) in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter

   erbracht werden,
2. für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.

§ 2 Kind, Jugendlicher

(1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

(2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

(3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern

(1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.

(2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern

1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,
2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,
3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.

Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 entsprechende Anwendung.

(3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,

1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,

nicht nachteilig beeinflußt. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 15 bis 31 entsprechende Anwendung.

(4) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (§ 2 Abs. 3) während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.

(4a) Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.

(4b) Der Arbeitgeber unterrichtet die Personensorgeberechtigten der von ihm beschäftigten Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen.

(5) Für Veranstaltungen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen gemäß § 6 bewilligen.

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, daß die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

(3) In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

§ 9 Berufsschule

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
3. im übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 15 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 19 Urlaub

(1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

(2) Der Urlaub beträgt jährlich

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

(3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

(4) Im übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat jedoch abweichend von § 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes den jugendlichen Heimarbeitern für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend Absatz 2 zu gewähren; das Urlaubsentgelt der jugendlichen Heimarbeiter beträgt bei einem Urlaub von 30 Werktagen 11,6 vom Hundert, bei einem Urlaub von 27 Werktagen 10,3 vom Hundert und bei einem Urlaub von 25 Werktagen 9,5 vom Hundert.

§ 58 Bußgeld- und Strafvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, beschäftigt,

2. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3, jeweils auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind über 13 Jahre oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,

3. (weggefallen)

4. entgegen § 7 Satz 1 Nr. 2, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,

5. entgegen § 8 einen Jugendlichen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,

6. entgegen § 9 Abs. 1 eine dort bezeichnete Person an Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen nicht freistellt,

7. entgegen § 10 Abs. 1 einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlußprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt,

8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,

9. entgegen § 12 einen Jugendlichen über die zulässige Schichtzeit hinaus beschäftigt,

10. entgegen § 13 die Mindestfreizeit nicht gewährt,

11. entgegen § 14 Abs. 1 einen Jugendlichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäftigt,

12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt,

13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugendlichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,

14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugendlichen an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 17 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 oder Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,

15. entgegen § 18 Abs. 1 einen Jugendlichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,

16. entgegen § 19 Abs. 1 auch in Verbindung mit Abs. 1 Satz 1 oder 2, oder entgegen § 19 Abs. 3 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt,

17. entgegen § 21 Abs. 2 die geleistete Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausgleicht,

18. entgegen § 22 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,

19. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten mit Lohnanreiz, in einer Arbeitsgruppe mit Erwachsenen, deren Entgelt vom Ergebnis ihrer Arbeit abhängt, oder mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt,

20. entgegen § 24 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten unter Tage beschäftigt,

21. entgegen § 31 Abs. 2 Satz 2 einem Jugendlichen ein dort genanntes Getränk, Tabakwaren oder ein dort genanntes Erzeugnis gibt,

22. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt,

23. entgegen § 33 Abs. 3 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt,

24. entgegen § 36 einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt,

25. entgegen § 40 Abs. 1 einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, durch deren Ausführung der Arzt nach der von ihm erteilten Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,

26. einer Rechtsverordnung nach

    a) § 26 Nr. 2 oder

    b) § 28 Abs. 2

    zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,

27. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2, § 28 Abs. 3 oder § 30 Abs. 2 zuwiderhandelt,

28. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,

29. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt,

beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.

(3) Absatz 1 Nr. 4, 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kinder (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2. Absatz 1 Nr. 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.

(4) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.

(5) Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und dadurch ein Kind, einen Jugendlichen oder im Falle des Absatzes 1 Nr. 6 eine Person, die noch nicht 21 Jahre alt ist, in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.

(6) Wer in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

JVEG (Auszug)

§ 19 Grundsatz der Entschädigung

§ 22 Entschädigung für Verdienstausfall

§ 19 Grundsatz der Entschädigung

(1) Zeugen erhalten als Entschädigung

1. Fahrtkostenersatz (§ 5),
2. Entschädigung für Aufwand (§ 6),
3. Ersatz für sonstige Aufwendungen (§ 7),
4. Entschädigung für Zeitversäumnis (§ 20),
5. Entschädigung für Nachteile bei der Haushaltsführung (§ 21) sowie
6. Entschädigung für Verdienstausfall (§ 22).

Dies gilt auch bei schriftlicher Beantwortung der Beweisfrage.

(2) Soweit die Entschädigung nach Stunden bemessen ist, wird sie für die gesamte Dauer der Heranziehung einschließlich notwendiger Reise- und Wartezeiten, jedoch für nicht mehr als zehn Stunden je Tag, gewährt. Die letzte bereits begonnene Stunde wird voll gerechnet, wenn insgesamt mehr als 30 Minuten auf die Heranziehung entfallen; anderenfalls beträgt die Entschädigung die Hälfte des sich für eine volle Stunde ergebenden Betrags.

(3) Soweit die Entschädigung durch die gleichzeitige Heranziehung in verschiedenen Angelegenheiten veranlasst ist, ist sie auf diese Angelegenheiten nach dem Verhältnis der Entschädigungen zu verteilen, die bei gesonderter Heranziehung begründet wären.

(4) Den Zeugen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben, kann unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Verhältnisse, insbesondere ihres regelmäßigen Erwerbseinkommens, nach billigem Ermessen eine höhere als die in den §§ 20 bis 22 bestimmte Entschädigung gewährt werden.

§ 22 Entschädigung für Verdienstausfall

Zeugen, denen ein Verdienstausfall entsteht, erhalten eine Entschädigung, die sich nach dem regelmäßigen Bruttoverdienst einschließlich der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge richtet und für jede Stunde höchstens 21 Euro beträgt. Gefangene, die keinen Verdienstausfall aus einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis haben, erhalten Ersatz in Höhe der entgangenen Zuwendung der Vollzugsbehörde.

KSchG (Auszug)

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

§ 2 Änderungskündigung

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) [1]Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. [2]Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

   a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

   b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

   und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

   a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

   b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort

einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

[3]Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. [4]Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) [1]Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. [2]In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. [3]Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

(5) [1]Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. [2]Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. [4]Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

§ 2 Änderungskündigung

(1) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 und 2). (2) Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.

MiLoG (Auszug)

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

MuSchG (Auszug)

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 8 Beschränkung von Heimarbeit

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

§ 17 Kündigungsverbot

§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die

Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und

4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 8 Beschränkung von Heimarbeit

(1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31. 12. 2008, S. 1) zu bewerten sind
   a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
   b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,
   c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,
   d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
   e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei

Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn

   a) für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder

   b) der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und

2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,

2. Fließarbeit oder

3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

§ 17 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in

Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

§ 24 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Auszug)

Artikel 23 (Kandidatur)

Artikel 23 (Kandidatur)

(1) Wer sich um einen Sitz im Landtag bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub.

(2) Niemand darf gehindert werden, das Amt eines Abgeordneten zu übernehmen und auszuüben. Eine Kündigung oder Entlassung aus diesem Grunde ist unzulässig.

NBildUG (Auszug)

§ 3

§ 7

§ 3

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann die Gewährung von Bildungsurlaub ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für Zwecke des Bildungsurlaubs nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, das Zweieinhalbfache der Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die am 30. April des Jahres nach diesem Gesetz bildungsurlaubsberechtigt waren, erreicht hat. Beträgt der Bildungsurlaub, den der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin danach zu gewähren hat, weniger als fünf Tage, so entsteht für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in diesem Kalenderjahr keine Verpflichtung, Bildungsurlaub zu gewähren. Ergibt im übrigen die Teilung der errechneten Bildungsurlaubstage durch fünf Resttage, so gilt das gleiche für die Resttage. Die Bildungsurlaubstage, für die eine Verpflichtung zur Gewährung von Bildungsurlaub in einem Kalenderjahr nicht entstanden ist, werden bei der Berechnung im folgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

§ 7

Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während des Bildungsurlaubs und ist wegen der Erkrankung eine Teilnahme an der Bildungsveranstaltung nicht möglich, so ist die Zeit der Erkrankung auf den Bildungsurlaub nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung und die dadurch bedingte Unfähigkeit, an der Bildungsveranstaltung teilzunehmen, dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

NBrandSchG (Auszug)

§ 32 Entgeltfortzahlung für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr

§ 32 Entgeltfortzahlung für Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr

(1) [1]Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr, die als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer oder zur Ausbildung beschäftigt sind, ist für die Zeiten einer Freistellung nach § 12 Abs. 3 Sätze 1 bis 3 oder einer Gutschrift nach § 12 Abs. 3 Sätze 4 und 5 das Arbeitsentgelt, das sie ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst bei regelmäßiger Arbeitsleistung erhalten hätten, von ihrem Arbeitgeber fortzuzahlen. [2]Ferner ist solchen Mitgliedern während einer Arbeitsunfähigkeit, die auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen ist, von ihrem Arbeitgeber für die Dauer von bis zu sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das sie bei regelmäßiger Arbeitsleistung erhalten hätten, auch wenn sich aus gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelungen eine geringere Entgeltfortzahlungsverpflichtung ergeben würde.

(2) [1]Die Gemeinde hat privaten Arbeitgebern auf Antrag das nach Absatz 1 Satz 1 fortgezahlte Arbeitsentgelt und die Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit zu erstatten. [2]Dasselbe gilt hinsichtlich des Arbeitsentgelts, das während einer Arbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 Satz 2 fortgezahlt worden ist. [3]Der Erstattungsanspruch des privaten Arbeitgebers besteht nicht, soweit ihm nach anderen gesetzlichen Bestimmungen ein Erstattungsanspruch gegen Dritte zusteht. [4]Liegt ein Versicherungsfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung vor, so trifft die Verpflichtung nach Satz 2 den zuständigen Versicherungsträger. [5]Die dem Versicherungsträger dadurch entstehenden Kosten werden im Rahmen der von ihm erhobenen Umlage gedeckt. [6]Die Gemeinden können durch Satzung bestimmen, dass den privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusätzliche Kosten erstattet werden, die ihnen durch Freistellungen nach § 12 Abs. 3 Sätze 1 und 3 entstehen. [7]In der Satzung sind Pauschal- oder Höchstbeträge festzulegen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend

1. für ehrenamtliche Führungskräfte und sonstige ehrenamtliche

Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in der Kreisfeuerwehr mit der Maßgabe, dass der Landkreis an die Stelle der Gemeinde tritt, sowie

2. für ehrenamtliche Führungskräfte des Landes mit der Maßgabe, dass das Land an die Stelle der Gemeinde und eine Verwaltungsvorschrift an die Stelle der Satzung tritt.

Niedersächsische Verfassung (Auszug)

Artikel 13 Bewerbung, Mandatsausübung, Entschädigung

Artikel 13 Bewerbung, Mandatsausübung, Entschädigung

(1) Wer sich um ein Mandat im Landtag bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub.

(2) Niemand darf gehindert werden, ein Landtagsmandat zu übernehmen und auszuüben. Die Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses aus diesem Grunde ist unzulässig.

(3) Die Mitglieder des Landtages haben Anspruch auf eine angemessene, ihre Unabhängigkeit sichernde Entschädigung. Das Nähere bestimmt ein Gesetz.

AWbG (Auszug)

§ 5 Verfahren

§ 5 Verfahren

(1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme und den Zeitraum der Arbeitnehmerweiterbildung so frühzeitig wie möglich, mindestens sechs Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich mitzuteilen. Der Mitteilung sind die Unterlagen über die Bildungsveranstaltung beizufügen; dazu gehören der Nachweis über die Anerkennung der Bildungsveranstaltung sowie das Programm, aus dem sich die Zielgruppe, Lernziele und Lerninhalte sowie der zeitliche Ablauf der Veranstaltung ergeben.

(2) Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerweiterbildung zu dem vom Arbeitnehmer mitgeteilten Zeitpunkt nur ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bleiben unberührt.

(3) Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung, so hat er dies unter Angabe der Gründe dem Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach dessen Mitteilung schriftlich mitzuteilen. Teilt der Arbeitgeber die Verweigerung der Freistellung nicht innerhalb dieser Frist unter Angabe der Gründe schriftlich mit, so gilt die Freistellung als erteilt.

(4) Verweigert der Arbeitgeber die Freistellung aus anderen Gründen als aus denen des Absatzes 2, so kann der Arbeitnehmer ihm binnen einer Woche seit Mitteilung der Verweigerung schriftlich mitteilen, er werde gleichwohl an der Bildungsveranstaltung teilnehmen; in diesem Fall darf er an der Veranstaltung auch ohne Freistellung teilnehmen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber eine gerichtliche Entscheidung erwirkt, die der Teilnahme an der Veranstaltung entgegensteht. Hat der Arbeitgeber die Freistellung zu Unrecht verweigert, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 7. Ein Anspruch des Arbeitgebers auf Schadensersatz besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht nach Satz 1 Gebrauch macht.

(5) Arbeitnehmerweiterbildung kann nur für anerkannte Bildungsveranstaltungen in Anspruch genommen werden, die in der Regel an mindestens fünf, in Ausnahmefällen an mindestens drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Innerhalb zusammenhängender Wochen kann Arbeitnehmerweiterbildung auch für jeweils einen Tag in der Woche in Anspruch genommen werden, sofern bei der Bildungsveranstaltung inhaltliche und organisatorische Kontinuität gegeben ist.

(6) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Teilnahme an der Arbeitnehmerweiterbildung nachzuweisen. Die für den Nachweis erforderliche Bescheinigung ist vom Träger der Bildungsveranstaltung kostenlos auszustellen.

(7) Für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern kann durch Tarifvertrag vereinbart werden, die Freistellungsverpflichtung gemeinsam zu erfüllen und einen finanziellen oder personellen Ausgleich vorzunehmen.

(8) Kommt ein Tarifvertrag im Sinne von Absatz 5 nicht zustande, können sich die beteiligten Arbeitgeber auf eine solche Regelung einigen.

BHKG (Auszug)

§ 20 Dienstpflichten, Freistellung

§ 20 Dienstpflichten, Freistellung

(1) Die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr und die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer der anerkannten Hilfsorganisationen sind auf Anforderung hin zur Teilnahme am Einsatz-, Übungs-, Ausbildungs- und Fortbildungsdienst sowie an sonstigen Veranstaltungen verpflichtet. Die Anforderung erfolgt bei den ehrenamtlichen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr durch die Gemeinde, bei den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern der anerkannten Hilfsorganisationen erfolgt sie über die jeweilige Hilfsorganisation durch den Kreis oder die kreisfreie Stadt.

(2) Den ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr und den ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern der anerkannten Hilfsorganisationen dürfen aus ihrem Dienst in der Feuerwehr oder ihrer Mitwirkung im Katastrophenschutz keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis erwachsen. Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Aus- und Fortbildungen sowie der Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Gemeinde oder des Kreises entfällt für die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr und die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer der anerkannten Hilfsorganisationen die Pflicht zur Arbeits- oder Dienstleistung. Bei Einsätzen erstrecken sich Freistellungs- und Entgeltanspruch auch auf den zur Wiederherstellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit erforderlichen Zeitraum danach. Die Festlegung des Zeitraums trifft die Einsatzleitung. Bei Einsätzen nach § 39 oder § 40 erfolgt die Festlegung durch die für die Führung der Einheit zuständige Gebietskörperschaft. Die Teilnahme an Aus- und Fortbildungen und an sonstigen Veranstaltungen ist der Arbeitgeberin, dem Arbeitgeber oder dem Dienstherrn nach Möglichkeit rechtzeitig mitzuteilen.

KrO NRW (Auszug)

§ 29 Freistellung

§ 29 Freistellung

(1) Niemand darf gehindert werden, sich um ein Mandat als Mitglied des Kreistags oder eines Ausschusses zu bewerben, es anzunehmen oder auszuüben. Benachteiligungen am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit der Bewerbung, der Annahme oder der Ausübung eines Mandats sind unzulässig. Entgegenstehende Vereinbarungen sind nichtig. Kündigungen oder Entlassungen aus Anlaß der Bewerbung, Annahme oder Ausübung eines Mandats sind unzulässig.

(2) Die Kreistagsmitglieder und Mitglieder der Ausschüsse sind für die Zeit der Ausübung des Mandats von ihrer Verpflichtung zur Arbeit freizustellen. Zur Ausübung des Mandats gehören Tätigkeiten, die mit dem Mandat in unmittelbarem Zusammenhang stehen oder auf Veranlassung des Kreistages oder des Ausschusses erfolgen. Auf Veranlassung des Kreistages erfolgt auch eine Tätigkeit als vom Kreistag entsandter Vertreter des Kreises in Organen und Gremien von juristischen Personen oder Vereinigungen des privaten und öffentlichen Rechts sowie als Stellvertreter des Landrats. Bei Mandatsträgern, die innerhalb eines vorgegebenen Arbeitszeitrahmens über Lage und Dauer der individuellen Arbeitszeit selbst entscheiden können, ist die Zeit der Ausübung des Mandats innerhalb dieses Arbeitszeitrahmens zur Hälfte auf ihre Arbeitszeit anzurechnen. Der Anspruch auf Ersatz des Verdienstausfalls nach § 30 ist in diesem Fall auf diese Hälfte beschränkt.

(3) Zur Teilnahme an kommunalpolitischen Bildungsveranstaltungen, die der Ausübung ihres Mandats förderlich sind, haben Kreistagsmitglieder oder Mitglieder von Ausschüssen des Kreistages einen Anspruch auf Urlaub an bis zu acht Arbeitstagen in jeder Wahlperiode, jedoch an nicht mehr als vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen im Jahr. Für die Zeit des Urlaubs besteht nach diesem Gesetz kein Anspruch auf Lohn oder Gehalt; weitergehende Vorschriften bleiben unberührt. Der Verdienstausfall und die Kinderbetreuungskosten sind nach Maßgabe der Regelungen des § 30 Absatz 1 bis 4 zu ersetzen.

Sind Kreistagsmitglieder oder Mitglieder von Ausschüssen des Kreistages zugleich auch Ratsmitglieder, Mitglieder von Bezirksvertretungen oder Mitglieder von Ausschüssen einer Gemeinde, so besteht der Anspruch auf Urlaub in jeder Wahlperiode nur einmal. Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr darf den Urlaub zu dem von dem Beschäftigten mitgeteilten Zeitpunkt ablehnen, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen.

Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen (Auszug)

Artikel 46 (Ansprüche der Abgeordneten)

Artikel 46 (Ansprüche der Abgeordneten)

(1) Abgeordnete dürfen an der Übernahme und Ausübung ihres Mandats nicht gehindert oder hierdurch in ihrem Amt oder Arbeitsverhältnis benachteiligt werden. Insbesondere ist unzulässig, sie aus diesem Grunde zu entlassen oder ihnen zu kündigen.

(2) Beamte, Angestellte und Arbeiter bedürfen zu der mit den Obliegenheiten ihres Mandats als Mitglieder des Landtags verbundenen Tätigkeit keines Urlaubs. Bewerben sie sich um einen Sitz im Landtag, so ist ihnen der zur Vorbereitung ihrer Wahl erforderliche Urlaub zu gewähren.

(3) Die Wählbarkeit von Beamten, Angestellten des öffentlichen Dienstes und Richtern im Lande Nordrhein-Westfalen kann gesetzlich beschränkt werden.

PflegeZG (Auszug)

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

§ 3 Pflegezeit und sonstige Freistellungen

§ 4 Dauer der Inanspruchnahme

§ 5 Kündigungsschutz

§ 7 Begriffsbestimmungen

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund Vereinbarung ergibt. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3 Pflegezeit und sonstige Freistellungen

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird Pflegezeit nach einer

Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 möglich. Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.

§ 4 Dauer der Inanspruchnahme

(1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(3) Für die Betreuung nach § 3 Absatz 5 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gelten Absatz 1 Satz 2, 3 und 5 sowie Absatz 2 entsprechend; bei zusätzlicher Inanspruchnahme von Pflegezeit oder einer Freistellung nach § 3 Absatz 5 oder Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen die Freistellungen insgesamt 24 Monate je nahem Angehörigen nicht überschreiten.

(4) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen.

§ 5 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 nicht kündigen.

(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 7 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

(4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die

Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

BFG (Auszug)

§ 5 Verfahren der Bildungsfreistellung

§ 8 Ausgleich für Klein- und Mittelbetriebe

§ 5 Verfahren der Bildungsfreistellung

(1) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist bei dem Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich geltend zu machen. Der Nachweis über die Anerkennung der Veranstaltung, der Informationen über Inhalt, Zeitraum und durchführende Einrichtung einschließt, ist beizufügen.

(2) Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsfreistellungen nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, die Zahl der am 30. April des Jahres anspruchsberechtigten Beschäftigten erreicht hat.

(3) Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung für den vorgesehenen Zeitraum ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Vor einer derartigen Ablehnung ist der Betriebs- oder Personalrat nach den jeweils dafür maßgeblichen Bestimmungen zu beteiligen. Die Ablehnung ist so früh wie möglich, in der Regel mindestens drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich mitzuteilen.

(4) Bei Ablehnung der Bildungsfreistellung nach Absatz 3 im laufenden Zweijahreszeitraum (§ 2 Abs. 1) gilt der Anspruch auf Bildungsfreistellung als auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen; eine nochmalige Ablehnung nach Absatz 3 ist unzulässig. Im übrigen kann eine im laufenden Zweijahreszeitraum nicht erfolgte Bildungsfreistellung im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen werden.

(5) Die ordnungsgemäße Teilnahme an der Veranstaltung ist dem Arbeitgeber nach deren Beendigung nachzuweisen.

(6) Der Arbeitgeber hat bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welchem Umfang im laufenden Zweijahreszeitraum Bildungsfreistellung erfolgt ist.

§ 8 Ausgleich für Klein- und Mittelbetriebe

(1) Das Land erstattet Arbeitgebern – ausgenommen den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie Vereinigungen, Einrichtungen oder Unternehmungen, deren Kapital (Grund- oder Stammkapital) sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befindet oder die fortlaufend ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden –, die in der Regel weniger als 50 Personen ständig beschäftigen, auf Antrag nach Maßgabe des Landeshaushalts einen pauschalierten Anteil des für den Zeitraum der Bildungsfreistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelts; § 2 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Pauschale nach Absatz 1 beträgt für jeden Tag der Bildungsfreistellung die Hälfte des im Lande Rheinland-Pfalz in dem jeweiligen Kalenderjahr durchschnittlichen Arbeitsentgelts je Tag. Öffentliche Mittel, die von anderer Seite zugewendet werden, sind auf die Erstattung nach Absatz 1 anzurechnen.

(3) Die Erstattung erfolgt nicht für Freistellungen, die nur nach § 4 Abs. 2 auf den Anspruch auf Bildungsfreistellung angerechnet werden und für die keine Anerkennung ausgesprochen worden ist.

(4) Soweit eine Erstattung nach Absatz 1 und 2 nicht mehr möglich ist, besteht kein Anspruch auf Bildungsfreistellung nach diesem Gesetz.

(5) Der Erstattungsantrag ist vor der Bildungsfreistellung zu stellen. Das Nähere über die Erstattung regelt das für die Angelegenheiten der Weiterbildung zuständige Ministerium durch Rechtsverordnung.

LBKG (Auszug)

§ 13 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

§ 13 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

(1) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen nehmen ein öffentliches Ehrenamt für die Gemeinde wahr. Sie haben an angeordneten oder genehmigten Einsätzen, Übungen, Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr teilzunehmen und den dort ergangenen Weisungen nachzukommen. Die §§ 20 und 21 der Gemeindeordnung (GemO) in der Fassung vom 31. Januar 1994 (GVBl. S. 153, BS 2020-1) in der jeweils geltenden Fassung gelten entsprechend; für Feuerwehrangehörige, die zu Ehrenbeamten ernannt werden, gelten anstelle der §§ 20 und 21 GemO die Vorschriften des Beamtenrechts.

(2) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen dürfen durch ihren Dienst in der Feuerwehr keine unzumutbaren Nachteile, insbesondere keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis sowie in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung, erleiden; § 18a Abs. 2 GemO gilt entsprechend. Während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr auf Anforderung der Gemeinde, bei Einsätzen auch während der zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendigen Zeit, entfällt für die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen die Pflicht zur Arbeitsleistung. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für diesen Zeitraum Arbeitsentgelte einschließlich aller Nebenleistungen, Zulagen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sowie aller freiwilligen Arbeitgeberleistungen einschließlich anteiliger Gewinnbeteiligungen, sonstiger Gratifikationen und Beiträgen für eine betriebliche Altersversorgung fortzugewähren, die ohne die Ausfallzeiten üblicherweise erzielt worden wären. Privaten Arbeitgebern werden die aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Verpflichtung sowie freiwillig gezahlte Beträge auf Antrag durch die Gemeinde ersetzt; öffentliche Arbeitgeber haben keinen Erstattungsanspruch. Satz 4 gilt entsprechend für Leistungen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014–1065) in der jeweils geltenden Fassung und andere Leistungen im Sinne des Satzes 3, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst in der Feuerwehr zurückzuführen ist. Anträge nach Satz 4 und 5 sind innerhalb von

sechs Monaten nach Beendigung der Freistellung zu stellen; bei einer über sechs Monate hinaus andauernden Arbeitsunfähigkeit ist der Antrag unverzüglich nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit zu stellen. Kann der ehrenamtliche Feuerwehrangehörige als Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, ist die Gemeinde zur Erstattung nach Satz 4 und 5 nur verpflichtet, wenn ihr der Arbeitgeber diesen Anspruch in demselben Umfang abtritt, in dem er kraft Gesetzes oder Vertrages auf ihn übergegangen oder von dem Arbeitnehmer an ihn abzutreten ist; der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

(3) Entstehen dem ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen wegen der Ausfallzeiten Nachteile, die der Arbeitgeber nicht ausgleichen kann, insbesondere beim Wegfall der Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, hat die Gemeinde auf Antrag die glaubhaft gemachten Ausfallbeträge zu ersetzen. Ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, denen durch den Dienst in der Feuerwehr Leistungen der Bundesagentur für Arbeit oder anderer Versicherungsträger, Sozialhilfe oder sonstige Unterstützung oder Bezüge aus öffentlichen Mitteln entgehen, hat die Gemeinde auf Antrag die glaubhaft gemachten Ausfallbeträge zu ersetzen.

(4) Wird ein ehrenamtlicher Feuerwehrangehöriger für die Dauer eines Arbeitstages von der Arbeit freigestellt, wird bei feststehender Arbeitszeit die auf diesen Arbeitstag entfallende Arbeitszeit, bei gleitender Arbeitszeit die für den jeweiligen Arbeitstag geltende Kernarbeitszeit angerechnet. Abweichend von Satz 1 ist bei gleitender Arbeitszeit die auf diesen Tag entfallende durchschnittliche Arbeitszeit anzurechnen, wenn der ehrenamtliche Feuerwehrangehörige den Zeitpunkt für die Ausübung des Ehrenamts nicht selbst bestimmen kann. Beträgt die Dauer der notwendigen Abwesenheit keinen ganzen Arbeitstag, wird die durch den Feuerwehrdienst verursachte Ausfallzeit auch während der Gleitzeit bis zur Höchstgrenze der auf diesen Tag entfallenden durchschnittlichen Arbeitszeit angerechnet, wenn der Feuerwehrangehörige glaubhaft macht, dass er zu dieser Zeit ohne den Feuerwehreinsatz gearbeitet hätte.

(5) Die Absätze 2 bis 4 gelten für Beamte entsprechend. Abweichend von Absatz 2 Satz 2 haben Arbeitnehmer und Beamte, die Aufgaben der unmittelbaren Gefahrenabwehr wahrnehmen, insbesondere hauptamtlich oder hauptberuflich tätige Angehörige von Berufs- oder Werkfeuerwehren, Polizeivollzugsbeamte, Justizvollzugsbedienstete und Beschäftigte im Rettungsdienst nur insoweit einen Freistellungsanspruch, als nicht die Erfüllung dringender hauptamtlicher oder hauptberuflicher Pflichten vorrangig ist. Die Gemeinde hat vor der Teilnahme solcher Personen an Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder Dienstherrn herbeizuführen, das nur versagt werden darf, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen; eine grundsätzliche Untersagung der Teilnahme an Übungen, Lehrgängen und anderen Veranstaltungen der Feuerwehr ist nicht zulässig.

(6) Die Teilnahme an Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Veranstaltungen der Feuerwehr, die auf Anforderung der Gemeinde während der Arbeitszeit erfolgen soll, hat der ehrenamtliche Feuerwehrangehörige dem Arbeitgeber oder Dienstherrn unverzüglich mitzuteilen. Übungen und sonstige Veranstaltungen der Feuerwehr sollen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten durchgeführt werden.

(7) Ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, die nicht in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, wird der Verdienstausfall auf Antrag in Form eines pauschalierten Stundenbetrags ersetzt.

(8) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen haben Anspruch auf Ersatz ihrer notwendigen Auslagen. Ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, die ständig zu besonderen Dienstleistungen herangezogen werden, haben anstelle eines Auslagenersatzes nach Satz 1 Anspruch auf angemessene Aufwandsentschädigung. Satz 2 gilt für die Heranziehung zu Einsätzen, bei denen aufgrund des § 36 Kostenersatz geleistet worden ist, und für die Heranziehung zu Sicherheitswachen aufgrund des § 33 oder anderer Vorschriften entsprechend; für die Heranziehung zu anderen Einsätzen kann die Gemeinde eine Aufwandsentschädigung gewähren. Nachgewiesene Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden auf Antrag ersetzt, sofern eine entgeltliche Betreuung während der durch den Feuerwehrdienst bedingten Abwesenheit vom Haushalt oder

während einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, die durch den Feuerwehrdienst verursacht wurde, erforderlich ist; Betreuungskosten werden nicht für Zeiträume ersetzt, in denen nach den Absätzen 2, 5 und 7 Arbeitsentgelte oder Dienstbezüge fortgezahlt oder Verdienstausfall ersetzt werden. Ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, die während des Erholungsurlaubs Lehrgänge von mehr als einem Tag Dauer insbesondere an der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule oder an vergleichbaren Einrichtungen besuchen oder hierfür Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich von mehr als einem Arbeitstag in Anspruch nehmen, haben Anspruch auf angemessene Aufwandsentschädigung, die sich am glaubhaft gemachten durchschnittlichen Entgelt oder sonstigen Einkommen der letzten drei Monate vor dem Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich orientieren kann, wenn in der Hauptsatzung nichts anderes geregelt ist; das Gleiche gilt, wenn glaubhaft gemacht wird, dass eine andere Person zur Betreuung von Kindern eines Feuerwehrangehörigen Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich in Anspruch genommen hat. Die Gemeinde kann den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen weitere Vergünstigungen gewähren, insbesondere bei der Nutzung kommunaler Einrichtungen im Rahmen einer Ehrenamtskarte; § 94 Abs. 2 der Gemeindeordnung findet keine Anwendung. Das Nähere, insbesondere die Höhe der Aufwandsentschädigung, bestimmt die Hauptsatzung.

(9) Die Gemeinden sind verpflichtet,

1. den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen Dienstkleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen; § 116 LBG gilt entsprechend,

2. die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen über die gesetzliche Unfallversicherung hinaus zusätzlich gegen Dienstunfälle zu versichern; diese Versicherung muss sich auch auf Feuerwehrangehörige erstrecken, die nicht Arbeitnehmer sind,

3. den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen Sachschäden einschließlich verlorener Gegenstände mit Ausnahme von Wertgegenständen, insbesondere Schmuck und besonders wertvolle Uhren, zu ersetzen, die in Ausübung des Dienstes einschließlich der Wege vom und zum Dienst ohne Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit

entstanden sind, soweit nicht Dritte Ersatz leisten oder auf andere Weise von Dritten Ersatz geleistet werden kann; Leistungen nach § 13 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254) in der jeweils geltenden Fassung gehen diesem Anspruch vor.

(10) Für die Haftung bei schuldhafter Verletzung der Dienstpflichten finden im Übrigen die Bestimmungen des Beamtenstatusgesetzes und des Landesbeamtengesetzes in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung; ehrenamtliche Feuerwehrangehörige haben dem Aufgabenträger, für den sie tätig wurden, nur dann den aus einer Pflichtverletzung entstandenen Schaden zu ersetzen, wenn sie vorsätzlich die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Für alle ehrenamtlichen Funktionsträger gilt § 49 LBG entsprechend.

(11) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen werden unentgeltlich ausgebildet. Verursacht eine Ausbildung, insbesondere zum Erwerb einer Fahrerlaubnis, der Gemeinde besondere Kosten und kann die hierdurch vermittelte Erlaubnis auch außerhalb des Feuerwehrdienstes verwendet werden, kann die Gemeinde mit dem Feuerwehrangehörigen vereinbaren, dass die Ausbildungskosten anteilig zu erstatten sind, wenn der Feuerwehrangehörige nach Abschluss der Ausbildung nicht mindestens fünf Jahre bei dieser Feuerwehr oder einer anderen Feuerwehr Einsatzdienst leistet.

(12) Die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen in den Landkreisen mit hauptamtlichen Kreisfeuerwehrinspekteuren sowie in den Gemeinden mit hauptamtlichen Wehrleitern wählen zur Wahrnehmung ihrer Interessen jeweils einen Feuerwehrobmann. Die Wahl erfolgt auf die Dauer von zehn Jahren; Wiederwahl ist möglich.

Verfassung für Rheinland-Pfalz (Auszug)

Artikel 96

Artikel 96

(1) Wer sich um einen Sitz im Landtag bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub. Niemand darf gehindert werden, das Amt eines Abgeordneten zu übernehmen und auszuüben. Eine Kündigung oder Entlassung aus diesem Grunde ist unzulässig.

(2) Auf Geistliche und Ordensleute finden diese Bestimmungen keine Anwendung.

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Auszug)

Artikel 7 Jahresurlaub

Artikel 8 Dauer der Nachtarbeit

Artikel 7 Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Artikel 8 Dauer der Nachtarbeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

a) die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet;

b) Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten.

Zum Zweck von Buchstabe b) wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden ist.

SBFG (Auszug)

§ 1 Inhalt

§ 5 Verfahren der Freistellung

§ 1 Inhalt

(1) Freistellung von der Arbeit wird gewährt für freistellungsfähige Bildungsmaßnahmen der beruflichen oder politischen Weiterbildung und der Weiterbildung zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit.

(2) Die berufliche Weiterbildung fördert die berufliche und soziale Handlungskompetenz. Sie dient der Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten, der Wiedereingliederung Arbeit Suchender in das Berufsleben, dem Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit und der Sicherung des vorhandenen Arbeitsplatzes. Die wissenschaftliche Weiterbildung ist Teil der beruflichen Weiterbildung.

(3) Die politische Weiterbildung soll die Fähigkeit und Motivation fördern, politische, kulturelle und gesellschaftliche Zusammenhänge zu beurteilen und politische und gesellschaftliche Aufgaben wahrzunehmen.

(4) Die Weiterbildung für die Ausübung einer ehrenamtlichen sowie einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit soll für diese besonders qualifizieren.

§ 5 Verfahren der Freistellung

(1) Die Freistellung ist unter Angabe des Termins der Weiterbildungsveranstaltung spätestens sechs Wochen vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber oder beim Dienstherrn zu beantragen. Die Entscheidung über den Antrag ist spätestens zwei Wochen vor dem Beginn der Weiterbildungsveranstaltung mitzuteilen.

(2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber oder dem Dienstherrn auf Verlangen die Anmeldung zur Weiterbildungsveranstaltung und deren Freistellungsfähigkeit nachzuweisen. Die für den Nachweis erforderlichen Freistellungsbescheinigungen sind den Beschäftigten von der Weiterbildungseinrichtung kostenlos auszustellen.

(3) In Arbeitsstätten mit bis zu 100 Beschäftigten kann eine Freistellung abgelehnt werden, sobald die Gesamtzahl der bereits im laufenden Kalenderjahr gewährten entgeltlichen Freistellungstage die Zahl ihrer Beschäftigten, die am 30. April des Jahres Anspruch auf Freistellung geltend machen konnten, erreicht hat. Beträgt die Zahl der danach insgesamt für die Beschäftigten der Arbeitsstätte zu gewährenden entgeltlichen Freistellungstage weniger als sechs Tage, so ist der Arbeitgeber oder Dienstherr in diesem Jahr nicht verpflichtet, Freistellung zu gewähren. Dies gilt auch für die Tage, die sich bei der Teilung der insgesamt zu gewährenden Freistellungstage durch die Zahl sechs als Rest ergeben. Die Freistellungstage, die nach der vorstehenden Regelung vom Arbeitgeber oder vom Dienstherrn insgesamt zu gewähren sind, jedoch von den Beschäftigten der Arbeitsstätte in einem Kalenderjahr nicht in Anspruch genommen werden, werden bei der Errechnung der Zahl der Freistellungstage nur im folgenden Kalenderjahr berücksichtigt.

(4) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Beschäftigten kann eine Freistellung zudem abgelehnt werden, wenn der Arbeitgeber oder Dienstherr im laufenden Kalenderjahr mindestens drei Tage pro Beschäftigtem in Form der betrieblichen Weiterbildung aufgewendet hat.

(5) Unbeschadet der Regelung der Absätze 3 und 4 kann die Freistellung für den beantragten Zeitraum nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Ablehnung kann nur schriftlich erfolgen und ist mit einer Begründung zu versehen. Gesetzliche und vertragliche Mitbestimmungsregelungen bleiben unberührt.

(6) Ist eine Freistellung aus einem in Absatz 5 aufgeführten Grund versagt worden und ist die Teilnahme an einer adäquaten Weiterbildungsveranstaltung während des laufenden Kalenderjahres nicht mehr möglich, so geht der Anspruch auf Freistellung auf das folgende Kalenderjahr über, es sei denn, der Arbeitgeber weist eine adäquate Weiterbildungsveranstaltung nach.

(7) In allen Arbeitsstätten kann vereinbart werden, die Ansprüche auf Freistellung gemeinsam zu erfüllen oder die Ansprüche abzugelten.

(8) Freistellung darf nicht zur Benachteiligung der freigestellten Beschäftigten führen.

(9) Der oder die Beschäftigte hat dem Arbeitgeber oder dem Dienstherrn auf Verlangen die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung nachzuweisen.

SBKG (Auszug)

§ 25 Freistellung, Lohnfortzahlung, Verdienstausfall

§ 25 Freistellung, Lohnfortzahlung, Verdienstausfall

(1) Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildenden dürfen aus ihrer Verpflichtung zum Dienst in der Feuerwehr oder im Katastrophenschutz keine Nachteile im Arbeitsverhältnis sowie in der Sozialversicherung erwachsen. Nehmen sie während der Arbeitszeit an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen oder sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Gemeinde oder der Katastrophenschutzbehörde teil, so sind sie für die Dauer der Teilnahme, bei Einsätzen auch für den notwendigen Zeitraum danach, unter Weitergewährung des Arbeitsentgelts, das sie ohne die Teilnahme erhalten hätten, von der Arbeitsleistung freigestellt. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zulässt, ihrem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen.

(1a) Volljährige Schüler und Schülerinnen sowie Studenten und Studentinnen sind während der Teilnahme an Einsätzen und für einen angemessenen Zeitraum danach von der Teilnahme am Unterricht und an Ausbildungsveranstaltungen befreit.

(2) Privaten Arbeitgebern sind auf Antrag das weitergewährte Arbeitsentgelt einschließlich ihrer zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sowie Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung durch den Aufgabenträger zu erstatten. Ihnen ist auch das Arbeitsentgelt zu erstatten, das sie aufgrund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit weiterleisten, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst nach diesem Gesetz zurückzuführen ist. Ein Erstattungsanspruch besteht nur insoweit, als dem privaten Arbeitgeber nicht nach anderen gesetzlichen Vorschriften ein Erstattungsanspruch zusteht.

(3) Für Beamte und Beamtinnen, mit Ausnahme von Bundesbeamten und Bundesbeamtinnen, sowie Richter und Richterinnen gilt Absatz 1 entsprechend.

(4) Ehrenamtlich Tätigen, die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit,

Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder sonstige Unterstützungen oder Bezüge aus öffentlichen Mitteln erhalten, hat der Aufgabenträger auf Antrag diese Leistungen in voller Höhe dann zu erstatten, wenn sie aufgrund des Dienstes in der Feuerwehr oder im Katastrophenschutz wegfallen.

(5) Anderen ehrenamtlich Tätigen ist auf Antrag der nachgewiesene Verdienstausfall zu ersetzen. Dies gilt auch während einer Arbeitsunfähigkeit, die auf den Dienst in der Feuerwehr oder im Katastrophenschutz zurückzuführen ist, bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

(6) Notwendige Auslagen und Sachschäden, die den ehrenamtlich tätigen Feuerwehrangehörigen sowie den Helfern und Helferinnen im Katastrophenschutz bei Ausübung ihres Dienstes ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erwachsen, sind ihnen von der Körperschaft zu ersetzen, deren Feuerwehr sie angehören oder von der Körperschaft, deren Katastrophenschutzbehörde der Einheit oder Einrichtung die besondere Anerkennung erteilt hat oder gegenüber der sich der Helfer oder die Helferin zur Mitwirkung im Katastrophenschutz verpflichtet hat. Soweit Ersatz für Sachschäden geleistet wird, gehen Schadensersatzansprüche des Feuerwehrangehörigen oder des Helfers oder der Helferin im Katastrophenschutz gegen Dritte auf die zum Ersatz verpflichtete Körperschaft über.

(7) Ehrenamtliche feuerwehrtechnische Beauftragte und Berater oder Beraterinnen der Aufsichtsbehörden und ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, die ständig zu besonderen Dienstleistungen herangezogen werden, haben Anspruch auf eine angemessene Entschädigung durch den Aufgabenträger.

(8) Die Rechtsverhältnisse zwischen den öffentlich-rechtlichen Hilfsorganisationen des Bundes oder anderer Länder und deren Helfern und Helferinnen bleiben unberührt.

Verfassung des Saarlandes (Auszug)

Artikel 84

Artikel 84

Abgeordnete bedürfen zur Ausübung ihres Mandats keines Urlaubs. Bewirbt sich jemand um einen Sitz im Landtag, so ist ihm der zur Vorbereitung der Wahl erforderliche Urlaub zu gewähren.

SächsBRKG (Auszug)

§ 61 Freistellung

§ 61 Freistellung

(1) Die ehrenamtlich tätigen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren und Helfer im Katastrophenschutz sind verpflichtet, an Einsätzen, Übungen sowie Aus- und Fortbildungen der Freiwilligen Feuerwehr oder des Trägers der Katastrophenschutzeinheit, der sie angehören, teilzunehmen. Sie können von diesen aufgrund ihrer Verpflichtung hierzu herangezogen werden. Die Freiwillige Feuerwehr oder der Träger der Katastrophenschutzeinheit hat sie rechtzeitig zur Teilnahme an geplanten Übungen und Aus- und Fortbildungen aufzufordern. Die Aus- und Fortbildungen sollen in der Regel außerhalb der üblichen Arbeitszeit stattfinden und 40 Stunden jährlich nicht unterschreiten.

(2) Den ehrenamtlich tätigen Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehren und Helfern im Katastrophenschutz dürfen aus dem Dienst in der Freiwilligen Feuerwehr oder im Katastrophenschutz keine Nachteile im Arbeits- oder Dienstverhältnis erwachsen. Insbesondere ist eine Kündigung oder Entlassung aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis sowie jede sonstige berufliche Benachteiligung aus Anlass ihrer Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr oder im Katastrophenschutz unzulässig.

(3) Nehmen aktive Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren und Helfer im Katastrophenschutz während der Arbeits- oder Dienstzeit an Einsätzen, Übungen sowie Aus- und Fortbildungen teil, sind sie für die Dauer der Teilnahme, bei Einsätzen auch für einen notwendigen Zeitraum danach, von der Arbeits- oder Dienstleistung freizustellen; für Angehörige des öffentlichen Dienstes gilt dies jedoch nur, sofern nicht übergeordnete öffentliche Interessen einer Freistellung entgegenstehen. Ihre Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen haben sie dem Arbeitgeber oder Dienstherrn rechtzeitig mitzuteilen.

Verfassung des Freistaates Sachsen (Auszug)

Artikel 43

Artikel 43

(1) Wer zum Abgeordneten gewählt ist, erwirbt sein Mandat mit der Annahme der Wahl, die rechtliche Stellung eines Mitgliedes des Landtages jedoch nicht vor Zusammentritt des neuen Landtages. Die Annahme der Wahl kann abgelehnt werden.

(2) Abgeordnete können jederzeit auf ihr Mandat verzichten. Der Verzicht ist dem Präsidenten des Landtages schriftlich zu erklären. Die Erklärung ist unwiderruflich.

(3) Verlieren Abgeordnete die Wählbarkeit, so erlischt ihr Mandat.

AbgG LSA (Auszug)

§ 2 Schutz der freien Mandatsausübung

§ 3 Wahlvorbereitungsurlaub

§ 2 Schutz der freien Mandatsausübung

(1) Niemand darf gehindert werden, sich um ein Mandat im Landtag zu bewerben, es anzunehmen oder auszuüben.

(2) Benachteiligungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Bewerbung um ein Mandat sowie der Annahme und Ausübung eines Mandats sind unzulässig. Es ist besonders unzulässig, den Abgeordneten gegen seinen Willen zu beurlauben.

(3) Eine Kündigung oder Entlassung im Zusammenhang mit der Annahme oder Ausübung des Mandats ist unzulässig. Eine Kündigung ist im Übrigen nur aus wichtigem Grund zulässig. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Aufstellung des Bewerbers durch das dafür zuständige Organ der Partei oder mit der Einreichung des Wahlvorschlags, jedoch frühestens drei Jahre nach Beginn der laufenden Wahlperiode des Landtages, im Fall der Auflösung des Landtages vor Ende dieser Frist, frühestens mit seiner Auflösung. Er gilt ein Jahr nach Beendigung des Mandats fort.

§ 3 Wahlvorbereitungsurlaub

Einem Bewerber um einen Sitz im Landtag ist zur Vorbereitung seiner Wahl innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag auf Antrag Urlaub bis zu zwei Monaten zu gewähren. Ein Anspruch auf Fortzahlung des Gehaltes oder des Lohnes besteht für die Dauer der Beurlaubung nicht.

Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Auszug)

Artikel 56 Erwerb und Sicherung des Mandats

Artikel 56 Erwerb und Sicherung des Mandats

(1) Wer sich um ein Landtagsmandat bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub.

(2) Niemand darf gehindert werden, ein Landtagsmandat zu übernehmen und auszuüben. Niemand darf deswegen aus seinem Dienst- oder Arbeitsverhältnis entlassen werden.

(3) Die Eigenschaft als Mitglied des Landtages beginnt mit Annahme der Wahl.

(4) Die Mitglieder des Landtages haben das Recht, im Landtag das Wort zu ergreifen und Fragen zu stellen sowie bei Wahlen oder Beschlüssen ihre Stimme abzugeben.

(5) Die Mitglieder des Landtages haben Anspruch auf eine angemessene, ihre Unabhängigkeit sichernde Entschädigung und die Bereitstellung der zur wirksamen Amtsausübung erforderlichen Mittel. Die Höhe der Entschädigung verändert sich jährlich auf der Grundlage der jeweils letzten Festlegung nach Maßgabe des Durchschnitts der Veränderung der Bruttoeinkommen von abhängig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, die Höhe der Kostenpauschale nach der allgemeinen Preisentwicklung in Sachsen-Anhalt.

(6) Das Nähere regelt ein Gesetz.

SGB X (Auszug)

§ 115 Ansprüche gegen den Arbeitgeber

§ 115 Ansprüche gegen den Arbeitgeber

(1) Soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und deshalb ein Leistungsträger Sozialleistungen erbracht hat, geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Sozialleistungen über.

(2) Der Übergang wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Anspruch nicht übertragen, verpfändet oder gepfändet werden kann.

(3) An Stelle der Ansprüche des Arbeitnehmers auf Sachbezüge tritt im Fall des Absatzes 1 der Anspruch auf Geld; die Höhe bestimmt sich nach den nach § 17 Satz 1 Nr. 3 des Vierten Buches festgelegten Werten der Sachbezüge.

SGB XI (Auszug)

§ 14 Begriff der Pflegebedürftigkeit

§ 15 Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit, Begutachtungsinstrument

§ 20 Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

§ 44 Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegepersonen

§ 71 Pflegeeinrichtungen

§ 127 Pflegevorsorgezulage; Fördervoraussetzungen

§ 44a Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

§ 14 Begriff der Pflegebedürftigkeit

(1) [1]Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. [2]Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. [3]Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen.

(2) Maßgeblich für das Vorliegen von gesundheitlich bedingten Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten sind die in den folgenden sechs Bereichen genannten pflegefachlich begründeten Kriterien:

1. Mobilität: Positionswechsel im Bett, Halten einer stabilen Sitzposition, Umsetzen, Fortbewegen innerhalb des Wohnbereichs, Treppensteigen;
2. kognitive und kommunikative Fähigkeiten: Erkennen von Personen aus dem näheren Umfeld, örtliche Orientierung, zeitliche Orientierung, Erinnern an wesentliche Ereignisse oder Beobachtungen, Steuern von mehrschrittigen Alltagshandlungen, Treffen von Entscheidungen im Alltagsleben, Verstehen von Sachverhalten und Informationen, Erkennen von Risiken und Gefahren, Mitteilen von elementaren Bedürfnissen, Verstehen von Aufforderungen, Beteiligen an einem Gespräch;
3. Verhaltensweisen und psychische Problemlagen: motorisch geprägte Verhaltensauffälligkeiten, nächtliche Unruhe, selbstschädigendes und autoaggressives Verhalten, Beschädigen von Gegenständen, physisch aggressives Verhalten gegenüber anderen Personen, verbale Aggression, andere pflegerelevante vokale Auffälligkeiten, Abwehr pflegerischer und anderer unterstützender

Maßnahmen, Wahnvorstellungen, Ängste, Antriebslosigkeit bei depressiver Stimmungslage, sozial inadäquate Verhaltensweisen, sonstige pflegerelevante inadäquate Handlungen;

4. Selbstversorgung: Waschen des vorderen Oberkörpers, Körperpflege im Bereich des Kopfes, Waschen des Intimbereichs, Duschen und Baden einschließlich Waschen der Haare, An- und Auskleiden des Oberkörpers, An- und Auskleiden des Unterkörpers, mundgerechtes Zubereiten der Nahrung und Eingießen von Getränken, Essen, Trinken, Benutzen einer Toilette oder eines Toilettenstuhls, Bewältigen der Folgen einer Harninkontinenz und Umgang mit Dauerkatheter und Urostoma, Bewältigen der Folgen einer Stuhlinkontinenz und Umgang mit Stoma, Ernährung parenteral oder über Sonde, Bestehen gravierender Probleme bei der Nahrungsaufnahme bei Kindern bis zu 18 Monaten, die einen außergewöhnlich pflegeintensiven Hilfebedarf auslösen;

5. Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen:

   a) in Bezug auf Medikation, Injektionen, Versorgung intravenöser Zugänge, Absaugen und Sauerstoffgabe, Einreibungen sowie Kälte- und Wärmeanwendungen, Messung und Deutung von Körperzuständen, körpernahe Hilfsmittel,

   b) in Bezug auf Verbandswechsel und Wundversorgung, Versorgung mit Stoma, regelmäßige Einmalkatheterisierung und Nutzung von Abführmethoden, Therapiemaßnahmen in häuslicher Umgebung,

   c) in Bezug auf zeit- und technikintensive Maßnahmen in häuslicher Umgebung, Arztbesuche, Besuche anderer medizinischer oder therapeutischer Einrichtungen, zeitlich ausgedehnte Besuche medizinischer oder therapeutischer Einrichtungen, Besuch von Einrichtungen zur Frühförderung bei Kindern sowie

d) in Bezug auf das Einhalten einer Diät oder anderer krankheits- oder therapiebedingter Verhaltensvorschriften;

6. Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte: Gestaltung des Tagesablaufs und Anpassung an Veränderungen, Ruhen und Schlafen, Sichbeschäftigen, Vornehmen von in die Zukunft gerichteten Planungen, Interaktion mit Personen im direkten Kontakt, Kontaktpflege zu Personen außerhalb des direkten Umfelds.

(3) Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten, die dazu führen, dass die Haushaltsführung nicht mehr ohne Hilfe bewältigt werden kann, werden bei den Kriterien der in Absatz 2 genannten Bereiche berücksichtigt.

§ 15 Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit, Begutachtungsinstrument

(1) [1]Pflegebedürftige erhalten nach der Schwere der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten einen Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegegrad). [2]Der Pflegegrad wird mit Hilfe eines pflegefachlich begründeten Begutachtungsinstruments ermittelt.

(2) [1]Das Begutachtungsinstrument ist in sechs Module gegliedert, die den sechs Bereichen in § 14 Absatz 2 entsprechen. [2]In jedem Modul sind für die in den Bereichen genannten Kriterien die in Anlage 1 dargestellten Kategorien vorgesehen. [3]Die Kategorien stellen die in ihnen zum Ausdruck kommenden verschiedenen Schweregrade der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten dar. [4]Den Kategorien werden in Bezug auf die einzelnen Kriterien pflegefachlich fundierte Einzelpunkte zugeordnet, die aus Anlage 1 ersichtlich sind. [5]In jedem Modul werden die jeweils erreichbaren Summen aus Einzelpunkten nach den in Anlage 2 festgelegten Punktbereichen gegliedert. [6]Die Summen der Punkte werden nach den in ihnen zum Ausdruck kommenden Schweregraden der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten wie folgt bezeichnet:

1. Punktbereich 0: keine Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
2. Punktbereich 1: geringe Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
3. Punktbereich 2: erhebliche Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
4. Punktbereich 3: schwere Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten und
5. Punktbereich 4: schwerste Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten.

[7]Jedem Punktbereich in einem Modul werden unter Berücksichtigung der in ihm zum Ausdruck kommenden Schwere der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten sowie der folgenden Gewichtung der Module die in Anlage 2 festgelegten, gewichteten Punkte zugeordnet. [8]Die Module des Begutachtungsinstruments werden wie folgt gewichtet:

1. Mobilität mit 10 Prozent,
2. kognitive und kommunikative Fähigkeiten sowie Verhaltensweisen und psychische Problemlagen zusammen mit 15 Prozent,
3. Selbstversorgung mit 40 Prozent,
4. Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen mit 20 Prozent,
5. Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte mit 15 Prozent.

(3) [1]Zur Ermittlung des Pflegegrades sind die bei der Begutachtung festgestellten Einzelpunkte in jedem Modul zu addieren und dem in Anlage 2 festgelegten Punktbereich sowie den sich daraus ergebenden gewichteten Punkten zuzuordnen. [2]Den Modulen 2 und 3 ist ein gemeinsamer gewichteter Punkt zuzuordnen, der aus den höchsten gewichteten Punkten entweder des Moduls 2 oder des Moduls 3 besteht. [3]Aus den gewichteten Punkten aller Module sind durch Addition die Gesamtpunkte zu bilden. [4]Auf der Basis der erreichten Gesamtpunkte sind pflegebedürftige Personen in einen der nachfolgenden Pflegegrade einzuordnen:

1. ab 12,5 bis unter 27 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 1: geringe Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
2. ab 27 bis unter 47,5 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 2: erhebliche Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
3. ab 47,5 bis unter 70 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 3: schwere Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
4. ab 70 bis unter 90 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 4: schwerste Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,

5. ab 90 bis 100 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 5: schwerste Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung.

(4) [1]Pflegebedürftige mit besonderen Bedarfskonstellationen, die einen spezifischen, außergewöhnlich hohen Hilfebedarf mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung aufweisen, können aus pflegefachlichen Gründen dem Pflegegrad 5 zugeordnet werden, auch wenn ihre Gesamtpunkte unter 90 liegen. [2]Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen konkretisiert in den Richtlinien nach § 17 Absatz 1 die pflegefachlich begründeten Voraussetzungen für solche besonderen Bedarfskonstellationen.

(5) [1]Bei der Begutachtung sind auch solche Kriterien zu berücksichtigen, die zu einem Hilfebedarf führen, für den Leistungen des Fünften Buches vorgesehen sind. [2]Dies gilt auch für krankheitsspezifische Pflegemaßnahmen. [3]Krankheitsspezifische Pflegemaßnahmen sind Maßnahmen der Behandlungspflege, bei denen der behandlungspflegerische Hilfebedarf aus medizinisch-pflegerischen Gründen regelmäßig und auf Dauer untrennbarer Bestandteil einer pflegerischen Maßnahme in den in § 14 Absatz 2 genannten sechs Bereichen ist oder mit einer solchen notwendig in einem unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang steht.

(6) [1]Bei pflegebedürftigen Kindern wird der Pflegegrad durch einen Vergleich der Beeinträchtigungen ihrer Selbständigkeit und ihrer Fähigkeiten mit altersentsprechend entwickelten Kindern ermittelt. [2]Im Übrigen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

(7) Pflegebedürftige Kinder im Alter bis zu 18 Monaten werden abweichend von den Absätzen 3, 4 und 6 Satz 2 wie folgt eingestuft:

1. ab 12,5 bis unter 27 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 2,
2. ab 27 bis unter 47,5 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 3,
3. ab 47,5 bis unter 70 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 4,

4. ab 70 bis 100 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 5.

§ 20 Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

(1) [1]Versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung sind die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. [2]Dies sind:

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind; für die Zeit des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch bleibt die Versicherungspflicht unberührt,

2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch wegen einer Sperrzeit (§ 159 des Dritten Buches) oder wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

2a. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch beziehen, auch wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist, es sei denn, dass diese Leistung nur darlehensweise gewährt wird oder nur Leistungen nach § 24 Abs. 3 Satz 1 des Zweiten Buches bezogen werden,

3. Landwirte, ihre mitarbeitenden Familienangehörigen und Altenteiler, die nach § 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte versicherungspflichtig sind,

4. selbständige Künstler und Publizisten nach näherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,

5. Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe, in Berufsbildungswerken oder in ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,

6. Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Berufsfindung oder Arbeitserprobung, es sei denn, die Leistungen werden nach den Vorschriften des Bundesversorgungsgesetzes erbracht,

7. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches tätig sind,

8. behinderte Menschen, die in Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen in gewisser Regelmäßigkeit eine Leistung erbringen, die einem Fünftel der Leistung eines voll erwerbsfähigen Beschäftigten in gleichartiger Beschäftigung entspricht; hierzu zählen auch Dienstleistungen für den Träger der Einrichtung,

9. Studenten, die an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben sind, soweit sie nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Fünften Buches der Krankenversicherungspflicht unterliegen,

10. Personen, die zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt beschäftigt sind oder die eine Fachschule oder Berufsfachschule besuchen oder eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten (Praktikanten); Auszubildende des Zweiten Bildungsweges, die sich in einem nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnittes befinden, sind Praktikanten gleichgestellt,

11. Personen, die die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, soweit sie nach § 5 Abs. 1 Nr. 11, 11a, 11b oder 12 des Fünften Buches der Krankenversicherungspflicht unterliegen,

12. Personen, die, weil sie bisher keinen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall hatten, nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 des Fünften Buches oder nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte der Krankenversicherungspflicht unterliegen.

(2) $_1$Als gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeiter und Angestellte im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gelten Bezieher von Vorruhestandsgeld, wenn sie unmittelbar vor Bezug des Vorruhestandsgeldes versicherungspflichtig waren und das Vorruhestandsgeld mindestens in Höhe von 65 vom Hundert des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 des Vorruhestandsgesetzes gezahlt wird. $_2$Satz 1 gilt nicht für Personen, die im Ausland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem Staat haben, mit dem für Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in diesem Staat keine über- oder zwischenstaatlichen Regelungen über Sachleistungen bei Krankheit bestehen.

(2a) Als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 1 gelten Personen, die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden.

(3) Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung.

(4) $_1$Nehmen Personen, die mindestens zehn Jahre nicht in der sozialen Pflegeversicherung oder der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig waren, eine dem äußeren Anschein nach versicherungspflichtige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung auf, besteht die widerlegbare Vermutung, daß eine die Versicherungspflicht begründende Beschäftigung nach Absatz 1 Nr. 1 oder eine versicherungspflichtige selbständige Tätigkeit nach Absatz 1 Nr. 3 oder 4 tatsächlich nicht ausgeübt wird. $_2$Dies gilt insbesondere für eine Beschäftigung bei Familienangehörigen oder Lebenspartnern.

§ 44 Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegepersonen

(1) [1]Zur Verbesserung der sozialen Sicherung der Pflegepersonen im Sinne des § 19, die einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 pflegen, entrichten die Pflegekassen und die privaten Versicherungsunternehmen, bei denen eine private Pflege-Pflichtversicherung durchgeführt wird, sowie die sonstigen in § 170 Absatz 1 Nummer 6 des Sechsten Buches genannten Stellen Beiträge nach Maßgabe des § 166 Absatz 2 des Sechsten Buches an den zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn die Pflegeperson regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig ist. [2]Der Medizinische Dienst der Krankenversicherung oder ein anderer von der Pflegekasse beauftragter unabhängiger Gutachter ermittelt im Einzelfall, ob die Pflegeperson eine oder mehrere pflegebedürftige Personen wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, pflegt. [3]Wird die Pflege eines Pflegebedürftigen von mehreren Pflegepersonen erbracht (Mehrfachpflege), wird zudem der Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit je Pflegeperson im Verhältnis zum Umfang der von den Pflegepersonen zu leistenden Pflegetätigkeit insgesamt (Gesamtpflegeaufwand) ermittelt. [4]Dabei werden die Angaben der beteiligten Pflegepersonen zugrunde gelegt. [5]Werden keine oder keine übereinstimmenden Angaben gemacht, erfolgt eine Aufteilung zu gleichen Teilen. [6]Die Feststellungen zu den Pflegezeiten und zum Pflegeaufwand der Pflegeperson sowie bei Mehrfachpflege zum Einzel- und Gesamtpflegeaufwand trifft die für die Pflegeleistungen nach diesem Buch zuständige Stelle. [7]Diese Feststellungen sind der Pflegeperson auf Wunsch zu übermitteln.

(2) Für Pflegepersonen, die wegen einer Pflichtmitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung auch in ihrer Pflegetätigkeit von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind oder befreit wären, wenn sie in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig wären und einen Befreiungsantrag gestellt hätten, werden die nach Absatz 1 zu entrichtenden Beiträge auf Antrag an die

berufsständische Versorgungseinrichtung gezahlt.

(2a) Während der pflegerischen Tätigkeit sind Pflegepersonen im Sinne des § 19, die einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 pflegen, nach Maßgabe des § 2 Absatz 1 Nummer 17 des Siebten Buches in den Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen.

(2b) [1]Während der pflegerischen Tätigkeit sind Pflegepersonen im Sinne des § 19, die einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 pflegen, nach Maßgabe des § 26 Absatz 2b des Dritten Buches nach dem Recht der Arbeitsförderung versichert. [2]Die Pflegekassen und die privaten Versicherungsunternehmen, bei denen eine private Pflege-Pflichtversicherung durchgeführt wird, sowie die sonstigen in § 347 Nummer 10 Buchstabe c des Dritten Buches genannten Stellen entrichten für die Pflegepersonen Beiträge an die Bundesagentur für Arbeit. [3]Näheres zu den Beiträgen und zum Verfahren regeln die §§ 345, 347 und 349 des Dritten Buches.

(3) [1]Die Pflegekasse und das private Versicherungsunternehmen haben die in der Renten- und Unfallversicherung sowie nach dem Dritten Buch zu versichernde Pflegeperson den zuständigen Renten- und Unfallversicherungsträgern sowie der Bundesagentur für Arbeit zu melden. [2]Die Meldung für die Pflegeperson enthält:

1. ihre Versicherungsnummer, soweit bekannt,
2. ihren Familien- und Vornamen,
3. ihr Geburtsdatum,
4. ihre Staatsangehörigkeit,
5. ihre Anschrift,
6. Beginn und Ende der Pflegetätigkeit,
7. den Pflegegrad des Pflegebedürftigen und
8. die nach § 166 Absatz 2 des Sechsten Buches maßgeblichen beitragspflichtigen Einnahmen.

[3]Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen sowie der Verband der privaten Krankenversicherung e. V. können mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und mit den Trägern der Unfallversicherung sowie mit der Bundesagentur für Arbeit Näheres über das Meldeverfahren vereinbaren.

(4) Der Inhalt der Meldung nach Absatz 3 Satz 2 Nr. 1 bis 6 und 8 ist der Pflegeperson, der Inhalt der Meldung nach Absatz 3 Satz 2 Nr. 7 dem Pflegebedürftigen schriftlich mitzuteilen.

(5) [1]Die Pflegekasse und das private Versicherungsunternehmen haben in den Fällen, in denen eine nicht erwerbsmäßig tätige Pflegeperson einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 pflegt, der Anspruch auf Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge hat, und für die die Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung nach § 170 Absatz 1 Nummer 6 Buchstabe c des Sechsten Buches oder an die Bundesagentur für Arbeit nach § 347 Nummer 10 Buchstabe c des Dritten Buches anteilig getragen werden, im Antragsverfahren auf Leistungen der Pflegeversicherung von dem Pflegebedürftigen die zuständige Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder den Dienstherrn unter Hinweis auf die beabsichtigte Weiterleitung der in Satz 2 genannten Angaben an diese Stelle zu erfragen. [2]Der angegebenen Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn sind bei Feststellung der Beitragspflicht sowie bei Änderungen in den Verhältnissen des Pflegebedürftigen oder der Pflegeperson, insbesondere bei einer Änderung des Pflegegrades, einer Unterbrechung der Pflegetätigkeit oder einem Wechsel der Pflegeperson, die in Absatz 3 Satz 2 genannten Angaben mitzuteilen. [3]Absatz 4 findet auf Satz 2 entsprechende Anwendung. [4]Für die Mitteilungen nach Satz 2 haben die Pflegekassen und privaten Versicherungsunternehmen spätestens zum 1. Januar 2020 ein elektronisches Verfahren vorzusehen, bei dem die Mitteilungen an die Beihilfefestsetzungsstellen oder die Dienstherren automatisch erfolgen. [5]Die Pflegekassen und privaten Versicherungsunternehmen haben technisch sicherzustellen, dass die Meldungen nach Absatz 3 an die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erst erfolgen, wenn die erforderliche Mitteilung an die Beihilfefestsetzungsstelle oder den Dienstherrn erfolgt ist. [6]Für Beiträge, die von den Beihilfestellen und Dienstherren nicht bis zum

Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt worden sind, weil die Pflegekassen und privaten Versicherungsunternehmen die Mitteilungen nach Satz 2 nicht, nicht unverzüglich, nicht vollständig oder fehlerhaft durchgeführt haben, ist von den Pflegekassen und privaten Versicherungsunternehmen ein Säumniszuschlag entsprechend § 24 Absatz 1 Satz 1 des Vierten Buches zu zahlen; dies gilt nicht, wenn im Einzelfall kein Verschulden der Pflegekassen und privaten Versicherungsunternehmen vorliegt.

(6) [1]Für Pflegepersonen, bei denen die Mindeststundenzahl von zehn Stunden wöchentlicher Pflege, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, nur durch die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger erreicht wird, haben der Spitzenverband Bund der Pflegekassen, der Verband der privaten Krankenversicherung e. V., die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit das Verfahren und die Mitteilungspflichten zwischen den an einer Addition von Pflegezeiten und Pflegeaufwänden beteiligten Pflegekassen und Versicherungsunternehmen durch Vereinbarung zu regeln. [2]Die Pflegekassen und Versicherungsunternehmen dürfen die in Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und 6 und, soweit dies für eine sichere Identifikation der Pflegeperson erforderlich ist, die in den Nummern 4 und 5 genannten Daten sowie die Angabe des zeitlichen Umfangs der Pflegetätigkeit der Pflegeperson an andere Pflegekassen und Versicherungsunternehmen, die an einer Addition von Pflegezeiten und Pflegeaufwänden beteiligt sind, zur Überprüfung der Voraussetzungen der Rentenversicherungspflicht oder der Versicherungspflicht nach dem Dritten Buch der Pflegeperson übermitteln und ihnen übermittelte Daten verarbeiten und nutzen.

§ 71 Pflegeeinrichtungen

(1) Ambulante Pflegeeinrichtungen (Pflegedienste) im Sinne dieses Buches sind selbständig wirtschaftende Einrichtungen, die unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft Pflegebedürftige in ihrer Wohnung mit Leistungen der häuslichen Pflegehilfe im Sinne des § 36 versorgen.

(2) Stationäre Pflegeeinrichtungen (Pflegeheime) im Sinne dieses Buches sind selbständig wirtschaftende Einrichtungen, in denen Pflegebedürftige:

1. unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft gepflegt werden,
2. ganztägig (vollstationär) oder tagsüber oder nachts (teilstationär) untergebracht und verpflegt werden können.

(3) $_1$Für die Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft im Sinne der Absätze 1 und 2 ist neben dem Abschluss einer Ausbildung als

1. Pflegefachfrau oder Pflegefachmann,
2. Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpfleger,
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger oder
4. Altenpflegerin oder Altenpfleger

eine praktische Berufserfahrung in dem erlernten Ausbildungsberuf von zwei Jahren innerhalb der letzten acht Jahre erforderlich. $_2$Bei ambulanten Pflegeeinrichtungen, die überwiegend behinderte Menschen pflegen und betreuen, gelten auch nach Landesrecht ausgebildete

Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger sowie Heilerzieherinnen und Heilerzieher mit einer praktischen Berufserfahrung von zwei Jahren innerhalb der letzten acht Jahre als ausgebildete Pflegefachkraft. [3]Die Rahmenfrist nach Satz 1 oder 2 beginnt acht Jahre vor dem Tag, zu dem die verantwortliche Pflegefachkraft im Sinne des Absatzes 1 oder 2 bestellt werden soll. [4]Für die Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft ist ferner Voraussetzung, dass eine Weiterbildungsmaßnahme für leitende Funktionen mit einer Mindeststundenzahl, die 460 Stunden nicht unterschreiten soll, erfolgreich durchgeführt wurde.

(4) Keine Pflegeeinrichtungen im Sinne des Absatzes 2 sind

1. stationäre Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur Teilhabe an Bildung oder zur sozialen Teilhabe, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker Menschen oder von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen,
2. Krankenhäuser sowie
3. Räumlichkeiten,
    a) in denen der Zweck des Wohnens von Menschen mit Behinderungen und der Erbringung von Leistungen der Eingliederungshilfe für diese im Vordergrund steht,
    b) auf deren Überlassung das Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz Anwendung findet und
    c) in denen der Umfang der Gesamtversorgung der dort wohnenden Menschen mit Behinderungen durch Leistungserbringer regelmäßig einen Umfang erreicht, der weitgehend der Versorgung in einer vollstationären Einrichtung entspricht; bei einer Versorgung der Menschen mit Behinderungen sowohl in Räumlichkeiten im Sinne der Buchstaben a und b als auch in Einrichtungen im Sinne der Nummer 1 ist eine Gesamtbetrachtung anzustellen, ob der

Umfang der Versorgung durch Leistungserbringer weitgehend der Versorgung in einer vollstationären Einrichtung entspricht.

(5) [1]Mit dem Ziel, eine einheitliche Rechtsanwendung zu fördern, erlässt der Spitzenverband Bund der Pflegekassen spätestens bis zum 1. Juli 2019 Richtlinien zur näheren Abgrenzung, wann die in Absatz 4 Nummer 3 Buchstabe c in der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung genannten Merkmale vorliegen und welche Kriterien bei der Prüfung dieser Merkmale mindestens heranzuziehen sind. [2]Die Richtlinien nach Satz 1 sind im Benehmen mit dem Verband der privaten Krankenversicherung e. V., der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und den kommunalen Spitzenverbänden auf Bundesebene zu beschließen; die Länder, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sowie die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene sind zu beteiligen. [3]Für die Richtlinien nach Satz 1 gilt § 17 Absatz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass das Bundesministerium für Gesundheit die Genehmigung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erteilt und die Genehmigung als erteilt gilt, wenn die Richtlinien nicht innerhalb von zwei Monaten, nachdem sie dem Bundesministerium für Gesundheit vorgelegt worden sind, beanstandet werden.

§ 127 Pflegevorsorgezulage; Fördervoraussetzungen

(1) [1]Leistet die zulageberechtigte Person mindestens einen Beitrag von monatlich 10 Euro im jeweiligen Beitragsjahr zugunsten einer auf ihren Namen lautenden, gemäß Absatz 2 förderfähigen privaten Pflege-Zusatzversicherung, hat sie Anspruch auf eine Zulage in Höhe von monatlich 5 Euro. [2]Die Zulage wird bei dem Mindestbeitrag nach Satz 1 nicht berücksichtigt. [3]Die Zulage wird je zulageberechtigter Person für jeden Monat nur für einen Versicherungsvertrag gewährt. [4]Der Mindestbeitrag und die Zulage sind für den förderfähigen Tarif zu verwenden.

(2) [1]Eine nach diesem Kapitel förderfähige private Pflege-Zusatzversicherung liegt vor, wenn das Versicherungsunternehmen hierfür

1. die Kalkulation nach Art der Lebensversicherung gemäß § 146 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes vorsieht,
2. allen in § 126 genannten Personen einen Anspruch auf Versicherung gewährt,
3. auf das ordentliche Kündigungsrecht sowie auf eine Risikoprüfung und die Vereinbarung von Risikozuschlägen und Leistungsausschlüssen verzichtet,
4. bei Vorliegen von Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 einen vertraglichen Anspruch auf Auszahlung von Geldleistungen für jeden der in § 15 Absatz 3 und 7 aufgeführten Pflegegrade, dabei in Höhe von mindestens 600 Euro für Pflegegrad 5, vorsieht; die tariflich vorgesehenen Geldleistungen dürfen dabei die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses jeweils geltende Höhe der Leistungen dieses Buches nicht überschreiten, eine Dynamisierung bis zur Höhe der allgemeinen Inflationsrate ist jedoch zulässig; weitere Leistungen darf der förderfähige Tarif nicht vorsehen,

5. bei der Feststellung des Versicherungsfalles sowie der Festsetzung des Pflegegrades dem Ergebnis des Verfahrens zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit gemäß § 18 folgt; bei Versicherten der privaten Pflege-Pflichtversicherung sind die entsprechenden Feststellungen des privaten Versicherungsunternehmens zugrunde zu legen,

6. die Wartezeit auf höchstens fünf Jahre beschränkt,

7. einem Versicherungsnehmer, der hilfebedürftig im Sinne des Zweiten oder Zwölften Buches ist oder allein durch Zahlung des Beitrags hilfebedürftig würde, einen Anspruch gewährt, den Vertrag ohne Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes für eine Dauer von mindestens drei Jahren ruhen zu lassen oder den Vertrag binnen einer Frist von drei Monaten nach Eintritt der Hilfebedürftigkeit rückwirkend zum Zeitpunkt des Eintritts zu kündigen; für den Fall der Ruhendstellung beginnt diese Frist mit dem Ende der Ruhendstellung, wenn Hilfebedürftigkeit weiterhin vorliegt,

8. die Höhe der in Ansatz gebrachten Verwaltungs- und Abschlusskosten begrenzt; das Nähere dazu wird in der Rechtsverordnung nach § 130 geregelt.

[2]Der Verband der privaten Krankenversicherung e. V. wird damit beliehen, hierfür brancheneinheitliche Vertragsmuster festzulegen, die von den Versicherungsunternehmen als Teil der Allgemeinen Versicherungsbedingungen förderfähiger Pflege-Zusatzversicherungen zu verwenden sind. [3]Die Beleihung nach Satz 2 umfasst die Befugnis, für Versicherungsunternehmen, die förderfähige private Pflege-Zusatzversicherungen anbieten, einen Ausgleich für Überschäden einzurichten; § 111 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 2 gilt entsprechend. [4]Die Fachaufsicht über den Verband der privaten Krankenversicherung e. V. zu den in den Sätzen 2 und 3 genannten Aufgaben übt das Bundesministerium für Gesundheit aus.

(3) Der Anspruch auf die Zulage entsteht mit Ablauf des Kalenderjahres, für das die Beiträge zu einer privaten Pflege-Zusatzversicherung gemäß § 127 Absatz 1 geleistet worden sind (Beitragsjahr).

§ 44a Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

(1) [1]Beschäftigte, die nach § 3 des Pflegezeitgesetzes von der Arbeitsleistung vollständig freigestellt wurden oder deren Beschäftigung durch Reduzierung der Arbeitszeit zu einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches wird, erhalten auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. [2]Zuschüsse werden gewährt für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, eine Pflichtversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 des Fünften Buches oder nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, eine Versicherung bei der Postbeamtenkrankenkasse oder der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten, soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist, sowie für eine damit in Zusammenhang stehende Pflege-Pflichtversicherung. [3]Die Zuschüsse belaufen sich auf die Höhe der Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 240 Abs. 4 Satz 1 des Fünften Buches) und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 57 Abs. 4) zu entrichten sind und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. [4]Für die Berechnung der Mindestbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz nach § 241 des Fünften Buches sowie der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz nach § 242 Absatz 1 des Fünften Buches zugrunde gelegt. [5]Bei Mitgliedern der landwirtschaftlichen Krankenversicherung sowie bei Personen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, werden der allgemeine Beitragssatz nach § 241 des Fünften Buches sowie der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a des Fünften Buches zugrunde gelegt. [6]Beschäftigte haben Änderungen in den Verhältnissen, die sich auf die Zuschussgewährung auswirken können, unverzüglich der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen, bei dem der Pflegebedürftige versichert ist, mitzuteilen.

(2) (weggefallen)

(3) [1]Für kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes hat eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter im Sinne des § 7 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, die oder der für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen kann, Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu insgesamt zehn Arbeitstage. [2]Wenn mehrere Beschäftigte den Anspruch nach § 2 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt. [3]Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Absatz 2 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. [4]Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches entsprechend.

(4) [1]Beschäftigte, die Pflegeunterstützungsgeld nach Absatz 3 beziehen, erhalten für die Dauer des Leistungsbezuges von den in Absatz 3 bezeichneten Organisationen auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung. [2]Zuschüsse werden gewährt für eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, eine Versicherung bei der Postbeamtenkrankenkasse oder der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten. [3]Die Zuschüsse belaufen sich auf den Betrag, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Leistungsträgeranteil nach § 249c des Fünften Buches aufzubringen wäre, und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. [4]Für die Berechnung nach Satz 3 werden der allgemeine Beitragssatz nach § 241 des Fünften Buches sowie der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a Absatz 2 des Fünften Buches zugrunde gelegt. [5]Für Beschäftigte, die Pflegeunterstützungsgeld nach Absatz 3 beziehen und wegen einer Pflichtmitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind,

zahlen die in § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e des Sechsten Buches genannten Stellen auf Antrag Beiträge an die zuständige berufsständische Versorgungseinrichtung in der Höhe, wie sie bei Eintritt von Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nummer 3 des Sechsten Buches an die gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten wären. [6]Die von den in § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e des Sechsten Buches genannten Stellen zu zahlenden Beiträge sind auf die Höhe der Beiträge begrenzt, die von diesen Stellen ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Dauer des Leistungsbezugs zu tragen wären; die Beiträge dürfen die Hälfte der in der Zeit des Leistungsbezugs vom Beschäftigten an die berufsständische Versorgungseinrichtung zu zahlenden Beiträge nicht übersteigen.

(5) [1]Die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen stellt dem Leistungsbezieher nach Absatz 3 mit der Leistungsbewilligung eine Bescheinigung über den Zeitraum des Bezugs und die Höhe des gewährten Pflegeunterstützungsgeldes aus. [2]Der Leistungsbezieher hat diese Bescheinigung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen. [3]In den Fällen des § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e Doppelbuchstabe cc des Sechsten Buches bescheinigt die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen die gesamte Höhe der Leistung.

(6) [1]Landwirtschaftlichen Unternehmern im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, die an der Führung des Unternehmens gehindert sind, weil sie für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen müssen, wird anstelle des Pflegeunterstützungsgeldes für bis zu zehn Arbeitstage Betriebshilfe entsprechend § 9 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte gewährt. [2]Diese Kosten der Leistungen für die Betriebshilfe werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen erstattet; innerhalb der sozialen Pflegeversicherung wird von einer Erstattung abgesehen. [3]Privat pflegeversicherte landwirtschaftliche Unternehmer, die an der Führung des

Unternehmens gehindert sind, weil dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, erhalten von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen oder in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes von dem privaten Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen eine Kostenerstattung für bis zu zehn Arbeitstage Betriebshilfe; dabei werden nicht die tatsächlichen Kosten, sondern ein pauschaler Betrag in Höhe von 200 Euro je Tag Betriebshilfe zugrunde gelegt.

(7) [1]Die Pflegekasse und das private Versicherungsunternehmen haben in den Fällen, in denen ein Leistungsbezieher nach Absatz 3 einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegt, der Anspruch auf Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge hat, und für den Beiträge anteilig getragen werden, im Antragsverfahren auf Pflegeunterstützungsgeld von dem Pflegebedürftigen die zuständige Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder den Dienstherrn unter Hinweis auf die beabsichtigte Information dieser Stelle über den beitragspflichtigen Bezug von Pflegeunterstützungsgeld zu erfragen. [2]Der angegebenen Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem angegebenen Dienstherrn sind bei Feststellung der Beitragspflicht folgende Angaben zum Leistungsbezieher mitzuteilen:

1. die Versicherungsnummer, soweit bekannt,
2. der Familien- und der Vorname,
3. das Geburtsdatum,
4. die Staatsangehörigkeit,
5. die Anschrift,
6. der Beginn des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld,
7. die Höhe des dem Pflegeunterstützungsgeld zugrunde liegenden ausgefallenen Arbeitsentgelts und
8. Name und Anschrift der Krankenkasse oder des privaten Krankenversicherungsunternehmens.

SGB II (Auszug)

§ 16d Arbeitsgelegenheiten

§ 16d Arbeitsgelegenheiten

(1) [1]Erwerbsfähige Leistungsberechtigte können zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich ist, in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind. [2]§ 18d Satz 2 findet Anwendung.

(2) [1]Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. [2]Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt würden. [3]Ausgenommen sind Arbeiten zur Bewältigung von Naturkatastrophen und sonstigen außergewöhnlichen Ereignissen.

(3) [1]Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. [2]Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. [3]Das Vorliegen des öffentlichen Interesses wird nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das Arbeitsergebnis auch den in der Maßnahme beschäftigten Leistungsberechtigten zugute kommt, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeiten nicht zu einer Bereicherung Einzelner führen.

(4) Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft infolge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird.

(5) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach diesem Buch, mit denen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

unmittelbar unterstützt werden kann, haben Vorrang gegenüber der Zuweisung in Arbeitsgelegenheiten.

(6) [1]Erwerbsfähige Leistungsberechtigte dürfen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nicht länger als insgesamt 24 Monate in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden. [2]Der Zeitraum beginnt mit Eintritt in die erste Arbeitsgelegenheit. [3]Abweichend von Satz 1 können erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Ablauf der 24 Monate bis zu zwölf weitere Monate in Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 und 5 weiterhin vorliegen.

(7) [1]Den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist während einer Arbeitsgelegenheit zuzüglich zum Arbeitslosengeld II von der Agentur für Arbeit eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen. [2]Die Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und auch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Vierten Buches; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden. [3]Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(8) [1]Auf Antrag werden die unmittelbar im Zusammenhang mit der Verrichtung von Arbeiten nach Absatz 1 erforderlichen Kosten erstattet. [2]Hierzu können auch Personalkosten gehören, die entstehen, wenn eine besondere Anleitung, eine tätigkeitsbezogene Unterweisung oder eine sozialpädagogische Betreuung notwendig ist.

SGB III (Auszug)

§ 25 Beschäftigte

§ 26 Sonstige Versicherungspflichtige

§ 138 Arbeitslosigkeit

§ 146 Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

§ 157 Ruhen des Anspruchs bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung

§ 158 Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

§ 159 Ruhen bei Sperrzeit

§ 165 Anspruch

§ 166 Anspruchsausschluss

§ 169 Anspruchsübergang

§ 347 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

§ 25 Beschäftigte

(1) [1]Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt (versicherungspflichtige Beschäftigung) sind. [2]Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 gleich.

(2) [1]Bei Wehrdienstleistenden und Zivildienstleistenden, denen nach gesetzlichen Vorschriften für die Zeit ihres Dienstes Arbeitsentgelt weiterzugewähren ist, gilt das Beschäftigungsverhältnis durch den Wehrdienst oder Zivildienst als nicht unterbrochen. [2]Personen, die nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes Wehrdienst leisten, sind in dieser Beschäftigung nicht nach Absatz 1 versicherungspflichtig; sie gelten als Wehrdienst Leistende im Sinne des § 26 Abs. 1 Nr. 2. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Personen in einem Wehrdienstverhältnis besonderer Art nach § 6 des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes, wenn sie den Einsatzunfall in einem Versicherungspflichtverhältnis erlitten haben.

§ 26 Sonstige Versicherungspflichtige

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Jugendliche, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 des Neunten Buches Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten, die ihnen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen, sowie Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,

2. Personen, die nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes, des § 58b des Soldatengesetzes oder des Zivildienstgesetzes Wehrdienst oder Zivildienst leisten und während dieser Zeit nicht als Beschäftigte versicherungspflichtig sind,

3. (weggefallen)

4. Gefangene, die Arbeitsentgelt, Ausbildungsbeihilfe oder Ausfallentschädigung (§§ 43 bis 45, 176 und 177 des Strafvollzugsgesetzes) erhalten oder Ausbildungsbeihilfe nur wegen des Vorrangs von Leistungen zur Förderung der Berufsausbildung nach diesem Buch nicht erhalten; das Versicherungspflichtverhältnis gilt während arbeitsfreier Sonnabende, Sonntage und gesetzlicher Feiertage als fortbestehend, wenn diese Tage innerhalb eines zusammenhängenden Arbeits- oder Ausbildungsabschnittes liegen. Gefangene im Sinne dieses Buches sind Personen, die im Vollzug von Untersuchungshaft, Freiheitsstrafen und freiheitsentziehenden Maßregeln der Besserung und Sicherung oder einstweilig nach § 126a Abs. 1 der Strafprozeßordnung untergebracht sind,

5. Personen, die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden.

(2) Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, für die sie

1. von einem Leistungsträger Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder von einem Träger der medizinischen Rehabilitation Übergangsgeld beziehen,

2. von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen Krankentagegeld beziehen,

2a. von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen,

2b. von einer Pflegekasse, einem privaten Versicherungsunternehmen, der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn Pflegeunterstützungsgeld beziehen oder

3. von einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen,

wenn sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatten.

(2a) $_{1}$Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, erziehen, wenn sie

1. unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatten und

2. sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würden.

2 Satz 1 gilt nur für Kinder

1. der oder des Erziehenden,

2. seiner nicht dauernd getrennt lebenden Ehegattin oder ihres nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder

3. ihrer nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartnerin oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners.

3 Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Abs. 2 des Sechsten Buches).

(2b) 1 Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie als Pflegeperson einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 im Sinne des Elften Buches, der Leistungen aus der Pflegeversicherung nach dem Elften Buch oder Hilfe zur Pflege nach dem Zwölften Buch oder gleichartige Leistungen nach anderen Vorschriften bezieht, nicht erwerbsmäßig wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in seiner häuslichen Umgebung pflegen, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Pflegetätigkeit versicherungspflichtig waren oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch hatten. 2 Versicherungspflicht besteht auch, wenn die Voraussetzungen durch die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger erfüllt werden.

(3) [1]Nach Absatz 1 Nr. 1 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach § 25 Abs. 1 versicherungspflichtig ist. [2]Nach Absatz 1 Nr. 4 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach anderen Vorschriften dieses Buches versicherungspflichtig ist. [3]Versicherungspflichtig wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld nach Absatz 2 Nr. 1 ist nicht, wer nach Absatz 2a versicherungspflichtig ist. [4]Nach Absatz 2 Nr. 2 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 2 Nr. 1 versicherungspflichtig ist oder während des Bezugs von Krankentagegeld Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch hat. [5]Nach Absatz 2a und 2b ist nicht versicherungspflichtig, wer nach anderen Vorschriften dieses Buches versicherungspflichtig ist oder während der Zeit der Erziehung oder Pflege Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch hat; Satz 3 bleibt unberührt. [6]Trifft eine Versicherungspflicht nach Absatz 2a mit einer Versicherungspflicht nach Absatz 2b zusammen, geht die Versicherungspflicht nach Absatz 2a vor.

§ 138 Arbeitslosigkeit

(1) Arbeitslos ist, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und

1. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
2. sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und
3. den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

(2) Eine ehrenamtliche Betätigung schließt Arbeitslosigkeit nicht aus, wenn dadurch die berufliche Eingliederung der oder des Arbeitslosen nicht beeinträchtigt wird.

(3) $_1$Die Ausübung einer Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit, Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger (Erwerbstätigkeit) schließt die Beschäftigungslosigkeit nicht aus, wenn die Arbeits- oder Tätigkeitszeit (Arbeitszeit) weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst; gelegentliche Abweichungen von geringer Dauer bleiben unberücksichtigt. $_2$Die Arbeitszeiten mehrerer Erwerbstätigkeiten werden zusammengerechnet.

(4) $_1$Im Rahmen der Eigenbemühungen hat die oder der Arbeitslose alle Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung zu nutzen. $_2$Hierzu gehören insbesondere

1. die Wahrnehmung der Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung,
2. die Mitwirkung bei der Vermittlung durch Dritte und

3. die Inanspruchnahme der Selbstinformationseinrichtungen der Agentur für Arbeit.

(5) Den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit steht zur Verfügung, wer

1. eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf,

2. Vorschlägen der Agentur für Arbeit zur beruflichen Eingliederung zeit- und ortsnah Folge leisten kann,

3. bereit ist, jede Beschäftigung im Sinne der Nummer 1 anzunehmen und auszuüben, und

4. bereit ist, an Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung in das Erwerbsleben teilzunehmen.

§ 146 Leistungsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) [1]Wer während des Bezugs von Arbeitslosengeld infolge Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld auf Kosten der Krankenkasse stationär behandelt wird, verliert dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder stationären Behandlung mit einer Dauer von bis zu sechs Wochen (Leistungsfortzahlung). [2]Als unverschuldet im Sinne des Satzes 1 gilt auch eine Arbeitsunfähigkeit, die infolge einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation durch eine Ärztin oder einen Arzt oder infolge eines nicht rechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft eintritt. [3]Dasselbe gilt für einen Abbruch der Schwangerschaft, wenn die Schwangerschaft innerhalb von zwölf Wochen nach der Empfängnis durch eine Ärztin oder einen Arzt abgebrochen wird, die Schwangere den Abbruch verlangt und der Ärztin oder dem Arzt durch eine Bescheinigung nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff von einer anerkannten Beratungsstelle beraten lassen hat.

(2) [1]Eine Leistungsfortzahlung erfolgt auch im Fall einer nach ärztlichem Zeugnis erforderlichen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der oder des Arbeitslosen mit einer Dauer von bis zu zehn Tagen, bei alleinerziehenden Arbeitslosen mit einer Dauer von bis zu 20 Tagen für jedes Kind in jedem Kalenderjahr, wenn eine andere im Haushalt der oder des Arbeitslosen lebende Person diese Aufgabe nicht übernehmen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. [2]Arbeitslosengeld wird jedoch für nicht mehr als 25 Tage, für alleinerziehende Arbeitslose für nicht mehr als 50 Tage in jedem Kalenderjahr fortgezahlt.

(3) Die Vorschriften des Fünften Buches, die bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall sowie bei Zahlung von Krankengeld im Fall der Erkrankung eines Kindes anzuwenden sind, gelten entsprechend.

§ 157 Ruhen des Anspruchs bei Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung

(1) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht während der Zeit, für die die oder der Arbeitslose Arbeitsentgelt erhält oder zu beanspruchen hat.

(2) $_1$Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung erhalten oder zu beanspruchen, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. $_2$Der Ruhenszeitraum beginnt mit dem Ende des die Urlaubsabgeltung begründenden Arbeitsverhältnisses.

(3) $_1$Soweit die oder der Arbeitslose die in den Absätzen 1 und 2 genannten Leistungen (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. $_2$Hat der Arbeitgeber die in den Absätzen 1 und 2 genannten Leistungen trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 158 Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

(1) [1]Hat die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. [2]Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. [3]Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei

1. zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
2. zeitlich begrenztem Ausschluss oder Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

[4]Kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. [5]Hat die oder der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgegoltenen Urlaubs. [6]Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 50. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren Rentenversicherung nach § 187a Absatz 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. [7]Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen

Versorgungseinrichtung.

(2) [1]Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 längstens ein Jahr. [2]Er ruht nicht über den Tag hinaus,

1. bis zu dem die oder der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte,
2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte, oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

[3]Der nach Satz 2 Nummer 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je 5 Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. [4]Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate; § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 3 gilt entsprechend. [5]Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

(3) Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) [1]Soweit die oder der Arbeitslose die Entlassungsentschädigung (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht

erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. [2]Hat der Verpflichtete die Entlassungsentschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 159 Ruhen bei Sperrzeit

(1) $_1$Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. $_2$Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),

2. die bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete (§ 38 Absatz 1) oder die arbeitslose Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgespräches, durch ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),

3. die oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),

4. die oder der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),

5. die oder der Arbeitslose die Teilnahme an einer in Nummer 4 genannten Maßnahme abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen

gibt (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),

6. die oder der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309), trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachkommt oder nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei Meldeversäumnis),

7. die oder der Arbeitslose der Meldepflicht nach § 38 Absatz 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

[3]Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

(2) [1]Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. [2]Werden mehrere Sperrzeiten durch dasselbe Ereignis begründet, folgen sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 1 bis 7 einander nach.

(3) [1]Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. [2]Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,

2. auf sechs Wochen, wenn

   a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder

   b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person

nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) [1]Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt

1. im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Fall des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

[2]Im Fall der Arbeitsablehnung oder der Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Absatz 1) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.

(5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.

(6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beträgt eine Woche.

§ 165 Anspruch

(1) $_{1}$Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. $_{2}$Als Insolvenzereignis gilt

1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers,
2. die Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder
3. die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt.

$_{3}$Auch bei einem ausländischen Insolvenzereignis haben im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Insolvenzgeld.

(2) $_{1}$Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. $_{2}$Als Arbeitsentgelt für Zeiten, in denen auch während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht (§ 7 Absatz 1a des Vierten Buches), gilt der Betrag, der auf Grund der schriftlichen Vereinbarung zur Bestreitung des Lebensunterhalts im jeweiligen Zeitraum bestimmt war. $_{3}$Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Teil ihres oder seines Arbeitsentgelts nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes umgewandelt und wird dieser Entgeltteil in einem Pensionsfonds, in einer Pensionskasse oder in einer Direktversicherung angelegt, gilt die Entgeltumwandlung für die Berechnung

des Insolvenzgeldes als nicht vereinbart, soweit der Arbeitgeber keine Beiträge an den Versorgungsträger abgeführt hat.

(3) Hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen, besteht der Anspruch auf Insolvenzgeld für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses.

(4) Anspruch auf Insolvenzgeld hat auch der Erbe der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

(5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unverzüglich bekannt zu geben.

§ 166 Anspruchsausschluss

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die

1. sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben,
2. sie durch eine nach der Insolvenzordnung angefochtene Rechtshandlung oder eine Rechtshandlung, die im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens anfechtbar wäre, erworben haben oder
3. die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter wegen eines Rechts zur Leistungsverweigerung nicht erfüllt.

(2) Soweit Insolvenzgeld gezahlt worden ist, obwohl dies nach Absatz 1 ausgeschlossen ist, ist es zu erstatten.

§ 169 Anspruchsübergang

[1]Ansprüche auf Arbeitsentgelt, die einen Anspruch auf Insolvenzgeld begründen, gehen mit dem Antrag auf Insolvenzgeld auf die Bundesagentur über. [2]§ 165 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. [3]Die gegen die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer begründete Anfechtung nach der Insolvenzordnung findet gegen die Bundesagentur statt.

§ 347 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

Die Beiträge werden getragen

1. für Personen, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation Leistungen erhalten, die eine Erwerbstätigkeit ermöglichen sollen, oder die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, vom Träger der Einrichtung,

2. für Wehrdienstleistende oder für Zivildienstleistende nach der Hälfte des Beitragssatzes vom Bund,

3. für Gefangene von dem für die Vollzugsanstalt zuständigen Land,

4. für nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften während der Zeit der außerschulischen Ausbildung für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft von der geistlichen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft,

5. für Personen, die Krankengeld oder Verletztengeld beziehen, von diesen und den Leistungsträgern je zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im übrigen von den Leistungsträgern; die Leistungsträger tragen die Beiträge auch allein, soweit sie folgende Leistungen zahlen:

   a) Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld,

   b) Krankengeld oder Verletztengeld in Höhe der Entgeltersatzleistungen nach diesem Buch oder

   c) eine Leistung, die nach einem monatlichen Arbeitsentgelt bemessen wird, das 450 Euro nicht übersteigt,

5a. für Personen, die Krankengeld nach § 44a des Fünften Buches beziehen, vom Leistungsträger,

6. für Personen, die Krankentagegeld beziehen, von privaten Krankenversicherungsunternehmen,

6a. für Personen, die Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen, von der Stelle, die die Leistung erbringt; wird die Leistung von mehreren Stellen erbracht, sind die Beiträge entsprechend anteilig zu tragen,

6b. für Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, von den Bezieherinnen oder Beziehern der Leistung zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im Übrigen

a) von der Pflegekasse, wenn die oder der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versichert ist,

b) vom privaten Versicherungsunternehmen, wenn die oder der Pflegebedürftige in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versichert ist,

c) von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig, wenn die oder der Pflegebedürftige Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge hat und in der sozialen Pflegeversicherung oder bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert ist;

die Beiträge werden von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein getragen, wenn das der Leistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt auf den Monat bezogen 450 Euro nicht übersteigt,

7. für Personen, die als Bezieherinnen oder Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung versicherungspflichtig sind, von den Leistungsträgern,

8. für Personen, die als Bezieherinnen von Mutterschaftsgeld versicherungspflichtig sind, von den Leistungsträgern,

9. (weggefallen)

10. für Personen, die als Pflegepersonen versicherungspflichtig sind (§ 26 Absatz 2b) und eine

    a) in der sozialen Pflegeversicherung versicherte pflegebedürftige Person pflegen, von der Pflegekasse,

    b) in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte pflegebedürftige Person pflegen, von dem privaten Versicherungsunternehmen,

    c) pflegebedürftige Person pflegen, die wegen Pflegebedürftigkeit Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge und Leistungen einer Pflegekasse oder eines privaten Versicherungsunternehmens erhält, von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder vom Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig.

SGB IV (Auszug)

§ 7 Beschäftigung

§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

§ 14 Arbeitsentgelt

§ 80 Verwaltung der Mittel

§ 116 Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

§ 23a Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahmen

§ 7b Wertguthabenvereinbarungen

§ 23b Beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

§ 7c Verwendung von Wertguthaben

§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben

§ 7e Insolvenzschutz

§ 7f Übertragung von Wertguthaben

§ 28p Prüfung bei den Arbeitgebern

§ 7 Beschäftigung

(1) [1]Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. [2]Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(1a) [1]Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und
2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

[2]Satz 1 gilt entsprechend, wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist. [3]Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. [4]Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. [5]Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine

Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. [6]Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

(3) [1]Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert, jedoch nicht länger als einen Monat. [2]Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. [3]Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet wird. [4]Satz 1 gilt auch nicht für die Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes.

(4) Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Ausländer ohne die nach § 284 Absatz 1 des Dritten Buches erforderliche Genehmigung oder ohne die nach § 4 Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes erforderliche Berechtigung zur Erwerbstätigkeit, wird vermutet, dass ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt für den Zeitraum von drei Monaten bestanden hat.

§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

(2) $_1$Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 mit Ausnahme einer geringfügigen Beschäftigung nach Nummer 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. $_2$Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. $_3$Wird beim Zusammenrechnen nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht nach § 37 des Zehnten Buches durch die Einzugsstelle nach § 28i Satz 5 oder einen anderen Träger der Rentenversicherung bekannt gegeben wird. $_4$Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären.

(3) $_1$Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird. $_2$Dies gilt nicht für das Recht der Arbeitsförderung.

§ 14 Arbeitsentgelt

(1) [1]Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. [2]Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 des Betriebsrentengesetzes für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen.

(2) [1]Ist ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, gelten als Arbeitsentgelt die Einnahmen des Beschäftigten einschließlich der darauf entfallenden Steuern und der seinem gesetzlichen Anteil entsprechenden Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung. [2]Sind bei illegalen Beschäftigungsverhältnissen Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung nicht gezahlt worden, gilt ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart.

(3) Wird ein Haushaltsscheck (§ 28a Absatz 7) verwendet, bleiben Zuwendungen unberücksichtigt, die nicht in Geld gewährt worden sind.

§ 80 Verwaltung der Mittel

(1) Die Mittel des Versicherungsträgers sind so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

(2) Die Mittel der Versicherungsträger sind getrennt von den Mitteln Dritter zu verwalten.

§ 116 Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 abweichend von § 7d Absatz 1 als Zeitguthaben geführt werden, können als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden; dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

(2) § 7c Absatz 1 findet nur auf Wertguthabenvereinbarungen Anwendung, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind.

(3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen worden sind und in denen entgegen § 7e Absatz 1 und 2 keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart sind, gilt § 7e Absatz 5 und 6 mit Wirkung ab dem 1. Juni 2009.

§ 23a Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahmen

(1) [1]Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden. [2]Als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gelten nicht Zuwendungen nach Satz 1, wenn sie

1. üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,
2. als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können,
3. als sonstige Sachbezüge, die monatlich gewährt werden, oder
4. als vermögenswirksame Leistungen

vom Arbeitgeber erbracht werden. [3]Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es gezahlt wird, soweit die Absätze 2 und 4 nichts Abweichendes bestimmen.

(2) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist.

(3) [1]Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ist bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Beschäftigte zu berücksichtigen, soweit das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht. [2]Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze ist der Teil der Beitragsbemessungsgrenze, der

der Dauer aller Beschäftigungsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr bis zum Ablauf des Entgeltabrechnungszeitraumes entspricht, dem einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zuzuordnen ist; auszunehmen sind Zeiten, die nicht mit Beiträgen aus laufendem (nicht einmalig gezahltem) Arbeitsentgelt belegt sind.

(4) [1]In der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen, wenn es vom Arbeitgeber dieses Entgeltabrechnungszeitraumes gezahlt wird und zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nach Absatz 3 Satz 2 übersteigt. [2]Satz 1 gilt nicht für nach dem 31. März einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Absatz 2 einem in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März liegenden Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen ist.

(5) Ist der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert, ist für die Zuordnung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts nach Absatz 4 Satz 1 allein die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung maßgebend.

§ 7b Wertguthabenvereinbarungen

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 23b Beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1) [1]Bei Vereinbarungen nach § 7b ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 maßgebend. [2]Im Falle des § 23a Absatz 3 und 4 gilt das in dem jeweils maßgebenden Zeitraum erzielte Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze als bisher gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung tritt an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das fällige Arbeitsentgelt.

(2) [1]Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder
2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. [2]Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. [3]Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. [4]Bei einem nach § 7f Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben gelten die Sätze 1

bis 3 entsprechend, soweit das Wertguthaben wegen der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, einer Rente wegen Alters oder wegen des Todes des Versicherten nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. [5]Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. [6]Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. [7]Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen 8 und 9 für den einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. [8]Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,
2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

[9]Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. [10]Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Anspruch genommen und besteht ein nach § 7f Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben, kann der Versicherte der Auflösung dieses Wertguthabens widersprechen. [11]Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.

(2a) [1]Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Absatz 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. [2]Absatz 2 Satz 5 bis 11 findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nach § 7c oder § 7f Absatz 2 Satz 1 verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar anschließend wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.

(3a) [1]Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht,

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Fall des Todes,

der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder

2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c oder § 7f Absatz 2 Satz 1 verwendet werden kann.

[2]Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.

(4) Werden Wertguthaben auf Dritte übertragen, gelten die Absätze 2 bis 3a nur für den Übertragenden, der die Arbeitsleistung tatsächlich erbringt.

§ 7c Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
   a) in denen der Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes verlangen kann,
   b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
   c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 oder § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
   a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
   b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in

Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) $_1$Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. $_2$Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(3) $_1$Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. $_2$Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder
2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e Insolvenzschutz

(1) $_1$Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

$_2$In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nummer 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) $_1$Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. $_2$Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete

Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Absatz 2 aufzulösen.

(6) $_1$Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,
2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,
3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder
4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Absatz 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. $_2$Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. $_3$Hat der Arbeitgeber den Nachweis

nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) [1]Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. [2]Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. [3]Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

§ 7f Übertragung von Wertguthaben

(1) [1]Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

[2]Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) [1]Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Absatz 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. [2]Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 zu berücksichtigen.

(3) [1]Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen

Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. 2Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. 3Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Absatz 2 gesondert auszuweisen.

§ 28p Prüfung bei den Arbeitgebern

(1) [1]Die Träger der Rentenversicherung prüfen bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen (§ 28a) mindestens alle vier Jahre. [2]Die Prüfung soll in kürzeren Zeitabständen erfolgen, wenn der Arbeitgeber dies verlangt. [3]Die Einzugsstelle unterrichtet den für den Arbeitgeber zuständigen Träger der Rentenversicherung, wenn sie eine alsbaldige Prüfung bei dem Arbeitgeber für erforderlich hält. [4]Die Prüfung umfasst auch die Entgeltunterlagen der Beschäftigten, für die Beiträge nicht gezahlt wurden. [5]Die Träger der Rentenversicherung erlassen im Rahmen der Prüfung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung einschließlich der Widerspruchsbescheide gegenüber den Arbeitgebern; insoweit gelten § 28h Absatz 2 sowie § 93 in Verbindung mit § 89 Absatz 5 des Zehnten Buches nicht. [6]Die landwirtschaftliche Krankenkasse nimmt abweichend von Satz 1 die Prüfung für die bei ihr versicherten mitarbeitenden Familienangehörigen vor.

(1a) [1]Die Prüfung nach Absatz 1 umfasst die ordnungsgemäße Erfüllung der Meldepflichten nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz und die rechtzeitige und vollständige Entrichtung der Künstlersozialabgabe durch die Arbeitgeber. [2]Die Prüfung erfolgt

1. mindestens alle vier Jahre bei den Arbeitgebern, die als abgabepflichtige Unternehmer nach § 24 des Künstlersozialversicherungsgesetzes bei der Künstlersozialkasse erfasst wurden,
2. mindestens alle vier Jahre bei den Arbeitgebern mit mehr als 19 Beschäftigten und

3. bei mindestens 40 Prozent der im jeweiligen Kalenderjahr zur Prüfung nach Absatz 1 anstehenden Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten.

[3]Bei Arbeitgebern, die eine Betriebsstruktur mit Haupt- und Unterbetrieben mit jeweils eigener Betriebsnummer aufweisen, wird der Arbeitgeber insgesamt geprüft. [4]Das Prüfverfahren kann mit der Aufforderung zur Meldung eingeleitet werden. [5]Die Träger der Deutschen Rentenversicherung erlassen die erforderlichen Verwaltungsakte zur Künstlersozialabgabepflicht, zur Höhe der Künstlersozialabgabe und zur Höhe der Vorauszahlungen nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz einschließlich der Widerspruchsbescheide. [6]Die Träger der Rentenversicherung unterrichten die Künstlersozialkasse über Sachverhalte, welche die Melde- und Abgabepflichten der Arbeitgeber nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz betreffen. [7]Für die Prüfung der Arbeitgeber durch die Künstlersozialkasse gilt § 35 des Künstlersozialversicherungsgesetzes.

(1b) [1]Die Träger der Rentenversicherung legen im Benehmen mit der Künstlersozialkasse die Kriterien zur Auswahl der nach Absatz 1a Satz 2 Nummer 3 zu prüfenden Arbeitgeber fest. [2]Die Auswahl dient dem Ziel, alle abgabepflichtigen Arbeitgeber zu erfassen. [3]Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten, die nicht nach Absatz 1a Satz 2 Nummer 3 zu prüfen sind, werden durch die Träger der Rentenversicherung im Rahmen der Prüfung nach Absatz 1 im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe beraten. [4]Dazu erhalten sie mit der Prüfankündigung Hinweise zur Künstlersozialabgabe. [5]Im Rahmen der Prüfung nach Absatz 1 lässt sich der zuständige Träger der Rentenversicherung durch den Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch bestätigen, dass der Arbeitgeber über die Künstlersozialabgabe unterrichtet wurde und abgabepflichtige Sachverhalte melden wird. [6]Bestätigt der Arbeitgeber dies nicht, wird die Prüfung nach Absatz 1a Satz 1 unverzüglich durchgeführt. [7]Erlangt ein Träger der Rentenversicherung im Rahmen einer Prüfung nach Absatz 1 bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten, die nicht nach Absatz 1a Satz 2 Nummer 3 geprüft werden, Hinweise auf einen künstlersozialabgabepflichtigen Sachverhalt, muss er diesen

nachgehen.

(1c) [1]Die Träger der Rentenversicherung teilen den Trägern der Unfallversicherung die Feststellungen aus der Prüfung bei den Arbeitgebern nach § 166 Absatz 2 des Siebten Buches mit. [2]Die Träger der Unfallversicherung erlassen die erforderlichen Bescheide.

(2) [1]Im Bereich der Regionalträger richtet sich die örtliche Zuständigkeit nach dem Sitz der Lohn- und Gehaltsabrechnungsstelle des Arbeitgebers. [2]Die Träger der Rentenversicherung stimmen sich darüber ab, welche Arbeitgeber sie prüfen; ein Arbeitgeber ist jeweils nur von einem Träger der Rentenversicherung zu prüfen.

(3) Die Träger der Rentenversicherung unterrichten die Einzugsstellen über Sachverhalte, soweit sie die Zahlungspflicht oder die Meldepflicht des Arbeitgebers betreffen.

(4) (weggefallen)

(5) [1]Die Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Prüfhilfen zu leisten. [2]Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden, sind in die Prüfung einzubeziehen.

(6) [1]Zu prüfen sind auch steuerberatende Stellen, Rechenzentren und vergleichbare Einrichtungen, die im Auftrag des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person Löhne und Gehälter abrechnen oder Meldungen erstatten. [2]Die örtliche Zuständigkeit richtet sich im Bereich der Regionalträger nach dem Sitz dieser Stellen. [3]Absatz 5 gilt entsprechend.

(6a) [1]Für die Prüfung nach Absatz 1 gilt § 147 Absatz 6 Satz 1 und 2 der Abgabenordnung entsprechend mit der Maßgabe, dass der Rentenversicherungsträger eine Übermittlung der Daten im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber verlangen kann. [2]Die Deutsche Rentenversicherung Bund bestimmt in Grundsätzen bundeseinheitlich das Nähere zum Verfahren der Datenübermittlung und der dafür erforderlichen Datensätze und Datenbausteine. [3]Die Grundsätze bedürfen der Genehmigung des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das vorher die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände anzuhören hat.

(7) [1]Die Träger der Rentenversicherung haben eine Übersicht über die Ergebnisse ihrer Prüfungen zu führen und bis zum 31. März eines jeden Jahres für das abgelaufene Kalenderjahr den Aufsichtsbehörden vorzulegen. [2]Das Nähere über Inhalt und Form der Übersicht bestimmen einvernehmlich die Aufsichtsbehörden der Träger der Rentenversicherung mit Wirkung für diese.

(8) [1]Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt eine Datei, in der der Name, die Anschrift, die Betriebsnummer, der für den Arbeitgeber zuständige Unfallversicherungsträger und weitere Identifikationsmerkmale eines jeden Arbeitgebers sowie die für die Planung der Prüfungen bei den Arbeitgebern und die für die Übersichten nach Absatz 7 erforderlichen Daten gespeichert sind; die Deutsche Rentenversicherung Bund darf die in dieser Datei gespeicherten Daten nur für die Prüfung bei den Arbeitgebern und zur Ermittlung der nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz abgabepflichtigen Unternehmer verarbeiten und nutzen. [2]In die Datei ist eine Kennzeichnung aufzunehmen, wenn nach § 166 Absatz 2 Satz 2 des Siebten Buches die Prüfung der Arbeitgeber für die Unfallversicherung nicht von den Trägern der Rentenversicherung durchzuführen ist; die Träger der Unfallversicherung haben die erforderlichen Angaben zu übermitteln. [3]Die Datenstelle der Rentenversicherung führt für die Prüfung bei den Arbeitgebern eine Datei, in der neben der Betriebsnummer eines jeden Arbeitgebers, die Betriebsnummer des für den Arbeitgeber zuständigen Unfallversicherungsträgers, die Unfallversicherungsmitgliedsnummer des Arbeitgebers, das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Entgelt der bei ihm Beschäftigten in Euro, die anzuwendenden Gefahrtarifstellen der bei ihm Beschäftigten, die Versicherungsnummern der bei ihm Beschäftigten einschließlich des Beginns und des Endes von deren Beschäftigung, die Bezeichnung der für jeden Beschäftigten zuständigen Einzugsstelle sowie eine Kennzeichnung des Vorliegens einer geringfügigen Beschäftigung gespeichert sind. [4]Sie darf die Daten der Stammsatzdatei nach § 150 Absatz 1 und 2 des Sechsten Buches sowie die Daten der Datei nach § 150 Absatz 3 des Sechsten Buches und der Stammdatendatei nach § 101 für die Prüfung bei den Arbeitgebern verarbeiten und nutzen; die Daten der Stammsatzdatei

darf sie auch für Prüfungen nach § 212a des Sechsten Buches verarbeiten und nutzen. [5]Sie ist verpflichtet, auf Anforderung des prüfenden Trägers der Rentenversicherung

1. die in den Dateien nach den Sätzen 1 und 3 gespeicherten Daten,
2. die in den Versicherungskonten der Träger der Rentenversicherung gespeicherten, auf den Prüfungszeitraum entfallenden Daten der bei dem zu prüfenden Arbeitgeber Beschäftigten,
3. die bei den für den Arbeitgeber zuständigen Einzugsstellen gespeicherten Daten aus den Beitragsnachweisen (§ 28f Absatz 3) für die Zeit nach dem Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitgeber zuletzt geprüft wurde,
4. die bei der Künstlersozialkasse über den Arbeitgeber gespeicherten Daten zur Melde- und Abgabepflicht für den Zeitraum seit der letzten Prüfung sowie
5. die bei den Trägern der Unfallversicherung gespeicherten Daten zur Melde- und Beitragspflicht sowie zur Gefahrtarifstelle für den Zeitraum seit der letzten Prüfung,

zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen, soweit dies für die Prüfung, ob die Arbeitgeber ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach diesem Gesetzbuch, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, sowie ihre Pflichten als zur Abgabe Verpflichtete nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz und ihre Pflichten nach dem Siebten Buch zur Meldung und Beitragszahlung ordnungsgemäß erfüllen, erforderlich ist. [6]Die dem prüfenden Träger der Rentenversicherung übermittelten Daten sind unverzüglich nach Abschluss der Prüfung bei der Datenstelle und beim prüfenden Träger der Rentenversicherung zu löschen. [7]Die Träger der Rentenversicherung, die Einzugsstellen, die Künstlersozialkasse und die Bundesagentur für Arbeit sind verpflichtet, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Datenstelle die für die Prüfung bei den Arbeitgebern erforderlichen Daten zu übermitteln. [8]Sind für die Prüfung bei den Arbeitgebern Daten zu übermitteln, so dürfen sie auch durch Abruf im automatisierten Verfahren

übermittelt werden, ohne dass es einer Genehmigung nach § 79 Absatz 1 des Zehnten Buches bedarf.

(9) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über

1. den Umfang der Pflichten des Arbeitgebers und der in Absatz 6 genannten Stellen bei Abrechnungsverfahren, die mit Hilfe automatischer Einrichtungen durchgeführt werden,
2. die Durchführung der Prüfung sowie die Behebung von Mängeln, die bei der Prüfung festgestellt worden sind und
3. den Inhalt der Datei nach Absatz 8 Satz 1 hinsichtlich der für die Planung der Prüfungen bei Arbeitgebern und der für die Prüfung bei Einzugsstellen erforderlichen Daten, über den Aufbau und die Aktualisierung dieser Datei sowie über den Umfang der Daten aus der Datei nach Absatz 8 Satz 1, die von den Einzugsstellen und der Bundesagentur für Arbeit nach § 28q Absatz 5 abgerufen werden können.

(10) Arbeitgeber werden wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft.

(11) $_1$Sind beim Übergang der Prüfung der Arbeitgeber von Krankenkassen auf die Träger der Rentenversicherung Angestellte übernommen worden, die am 1. Januar 1995 ganz oder überwiegend mit der Prüfung der Arbeitgeber beschäftigt waren, sind die bis zum Zeitpunkt der Übernahme gültigen Tarifverträge oder sonstigen kollektiven Vereinbarungen für die übernommenen Arbeitnehmer bis zum Inkrafttreten neuer Tarifverträge oder sonstiger kollektiver Vereinbarungen maßgebend. $_2$Soweit es sich bei einem gemäß Satz 1 übernommenen Beschäftigten um einen Dienstordnungs-Angestellten handelt, tragen der aufnehmende Träger der Rentenversicherung und die abgebende Krankenkasse bei Eintritt des Versorgungsfalles die Versorgungsbezüge anteilig, sofern der Angestellte im Zeitpunkt der Übernahme das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatte. $_3$§ 107b Absatz 2 bis 5

des Beamtenversorgungsgesetzes gilt sinngemäß.

SGB V (Auszug)

§ 5 Versicherungspflicht

§ 9 Freiwillige Versicherung

§ 10 Familienversicherung

§ 19 Erlöschen des Leistungsanspruchs

§ 23 Medizinische Vorsorgeleistungen

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

§ 49 Ruhen des Krankengeldes

§ 74 Stufenweise Wiedereingliederung

§ 92 Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses

§ 107 Krankenhäuser, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen

§ 191 Ende der freiwilligen Mitgliedschaft

§ 192 Fortbestehen der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

§ 249 Tragung der Beiträge bei versicherungspflichtiger Beschäftigung

§ 275 Begutachtung und Beratung

§ 5 Versicherungspflicht

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind,

2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch wegen einer Sperrzeit (§ 159 des Dritten Buches) oder wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

2a. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch beziehen, es sei denn, dass diese Leistung nur darlehensweise gewährt wird oder nur Leistungen nach § 24 Absatz 3 Satz 1 des Zweiten Buches bezogen werden; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist,

3. Landwirte, ihre mitarbeitenden Familienangehörigen und Altenteiler nach näherer Bestimmung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte,

4. Künstler und Publizisten nach näherer Bestimmung des Künstlersozialversicherungsgesetzes,

5. Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen,

6. Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung, es sei denn, die Maßnahmen werden nach den Vorschriften des

Bundesversorgungsgesetzes erbracht,

7. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches tätig sind,

8. behinderte Menschen, die in Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen in gewisser Regelmäßigkeit eine Leistung erbringen, die einem Fünftel der Leistung eines voll erwerbsfähigen Beschäftigten in gleichartiger Beschäftigung entspricht; hierzu zählen auch Dienstleistungen für den Träger der Einrichtung,

9. Studenten, die an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen eingeschrieben sind, unabhängig davon, ob sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, wenn für sie auf Grund über- oder zwischenstaatlichen Rechts kein Anspruch auf Sachleistungen besteht, bis zum Abschluß des vierzehnten Fachsemesters, längstens bis zur Vollendung des dreißigsten Lebensjahres; Studenten nach Abschluß des vierzehnten Fachsemesters oder nach Vollendung des dreißigsten Lebensjahres sind nur versicherungspflichtig, wenn die Art der Ausbildung oder familiäre sowie persönliche Gründe, insbesondere der Erwerb der Zugangsvoraussetzungen in einer Ausbildungsstätte des Zweiten Bildungswegs, die Überschreitung der Altersgrenze oder eine längere Fachstudienzeit rechtfertigen,

10. Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt verrichten, sowie zu ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsentgelt Beschäftigte; Auszubildende des Zweiten Bildungswegs, die sich in einem förderungsfähigen Teil eines Ausbildungsabschnitts nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz befinden, sind Praktikanten gleichgestellt,

11. Personen, die die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, wenn sie seit der erstmaligen Aufnahme einer

Erwerbstätigkeit bis zur Stellung des Rentenantrags mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte des Zeitraums Mitglied oder nach § 10 versichert waren,

11a. Personen, die eine selbständige künstlerische oder publizistische Tätigkeit vor dem 1. Januar 1983 aufgenommen haben, die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, wenn sie mindestens neun Zehntel des Zeitraums zwischen dem 1. Januar 1985 und der Stellung des Rentenantrags nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren; für Personen, die am 3. Oktober 1990 ihren Wohnsitz im Beitrittsgebiet hatten, ist anstelle des 1. Januar 1985 der 1. Januar 1992 maßgebend,

11b. Personen, die die Voraussetzungen für den Anspruch

a) auf eine Waisenrente nach § 48 des Sechsten Buches oder

b) auf eine entsprechende Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung, wenn der verstorbene Elternteil zuletzt als Beschäftigter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen einer Pflichtmitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Sechsten Buches befreit war,

erfüllen und diese beantragt haben; dies gilt nicht für Personen, die zuletzt vor der Stellung des Rentenantrags privat krankenversichert waren, es sei denn, sie erfüllen die Voraussetzungen für eine Familienversicherung mit Ausnahme des § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder die Voraussetzungen der Nummer 11,

12. Personen, die die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllen und diese Rente beantragt haben, wenn sie zu den in § 1 oder § 17a des Fremdrentengesetzes oder zu den in § 20 des Gesetzes zur Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts in der Sozialversicherung genannten Personen gehören und ihren

Wohnsitz innerhalb der letzten 10 Jahre vor der Stellung des Rentenantrags in das Inland verlegt haben,

13. Personen, die keinen anderweitigen Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall haben und

a) zuletzt gesetzlich krankenversichert waren oder

b) bisher nicht gesetzlich oder privat krankenversichert waren, es sei denn, dass sie zu den in Absatz 5 oder den in § 6 Abs. 1 oder 2 genannten Personen gehören oder bei Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit im Inland gehört hätten.

(2) [1]Der nach Absatz 1 Nr. 11 erforderlichen Mitgliedszeit steht bis zum 31. Dezember 1988 die Zeit der Ehe mit einem Mitglied gleich, wenn die mit dem Mitglied verheiratete Person nicht mehr als nur geringfügig beschäftigt oder geringfügig selbständig tätig war. [2]Bei Personen, die ihren Rentenanspruch aus der Versicherung einer anderen Person ableiten, gelten die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 11 oder 12 als erfüllt, wenn die andere Person diese Voraussetzungen erfüllt hatte. [3]Auf die nach Absatz 1 Nummer 11 erforderliche Mitgliedszeit wird für jedes Kind, Stiefkind oder Pflegekind (§ 56 Absatz 2 Nummer 2 des Ersten Buches) eine Zeit von drei Jahren angerechnet.

(3) Als gegen Arbeitsentgelt beschäftigte Arbeiter und Angestellte im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gelten Bezieher von Vorruhestandsgeld, wenn sie unmittelbar vor Bezug des Vorruhestandsgeldes versicherungspflichtig waren und das Vorruhestandsgeld mindestens in Höhe von 65 vom Hundert des Bruttoarbeitsentgelts im Sinne des § 3 Abs. 2 des Vorruhestandsgesetzes gezahlt wird.

(4) Als Bezieher von Vorruhestandsgeld ist nicht versicherungspflichtig, wer im Ausland seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem Staat hat, mit dem für Arbeitnehmer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in diesem Staat keine über- oder zwischenstaatlichen Regelungen über Sachleistungen bei Krankheit bestehen.

(4a) [1]Auszubildende, die im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in einer außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gleich. [2]Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Absatzes 1 Nummer 1 gleich. [3]Als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gelten Personen, die als nicht satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften oder ähnlicher religiöser Gemeinschaften für den Dienst in einer solchen Genossenschaft oder ähnlichen religiösen Gemeinschaft außerschulisch ausgebildet werden.

(5) [1]Nach Absatz 1 Nr. 1 oder 5 bis 12 ist nicht versicherungspflichtig, wer hauptberuflich selbständig erwerbstätig ist. [2]Bei Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit regelmäßig mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigen, wird vermutet, dass sie hauptberuflich selbständig erwerbstätig sind; als Arbeitnehmer gelten für Gesellschafter auch die Arbeitnehmer der Gesellschaft.

(5a) [1]Nach Absatz 1 Nr. 2a ist nicht versicherungspflichtig, wer zuletzt vor dem Bezug von Arbeitslosengeld II privat krankenversichert war oder weder gesetzlich noch privat krankenversichert war und zu den in Absatz 5 oder den in § 6 Abs. 1 oder 2 genannten Personen gehört oder bei Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit im Inland gehört hätte. [2]Satz 1 gilt nicht für Personen, die am 31. Dezember 2008 nach § 5 Abs. 1 Nr. 2a versicherungspflichtig waren, für die Dauer ihrer Hilfebedürftigkeit. [3]Personen nach Satz 1 sind nicht nach § 10 versichert. [4]Personen nach Satz 1, die am 31. Dezember 2015 die Voraussetzungen des § 10 erfüllt haben, sind ab dem 1. Januar 2016 versicherungspflichtig nach Absatz 1 Nummer 2a, solange sie diese Voraussetzungen erfüllen.

(6) [1]Nach Absatz 1 Nr. 5 bis 7 oder 8 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 1 Nr. 1 versicherungspflichtig ist. [2]Trifft eine Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 6 mit einer Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 7 oder 8 zusammen, geht die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind.

(7) [1]Nach Absatz 1 Nr. 9 oder 10 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 1 Nr. 1 bis 8, 11 bis 12 versicherungspflichtig oder nach § 10 versichert ist, es sei denn, der Ehegatte, der Lebenspartner oder das Kind des Studenten oder Praktikanten ist nicht versichert oder die Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nummer 11b besteht über die Altersgrenze des § 10 Absatz 2 Nummer 3 hinaus. [2]Die Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 9 geht der Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 10 vor.

(8) [1]Nach Absatz 1 Nr. 11 bis 12 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 1 Nr. 1 bis 7 oder 8 versicherungspflichtig ist. [2]Satz 1 gilt für die in § 190 Abs. 11a genannten Personen entsprechend. [3]Bei Beziehern einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, die nach dem 31. März 2002 nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 versicherungspflichtig geworden sind, deren Anspruch auf Rente schon an diesem Tag bestand und die bis zu diesem Zeitpunkt nach § 10 oder nach § 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte versichert waren, aber nicht die Vorversicherungszeit des § 5 Abs. 1 Nr. 11 in der seit dem 1. Januar 1993 geltenden Fassung erfüllt hatten und deren Versicherung nach § 10 oder nach § 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte nicht von einer der in § 9 Abs. 1 Nr. 6 genannten Personen abgeleitet worden ist, geht die Versicherung nach § 10 oder nach § 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte der Versicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 vor.

(8a) [1]Nach Absatz 1 Nr. 13 ist nicht versicherungspflichtig, wer nach Absatz 1 Nr. 1 bis 12 versicherungspflichtig, freiwilliges Mitglied oder nach § 10 versichert ist. [2]Satz 1 gilt entsprechend für Empfänger laufender Leistungen nach dem Dritten, Vierten und Siebten Kapitel des Zwölften Buches, dem Teil 2 des Neunten Buches und für Empfänger laufender Leistungen nach § 2 des Asylbewerberleistungsgesetzes. [3]Satz 2 gilt auch, wenn der Anspruch auf diese Leistungen für weniger als einen Monat unterbrochen wird. [4]Der Anspruch auf Leistungen nach § 19 Abs. 2 gilt nicht als Absicherung im Krankheitsfall im Sinne von Absatz 1 Nr. 13, sofern im Anschluss daran kein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall besteht.

(9) [1]Kommt eine Versicherung nach den §§ 5, 9 oder 10 nach Kündigung des

Versicherungsvertrages nicht zu Stande oder endet eine Versicherung nach den §§ 5 oder 10 vor Erfüllung der Vorversicherungszeit nach § 9, ist das private Krankenversicherungsunternehmen zum erneuten Abschluss eines Versicherungsvertrages verpflichtet, wenn der vorherige Vertrag für mindestens fünf Jahre vor seiner Kündigung ununterbrochen bestanden hat. [2]Der Abschluss erfolgt ohne Risikoprüfung zu gleichen Tarifbedingungen, die zum Zeitpunkt der Kündigung bestanden haben; die bis zum Ausscheiden erworbenen Alterungsrückstellungen sind dem Vertrag zuzuschreiben. [3]Wird eine gesetzliche Krankenversicherung nach Satz 1 nicht begründet, tritt der neue Versicherungsvertrag am Tag nach der Beendigung des vorhergehenden Versicherungsvertrages in Kraft. [4]Endet die gesetzliche Krankenversicherung nach Satz 1 vor Erfüllung der Vorversicherungszeit, tritt der neue Versicherungsvertrag am Tag nach Beendigung der gesetzlichen Krankenversicherung in Kraft. [5]Die Verpflichtung nach Satz 1 endet drei Monate nach der Beendigung des Versicherungsvertrages, wenn eine Versicherung nach den §§ 5, 9 oder 10 nicht begründet wurde. [6]Bei Beendigung der Versicherung nach den §§ 5 oder 10 vor Erfüllung der Vorversicherungszeiten nach § 9 endet die Verpflichtung nach Satz 1 längstens zwölf Monate nach der Beendigung des privaten Versicherungsvertrages. [7]Die vorstehenden Regelungen zum Versicherungsvertrag sind auf eine Anwartschaftsversicherung in der privaten Krankenversicherung entsprechend anzuwenden.

(10) (unbesetzt)

(11) [1]Ausländer, die nicht Angehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, Angehörige eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder Staatsangehörige der Schweiz sind, werden von der Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 13 erfasst, wenn sie eine Niederlassungserlaubnis oder eine Aufenthaltserlaubnis mit einer Befristung auf mehr als zwölf Monate nach dem Aufenthaltsgesetz besitzen und für die Erteilung dieser Aufenthaltstitel keine Verpflichtung zur Sicherung des Lebensunterhalts nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes besteht. [2]Angehörige eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union, Angehörige eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder Staatsangehörige

der Schweiz werden von der Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nr. 13 nicht erfasst, wenn die Voraussetzung für die Wohnortnahme in Deutschland die Existenz eines Krankenversicherungsschutzes nach § 4 des Freizügigkeitsgesetzes/EU ist. [3]Bei Leistungsberechtigten nach dem Asylbewerberleistungsgesetz liegt eine Absicherung im Krankheitsfall bereits dann vor, wenn ein Anspruch auf Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt nach § 4 des Asylbewerberleistungsgesetzes dem Grunde nach besteht.

§ 9 Freiwillige Versicherung

(1) [1]Der Versicherung können beitreten

1. Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens vierundzwanzig Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens zwölf Monate versichert waren; Zeiten der Mitgliedschaft nach § 189 und Zeiten, in denen eine Versicherung allein deshalb bestanden hat, weil Arbeitslosengeld II zu Unrecht bezogen wurde, werden nicht berücksichtigt,

2. Personen, deren Versicherung nach § 10 erlischt oder nur deswegen nicht besteht, weil die Voraussetzungen des § 10 Abs. 3 vorliegen, wenn sie oder der Elternteil, aus dessen Versicherung die Familienversicherung abgeleitet wurde, die in Nummer 1 genannte Vorversicherungszeit erfüllen,

3. Personen, die erstmals eine Beschäftigung im Inland aufnehmen und nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 versicherungsfrei sind; Beschäftigungen vor oder während der beruflichen Ausbildung bleiben unberücksichtigt,

4. schwerbehinderte Menschen im Sinne des Neunten Buches, wenn sie, ein Elternteil, ihr Ehegatte oder ihr Lebenspartner in den letzten fünf Jahren vor dem Beitritt mindestens drei Jahre versichert waren, es sei denn, sie konnten wegen ihrer Behinderung diese Voraussetzung nicht erfüllen; die Satzung kann das Recht zum Beitritt von einer Altersgrenze abhängig machen,

5. Arbeitnehmer, deren Mitgliedschaft durch Beschäftigung im Ausland oder bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisation endete, wenn sie innerhalb von zwei Monaten nach Rückkehr in das Inland oder nach Beendigung ihrer Tätigkeit bei

der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisation wieder eine Beschäftigung aufnehmen,

6. innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Versicherungspflicht Bezieher einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, die nach dem 31. März 2002 nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 versicherungspflichtig geworden sind, deren Anspruch auf Rente schon an diesem Tag bestand, die aber nicht die Vorversicherungszeit nach § 5 Abs. 1 Nr. 11 in der seit dem 1. Januar 1993 geltenden Fassung erfüllt hatten und die deswegen bis zum 31. März 2002 freiwillige Mitglieder waren,

7. innerhalb von sechs Monaten nach ständiger Aufenthaltnahme im Inland oder innerhalb von drei Monaten nach Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld II Spätaussiedler sowie deren gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 des Bundesvertriebenengesetzes leistungsberechtigte Ehegatten und Abkömmlinge, die bis zum Verlassen ihres früheren Versicherungsbereichs bei einem dortigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren,

8. Personen, die ab dem 31. Dezember 2018 als Soldatinnen oder Soldaten auf Zeit aus dem Dienst ausgeschieden sind.

[2]Für die Berechnung der Vorversicherungszeiten nach Satz 1 Nr. 1 gelten 360 Tage eines Bezugs von Leistungen, die nach § 339 des Dritten Buches berechnet werden, als zwölf Monate.

(2) Der Beitritt ist der Krankenkasse innerhalb von drei Monaten anzuzeigen

1. im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 nach Beendigung der Mitgliedschaft,

2. im Falle des Absatzes 1 Nr. 2 nach Beendigung der Versicherung oder nach Geburt des Kindes,

3. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 3 nach Aufnahme der Beschäftigung,

4. im Falle des Absatzes 1 Nr. 4 nach Feststellung der Behinderung nach § 151 des Neunten Buches,

5. im Falle des Absatzes 1 Nummer 5 nach Rückkehr in das Inland oder nach Beendigung der Tätigkeit bei der zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisation,

6. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 8 nach dem Ausscheiden aus dem Dienst als Soldatin oder Soldat auf Zeit.

(3) Kann zum Zeitpunkt des Beitritts zur gesetzlichen Krankenversicherung nach Absatz 1 Nr. 7 eine Bescheinigung nach § 15 Abs. 1 oder 2 des Bundesvertriebenengesetzes nicht vorgelegt werden, reicht als vorläufiger Nachweis der vom Bundesverwaltungsamt im Verteilungsverfahren nach § 8 Abs. 1 des Bundesvertriebenengesetzes ausgestellte Registrierschein und die Bestätigung der für die Ausstellung einer Bescheinigung nach § 15 Abs. 1 oder 2 des Bundesvertriebenengesetzes zuständigen Behörde, dass die Ausstellung dieser Bescheinigung beantragt wurde.

§ 10 Familienversicherung

(1) [1]Versichert sind der Ehegatte, der Lebenspartner und die Kinder von Mitgliedern sowie die Kinder von familienversicherten Kindern, wenn diese Familienangehörigen

1. ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben,
2. nicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1, 2, 2a, 3 bis 8, 11 bis 12 oder nicht freiwillig versichert sind,
3. nicht versicherungsfrei oder nicht von der Versicherungspflicht befreit sind; dabei bleibt die Versicherungsfreiheit nach § 7 außer Betracht,
4. nicht hauptberuflich selbständig erwerbstätig sind und
5. kein Gesamteinkommen haben, das regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches überschreitet; bei Renten wird der Zahlbetrag ohne den auf Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten entfallenden Teil berücksichtigt; für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1, § 8a des Vierten Buches beträgt das zulässige Gesamteinkommen 450 Euro.

[2]Eine hauptberufliche selbständige Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 Nr. 4 ist nicht deshalb anzunehmen, weil eine Versicherung nach § 1 Abs. 3 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891) besteht. [3]Ehegatten und Lebenspartner sind für die Dauer der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes sowie der Elternzeit nicht versichert, wenn sie zuletzt vor diesen Zeiträumen nicht gesetzlich krankenversichert waren.

(2) Kinder sind versichert

1. bis zur Vollendung des achtzehnten Lebensjahres,

2. bis zur Vollendung des dreiundzwanzigsten Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,

3. bis zur Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten; wird die Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung einer gesetzlichen Dienstpflicht des Kindes unterbrochen oder verzögert, besteht die Versicherung auch für einen der Dauer dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das fünfundzwanzigste Lebensjahr hinaus; dies gilt ab dem 1. Juli 2011 auch bei einer Unterbrechung oder Verzögerung durch den freiwilligen Wehrdienst nach § 58b des Soldatengesetzes, einen Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz, dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder einen vergleichbaren anerkannten Freiwilligendienst oder durch eine Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des § 1 Absatz 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes für die Dauer von höchstens zwölf Monaten,

4. ohne Altersgrenze, wenn sie als behinderte Menschen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches) außerstande sind, sich selbst zu unterhalten; Voraussetzung ist, daß die Behinderung zu einem Zeitpunkt vorlag, in dem das Kind nach Nummer 1, 2 oder 3 versichert war.

(3) Kinder sind nicht versichert, wenn der mit den Kindern verwandte Ehegatte oder Lebenspartner des Mitglieds nicht Mitglied einer Krankenkasse ist und sein Gesamteinkommen regelmäßig im Monat ein Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt und regelmäßig höher als das Gesamteinkommen des Mitglieds ist; bei Renten wird der Zahlbetrag berücksichtigt.

(4) $_{1}$Als Kinder im Sinne der Absätze 1 bis 3 gelten auch Stiefkinder und

Enkel, die das Mitglied überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder (§ 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches). [2]Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. [3]Stiefkinder im Sinne des Satzes 1 sind auch die Kinder des Lebenspartners eines Mitglieds.

(5) Sind die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 4 mehrfach erfüllt, wählt das Mitglied die Krankenkasse.

(6) [1]Das Mitglied hat die nach den Absätzen 1 bis 4 Versicherten mit den für die Durchführung der Familienversicherung notwendigen Angaben sowie die Änderung dieser Angaben an die zuständige Krankenkasse zu melden. [2]Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen legt für die Meldung nach Satz 1 ein einheitliches Verfahren und einheitliche Meldevordrucke fest.

§ 19 Erlöschen des Leistungsanspruchs

(1) Der Anspruch auf Leistungen erlischt mit dem Ende der Mitgliedschaft, soweit in diesem Gesetzbuch nichts Abweichendes bestimmt ist.

(1a) [1]Endet die Mitgliedschaft durch die Schließung oder Insolvenz einer Krankenkasse, gelten die von dieser Krankenkasse getroffenen Leistungsentscheidungen mit Wirkung für die aufnehmende Krankenkasse fort. [2]Hiervon ausgenommen sind Leistungen aufgrund von Satzungsregelungen. [3]Beim Abschluss von Wahltarifen, die ein Mitglied zum Zeitpunkt der Schließung in vergleichbarer Form bei der bisherigen Krankenkasse abgeschlossen hatte, dürfen von der aufnehmenden Krankenkasse keine Wartezeiten geltend gemacht werden. [4]Die Vorschriften des Zehnten Buches, insbesondere zur Rücknahme von Leistungsentscheidungen, bleiben hiervon unberührt.

(2) [1]Endet die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, besteht Anspruch auf Leistungen längstens für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft, solange keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. [2]Eine Versicherung nach § 10 hat Vorrang vor dem Leistungsanspruch nach Satz 1.

(3) Endet die Mitgliedschaft durch Tod, erhalten die nach § 10 versicherten Angehörigen Leistungen längstens für einen Monat nach dem Tode des Mitglieds.

§ 23 Medizinische Vorsorgeleistungen

(1) Versicherte haben Anspruch auf ärztliche Behandlung und Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln, wenn diese notwendig sind,

1. eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen,
2. einer Gefährdung der gesundheitlichen Entwicklung eines Kindes entgegenzuwirken,
3. Krankheiten zu verhüten oder deren Verschlimmerung zu vermeiden oder
4. Pflegebedürftigkeit zu vermeiden.

(2) $_1$Reichen bei Versicherten die Leistungen nach Absatz 1 nicht aus oder können sie wegen besonderer beruflicher oder familiärer Umstände nicht durchgeführt werden, kann die Krankenkasse aus medizinischen Gründen erforderliche ambulante Vorsorgeleistungen in anerkannten Kurorten erbringen. $_2$Die Satzung der Krankenkasse kann zu den übrigen Kosten, die Versicherten im Zusammenhang mit dieser Leistung entstehen, einen Zuschuß von bis zu 16 Euro täglich vorsehen. $_3$Bei ambulanten Vorsorgeleistungen für versicherte chronisch kranke Kleinkinder kann der Zuschuss nach Satz 2 auf bis zu 25 Euro erhöht werden.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 sind die §§ 31 bis 34 anzuwenden.

(4) $_1$Reichen bei Versicherten die Leistungen nach Absatz 1 und 2 nicht aus, kann die Krankenkasse Behandlung mit Unterkunft und Verpflegung in einer Vorsorgeeinrichtung erbringen, mit der ein Vertrag nach § 111 besteht; für pflegende Angehörige kann die Krankenkasse unter denselben Voraussetzungen Behandlung mit Unterkunft und Verpflegung auch in einer Vorsorgeeinrichtung erbringen, mit der ein Vertrag nach § 111a besteht. $_2$Die

Krankenkasse führt statistische Erhebungen über Anträge auf Leistungen nach Satz 1 und Absatz 2 sowie deren Erledigung durch.

(5) [1]Die Krankenkasse bestimmt nach den medizinischen Erfordernissen des Einzelfalls unter entsprechender Anwendung des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten nach § 8 des Neunten Buches Art, Dauer, Umfang, Beginn und Durchführung der Leistungen nach Absatz 4 sowie die Vorsorgeeinrichtung nach pflichtgemäßem Ermessen; die Krankenkasse berücksichtigt bei ihrer Entscheidung die besonderen Belange pflegender Angehöriger. [2]Leistungen nach Absatz 4 sollen für längstens drei Wochen erbracht werden, es sei denn, eine Verlängerung der Leistung ist aus medizinischen Gründen dringend erforderlich. [3]Satz 2 gilt nicht, soweit der Spitzenverband Bund der Krankenkassen nach Anhörung der für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Vorsorgeeinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenorganisationen in Leitlinien Indikationen festgelegt und diesen jeweils eine Regeldauer zugeordnet hat; von dieser Regeldauer kann nur abgewichen werden, wenn dies aus dringenden medizinischen Gründen im Einzelfall erforderlich ist. [4]Leistungen nach Absatz 2 können nicht vor Ablauf von drei, Leistungen nach Absatz 4 können nicht vor Ablauf von vier Jahren nach Durchführung solcher oder ähnlicher Leistungen erbracht werden, deren Kosten auf Grund öffentlich-rechtlicher Vorschriften getragen oder bezuschusst worden sind, es sei denn, eine vorzeitige Leistung ist aus medizinischen Gründen dringend erforderlich.

(6) [1]Versicherte, die eine Leistung nach Absatz 4 in Anspruch nehmen und das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben, zahlen je Kalendertag den sich nach § 61 Satz 2 ergebenden Betrag an die Einrichtung. [2]Die Zahlung ist an die Krankenkasse weiterzuleiten.

(7) Medizinisch notwendige stationäre Vorsorgemaßnahmen für versicherte Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sollen in der Regel für vier bis sechs Wochen erbracht werden.

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) [1]Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. [2]§ 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.

(2) [1]Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. [2]Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr. [3]Das Krankengeld nach Absatz 1 beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) in den der Freistellung von Arbeitsleistung nach Absatz 3 vorangegangenen zwölf Kalendermonaten 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt; es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 nicht überschreiten. [4]Erfolgt die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. [5]§ 47 Absatz 1 Satz 6 bis 8 und Absatz 4 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.

(3) [1]Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. [2]Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die

Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. [3]Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) [1]Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,

b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und

c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

[2]Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. [3]Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.

(5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind.

§ 49 Ruhen des Krankengeldes

(1) Der Anspruch auf Krankengeld ruht,

1. soweit und solange Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhalten; dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt,

2. solange Versicherte Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen; dies gilt nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Elternzeit erzielt worden ist,

3. soweit und solange Versicherte Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Unterhaltsgeld oder Kurzarbeitergeld beziehen,

3a. solange Versicherte Mutterschaftsgeld oder Arbeitslosengeld beziehen oder der Anspruch wegen einer Sperrzeit nach dem Dritten Buch ruht,

4. soweit und solange Versicherte Entgeltersatzleistungen, die ihrer Art nach den in Nummer 3 genannten Leistungen vergleichbar sind, von einem Träger der Sozialversicherung oder einer staatlichen Stelle im Ausland erhalten,

5. solange die Arbeitsunfähigkeit der Krankenkasse nicht gemeldet wird; dies gilt nicht, wenn die Meldung innerhalb einer Woche nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erfolgt,

6. soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1a des Vierten Buches) eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird,

7. während der ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit für

Versicherte, die eine Wahlerklärung nach § 44 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 abgegeben haben.

(2) (weggefallen)

(3) Auf Grund gesetzlicher Bestimmungen gesenkte Entgelt- oder Entgeltersatzleistungen dürfen bei der Anwendung des Absatzes 1 nicht aufgestockt werden.

§ 74 Stufenweise Wiedereingliederung

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

§ 92 Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses

(1) [1]Der Gemeinsame Bundesausschuss beschließt die zur Sicherung der ärztlichen Versorgung erforderlichen Richtlinien über die Gewähr für eine ausreichende, zweckmäßige und wirtschaftliche Versorgung der Versicherten; dabei ist den besonderen Erfordernissen der Versorgung behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen und psychisch Kranker Rechnung zu tragen, vor allem bei den Leistungen zur Belastungserprobung und Arbeitstherapie; er kann dabei die Erbringung und Verordnung von Leistungen oder Maßnahmen einschränken oder ausschließen, wenn nach allgemein anerkanntem Stand der medizinischen Erkenntnisse der diagnostische oder therapeutische Nutzen, die medizinische Notwendigkeit oder die Wirtschaftlichkeit nicht nachgewiesen sind; er kann die Verordnung von Arzneimitteln einschränken oder ausschließen, wenn die Unzweckmäßigkeit erwiesen oder eine andere, wirtschaftlichere Behandlungsmöglichkeit mit vergleichbarem diagnostischen oder therapeutischen Nutzen verfügbar ist. [2]Er soll insbesondere Richtlinien beschließen über die

1. ärztliche Behandlung,
2. zahnärztliche Behandlung einschließlich der Versorgung mit Zahnersatz sowie kieferorthopädische Behandlung,
3. Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten und zur Qualitätssicherung der Früherkennungsuntersuchungen sowie zur Durchführung organisierter Krebsfrüherkennungsprogramme nach § 25a einschließlich der systematischen Erfassung, Überwachung und Verbesserung der Qualität dieser Programme,
4. ärztliche Betreuung bei Schwangerschaft und Mutterschaft,
5. Einführung neuer Untersuchungs- und Behandlungsmethoden,
6. Verordnung von Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,

Krankenhausbehandlung, häuslicher Krankenpflege und Soziotherapie,

7. Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit einschließlich der Arbeitsunfähigkeit nach § 44a Satz 1 sowie der nach § 5 Abs. 1 Nr. 2a versicherten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Sinne des Zweiten Buches,

8. Verordnung von im Einzelfall gebotenen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und die Beratung über Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen zur Rehabilitation,

9. Bedarfsplanung,

10. medizinische Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft nach § 27a Abs. 1,

11. Maßnahmen nach den §§ 24a und 24b,

12. Verordnung von Krankentransporten,

13. Qualitätssicherung,

14. spezialisierte ambulante Palliativversorgung,

15. Schutzimpfungen.

(1a) [1]Die Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 sind auf eine ursachengerechte, zahnsubstanzschonende und präventionsorientierte zahnärztliche Behandlung einschließlich der Versorgung mit Zahnersatz sowie kieferorthopädischer Behandlung auszurichten. [2]Der Gemeinsame Bundesausschuss hat die Richtlinien auf der Grundlage auch von externem, umfassendem zahnmedizinisch-wissenschaftlichem Sachverstand zu beschließen. [3]Das Bundesministerium für Gesundheit kann dem Gemeinsamen Bundesausschuss vorgeben, einen Beschluss zu einzelnen dem Bundesausschuss durch Gesetz zugewiesenen Aufgaben zu fassen oder zu überprüfen und hierzu eine angemessene Frist setzen. [4]Bei Nichteinhaltung der Frist fasst eine aus den Mitgliedern des Bundesausschusses zu bildende Schiedsstelle innerhalb von 30 Tagen den erforderlichen Beschluss. [5]Die

Schiedsstelle besteht aus dem unparteiischen Vorsitzenden, den zwei weiteren unparteiischen Mitgliedern des Bundesausschusses und je einem von der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung und dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen bestimmten Vertreter. [6]Vor der Entscheidung des Bundesausschusses über die Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 ist den für die Wahrnehmung der Interessen von Zahntechnikern maßgeblichen Spitzenorganisationen auf Bundesebene Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(1b) Vor der Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 ist den in § 134a Absatz 1 genannten Organisationen der Leistungserbringer auf Bundesebene Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(2) [1]Die Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 haben Arznei- und Heilmittel unter Berücksichtigung der Bewertungen nach den §§ 35a und 35b so zusammenzustellen, daß dem Arzt die wirtschaftliche und zweckmäßige Auswahl der Arzneimitteltherapie ermöglicht wird. [2]Die Zusammenstellung der Arzneimittel ist nach Indikationsgebieten und Stoffgruppen zu gliedern. [3]Um dem Arzt eine therapie- und preisgerechte Auswahl der Arzneimittel zu ermöglichen, sind zu den einzelnen Indikationsgebieten Hinweise aufzunehmen, aus denen sich für Arzneimittel mit pharmakologisch vergleichbaren Wirkstoffen oder therapeutisch vergleichbarer Wirkung eine Bewertung des therapeutischen Nutzens auch im Verhältnis zu den Therapiekosten und damit zur Wirtschaftlichkeit der Verordnung ergibt; § 73 Abs. 8 Satz 3 bis 6 gilt entsprechend. [4]Um dem Arzt eine therapie- und preisgerechte Auswahl der Arzneimittel zu ermöglichen, können ferner für die einzelnen Indikationsgebiete die Arzneimittel in folgenden Gruppen zusammengefaßt werden:

1. Mittel, die allgemein zur Behandlung geeignet sind,
2. Mittel, die nur bei einem Teil der Patienten oder in besonderen Fällen zur Behandlung geeignet sind,
3. Mittel, bei deren Verordnung wegen bekannter Risiken oder

zweifelhafter therapeutischer Zweckmäßigkeit besondere Aufmerksamkeit geboten ist.

[5]Absatz 3a gilt entsprechend. [6]In den Therapiehinweisen nach den Sätzen 1 und 7 können Anforderungen an die qualitätsgesicherte Anwendung von Arzneimitteln festgestellt werden, insbesondere bezogen auf die Qualifikation des Arztes oder auf die zu behandelnden Patientengruppen. [7]In den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 können auch Therapiehinweise zu Arzneimitteln außerhalb von Zusammenstellungen gegeben werden; die Sätze 3 und 4 sowie Absatz 1 Satz 1 dritter Halbsatz gelten entsprechend. [8]Die Therapiehinweise nach den Sätzen 1 und 7 können Empfehlungen zu den Anteilen einzelner Wirkstoffe an den Verordnungen im Indikationsgebiet vorsehen. [9]Der Gemeinsame Bundesausschuss regelt die Grundsätze für die Therapiehinweise nach den Sätzen 1 und 7 in seiner Verfahrensordnung. [10]Verordnungseinschränkungen oder Verordnungsausschlüsse nach Absatz 1 für Arzneimittel beschließt der Gemeinsame Bundesausschuss gesondert in Richtlinien außerhalb von Therapiehinweisen. [11]Der Gemeinsame Bundesausschuss kann die Verordnung eines Arzneimittels nur einschränken oder ausschließen, wenn die Wirtschaftlichkeit nicht durch einen Festbetrag nach § 35 hergestellt werden kann. [12]Verordnungseinschränkungen oder -ausschlüsse eines Arzneimittels wegen Unzweckmäßigkeit nach Absatz 1 Satz 1 dürfen den Feststellungen der Zulassungsbehörde über Qualität, Wirksamkeit und Unbedenklichkeit eines Arzneimittels nicht widersprechen.

(2a) [1]Der Gemeinsame Bundesausschuss kann im Einzelfall mit Wirkung für die Zukunft vom pharmazeutischen Unternehmer im Benehmen mit der Arzneimittelkommission der deutschen Ärzteschaft und dem Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte oder dem Paul-Ehrlich-Institut innerhalb einer angemessenen Frist ergänzende versorgungsrelevante Studien zur Bewertung der Zweckmäßigkeit eines Arzneimittels fordern. [2]Absatz 3a gilt für die Forderung nach Satz 1 entsprechend. [3]Das Nähere zu den Voraussetzungen, zu der Forderung ergänzender Studien, zu Fristen sowie zu den Anforderungen an die Studien regelt der Gemeinsame Bundesausschuss in seiner Verfahrensordnung. [4]Werden die Studien nach Satz 1 nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt, kann der Gemeinsame Bundesausschuss das

Arzneimittel abweichend von Absatz 1 Satz 1 von der Verordnungsfähigkeit ausschließen. [5]Eine gesonderte Klage gegen die Forderung ergänzender Studien ist ausgeschlossen.

(3) [1]Für Klagen gegen die Zusammenstellung der Arzneimittel nach Absatz 2 gelten die Vorschriften über die Anfechtungsklage entsprechend. [2]Die Klagen haben keine aufschiebende Wirkung. [3]Ein Vorverfahren findet nicht statt. [4]Eine gesonderte Klage gegen die Gliederung nach Indikationsgebieten oder Stoffgruppen nach Absatz 2 Satz 2, die Zusammenfassung der Arzneimittel in Gruppen nach Absatz 2 Satz 4 oder gegen sonstige Bestandteile der Zusammenstellung nach Absatz 2 ist unzulässig.

(3a) [1]Vor der Entscheidung über die Richtlinien zur Verordnung von Arzneimitteln nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 und Therapiehinweisen nach Absatz 2 Satz 7 ist den Sachverständigen der medizinischen und pharmazeutischen Wissenschaft und Praxis sowie den für die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen gebildeten maßgeblichen Spitzenorganisationen der pharmazeutischen Unternehmer, den betroffenen pharmazeutischen Unternehmern, den Berufsvertretungen der Apotheker und den maßgeblichen Dachverbänden der Ärztegesellschaften der besonderen Therapierichtungen auf Bundesebene Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [2]Die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen. [3]Der Gemeinsame Bundesausschuss hat unter Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Gutachten oder Empfehlungen von Sachverständigen, die er bei Richtlinien zur Verordnung von Arzneimitteln nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 sowie bei Therapiehinweisen nach Absatz 2 Satz 7 zu Grunde legt, bei Einleitung des Stellungnahmeverfahrens zu benennen und zu veröffentlichen sowie in den tragenden Gründen der Beschlüsse zu benennen.

(4) In den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 sind insbesondere zu regeln

1. die Anwendung wirtschaftlicher Verfahren und die Voraussetzungen, unter denen mehrere Maßnahmen zur Früherkennung zusammenzufassen sind,
2. das Nähere über die Bescheinigungen und Aufzeichnungen bei Durchführung der Maßnahmen zur Früherkennung von

Krankheiten,

3. Einzelheiten zum Verfahren und zur Durchführung von Auswertungen der Aufzeichnungen sowie der Evaluation der Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten einschließlich der organisierten Krebsfrüherkennungsprogramme nach § 25a.

(5) [1]Vor der Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 ist den in § 111b Satz 1 genannten Organisationen der Leistungserbringer, den Rehabilitationsträgern (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 7 des Neunten Buches) sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen. [2]In den Richtlinien ist zu regeln, bei welchen Behinderungen, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Verfahren die Vertragsärzte die Krankenkassen über die Behinderung von Versicherten zu unterrichten haben.

(6) [1]In den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 ist insbesondere zu regeln

1. der Katalog verordnungsfähiger Heilmittel,
2. die Zuordnung der Heilmittel zu Indikationen,
3. die Besonderheiten bei Wiederholungsverordnungen und
4. Inhalt und Umfang der Zusammenarbeit des verordnenden Vertragsarztes mit dem jeweiligen Heilmittelerbringer.

[2]Vor der Entscheidung des Bundesausschusses über die Richtlinien zur Verordnung von Heilmitteln nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 ist in § 125 Abs. 1 Satz 1 genannten Organisationen der Leistungserbringer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(6a) [1]In den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 ist insbesondere das Nähere über die psychotherapeutisch behandlungsbedürftigen Krankheiten, die zur Krankenbehandlung geeigneten Verfahren, das Antrags- und

Gutachterverfahren, die probatorischen Sitzungen sowie über Art, Umfang und Durchführung der Behandlung zu regeln. [2]Die Richtlinien haben darüber hinaus Regelungen zu treffen über die inhaltlichen Anforderungen an den Konsiliarbericht und an die fachlichen Anforderungen des den Konsiliarbericht (§ 28 Abs. 3) abgebenden Vertragsarztes. [3]Der Gemeinsame Bundesausschuss beschließt bis zum 30. Juni 2016 in den Richtlinien Regelungen zur Flexibilisierung des Therapieangebotes, insbesondere zur Einrichtung von psychotherapeutischen Sprechstunden, zur Förderung der frühzeitigen diagnostischen Abklärung und der Akutversorgung, zur Förderung von Gruppentherapien und der Rezidivprophylaxe sowie zur Vereinfachung des Antrags- und Gutachterverfahrens.

(7) [1]In den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 sind insbesondere zu regeln

1. die Verordnung der häuslichen Krankenpflege und deren ärztliche Zielsetzung,
2. Inhalt und Umfang der Zusammenarbeit des verordnenden Vertragsarztes mit dem jeweiligen Leistungserbringer und dem Krankenhaus,
3. die Voraussetzungen für die Verordnung häuslicher Krankenpflege und für die Mitgabe von Arzneimitteln im Krankenhaus im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt,
4. Näheres zur Verordnung häuslicher Krankenpflege zur Dekolonisation von Trägern mit dem Methicillin-resistenten Staphylococcus aureus (MRSA),
5. Näheres zur Verordnung häuslicher Krankenpflege zur ambulanten Palliativversorgung.

[2]Vor der Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Richtlinien zur Verordnung von häuslicher Krankenpflege nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 ist den in § 132a Abs. 1 Satz 1 genannten Leistungserbringern und zu den Regelungen gemäß Satz 1 Nummer 5 zusätzlich den maßgeblichen Spitzenorganisationen der Hospizarbeit und der Palliativversorgung auf Bundesebene Gelegenheit zur Stellungnahme zu

geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(7a) Vor der Entscheidung des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Richtlinien zur Verordnung von Hilfsmitteln nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 ist den in § 127 Absatz 6 Satz 1 genannten Organisationen der Leistungserbringer und den Spitzenorganisationen der betroffenen Hilfsmittelhersteller auf Bundesebene Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(7b) [1]Vor der Entscheidung über die Richtlinien zur Verordnung von spezialisierter ambulanter Palliativversorgung nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 14 ist den maßgeblichen Organisationen der Hospizarbeit und der Palliativversorgung sowie den in § 132a Abs. 1 Satz 1 genannten Organisationen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [2]Die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(7c) Vor der Entscheidung über die Richtlinien zur Verordnung von Soziotherapie nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 ist den maßgeblichen Organisationen der Leistungserbringer der Soziotherapieversorgung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(7d) [1]Vor der Entscheidung über die Richtlinien nach den §§ 135, 137c und § 137e ist den jeweils einschlägigen wissenschaftlichen Fachgesellschaften Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; bei Methoden, deren technische Anwendung maßgeblich auf dem Einsatz eines Medizinprodukts beruht, ist auch den für die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen gebildeten maßgeblichen Spitzenorganisationen der Medizinproduktehersteller und den jeweils betroffenen Medizinprodukteherstellern Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [2]Bei Methoden, bei denen radioaktive Stoffe oder ionisierende Strahlung am Menschen angewandt werden, ist auch der Strahlenschutzkommission Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [3]Die Stellungnahmen sind in die Entscheidung einzubeziehen.

(7e) [1]Bei den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 erhalten die Länder ein Mitberatungsrecht. [2]Es wird durch zwei Vertreter der Länder ausgeübt, die von der Gesundheitsministerkonferenz der Länder benannt werden. [3]Die

Mitberatung umfasst auch das Recht, Beratungsgegenstände auf die Tagesordnung setzen zu lassen und das Recht zur Anwesenheit bei der Beschlussfassung.

(7f) [1]Bei den Richtlinien nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 13 und den Beschlüssen nach den §§ 136b und 136c erhalten die Länder ein Mitberatungsrecht, soweit diese Richtlinien und Beschlüsse für die Krankenhausplanung von Bedeutung sind; Absatz 7e Satz 2 und 3 gilt entsprechend. [2]Vor der Entscheidung über die Richtlinien nach § 136 Absatz 1 in Verbindung mit § 136a Absatz 1 Satz 1 bis 3 ist dem Robert Koch-Institut Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [3]Das Robert Koch-Institut hat die Stellungnahme mit den wissenschaftlichen Kommissionen am Robert Koch-Institut nach § 23 des Infektionsschutzgesetzes abzustimmen. [4]Die Stellungnahme ist in die Entscheidung einzubeziehen.

(8) Die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses sind Bestandteil der Bundesmantelverträge.

§ 107 Krankenhäuser, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen

(1) Krankenhäuser im Sinne dieses Gesetzbuchs sind Einrichtungen, die

1. der Krankenhausbehandlung oder Geburtshilfe dienen,
2. fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Leitung stehen, über ausreichende, ihrem Versorgungsauftrag entsprechende diagnostische und therapeutische Möglichkeiten verfügen und nach wissenschaftlich anerkannten Methoden arbeiten,
3. mit Hilfe von jederzeit verfügbarem ärztlichem, Pflege-, Funktions- und medizinisch-technischem Personal darauf eingerichtet sind, vorwiegend durch ärztliche und pflegerische Hilfeleistung Krankheiten der Patienten zu erkennen, zu heilen, ihre Verschlimmerung zu verhüten, Krankheitsbeschwerden zu lindern oder Geburtshilfe zu leisten,

und in denen

4. die Patienten untergebracht und verpflegt werden können.

(2) Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen im Sinne dieses Gesetzbuchs sind Einrichtungen, die

1. der stationären Behandlung der Patienten dienen, um
   a) eine Schwächung der Gesundheit, die in absehbarer Zeit voraussichtlich zu einer Krankheit führen würde, zu beseitigen oder einer Gefährdung der gesundheitlichen Entwicklung eines Kindes entgegenzuwirken (Vorsorge) oder
   b) eine Krankheit zu heilen, ihre Verschlimmerung zu

verhüten oder Krankheitsbeschwerden zu lindern oder im Anschluß an Krankenhausbehandlung den dabei erzielten Behandlungserfolg zu sichern oder zu festigen, auch mit dem Ziel, eine drohende Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern (Rehabilitation), wobei Leistungen der aktivierenden Pflege nicht von den Krankenkassen übernommen werden dürfen,

2. fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Verantwortung und unter Mitwirkung von besonders geschultem Personal darauf eingerichtet sind, den Gesundheitszustand der Patienten nach einem ärztlichen Behandlungsplan vorwiegend durch Anwendung von Heilmitteln einschließlich Krankengymnastik, Bewegungstherapie, Sprachtherapie oder Arbeits- und Beschäftigungstherapie, ferner durch andere geeignete Hilfen, auch durch geistige und seelische Einwirkungen, zu verbessern und den Patienten bei der Entwicklung eigener Abwehr- und Heilungskräfte zu helfen,

und in denen

3. die Patienten untergebracht und verpflegt werden können.

§ 191 Ende der freiwilligen Mitgliedschaft

Die freiwillige Mitgliedschaft endet

1. mit dem Tod des Mitglieds,
2. mit Beginn einer Pflichtmitgliedschaft,
3. mit dem Wirksamwerden der Kündigung (§ 175 Abs. 4); die Satzung kann einen früheren Zeitpunkt bestimmen, wenn das Mitglied die Voraussetzungen einer Versicherung nach § 10 erfüllt oder
4. mit Ablauf eines Zeitraums von mindestens sechs Monaten rückwirkend ab dem Beginn dieses Zeitraums, in dem für die Mitgliedschaft keine Beiträge geleistet wurden, das Mitglied und familienversicherte Angehörige keine Leistungen in Anspruch genommen haben und die Krankenkasse trotz Ausschöpfung der ihr zur Verfügung stehenden Ermittlungsmöglichkeiten weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt des Mitglieds im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuches ermitteln konnte.

§ 192 Fortbestehen der Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger

(1) Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt erhalten, solange

1. sie sich in einem rechtmäßigen Arbeitskampf befinden,
2. Anspruch auf Krankengeld oder Mutterschaftsgeld besteht oder eine dieser Leistungen oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Pflegeunterstützungsgeld bezogen wird,

2a. von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von sonstigen öffentlich-rechtlichen Trägern von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit das Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes bezogen werden oder diese beansprucht werden können,

3. von einem Rehabilitationsträger während einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation Verletztengeld, Versorgungskrankengeld oder Übergangsgeld gezahlt wird oder
4. Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch bezogen wird.

(2) Während der Schwangerschaft bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger auch erhalten, wenn das Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst oder das Mitglied unter Wegfall des Arbeitsentgelts beurlaubt worden ist, es sei denn, es besteht eine

Mitgliedschaft nach anderen Vorschriften.

§ 249 Tragung der Beiträge bei versicherungspflichtiger Beschäftigung

(1) [1]Beschäftigte, die nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 13 versicherungspflichtig sind, und ihre Arbeitgeber tragen die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessenden Beiträge jeweils zur Hälfte. [2]Bei geringfügig Beschäftigten gilt § 249b.

(2) Der Arbeitgeber trägt den Beitrag allein für Beschäftigte, soweit Beiträge für Kurzarbeitergeld zu zahlen sind.

(3) [1]Abweichend von Absatz 1 werden die Beiträge bei versicherungspflichtig Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs nach § 20 Abs. 2 des Vierten Buches vom Arbeitgeber in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der allgemeine oder ermäßigte Beitragssatz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Versicherten getragen. [2]Dies gilt auch für Personen, für die § 7 Absatz 3 Anwendung findet.

§ 275 Begutachtung und Beratung

(1) Die Krankenkassen sind in den gesetzlich bestimmten Fällen oder wenn es nach Art, Schwere, Dauer oder Häufigkeit der Erkrankung oder nach dem Krankheitsverlauf erforderlich ist, verpflichtet,

1. bei Erbringung von Leistungen, insbesondere zur Prüfung von Voraussetzungen, Art und Umfang der Leistung, sowie bei Auffälligkeiten zur Prüfung der ordnungsgemäßen Abrechnung,
2. zur Einleitung von Leistungen zur Teilhabe, insbesondere zur Koordinierung der Leistungen nach den §§ 14 bis 24 des Neunten Buches, im Benehmen mit dem behandelnden Arzt,
3. bei Arbeitsunfähigkeit
   a) zur Sicherung des Behandlungserfolgs, insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Leistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, oder
   b) zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit,

eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (Medizinischer Dienst) einzuholen.

(1a) $_{1}$Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b sind insbesondere in Fällen anzunehmen, in denen

a) Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder

b) die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen

über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

[2]Die Prüfung hat unverzüglich nach Vorlage der ärztlichen Feststellung über die Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. [3]Der Arbeitgeber kann verlangen, daß die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. [4]Die Krankenkasse kann von einer Beauftragung des Medizinischen Dienstes absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben.

(1b) [1]Der Medizinische Dienst überprüft bei Vertragsärzten, die nach § 106a Absatz 1 geprüft werden, stichprobenartig und zeitnah Feststellungen der Arbeitsunfähigkeit. [2]Die in § 106 Absatz 1 Satz 2 genannten Vertragspartner vereinbaren das Nähere.

(1c) [1]Bei Krankenhausbehandlung nach § 39 ist eine Prüfung nach Absatz 1 Nr. 1 zeitnah durchzuführen. [2]Die Prüfung nach Satz 1 ist spätestens sechs Wochen nach Eingang der Abrechnung bei der Krankenkasse einzuleiten und durch den Medizinischen Dienst dem Krankenhaus anzuzeigen. [3]Falls die Prüfung nicht zu einer Minderung des Abrechnungsbetrags führt, hat die Krankenkasse dem Krankenhaus eine Aufwandspauschale in Höhe von 300 Euro zu entrichten. [4]Als Prüfung nach Satz 1 ist jede Prüfung der Abrechnung eines Krankenhauses anzusehen, mit der die Krankenkasse den Medizinischen Dienst beauftragt und die eine Datenerhebung durch den Medizinischen Dienst beim Krankenhaus erfordert.

(2) Die Krankenkassen haben durch den Medizinischen Dienst prüfen zu lassen

1. die Notwendigkeit der Leistungen nach den §§ 23, 24, 40 und 41 unter Zugrundelegung eines ärztlichen Behandlungsplans in Stichproben vor Bewilligung und regelmäßig bei beantragter Verlängerung; der Spitzenverband Bund der Krankenkassen regelt in Richtlinien den Umfang und die Auswahl der Stichprobe und kann Ausnahmen zulassen, wenn Prüfungen nach Indikation und Personenkreis nicht notwendig erscheinen; dies gilt insbesondere für

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation im Anschluß an eine Krankenhausbehandlung (Anschlußheilbehandlung),

2. (weggefallen)

3. bei Kostenübernahme einer Behandlung im Ausland, ob die Behandlung einer Krankheit nur im Ausland möglich ist (§ 18),

4. ob und für welchen Zeitraum häusliche Krankenpflege länger als vier Wochen erforderlich ist (§ 37 Abs. 1),

5. ob Versorgung mit Zahnersatz aus medizinischen Gründen ausnahmsweise unaufschiebbar ist (§ 27 Abs. 2).

(3) Die Krankenkassen können in geeigneten Fällen durch den Medizinischen Dienst prüfen lassen

1. vor Bewilligung eines Hilfsmittels, ob das Hilfsmittel erforderlich ist (§ 33); der Medizinische Dienst hat hierbei den Versicherten zu beraten; er hat mit den Orthopädischen Versorgungsstellen zusammenzuarbeiten,

2. bei Dialysebehandlung, welche Form der ambulanten Dialysebehandlung unter Berücksichtigung des Einzelfalls notwendig und wirtschaftlich ist,

3. die Evaluation durchgeführter Hilfsmittelversorgungen,

4. ob Versicherten bei der Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen aus Behandlungsfehlern ein Schaden entstanden ist (§ 66).

(3a) Ergeben sich bei der Auswertung der Unterlagen über die Zuordnung von Patienten zu den Behandlungsbereichen nach § 4 der Psychiatrie-Personalverordnung in vergleichbaren Gruppen Abweichungen, so können die Landesverbände der Krankenkassen und die Verbände der Ersatzkassen die Zuordnungen durch den Medizinischen Dienst überprüfen lassen; das zu übermittelnde Ergebnis der Überprüfung darf keine Sozialdaten enthalten.

(4) [1]Die Krankenkassen und ihre Verbände sollen bei der Erfüllung anderer als der in Absatz 1 bis 3 genannten Aufgaben im notwendigen Umfang den Medizinischen Dienst oder andere Gutachterdienste zu Rate ziehen, insbesondere für allgemeine medizinische Fragen der gesundheitlichen Versorgung und Beratung der Versicherten, für Fragen der Qualitätssicherung, für Vertragsverhandlungen mit den Leistungserbringern und für Beratungen der gemeinsamen Ausschüsse von Ärzten und Krankenkassen, insbesondere der Prüfungsausschüsse. [2]Der Medizinische Dienst führt die Aufgaben nach § 116b Absatz 2 durch, wenn der erweiterte Landesausschuss ihn hiermit nach § 116b Absatz 3 Satz 8 ganz oder teilweise beauftragt.

(4a) [1]Soweit die Erfüllung der sonstigen dem Medizinischen Dienst obliegenden Aufgaben nicht beeinträchtigt wird, kann er Beamte nach den §§ 44 bis 49 des Bundesbeamtengesetzes ärztlich untersuchen und ärztliche Gutachten fertigen. [2]Die hierdurch entstehenden Kosten sind von der Behörde, die den Auftrag erteilt hat, zu erstatten. [3]§ 281 Absatz 1a Satz 2 gilt entsprechend. [4]Der Medizinische Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und das Bundesministerium des Innern vereinbaren unter Beteiligung der Medizinischen Dienste, die ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Durchführung von Untersuchungen und zur Fertigung von Gutachten nach Satz 1 erklärt haben, das Nähere über das Verfahren und die Höhe der Kostenerstattung. [5]Die Medizinischen Dienste legen die Vereinbarung ihrer Aufsichtsbehörde vor, die der Vereinbarung innerhalb von drei Monaten nach Vorlage widersprechen kann, wenn die Erfüllung der sonstigen Aufgaben des Medizinischen Dienstes gefährdet wäre.

(5) [1]Die Ärzte des Medizinischen Dienstes sind bei der Wahrnehmung ihrer medizinischen Aufgaben nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen. [2]Sie sind nicht berechtigt, in die ärztliche Behandlung einzugreifen.

SGB VI (Auszug)

§ 1 Beschäftigte

§ 3 Sonstige Versicherte

§ 56 Kindererziehungszeiten

§ 168 Beitragstragung bei Beschäftigten

§ 249 Beitragszeiten wegen Kindererziehung

§ 1 Beschäftigte

(1) Versicherungspflichtig sind

1. Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; während des Bezugs von Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch besteht die Versicherungspflicht fort,
2. behinderte Menschen, die
   a) in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches tätig sind,
   b) in Anstalten, Heimen oder gleichartigen Einrichtungen in gewisser Regelmäßigkeit eine Leistung erbringen, die einem Fünftel der Leistung eines voll erwerbsfähigen Beschäftigten in gleichartiger Beschäftigung entspricht; hierzu zählen auch Dienstleistungen für den Träger der Einrichtung,
3. Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen; dies gilt auch für Personen während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches,

3a. Auszubildende, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden,

4. Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörige ähnlicher Gemeinschaften während ihres Dienstes für

die Gemeinschaft und während der Zeit ihrer außerschulischen Ausbildung.

[2]Personen, die Wehrdienst leisten und nicht in einem Dienstverhältnis als Berufssoldat oder Soldat auf Zeit stehen, sind in dieser Beschäftigung nicht nach Satz 1 Nr. 1 versicherungspflichtig; sie gelten als Wehrdienstleistende im Sinne des § 3 Satz 1 Nr. 2 oder 2a und Satz 4. [3]Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft sind in dem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, nicht versicherungspflichtig beschäftigt, wobei Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes als ein Unternehmen gelten. [4]Die in Satz 1 Nr. 2 bis 4 genannten Personen gelten als Beschäftigte im Sinne des Rechts der Rentenversicherung. [5]Teilnehmer an dualen Studiengängen stehen den Beschäftigten zur Berufsausbildung im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 gleich.

§ 3 Sonstige Versicherte

(1) Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit,

1. für die ihnen Kindererziehungszeiten anzurechnen sind (§ 56),

1a. in der sie eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in ihrer häuslichen Umgebung nicht erwerbsmäßig pflegen (nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen), wenn der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen Pflegeversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung hat,

2. in der sie aufgrund gesetzlicher Pflicht Wehrdienst oder Zivildienst leisten,

2a. in der sie sich in einem Wehrdienstverhältnis besonderer Art nach § 6 des Einsatz-Weiterverwendungsgesetzes befinden, wenn sich der Einsatzunfall während einer Zeit ereignet hat, in der sie nach Nummer 2 versicherungspflichtig waren,

3. für die sie von einem Leistungsträger Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Arbeitslosengeld oder von der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung Pflegeunterstützungsgeld beziehen, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn der Leistung zuletzt versicherungspflichtig waren; der Zeitraum von einem Jahr verlängert sich um Anrechnungszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld II,

3a. für die sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von

einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit das Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn dieser Zahlung zuletzt versicherungspflichtig waren; der Zeitraum von einem Jahr verlängert sich um Anrechnungszeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld II,

4. für die sie Vorruhestandsgeld beziehen, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig waren.

[2]Pflegepersonen, die für ihre Tätigkeit von dem oder den Pflegebedürftigen ein Arbeitsentgelt erhalten, das das dem Umfang der jeweiligen Pflegetätigkeit entsprechende Pflegegeld im Sinne des § 37 des Elften Buches nicht übersteigt, gelten als nicht erwerbsmäßig tätig; sie sind insoweit nicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 versicherungspflichtig. [3]Nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, die daneben regelmäßig mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder selbständig tätig sind, sind nicht nach Satz 1 Nr. 1a versicherungspflichtig. [4]Wehrdienstleistende oder Zivildienstleistende, die für die Zeit ihres Dienstes Arbeitsentgelt weiter erhalten oder Leistungen an Selbständige nach § 7 des Unterhaltssicherungsgesetzes erhalten, sind nicht nach Satz 1 Nr. 2 versicherungspflichtig; die Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit gilt in diesen Fällen als nicht unterbrochen.

[5]Trifft eine Versicherungspflicht nach Satz 1 Nr. 3 im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben mit einer Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 2 oder 3 zusammen, geht die Versicherungspflicht vor, nach der die höheren Beiträge zu zahlen sind. [6]Die Versicherungspflicht nach Satz 1 Nr. 3 und 4 erstreckt sich auch auf Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben.

§ 56 Kindererziehungszeiten

(1) [1]Kindererziehungszeiten sind Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren. [2]Für einen Elternteil (§ 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 Erstes Buch) wird eine Kindererziehungszeit angerechnet, wenn

1. die Erziehungszeit diesem Elternteil zuzuordnen ist,
2. die Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt ist oder einer solchen gleichsteht und
3. der Elternteil nicht von der Anrechnung ausgeschlossen ist.

(2) [1]Eine Erziehungszeit ist dem Elternteil zuzuordnen, der sein Kind erzogen hat. [2]Haben mehrere Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Erziehungszeit einem Elternteil zugeordnet. [3]Haben die Eltern ihr Kind gemeinsam erzogen, können sie durch eine übereinstimmende Erklärung bestimmen, welchem Elternteil sie zuzuordnen ist. [4]Die Zuordnung kann auf einen Teil der Erziehungszeit beschränkt werden. [5]Die übereinstimmende Erklärung der Eltern ist mit Wirkung für künftige Kalendermonate abzugeben. [6]Die Zuordnung kann rückwirkend für bis zu zwei Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen, es sei denn, für einen Elternteil ist unter Berücksichtigung dieser Zeiten eine Leistung bindend festgestellt, ein Versorgungsausgleich oder ein Rentensplitting durchgeführt. [7]Für die Abgabe der Erklärung gilt § 16 des Ersten Buches über die Antragstellung entsprechend. [8]Haben die Eltern eine übereinstimmende Erklärung nicht abgegeben, wird die Erziehungszeit dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat. [9]Liegt eine überwiegende Erziehung durch einen Elternteil nicht vor, erfolgt die Zuordnung zur Mutter, bei gleichgeschlechtlichen Elternteilen zum Elternteil nach den §§ 1591 oder 1592 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, oder wenn es einen solchen nicht

gibt, zu demjenigen Elternteil, der seine Elternstellung zuerst erlangt hat. [10]Ist eine Zuordnung nach den Sätzen 8 und 9 nicht möglich, werden die Erziehungszeiten zu gleichen Teilen im kalendermonatlichen Wechsel zwischen den Elternteilen aufgeteilt, wobei der erste Kalendermonat dem älteren Elternteil zuzuordnen ist.

(3) [1]Eine Erziehung ist im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgt, wenn der erziehende Elternteil sich mit dem Kind dort gewöhnlich aufgehalten hat. [2]Einer Erziehung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland steht gleich, wenn der erziehende Elternteil sich mit seinem Kind im Ausland gewöhnlich aufgehalten hat und während der Erziehung oder unmittelbar vor der Geburt des Kindes wegen einer dort ausgeübten Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit Pflichtbeitragszeiten hat. [3]Dies gilt bei einem gemeinsamen Aufenthalt von Ehegatten oder Lebenspartnern im Ausland auch, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner des erziehenden Elternteils solche Pflichtbeitragszeiten hat oder nur deshalb nicht hat, weil er zu den in § 5 Abs. 1 und 4 genannten Personen gehörte oder von der Versicherungspflicht befreit war.

(4) Elternteile sind von der Anrechnung ausgeschlossen, wenn sie

1. während der Erziehungszeit oder unmittelbar vor der Geburt des Kindes eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ausgeübt haben, die aufgrund
   a) einer zeitlich begrenzten Entsendung in dieses Gebiet (§ 5 Viertes Buch) oder
   b) einer Regelung des zwischen- oder überstaatlichen Rechts oder einer für Bedienstete internationaler Organisationen getroffenen Regelung (§ 6 Viertes Buch)

   den Vorschriften über die Versicherungspflicht nicht unterliegt,
2. während der Erziehungszeit zu den in § 5 Absatz 4 genannten Personen gehören oder
3. während der Erziehungszeit Anwartschaften auf Versorgung im Alter aufgrund der Erziehung erworben haben, wenn diese nach den

für sie geltenden besonderen Versorgungsregelungen systembezogen annähernd gleichwertig berücksichtigt wird wie die Kindererziehung nach diesem Buch; als in diesem Sinne systembezogen annähernd gleichwertig gilt eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen.

(5) [1]Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten. [2]Wird während dieses Zeitraums vom erziehenden Elternteil ein weiteres Kind erzogen, für das ihm eine Kindererziehungszeit anzurechnen ist, wird die Kindererziehungszeit für dieses und jedes weitere Kind um die Anzahl an Kalendermonaten der gleichzeitigen Erziehung verlängert.

§ 168 Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, von den Versicherten und von den Arbeitgebern je zur Hälfte,

1a. bei Arbeitnehmern, die Kurzarbeitergeld beziehen, vom Arbeitgeber,

1b. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 15 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,

1c. bei Personen, die gegen Arbeitsentgelt in Privathaushalten geringfügig versicherungspflichtig beschäftigt werden, von den Arbeitgebern in Höhe des Betrages, der 5 vom Hundert des der Beschäftigung zugrunde liegenden Arbeitsentgelts entspricht, im Übrigen vom Versicherten,

1d. bei Arbeitnehmern, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 163 Abs. 10 Satz 1 bestimmt, von den Arbeitgebern in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Versicherten,

2. bei behinderten Menschen von den Trägern der Einrichtung oder dem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches, wenn ein Arbeitsentgelt nicht bezogen wird oder das monatliche Arbeitsentgelt 20 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt, sowie für den Betrag zwischen dem monatlichen Arbeitsentgelt und 80 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 80 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt, im Übrigen von den

Versicherten und den Trägern der Einrichtung je zur Hälfte,

2a. bei behinderten Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer nach dem Neunten Buch anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder nach einer Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 Neuntes Buch) beschäftigt sind, von den Trägern der Inklusionsbetriebe für den Betrag zwischen dem monatlichen Arbeitsentgelt und 80 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 80 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt, im Übrigen von den Versicherten und den Trägern der Inklusionsbetriebe je zur Hälfte,

3. bei Personen, die für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, von den Trägern der Einrichtung,

3a. bei Auszubildenden, die in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden, von den Trägern der Einrichtung,

3b. bei behinderten Menschen während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des Neunten Buches von dem zuständigen Rehabilitationsträger,

4. bei Mitgliedern geistlicher Genossenschaften, Diakonissen und Angehörigen ähnlicher Gemeinschaften von den Genossenschaften oder Gemeinschaften, wenn das monatliche Arbeitsentgelt 40 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt, im Übrigen von den Mitgliedern und den Genossenschaften oder Gemeinschaften je zur Hälfte,

5. bei Arbeitnehmern, die ehrenamtlich tätig sind, für den Unterschiedsbetrag von ihnen selbst,

6. bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt erhalten, für die sich nach § 163 Abs. 5 Satz 1 ergebende beitragspflichtige Einnahme von den Arbeitgebern,

7. bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld erhalten, für die sich nach § 163 Abs. 5 Satz 2 ergebende beitragspflichtige Einnahme

   a) von der Bundesagentur oder, im Fall der Leistungserbringung nach § 10 Abs. 2 Satz 2 des Altersteilzeitgesetzes, von den Arbeitgebern, wenn die Voraussetzungen des § 4 des Altersteilzeitgesetzes vorliegen,

   b) von den Arbeitgebern, wenn die Voraussetzungen des § 4 des Altersteilzeitgesetzes nicht vorliegen.

(2) Wird infolge einmalig gezahlten Arbeitsentgelts die in Absatz 1 Nr. 2 genannte Grenze von 20 vom Hundert der monatlichen Bezugsgröße überschritten, tragen die Versicherten und die Arbeitgeber die Beiträge von dem diese Grenze übersteigenden Teil des Arbeitsentgelts jeweils zur Hälfte; im Übrigen tragen die Arbeitgeber den Beitrag allein.

(3) Personen, die in der knappschaftlichen Rentenversicherung versichert sind, tragen die Beiträge in Höhe des Vomhundertsatzes, den sie zu tragen hätten, wenn sie in der allgemeinen Rentenversicherung versichert wären; im Übrigen tragen die Arbeitgeber die Beiträge.

§ 249 Beitragszeiten wegen Kindererziehung

(1) Die Kindererziehungszeit für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind endet 30 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt.

(2) $_1$Bei der Anrechnung einer Kindererziehungszeit steht der Erziehung im Inland die Erziehung im jeweiligen Geltungsbereich der Reichsversicherungsgesetze gleich. $_2$Dies gilt nicht, wenn Beitragszeiten während desselben Zeitraums aufgrund einer Versicherungslastregelung mit einem anderen Staat nicht in die Versicherungslast der Bundesrepublik Deutschland fallen würden.

(3) (weggefallen)

(4) Ein Elternteil ist von der Anrechnung einer Kindererziehungszeit ausgeschlossen, wenn er vor dem 1. Januar 1921 geboren ist.

(5) Für die Feststellung der Tatsachen, die für die Anrechnung von Kindererziehungszeiten vor dem 1. Januar 1986 erheblich sind, genügt es, wenn sie glaubhaft gemacht sind.

(6) Ist die Mutter vor dem 1. Januar 1986 gestorben, wird die Kindererziehungszeit insgesamt dem Vater zugeordnet.

(7) $_1$Bei Folgerenten, die die Voraussetzungen nach § 88 Absatz 1 oder 2 erfüllen und für die ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307d Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen ist, endet die Kindererziehungszeit für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt. $_2$Die Kindererziehungszeit endet 24 Kalendermonate nach Ablauf des Monats der Geburt, wenn ausschließlich ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307d Absatz 1 Satz 3 oder ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307d Absatz 1a zu berücksichtigen ist. $_3$Eine Kindererziehungszeit wird für den maßgeblichen Zeitraum, für den ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307d Absatz 5

berücksichtigt wurde, nicht angerechnet.

(8) [1]Die Anrechnung einer Kindererziehungszeit nach Absatz 1 ist ausgeschlossen

1. ab dem 13. bis zum 24. Kalendermonat nach Ablauf des Monats der Geburt, wenn für die versicherte Person für dasselbe Kind ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307d Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen ist,
2. ab dem 25. bis zum 30. Kalendermonat nach Ablauf des Monats der Geburt, wenn für die versicherte Person für dasselbe Kind ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten nach § 307d Absatz 1 Satz 3 oder nach § 307d Absatz 1a zu berücksichtigen ist.

[2]Satz 1 gilt entsprechend, wenn für andere Versicherte oder Hinterbliebene für dasselbe Kind ein Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten für den maßgeblichen Zeitraum zu berücksichtigen ist oder zu berücksichtigen war.

SGB VII (Auszug)

§ 2 Versicherung kraft Gesetzes

§ 45 Voraussetzungen für das Verletztengeld

§ 2 Versicherung kraft Gesetzes

(1) Kraft Gesetzes sind versichert

1. Beschäftigte,
2. Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen,
3. Personen, die sich Untersuchungen, Prüfungen oder ähnlichen Maßnahmen unterziehen, die aufgrund von Rechtsvorschriften zur Aufnahme einer versicherten Tätigkeit oder infolge einer abgeschlossenen versicherten Tätigkeit erforderlich sind, soweit diese Maßnahmen vom Unternehmen oder einer Behörde veranlaßt worden sind,
4. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches oder in Blindenwerkstätten im Sinne des § 226 des Neunten Buches oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind,
5. Personen, die
   a) Unternehmer eines landwirtschaftlichen Unternehmens sind und ihre im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner,
   b) im landwirtschaftlichen Unternehmen nicht nur vorübergehend mitarbeitende Familienangehörige sind,
   c) in landwirtschaftlichen Unternehmen in der Rechtsform von Kapital- oder Personenhandelsgesellschaften regelmäßig wie Unternehmer selbständig tätig sind,
   d) ehrenamtlich in Unternehmen tätig sind, die unmittelbar

der Sicherung, Überwachung oder Förderung der Landwirtschaft überwiegend dienen,

e) ehrenamtlich in den Berufsverbänden der Landwirtschaft tätig sind, wenn für das Unternehmen die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft zuständig ist,

6. Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner,

7. selbständig tätige Küstenschiffer und Küstenfischer, die zur Besatzung ihres Fahrzeugs gehören oder als Küstenfischer ohne Fahrzeug fischen und regelmäßig nicht mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner,

8. a) Kinder während des Besuchs von Tageseinrichtungen, deren Träger für den Betrieb der Einrichtungen der Erlaubnis nach § 45 des Achten Buches oder einer Erlaubnis aufgrund einer entsprechenden landesrechtlichen Regelung bedürfen, während der Betreuung durch geeignete Tagespflegepersonen im Sinne von § 23 des Achten Buches sowie während der Teilnahme an vorschulischen Sprachförderungskursen, wenn die Teilnahme auf Grund landesrechtlicher Regelungen erfolgt,

b) Schüler während des Besuchs von allgemein oder berufsbildenden Schulen und während der Teilnahme an unmittelbar vor oder nach dem Unterricht von der Schule oder im Zusammenwirken mit ihr durchgeführten Betreuungsmaßnahmen,

c) Studierende während der Aus- und Fortbildung an Hochschulen,

9. Personen, die selbständig oder unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind,

10. Personen, die

    a) für Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts oder deren Verbände oder Arbeitsgemeinschaften, für die in den Nummern 2 und 8 genannten Einrichtungen oder für privatrechtliche Organisationen im Auftrag oder mit ausdrücklicher Einwilligung, in besonderen Fällen mit schriftlicher Genehmigung von Gebietskörperschaften ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen für diese Tätigkeit teilnehmen,

    b) für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen oder für privatrechtliche Organisationen im Auftrag oder mit ausdrücklicher Einwilligung, in besonderen Fällen mit schriftlicher Genehmigung von öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen für diese Tätigkeit teilnehmen,

11. Personen, die

    a) von einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zur Unterstützung einer Diensthandlung herangezogen werden,

    b) von einer dazu berechtigten öffentlichen Stelle als Zeugen zur Beweiserhebung herangezogen werden,

12. Personen, die in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen oder im Zivilschutz unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen dieser Unternehmen einschließlich der satzungsmäßigen Veranstaltungen, die der Nachwuchsförderung dienen, teilnehmen,

13. Personen, die

    a) bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe leisten oder einen anderen aus erheblicher gegenwärtiger

Gefahr für seine Gesundheit retten,

b) Blut oder körpereigene Organe, Organteile oder Gewebe spenden oder bei denen Voruntersuchungen oder Nachsorgemaßnahmen anlässlich der Spende vorgenommen werden,

c) sich bei der Verfolgung oder Festnahme einer Person, die einer Straftat verdächtig ist oder zum Schutz eines widerrechtlich Angegriffenen persönlich einsetzen,

d) Tätigkeiten als Notärztin oder Notarzt im Rettungsdienst ausüben, wenn diese Tätigkeiten neben

aa) einer Beschäftigung mit einem Umfang von regelmäßig mindestens 15 Stunden wöchentlich außerhalb des Rettungsdienstes oder

bb) einer Tätigkeit als zugelassener Vertragsarzt oder als Arzt in privater Niederlassung

ausgeübt werden,

14. Personen, die

a) nach den Vorschriften des Zweiten oder des Dritten Buches der Meldepflicht unterliegen, wenn sie einer besonderen, an sie im Einzelfall gerichteten Aufforderung der Bundesagentur für Arbeit, des nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Zweiten Buches zuständigen Trägers oder eines nach § 6a des Zweiten Buches zugelassenen kommunalen Trägers nachkommen, diese oder eine andere Stelle aufzusuchen,

b) an einer Maßnahme teilnehmen, wenn die Person selbst oder die Maßnahme über die Bundesagentur für Arbeit, einen nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Zweiten Buches zuständigen Träger oder einen nach § 6a des Zweiten Buches zugelassenen kommunalen Träger gefördert wird,

15. Personen, die

a) auf Kosten einer Krankenkasse oder eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung oder der landwirtschaftlichen Alterskasse stationäre oder teilstationäre Behandlung oder stationäre, teilstationäre oder ambulante Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalten,

b) zur Vorbereitung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf Aufforderung eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung oder der Bundesagentur für Arbeit einen dieser Träger oder eine andere Stelle aufsuchen,

c) auf Kosten eines Unfallversicherungsträgers an vorbeugenden Maßnahmen nach § 3 der Berufskrankheiten-Verordnung teilnehmen,

16. Personen, die bei der Schaffung öffentlich geförderten Wohnraums im Sinne des Zweiten Wohnungsbaugesetzes oder im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung bei der Schaffung von Wohnraum im Sinne des § 16 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 des Wohnraumförderungsgesetzes oder entsprechender landesrechtlicher Regelungen im Rahmen der Selbsthilfe tätig sind,

17. Pflegepersonen im Sinne des § 19 Satz 1 und 2 des Elften Buches bei der Pflege eines Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 im Sinne der §§ 14 und 15 Absatz 3 des Elften Buches; die versicherte Tätigkeit umfasst pflegerische Maßnahmen in den in § 14 Absatz 2 des Elften Buches genannten Bereichen sowie Hilfen bei der Haushaltsführung nach § 18 Absatz 5a Satz 3 Nummer 2 des Elften Buches.

(1a) $_1$Versichert sind auch Personen, die nach Erfüllung der Schulpflicht auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung im Dienst eines geeigneten Trägers im Umfang von durchschnittlich mindestens acht Wochenstunden und für die Dauer von mindestens sechs Monaten als Freiwillige einen

Freiwilligendienst aller Generationen unentgeltlich leisten. [2]Als Träger des Freiwilligendienstes aller Generationen geeignet sind inländische juristische Personen des öffentlichen Rechts oder unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallende Einrichtungen zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung), wenn sie die Haftpflichtversicherung und eine kontinuierliche Begleitung der Freiwilligen und deren Fort- und Weiterbildung im Umfang von mindestens durchschnittlich 60 Stunden je Jahr sicherstellen. [3]Die Träger haben fortlaufende Aufzeichnungen zu führen über die bei ihnen nach Satz 1 tätigen Personen, die Art und den Umfang der Tätigkeiten und die Einsatzorte. [4]Die Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre lang aufzubewahren.

(2) [1]Ferner sind Personen versichert, die wie nach Absatz 1 Nr. 1 Versicherte tätig werden. [2]Satz 1 gilt auch für Personen, die während einer aufgrund eines Gesetzes angeordneten Freiheitsentziehung oder aufgrund einer strafrichterlichen, staatsanwaltlichen oder jugendbehördlichen Anordnung wie Beschäftigte tätig werden.

(3) [1]Absatz 1 Nr. 1 gilt auch für

1. Personen, die im Ausland bei einer amtlichen Vertretung des Bundes oder der Länder oder bei deren Leitern, Mitgliedern oder Bediensteten beschäftigt und in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 4 Absatz 1 Satz 2 des Sechsten Buches pflichtversichert sind,
2. Personen, die
   a) im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes Entwicklungsdienst oder Vorbereitungsdienst leisten,
   b) einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst „weltwärts“ im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vom 1. August 2007 (BAnz. 2008 S. 1297) leisten,

c) einen Internationalen Jugendfreiwilligendienst im Sinne der Richtlinie Internationaler Jugendfreiwilligendienst des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 20. Dezember 2010 (GMBl S. 1778) leisten,

3. Personen, die

a) eine Tätigkeit bei einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisation ausüben und deren Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst während dieser Zeit ruht,

b) als Lehrkräfte vom Auswärtigen Amt durch das Bundesverwaltungsamt an Schulen im Ausland vermittelt worden sind oder

c) für ihre Tätigkeit bei internationalen Einsätzen zur zivilen Krisenprävention als Sekundierte nach dem Sekundierungsgesetz abgesichert werden.

[2]Die Versicherung nach Satz 1 Nummer 3 Buchstabe a und c erstreckt sich auch auf Unfälle oder Krankheiten, die infolge einer Verschleppung oder einer Gefangenschaft eintreten oder darauf beruhen, dass der Versicherte aus sonstigen mit seiner Tätigkeit zusammenhängenden Gründen, die er nicht zu vertreten hat, dem Einflussbereich seines Arbeitgebers oder der für die Durchführung seines Einsatzes verantwortlichen Einrichtung entzogen ist. [3]Gleiches gilt, wenn Unfälle oder Krankheiten auf gesundheitsschädigende oder sonst vom Inland wesentlich abweichende Verhältnisse bei der Tätigkeit oder dem Einsatz im Ausland zurückzuführen sind. [4]Soweit die Absätze 1 bis 2 weder eine Beschäftigung noch eine selbständige Tätigkeit voraussetzen, gelten sie abweichend von § 3 Nr. 2 des Vierten Buches für alle Personen, die die in diesen Absätzen genannten Tätigkeiten im Inland ausüben; § 4 des Vierten Buches gilt entsprechend. [5]Absatz 1 Nr. 13 gilt auch für Personen, die im Ausland tätig werden, wenn sie im Inland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben.

(4) Familienangehörige im Sinne des Absatzes 1 Nr. 5 Buchstabe b sind

1. Verwandte bis zum dritten Grade,
2. Verschwägerte bis zum zweiten Grade,
3. Pflegekinder (§ 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches)

der Unternehmer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner.

§ 45 Voraussetzungen für das Verletztengeld

(1) Verletztengeld wird erbracht, wenn Versicherte

1. infolge des Versicherungsfalls arbeitsunfähig sind oder wegen einer Maßnahme der Heilbehandlung eine ganztägige Erwerbstätigkeit nicht ausüben können und
2. unmittelbar vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Heilbehandlung Anspruch auf Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen, Krankengeld, Pflegeunterstützungsgeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld, nicht nur darlehensweise gewährtes Arbeitslosengeld II oder nicht nur Leistungen für Erstausstattungen für Bekleidung bei Schwangerschaft und Geburt nach dem Zweiten Buch oder Mutterschaftsgeld hatten.

(2) $_1$Verletztengeld wird auch erbracht, wenn

1. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich sind,
2. diese Maßnahmen sich aus Gründen, die die Versicherten nicht zu vertreten haben, nicht unmittelbar an die Heilbehandlung anschließen,
3. die Versicherten ihre bisherige berufliche Tätigkeit nicht wieder aufnehmen können oder ihnen eine andere zumutbare Tätigkeit nicht vermittelt werden kann oder sie diese aus wichtigem Grund nicht ausüben können und
4. die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 erfüllt sind.

$_2$Das Verletztengeld wird bis zum Beginn der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. $_3$Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zeit bis

zum Beginn und während der Durchführung einer Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung.

(3) Werden in einer Einrichtung Maßnahmen der Heilbehandlung und gleichzeitig Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Versicherte erbracht, erhalten Versicherte Verletztengeld, wenn sie arbeitsunfähig sind oder wegen der Maßnahmen eine ganztägige Erwerbstätigkeit nicht ausüben können und die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 erfüllt sind.

(4) [1]Im Fall der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines durch einen Versicherungsfall verletzten Kindes gilt § 45 des Fünften Buches entsprechend mit der Maßgabe, dass

1. das Verletztengeld 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts beträgt und
2. das Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe des 450. Teils des Höchstjahresarbeitsverdienstes zu berücksichtigen ist.

[2]Erfolgt die Berechnung des Verletztengeldes aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 80 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens bis zu einem Betrag in Höhe des 450. Teils des Höchstjahresarbeitsverdienstes.

SGB IX (Auszug)

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 68 Berechnungsgrundlage in Sonderfällen

§ 96 Zusammenarbeit

§ 116 Pauschale Geldleistung, gemeinsame Inanspruchnahme

§ 124 Geeignete Leistungserbringer

§ 125 Inhalt der schriftlichen Vereinbarung

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) [1]Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. [2]Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. [3]Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 68 Berechnungsgrundlage in Sonderfällen

(1) Für die Berechnung des Übergangsgeldes während des Bezuges von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden 65 Prozent eines fiktiven Arbeitsentgelts zugrunde gelegt, wenn

1. die Berechnung nach den §§ 66 und 67 zu einem geringeren Betrag führt,
2. Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen nicht erzielt worden ist oder
3. der letzte Tag des Bemessungszeitraums bei Beginn der Leistungen länger als drei Jahre zurückliegt.

(2) Für die Festsetzung des fiktiven Arbeitsentgelts ist der Leistungsempfänger der Qualifikationsgruppe zuzuordnen, die seiner beruflichen Qualifikation entspricht. Dafür gilt folgende Zuordnung:

1. für eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung (Qualifikationsgruppe 1) ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Dreihundertstel der Bezugsgröße,
2. für einen Fachschulabschluss, den Nachweis über eine abgeschlossene Qualifikation als Meisterin oder Meister oder einen Abschluss in einer vergleichbaren Einrichtung (Qualifikationsgruppe 2) ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Dreihundertsechzigstel der Bezugsgröße,
3. für eine abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf (Qualifikationsgruppe 3) ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Vierhundertfünfzigstel der Bezugsgröße und
4. bei einer fehlenden Ausbildung (Qualifikationsgruppe 4) ein Arbeitsentgelt in Höhe von einem Sechshundertstel der Bezugsgröße.

Maßgebend ist die Bezugsgröße, die für den Wohnsitz oder für den gewöhnlichen Aufenthaltsort der Leistungsempfänger im letzten Kalendermonat vor dem Beginn der Leistung gilt.

§ 96 Zusammenarbeit

(1) Die Träger der Eingliederungshilfe arbeiten mit Leistungsanbietern und anderen Stellen, deren Aufgabe die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen betrifft, zusammen.

(2) Die Stellung der Kirchen und Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts sowie der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege als Träger eigener sozialer Aufgaben und ihre Tätigkeit zur Erfüllung dieser Aufgaben werden durch diesen Teil nicht berührt.

(3) Ist die Beratung und Sicherung der gleichmäßigen, gemeinsamen oder ergänzenden Erbringung von Leistungen geboten, sollen zu diesem Zweck Arbeitsgemeinschaften gebildet werden.

(4) $_1$Sozialdaten dürfen im Rahmen der Zusammenarbeit nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies zur Erfüllung von Aufgaben nach diesem Teil erforderlich ist oder durch Rechtsvorschriften des Sozialgesetzbuches angeordnet oder erlaubt ist. $_2$Die Leistungsberechtigten sind über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ihrer Daten zu informieren. $_3$Sie sind auf ihr Recht hinzuweisen, der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung ihrer Daten widersprechen zu können.

§ 116 Pauschale Geldleistung, gemeinsame Inanspruchnahme

(1) [1]Die Leistungen

1. zur Assistenz zur Übernahme von Handlungen zur Alltagsbewältigung sowie Begleitung der Leistungsberechtigten (§ 113 Absatz 2 Nummer 2 in Verbindung mit § 78 Absatz 2 Nummer 1 und Absatz 5),
2. zur Förderung der Verständigung (§ 113 Absatz 2 Nummer 6) und
3. zur Beförderung im Rahmen der Leistungen zur Mobilität (§ 113 Absatz 2 Nummer 7 in Verbindung mit § 83 Absatz 1 Nummer 1)

können mit Zustimmung der Leistungsberechtigten als pauschale Geldleistungen nach § 105 Absatz 3 erbracht werden. [2]Die zuständigen Träger der Eingliederungshilfe regeln das Nähere zur Höhe und Ausgestaltung der pauschalen Geldleistungen sowie zur Leistungserbringung.

(2) [1]Die Leistungen

1. zur Assistenz (§ 113 Absatz 2 Nummer 2),
2. zur Heilpädagogik (§ 113 Absatz 2 Nummer 3),
3. zum Erwerb und Erhalt praktischer Fähigkeiten und Kenntnisse (§ 113 Absatz 2 Nummer 5),
4. zur Förderung der Verständigung (§ 113 Absatz 2 Nummer 6),
5. zur Beförderung im Rahmen der Leistungen zur Mobilität (§ 113 Absatz 2 Nummer 7 in Verbindung mit § 83 Absatz 1 Nummer 1) und
5. zur Erreichbarkeit einer Ansprechperson unabhängig von einer konkreten Inanspruchnahme (§ 113 Absatz 2 Nummer 2 in

Verbindung mit § 78 Absatz 6)

können an mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam erbracht werden, soweit dies nach § 104 für die Leistungsberechtigten zumutbar ist und mit Leistungserbringern entsprechende Vereinbarungen bestehen. [2]Maßgeblich sind die Ermittlungen und Feststellungen im Rahmen der Gesamtplanung nach Kapitel 7.

(3) Die Leistungen nach Absatz 2 sind auf Wunsch der Leistungsberechtigten gemeinsam zu erbringen, soweit die Teilhabeziele erreicht werden können.

§ 124 Geeignete Leistungserbringer

(1) [1]Sind geeignete Leistungserbringer vorhanden, soll der Träger der Eingliederungshilfe zur Erfüllung seiner Aufgaben eigene Angebote nicht neu schaffen. [2]Geeignet ist ein externer Leistungserbringer, der unter Sicherstellung der Grundsätze des § 104 die Leistungen wirtschaftlich und sparsam erbringen kann. [3]Die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung ist wirtschaftlich angemessen, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt (externer Vergleich). [4]Liegt die geforderte Vergütung oberhalb des unteren Drittels, kann sie wirtschaftlich angemessen sein, sofern sie nachvollziehbar auf einem höheren Aufwand des Leistungserbringers beruht und wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht. [5]In den externen Vergleich sind die im Einzugsbereich tätigen Leistungserbringer einzubeziehen. [6]Die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Vergütung aus diesem Grunde oberhalb des unteren Drittels liegt.

(2) [1]Geeignete Leistungserbringer haben zur Erbringung der Leistungen der Eingliederungshilfe eine dem Leistungsangebot entsprechende Anzahl an Fach- und anderem Betreuungspersonal zu beschäftigen. [2]Sie müssen über die Fähigkeit zur Kommunikation mit den Leistungsberechtigten in einer für die Leistungsberechtigten wahrnehmbaren Form verfügen und nach ihrer Persönlichkeit geeignet sein. [3]Geeignete Leistungserbringer dürfen nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind. [4]Die Leistungserbringer sollen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten

haben, vor deren Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen. [5]Nimmt der Leistungserbringer Einsicht in ein Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes, so speichert er nur den Umstand der Einsichtnahme, das Datum des Führungszeugnisses und die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Satz 3 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. [6]Der Leistungserbringer darf diese Daten nur verändern und nutzen, soweit dies zur Prüfung der Eignung einer Person erforderlich ist. [7]Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. [8]Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit für den Leistungserbringer wahrgenommen wird. [9]Sie sind spätestens drei Monate nach der letztmaligen Ausübung einer Tätigkeit für den Leistungserbringer zu löschen. [10]Das Fachpersonal muss zusätzlich über eine abgeschlossene berufsspezifische Ausbildung und dem Leistungsangebot entsprechende Zusatzqualifikationen verfügen.

(3) Sind mehrere Leistungserbringer im gleichen Maße geeignet, so hat der Träger der Eingliederungshilfe Vereinbarungen vorrangig mit Leistungserbringern abzuschließen, deren Vergütung bei vergleichbarem Inhalt, Umfang und Qualität der Leistung nicht höher ist als die anderer Leistungserbringer.

§ 125 Inhalt der schriftlichen Vereinbarung

(1) In der schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Träger der Eingliederungshilfe und dem Leistungserbringer sind zu regeln:

1. Inhalt, Umfang und Qualität einschließlich der Wirksamkeit der Leistungen der Eingliederungshilfe (Leistungsvereinbarung) und
2. die Vergütung der Leistungen der Eingliederungshilfe (Vergütungsvereinbarung).

(2) $_1$In die Leistungsvereinbarung sind als wesentliche Leistungsmerkmale mindestens aufzunehmen:

1. der zu betreuende Personenkreis,
2. die erforderliche sächliche Ausstattung,
3. Art, Umfang, Ziel und Qualität der Leistungen der Eingliederungshilfe,
4. die Festlegung der personellen Ausstattung,
5. die Qualifikation des Personals sowie
6. soweit erforderlich, die betriebsnotwendigen Anlagen des Leistungserbringers.

$_2$Soweit die Erbringung von Leistungen nach § 116 Absatz 2 zu vereinbaren ist, sind darüber hinaus die für die Leistungserbringung erforderlichen Strukturen zu berücksichtigen.

(3) $_1$Mit der Vergütungsvereinbarung werden unter Berücksichtigung der Leistungsmerkmale nach Absatz 2 Leistungspauschalen für die zu erbringenden Leistungen unter Beachtung der Grundsätze nach § 123

Absatz 2 festgelegt. [2]Förderungen aus öffentlichen Mitteln sind anzurechnen. [3]Die Leistungspauschalen sind nach Gruppen von Leistungsberechtigten mit vergleichbarem Bedarf oder Stundensätzen sowie für die gemeinsame Inanspruchnahme durch mehrere Leistungsberechtigte (§ 116 Absatz 2) zu kalkulieren. [4]Abweichend von Satz 1 können andere geeignete Verfahren zur Vergütung und Abrechnung der Fachleistung unter Beteiligung der Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen vereinbart werden.

(4) [1]Die Vergütungsvereinbarungen mit Werkstätten für behinderte Menschen und anderen Leistungsanbietern berücksichtigen zusätzlich die mit der wirtschaftlichen Betätigung in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese Kosten unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse beim Leistungserbringer und der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen. [2]Können die Kosten im Einzelfall nicht ermittelt werden, kann hierfür eine Vergütungspauschale vereinbart werden. [3]Das Arbeitsergebnis des Leistungserbringers darf nicht dazu verwendet werden, die Vergütung des Trägers der Eingliederungshilfe zu mindern.

WBG (Auszug)

§ 7 Gewährung der Bildungsfreistellung

§ 7 Gewährung der Bildungsfreistellung

(1) Die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung unterliegt der freien Wahl der Beschäftigten. Sie haben der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Absicht, Bildungsfreistellung zu beanspruchen, unverzüglich, spätestens sechs Wochen vor Beginn der Weiterbildungsveranstaltung, mitzuteilen. Hierbei ist die Anerkennung der Veranstaltung nach § 17 nachzuweisen.

(2) Die Bildungsfreistellung zu dem beantragten Zeitpunkt kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber versagt werden, wenn betriebliche oder dienstliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Die Versagung ist der oder dem Beschäftigten unter Angabe des Grundes unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(3) Ist die Bildungsfreistellung für das laufende Kalenderjahr wiederholt versagt worden, ist der Bildungsfreistellungsanspruch auf das folgende Jahr zu übertragen. In diesem Fall können im folgenden Jahr der Bildungsfreistellung Versagungsgründe nicht entgegengehalten werden.

(4) Die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf Wunsch nachzuweisen.

SG (Auszug)

§ 28 Urlaub

§ 58b Freiwilliger Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement

§ 28 Urlaub

(1) Dem Soldaten steht alljährlich ein Erholungsurlaub unter Belassung der Geld- und Sachbezüge zu.

(2) Der Urlaub darf versagt werden, soweit und solange zwingende dienstliche Erfordernisse einer Urlaubserteilung entgegenstehen.

(3) Dem Soldaten kann aus besonderen Anlässen Urlaub erteilt werden.

(4) Die Erteilung und die Dauer des Urlaubs regelt eine Rechtsverordnung. Sie bestimmt, ob und inwieweit die Geld- und Sachbezüge während eines Urlaubs aus besonderen Anlässen zu belassen sind.

(5) Einem Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit kann auf Antrag unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge mit Ausnahme der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung Urlaub bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung auf längstens 15 Jahre gewährt werden, wenn er

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
2. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt. Bei einem Soldaten auf Zeit ist die Gewährung nur insoweit zulässig, als er nicht mehr verpflichtet ist, auf Grund der Wehrpflicht Grundwehrdienst zu leisten. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen. Während der Beurlaubung dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen. Ein bereits bewilligter Urlaub kann aus zwingenden Gründen der Verteidigung widerrufen werden.

(6) Stimmt ein Berufssoldat oder Soldat auf Zeit seiner Aufstellung als Bewerber für die Wahl zum Deutschen Bundestag, zum Europäischen Parlament oder zu der gesetzgebenden Körperschaft eines Landes zu, ist ihm auf Antrag innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag der zur Vorbereitung seiner Wahl erforderliche Urlaub unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge zu gewähren.

(7) Soldaten haben Anspruch auf Elternzeit unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge mit Ausnahme der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung. Das Nähere wird durch eine Rechtsverordnung geregelt, die die Eigenart des militärischen Dienstes berücksichtigt.

§ 58b Freiwilliger Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement

(1) Frauen und Männer können sich verpflichten, freiwilligen Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement zu leisten. Der freiwillige Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement besteht aus einer sechsmonatigen Probezeit und bis zu 17 Monaten anschließendem Wehrdienst.

(2) Die §§ 37 und 38 gelten entsprechend.

ThürBKG (Auszug)

§ 14 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

§ 14 Rechtsstellung der ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen

(1) Die Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr sind freiwillig und ehrenamtlich im Dienst der Gemeinden oder eines Brandschutzverbandes tätig. Ihre Rechte und Pflichten sind durch Satzung zu regeln, soweit sich nichts anderes aus dem Gesetz ergibt. Sie haben an angeordneten oder genehmigten Einsätzen, Übungen, Lehrgängen oder sonstigen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen und den dort ergangenen Weisungen nachzukommen. Sie dürfen durch ihren Dienst in der Feuerwehr keine unzumutbaren Nachteile, insbesondere im Arbeits- und Dienstverhältnis, erleiden. Sie sind für die Zeit der Teilnahme an Einsätzen, Übungen und Aus- und Fortbildungsveranstaltungen von der Arbeits- oder Dienstleistungsverpflichtung und, soweit erforderlich, für einen angemessenen Zeitraum davor und danach, bei Einsätzen auch für die zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendige Zeit, freizustellen.

(2) Für Freistellungszeiten nach Absatz 1 Satz 5 hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Privaten Arbeitgebern ist das fortgezahlte Arbeitsentgelt auf Antrag zu erstatten. Die Erstattung umfasst auch den Arbeitgeberanteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (gesetzliche Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge sowie Beitragszuschüsse) sowie die freiwilligen Arbeitgeberleistungen. Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeiter, Angestellte und zur Ausbildung Beschäftigte. Ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen, die beruflich selbständig oder freiberuflich tätig sind, wird auf Antrag der Verdienstausfall in Form pauschalierter Stundenbeträge ersetzt.

(3) Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst in der Feuerwehr zurückzuführen ist. Privaten Arbeitgebern wird das fortgezahlte Arbeitsentgelt auf Antrag durch die Feuerwehr-Unfallkasse Mitte erstattet. Die dieser dadurch entstehenden Kosten werden im Rahmen der von ihr erhobenen Umlage gedeckt. Ein Erstattungsanspruch besteht nur

insoweit, als dem privaten Arbeitgeber nicht nach anderen gesetzlichen Vorschriften ein Erstattungsanspruch zusteht. Absatz 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(4) Ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, die ständig zu besonderen Dienstleistungen herangezogen werden, haben Anspruch auf angemessene Aufwandsentschädigung.

(5) Gegen Unfälle im Feuerwehrdienst sind Feuerwehrangehörige in der Feuerwehr-Unfallkasse Mitte gesetzlich versichert. Darüber hinaus sollen die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen von der Gemeinde zusätzlich gegen Dienstunfälle versichert werden. Diese Versicherung muss sich auch auf Feuerwehrangehörige erstrecken, die nicht Arbeitnehmer sind. Bei Gesundheitsschäden, die ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen im Rahmen des Feuerwehrdienstes entstanden sind oder die sich verschlimmert haben und für die kein Entschädigungsanspruch nach dem SGB VII besteht, kann das Land freiwillige Unterstützungsleistungen ohne Rechtsanspruch in Form von Zuwendungen gewähren. Im Zuwendungsverfahren kann die Feuerwehr-Unfallkasse Mitte von der zuständigen Landesbehörde mit der Feststellung der Art und Schwere der Gesundheitsschäden gegen Kostenerstattung beauftragt werden.

(6) Den ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen wird Dienstkleidung und die erforderliche persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

(7) Für den Ersatz von Sachschäden und für die Haftung bei schuldhafter Verletzung der Dienstpflichten finden nach § 113 des Thüringer Beamtengesetzes (ThürBG) vom 12. August 2014 (GVBl. S. 472) in der jeweils geltenden Fassung § 48 des Beamtenstatusgesetzes in Verbindung mit § 46 ThürBG sowie § 74 ThürBG entsprechende Anwendung.

Verfassung des Freistaats Thüringen (Auszug)

Artikel 51 (Mandatsbewerbung, Kündigungsschutz)

Artikel 51 (Mandatsbewerbung, Kündigungsschutz)

(1) Wer sich um einen Sitz im Landtag bewirbt, hat Anspruch auf den zur Vorbereitung seiner Wahl erforderlichen Urlaub.

(2) Niemand darf gehindert werden, ein Mandat zu übernehmen oder auszuüben; eine Kündigung oder Entlassung aus diesem Grund ist unzulässig.

TVG (Auszug)

§ 2 Tarifvertragsparteien

§ 3 Tarifgebundenheit

§ 4 Wirkung der Rechtsnormen

§ 5 Allgemeinverbindlichkeit

§ 4a Tarifkollision

§ 12a Arbeitnehmerähnliche Personen

§ 2 Tarifvertragsparteien

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

(3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrages sein, wenn der Abschluß von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

(4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 haften sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.

§ 3 Tarifgebundenheit

(1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.

(2) Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

(3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

§ 4 Wirkung der Rechtsnormen

(1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

(2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtungen und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 5 Allgemeinverbindlichkeit

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss (Tarifausschuss) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn

1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder
2. die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

(1a) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit folgenden Gegenständen regelt:

1. den Erholungsurlaub, ein Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
2. eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes,
3. die Vergütung der Auszubildenden oder die Ausbildung in überbetrieblichen Bildungsstätten,
4. eine zusätzliche betriebliche oder überbetriebliche

Vermögensbildung der Arbeitnehmer,

5. Lohnausgleich bei Arbeitszeitausfall, Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung.

Der Tarifvertrag kann alle mit dem Beitragseinzug und der Leistungsgewährung in Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten einschließlich der dem Verfahren zugrunde liegenden Ansprüche der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber regeln. § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

(2) Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen werden würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

(3) Erhebt die oberste Arbeitsbehörde eines beteiligten Landes Einspruch gegen die beantragte Allgemeinverbindlicherklärung, so kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem Antrag nur mit Zustimmung der Bundesregierung stattgeben.

(4) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ein nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ist vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages im Einvernehmen mit dem in Absatz 1 genannten Ausschuß aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. Im übrigen endet die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages mit dessen Ablauf.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der obersten

Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht zur Allgemeinverbindlicherklärung sowie zur Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit übertragen.

(7) Die Allgemeinverbindlicherklärung und die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung. Die Bekanntmachung umfasst auch die von der Allgemeinverbindlicherklärung erfassten Rechtsnormen des Tarifvertrages.

§ 4a Tarifkollision

(1) Zur Sicherung der Schutzfunktion, Verteilungsfunktion, Befriedungsfunktion sowie Ordnungsfunktion von Rechtsnormen des Tarifvertrags werden Tarifkollisionen im Betrieb vermieden.

(2) Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden,nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar. Kollidieren die Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser für die Mehrheitsfeststellung maßgeblich. Als Betriebe gelten auch ein Betrieb nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb, es sei denn, dies steht den Zielen des Absatzes 1 offensichtlich entgegen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Betriebe von Tarifvertragsparteien unterschiedlichen Wirtschaftszweigen oder deren Wertschöpfungsketten zugeordnet worden sind.

(3) Für Rechtsnormen eines Tarifvertrags über eine betriebsverfassungsrechtliche Frage nach § 3 Absatz 1 und § 117 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt Absatz 2 Satz 2 nur, wenn diese betriebsverfassungsrechtliche Frage bereits durch Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft geregelt ist.

(4) Eine Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber oder von der Vereinigung der

Arbeitgeber die Nachzeichnung der Rechtsnormen eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen. Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den Abschluss eines die Rechtsnormen des kollidierenden Tarifvertrags enthaltenden Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche und Rechtsnormen der Tarifverträge überschneiden. Die Rechtsnormen eines nach Satz 1 nachgezeichneten Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend, soweit der Tarifvertrag der nachzeichnenden Gewerkschaft nach Absatz 2 Satz 2 nicht zur Anwendung kommt.

(5) Nimmt ein Arbeitgeber oder eine Vereinigung von Arbeitgebern mit einer Gewerkschaft Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags auf, ist der Arbeitgeber oder die Vereinigung von Arbeitgebern verpflichtet, dies rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzugeben. Eine andere Gewerkschaft, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben der Abschluss eines Tarifvertrags nach Satz 1 gehört, ist berechtigt, dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.

§ 12a Arbeitnehmerähnliche Personen

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend

1. für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn sie auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und

   a) überwiegend für eine Person tätig sind oder

   b) ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend,

2. für die in Nummer 1 genannten Personen, für die die arbeitnehmerähnlichen Personen tätig sind, sowie für die zwischen ihnen und den arbeitnehmerähnlichen Personen durch Dienst- oder Werkverträge begründeten Rechtsverhältnisse.

(2) Mehrere Personen, für die arbeitnehmerähnliche Personen tätig sind, gelten als eine Person, wenn diese mehreren Personen nach der Art eines Konzerns (§ 18 des Aktiengesetzes) zusammengefaßt sind oder zu einer zwischen ihnen bestehenden Organisationsgemeinschaft oder nicht nur vorübergehenden Arbeitsgemeinschaft gehören.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden auf Personen, die künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringen, sowie auf Personen, die an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirken, auch dann Anwendung, wenn

ihnen abweichend von Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b erster Halbsatz von einer Person im Durchschnitt mindestens ein Drittel des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht.

(4) Die Vorschrift findet keine Anwendung auf Handelsvertreter im Sinne des § 84 des Handelsgesetzbuchs.

TVöD (Auszug)

§ 26 Erholungsurlaub

§ 28 Sonderurlaub

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 26 Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) [1]Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. [2]Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. [3]Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. [4]Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

TzBfG (Auszug)

§ 4 Verbot der Diskriminierung

§ 12 Arbeit auf Abruf

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) [1]Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. [2]Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) [1]Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. [2]Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. [3]Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) [1]Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). [2]Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. [3]Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. [4]Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

(3) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(4) [1]Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Referenzzeitraum). [2]Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit dieses kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen. [3]Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. [4]Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung

im Krankheitsfall finden Anwendung.

(5) Für die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen nach § 2 Absatz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt Absatz 4 entsprechend.

(6) [1]Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. [2]Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

ZDG (Auszug)

§ 78 Entsprechende Anwendung weiterer Rechtsvorschriften

§ 78 Entsprechende Anwendung weiterer Rechtsvorschriften

(1) Für anerkannte Kriegsdienstverweigerer gelten entsprechend

1. das Arbeitsplatzschutzgesetz mit der Maßgabe, dass in § 14a Abs. 2 an die Stelle des Bundesministeriums der Verteidigung und der von diesem bestimmten Stelle das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die von diesem bestimmte Stelle treten und in § 14a Abs. 6 an die Stelle des Bundesministeriums der Verteidigung das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dass an die Stelle des Grundwehrdienstes der Zivildienst tritt,
2. das Unterhaltssicherungsgesetz mit der Maßgabe, dass in § 24 an die Stelle des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bestimmte Stelle und an die Stelle des freiwilligen Wehrdienstes der Zivildienst tritt.

(2) Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, stehen der Zivildienst und der freiwillige zusätzliche Zivildienst bei Anwendung der Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts dem Wehrdienst nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes gleich.

ZPO (Auszug)

§ 285 Verhandlung nach Beweisaufnahme

§ 850 Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen

§ 894 Fiktion der Abgabe einer Willenserklärung

§ 850a Unpfändbare Bezüge

§ 850c Pfändungsgrenzen für Arbeitseinkommen

§ 285 Verhandlung nach Beweisaufnahme

(1) Über das Ergebnis der Beweisaufnahme haben die Parteien unter Darlegung des Streitverhältnisses zu verhandeln.

(2) Ist die Beweisaufnahme nicht vor dem Prozessgericht erfolgt, so haben die Parteien ihr Ergebnis auf Grund der Beweisverhandlungen vorzutragen.

§ 850 Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen

(1) Arbeitseinkommen, das in Geld zahlbar ist, kann nur nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i gepfändet werden.

(2) Arbeitseinkommen im Sinne dieser Vorschrift sind die Dienst- und Versorgungsbezüge der Beamten, Arbeits- und Dienstlöhne, Ruhegelder und ähnliche nach dem einstweiligen oder dauernden Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis gewährte fortlaufende Einkünfte, ferner Hinterbliebenenbezüge sowie sonstige Vergütungen für Dienstleistungen aller Art, die die Erwerbstätigkeit des Schuldners vollständig oder zu einem wesentlichen Teil in Anspruch nehmen.

(3) Arbeitseinkommen sind auch die folgenden Bezüge, soweit sie in Geld zahlbar sind:

a) Bezüge, die ein Arbeitnehmer zum Ausgleich für Wettbewerbsbeschränkungen für die Zeit nach Beendigung seines Dienstverhältnisses beanspruchen kann;

b) Renten, die auf Grund von Versicherungsverträgen gewährt werden, wenn diese Verträge zur Versorgung des Versicherungsnehmers oder seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen eingegangen sind.

(4) Die Pfändung des in Geld zahlbaren Arbeitseinkommens erfasst alle Vergütungen, die dem Schuldner aus der Arbeits- oder Dienstleistung zustehen, ohne Rücksicht auf ihre Benennung oder Berechnungsart.

§ 894 Fiktion der Abgabe einer Willenserklärung

Ist der Schuldner zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt, so gilt die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil die Rechtskraft erlangt hat. Ist die Willenserklärung von einer Gegenleistung abhängig gemacht, so tritt diese Wirkung ein, sobald nach den Vorschriften der §§ 726, 730 eine vollstreckbare Ausfertigung des rechtskräftigen Urteils erteilt ist.

§ 850a Unpfändbare Bezüge

Unpfändbar sind

1. zur Hälfte die für die Leistung von Mehrarbeitsstunden gezahlten Teile des Arbeitseinkommens;

2. die für die Dauer eines Urlaubs über das Arbeitseinkommen hinaus gewährten Bezüge, Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses und Treugelder, soweit sie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen;

3. Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigungen, das Entgelt für selbstgestelltes Arbeitsmaterial, Gefahrenzulagen sowie Schmutz- und Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen;

4. Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500 Euro;

5. Geburtsbeihilfen sowie Beihilfen aus Anlass der Eingehung einer Ehe oder Begründung einer Lebenspartnerschaft, sofern die Vollstreckung wegen anderer als der aus Anlass der Geburt, der Eingehung einer Ehe oder der Begründung einer Lebenspartnerschaft entstandenen Ansprüche betrieben wird;

6. Erziehungsgelder, Studienbeihilfen und ähnliche Bezüge;

7. Sterbe- und Gnadenbezüge aus Arbeits- oder Dienstverhältnissen;

8. Blindenzulagen.

§ 850c Pfändungsgrenzen für Arbeitseinkommen

(1) Arbeitseinkommen ist unpfändbar, wenn es, je nach dem Zeitraum, für den es gezahlt wird, nicht mehr als

930 Euro [1]) monatlich,
217,50 Euro [2]) wöchentlich oder
43,50 Euro [3]) täglich

beträgt.

Gewährt der Schuldner auf Grund einer gesetzlichen Verpflichtung seinem Ehegatten, einem früheren Ehegatten, seinem Lebenspartner, einem früheren Lebenspartner oder einem Verwandten oder nach §§ 1615l, 1615n des Bürgerlichen Gesetzbuchs einem Elternteil Unterhalt, so erhöht sich der Betrag, bis zu dessen Höhe Arbeitseinkommen unpfändbar ist, auf bis zu

2060 Euro [4]) monatlich,
478,50 Euro [5]) wöchentlich oder
96,50 Euro [6]) täglich,

und zwar um

350 Euro [7]) monatlich,
81 Euro [8]) wöchentlich oder
17 Euro [9]) täglich

für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, und um je

195 Euro [10]) monatlich,
45 Euro [11]) wöchentlich oder
9 Euro [12]) täglich

für die zweite bis fünfte Person.

(2) Übersteigt das Arbeitseinkommen den Betrag, bis zu dessen Höhe es je nach der Zahl der Personen, denen der Schuldner Unterhalt gewährt, nach Absatz 1 unpfändbar ist, so ist es hinsichtlich des überschießenden Betrages zu einem Teil unpfändbar, und zwar in Höhe von drei Zehnteln, wenn der Schuldner keiner der in Absatz 1 genannten Personen Unterhalt gewährt, zwei weiteren Zehnteln für die erste Person, der Unterhalt gewährt wird, und je einem weiteren Zehntel für die zweite bis fünfte Person. Der Teil des Arbeitseinkommens, der 2851 Euro [13]) monatlich (658 Euro [14]) wöchentlich, 131,58 Euro [15]) täglich) übersteigt, bleibt bei der Berechnung des unpfändbaren Betrages unberücksichtigt.

(2a) Die unpfändbaren Beträge nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2 ändern sich jeweils zum 1. Juli eines jeden zweiten Jahres, erstmalig zum 1. Juli 2003, entsprechend der im Vergleich zum jeweiligen Vorjahreszeitraum sich ergebenden prozentualen Entwicklung des Grundfreibetrages nach § 32a Abs. 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes; der Berechnung ist die am 1. Januar des jeweiligen Jahres geltende Fassung des § 32a Abs. 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes zugrunde zu legen. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz gibt die maßgebenden Beträge rechtzeitig im Bundesgesetzblatt bekannt.

(3) Bei der Berechnung des nach Absatz 2 pfändbaren Teils des Arbeitseinkommens ist das Arbeitseinkommen, gegebenenfalls nach Abzug des nach Absatz 2 Satz 2 pfändbaren Betrages, wie aus der Tabelle ersichtlich, die diesem Gesetz als Anlage beigefügt ist, nach unten abzurunden, und zwar bei Auszahlung für Monate auf einen durch 10 Euro, bei Auszahlung für Wochen auf einen durch 2,50 Euro oder bei Auszahlung für Tage auf einen durch 50 Cent teilbaren Betrag. Im Pfändungsbeschluss genügt die Bezugnahme auf die Tabelle.

(4) Hat eine Person, welcher der Schuldner auf Grund gesetzlicher Verpflichtung Unterhalt gewährt, eigene Einkünfte, so kann das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Gläubigers nach billigem Ermessen bestimmen, dass diese Person bei der Berechnung des unpfändbaren Teils des Arbeitseinkommens ganz oder teilweise unberücksichtigt bleibt; soll die Person nur teilweise berücksichtigt werden, so ist Absatz 3 Satz 2 nicht anzuwenden.

Stichwortverzeichnis

A

Ä B D E

F G H I J K

L M N O P R

S T

U

Ü V W Z

Stichworte A - A

A

Abgeltungsklausel
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Abgeordnete
Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Abmahnung
Urlaubsgewährung

Abtretung#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Abtretung#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Abtretung#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Akutpflege
Pflegezeit

Alkoholmissbrauch
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Altersteilzeitverhältnis
Urlaubsabgeltung

Arbeit auf Abruf
Urlaubsdauer

Arbeitgeberwechsel
Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitgeberwechsel#Berechnung Urlaubsanspruch
Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitgeberwechsel#Doppelanspruch
Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Arbeitnehmer#Erholungsurlaub
Geltungsbereich des BUrlG

Arbeitnehmer#Pflegezeit
Pflegezeit

Arbeitnehmer#Sabbatical
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Arbeitnehmerähnliche Person#Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

Arbeitnehmerähnliche Person#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Arbeitnehmerähnliche Person#Erholungsurlaub
Geltungsbereich des BUrlG

Urlaubsgewährung

Arbeitnehmerähnliche Person#Krankheit
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Arbeitnehmerähnliche Person#Pflegezeit
Pflegezeit

Arbeitnehmerähnliche Person#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Arbeitskampf
Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitsleistung
Geltungsbereich des BUrlG

Arbeitslosengeld
Urlaub und Arbeitslosengeld

Arbeitsunfähigkeit#im Ausland
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Arbeitsunfähigkeit#krankheitsbedingte
Urlaubsgewährung

Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Arbeitsunfähigkeit#Nachweis
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Arbeitsunfähigkeit#vertraglicher Urlaubsanspruch
Urlaubsdauer

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Arbeitsverhinderung, kurzzeitige
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Arbeitsverhältnis#Beendigung
Urlaubsgewährung

Urlaubsabgeltung

Arbeitsverhältnis#faktisches
Geltungsbereich des BUrlG

Arbeitsvertrag
Anspruchsvoraussetzungen

Tarifvertragliche Regelungen

Grundregel

Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

Arbeitszeitkonto
Urlaubsentgelt

Arbeitszeugnis
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Attest im Ausland
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Aufwendungen
Urlaubsentgelt

Ausbildungsverhältnis
Geltungsbereich des BUrlG

Anspruchsvoraussetzungen

Aushilfe
Geltungsbereich des BUrlG

Ausländischer Arbeitgeber

Geltungsbereich des BUrlG

Ausschlussfrist
Tarifvertragliche Regelungen

Ausschlussklausel
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Urlaubsentgelt

Außendienstmitarbeiter
Geltungsbereich des BUrlG

Auszubildende#Arbeitsplatzschutzgesetz
Arbeitsplatzschutzgesetz

Auszubildende#Berufsschulunterricht
Sonderregelungen für Auszubildende

Auszubildende#Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

Auszubildende#Erholungsurlaub
Geltungsbereich des BUrlG

Sonderregelungen für Auszubildende

Auszubildende#Pflegezeit
Pflegezeit

Auszubildende#schwerbehinderte
Sonderregelungen für Auszubildende

Stichworte Ä - E

Ä

Änderungskündigung
Dauerhafte Bindung verhindern

Ärztliches Attest
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

B

Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Beamte#Arbeitsplatzschutzgesetz
Arbeitsplatzschutzgesetz

Beamte#Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

Beamte#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Beamte#Erholungsurlaub
Geltungsbereich des BUrlG

Beamte#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Behinderte Menschen#gleichgestellte
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Behinderte Menschen#Werkstätte
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Bildungsurlaub

Berufsschulferien
Jugendarbeitsschutzgesetz

Beschäftigungsverbot
Urlaubsgewährung

Mutterschutz

Betriebliche Übung
Betriebliche Übung

Betriebsausflug
Urlaubsgewährung

Betriebsrat#Mitbestimmung Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

Betriebsrat#Mitbestimmung Sonderurlaub
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Betriebsrat#Mitbestimmung Urlaubsdauer
Urlaubsdauer

Betriebsrat#Mitbestimmung Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Betriebsrat#Mitbestimmung Urlaubsgewährung
Urlaubsgewährung

Betriebsrat#Mitbestimmung Urlaubsregelung
Mitbestimmung des Betriebsrats

Betriebsrat#Mitbestimmung Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Betriebstreue
Urlaubsgeld

Mitbestimmung des Betriebsrats

Betriebsurlaub
Anspruchsvoraussetzungen

Urlaubsgewährung

Mitbestimmung des Betriebsrats

Betriebsvereinbarung
Anspruchsvoraussetzungen

Urlaubsgeld

Mitbestimmung des Betriebsrats

Tarifkonkurrenz

Betriebsübergang
Anspruchsvoraussetzungen

Bezugnahmeklausel
Tarifvertragliche Regelungen

Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

D

Diskriminierungsverbot
Urlaubsgeld

Mutterschutz

E

Ehrenamt
Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Ehrenamtliche Mitarbeiter in Jugendpflege
Kinder- und Jugendpflege

Ehrenamtlicher Richter
Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Eignungsübung
Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

Ein-Euro-Jobber
Geltungsbereich des BUrlG

Einstweilige Verfügung
Gerichtliche Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

Elternteilzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Elternzeit#Aufteilung
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Elternzeit#Begriffserklärung
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Elternzeit#Geltendmachung
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Elternzeit#Gestaltungsmöglichkeiten
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Elternzeit#Kürzung Urlaubsanspruch
Geltungsbereich des BUrlG

Elternzeit#Urlaubsgewährung
Urlaubsgewährung

Elternzeit#Verlängerung
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Elternzeit#vorzeitige Beendigung
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Erholungsurlaub#Anrechungsverbot
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Erholungsurlaub#Arbeitsleistung
Anspruchsvoraussetzungen

Erholungsurlaub#Erwerbstätigkeit
Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Erholungsurlaub#Geltungsbereich BUrlG
Geltungsbereich des BUrlG

Erholungsurlaub#Kettenverträge
Anspruchsvoraussetzungen

Ersatzurlaub
Urlaubsgewährung

Erwerbstätigkeit
Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Tarifvertragliche Regelungen

Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Heimarbeit

Europarecht
Europarechtliche Regelungen

Stichworte F - K

F

Familienbetrieb
Geltungsbereich des BUrlG

Familienfeier
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Familienpflegezeit
Pflegezeit

Feiertage
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Feiertage in Deutschland

Flaggenprinzip
Geltungsbereich des BUrlG

Flaggenstatut
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Franchisevertrag
Geltungsbereich des BUrlG

Freischichtmodelle
Urlaubsentgelt

Freistellung#mit Entgeltfortzahlung
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Freistellung#ohne Entgeltleistung
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Freistellung#Urlaubsgewährung
Urlaubsgewährung

Freiwilligkeitsvorbehalt
Dauerhafte Bindung verhindern

Freizeitausgleich
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

G

Geschäftsführer
Geltungsbereich des BUrlG

Gewinnbeteiligungen
Urlaubsentgelt

Gewissenskonflikt
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Gleichbehandlung
Urlaubsgeld

Tarifvertragliche Regelungen

Günstigkeitsvergleich
Tarifvertragliche Regelungen

H

Handelsvertreter
Geltungsbereich des BUrlG

Heimarbeit#Anwendungsbereich
Heimarbeit

Heimarbeit#Arbeitsplatzschutzgesetz
Arbeitsplatzschutzgesetz

Heimarbeit#Erholungsurlaub
Geltungsbereich des BUrlG

Anspruchsvoraussetzungen

Heimarbeit#Jugendliche
Jugendarbeitsschutzgesetz

Heimarbeit#Pflegezeit
Pflegezeit

Heimarbeiter#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Heimarbeiter#Erholungsurlaub
Geltungsbereich des BUrlG

Heimarbeiter#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Heuerverhältnis
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Homeoffice
Heimarbeit

I

Insolvenz des Arbeitgebers
Insolvenz des Arbeitgebers

Insolvenzgeld
Insolvenz des Arbeitgebers

Insolvenzsicherung
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Internationale Sachverhalte
Geltungsbereich des BUrlG

Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

J

Jugendleiter
Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Jugendliche
Anspruchsvoraussetzungen

Jugendarbeitsschutzgesetz

K

Kind#Erkrankung
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Kind#Geburt
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Klageverfahren
Gerichtliche Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

Krankheit
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Krankheit#Erholungsurlaub
Urlaubsdauer

Krankheit#Feiertage

Entgeltanspruch

Krankheit#Heimarbeit
Heimarbeit

Krankheit#im Ausland
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Krankheit#Seeleute
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Krankheit#Wiedereingliederungsverhältnis
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Krankheit#während des Urlaubs
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Krankheit#Übertragung Urlaub
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Krankmeldung
Tarifvertragliche Regelungen

Kur
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Kurzarbeit#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Kurzarbeit#Feiertage
Entgeltanspruch

Kurzarbeit#Urlaubsdauer
Urlaubsdauer

Kündigungsschutz#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Kündigungsschutz#Pflegezeit
Pflegezeit

Stichworte L - R

L

Landgang
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Lohnsteuer#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Lohnsteuer#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

M

Medizinische Vorsorge#Anrechnung Urlaub
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Medizinische Vorsorge#Erholungsurlaub
Urlaubsdauer

Medizinische Vorsorge#Heimarbeit
Heimarbeit

Medizinische Vorsorge#Jugendliche
Jugendarbeitsschutzgesetz

Medizinische Vorsorge#Urlaubswunsch
Urlaubsgewährung

Medizinische Vorsorge#während des Urlaubs
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Mehrurlaub#Mutterschutz
Mutterschutz

Mehrurlaub#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Mehrurlaub#Urlaubsanspruch
Urlaubsdauer

Mehrurlaub#Urlaubsübertragung
Urlaubsgewährung

Mehrurlaub#vertraglich vereinbarter
Geltungsbereich des BUrlG

Mehrurlaub#Vertragsauslegung
Urlaubsabgeltung

Meldepflicht des Arbeitnehmers
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Mindestlohn
Urlaubsentgelt

Mindesturlaub#gesetzlicher
Europarechtliche Regelungen

Geltungsbereich des BUrlG

Mindesturlaub#Mutterschutz
Mutterschutz

Mindesturlaub#Urlaubsanspruch
Urlaubsdauer

Mutterschaftsurlaub
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Mutterschutz
Mutterschutz

N

Nebentätigkeit
Geltungsbereich des BUrlG

Notfall
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

O

Off-Shore-Beschäftigter
Geltungsbereich des BUrlG

Opfer des Nationalsozialismus
Zusatzurlaub für Opfer des Nationalsozialismus

P

Pflegeunterstützungsgeld
Pflegezeit

Pflegezeit
Urlaubsgewährung

Pflegezeit

Pfändung#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Pfändung#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Pfändung#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Pfändungsfreigrenze
Anspruchsvoraussetzungen

Politische Tätigkeit
Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Praktikant
Geltungsbereich des BUrlG

Privathaushalt
Urlaubsdauer

R

Rechtswahl
Geltungsbereich des BUrlG

Reeder
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Rehabilitation#Anrechnung Urlaub
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Rehabilitation#Erholungsurlaub
Urlaubsdauer

Rehabilitation#Heimarbeit
Heimarbeit

Rehabilitation#Jugendliche
Jugendarbeitsschutzgesetz

Rehabilitation#Urlaubswunsch
Urlaubsgewährung

Rehabilitation#während des Urlaubs
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Richter#Arbeitsplatzschutzgesetz
Arbeitsplatzschutzgesetz

Richter#Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

Richter#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Richter#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Rundfunkmitarbeiter
Geltungsbereich des BUrlG

Rückzahlung#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Rückzahlung#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Rückzahlungsklausel
Dauerhafte Bindung verhindern

Rückzahlungsverbot
Anspruchsvoraussetzungen

Stichworte S - T

S

Sabbatical
Geltungsbereich des BUrlG

Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Schichtarbeit
Urlaubsdauer

Schwerbehinderte Menschen#arbeitnehmerähnliche
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Schwerbehinderte Menschen#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Schwerbehinderteneigenschaft
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Seeleute
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Seeschiffe
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Selbstbeurlaubung
Kein Selbstbeurlaubungsrecht des Arbeitnehmers

SOKA-Bau
Urlaubskassen im Baugewerbe

Soldat#Eignungsübung
Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

Soldat#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Soldat#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Sonderurlaub
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Sonderurlaub#Anrechnungsverbot
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Sonderurlaub#ohne Entgelt
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Sonderurlaub#Urlaubsgewährung
Urlaubsgewährung

Sonderurlaub#vorzeitige Beendigung
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Sozialversicherungsbeitragsrecht#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Sozialversicherungsbeitragsrecht#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Sperrzeit
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Spesen
Urlaubsentgelt

Sportunfall
Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Stellensuche
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Sterbebegleitung
Pflegezeit

Stichtagsklausel
Dauerhafte Bindung verhindern

Streik
Anspruchsvoraussetzungen

Urlaubsdauer

Entgeltanspruch

T

Tantiemen
Urlaubsentgelt

Tarifkonkurrenz
Tarifkonkurrenz

Tarifvertragliche Regelungen
Tarifvertragliche Regelungen

Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

Tatsachenvergleich
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Individualvereinbarung und Gesetz

Teilbefristung
Dauerhafte Bindung verhindern

Teilkündigung
Dauerhafte Bindung verhindern

Teilurlaub
Anspruchsvoraussetzungen

Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Teilurlaub#Abweichende Vereinbarungen
Anspruchsvoraussetzungen

Teilurlaub#Berechnung
Anspruchsvoraussetzungen

Teilurlaub#Einschränkung durch Tarifvertrag
Tarifvertragliche Regelungen

Teilurlaub#Urlaubsübertragung
Urlaubsgewährung

Teilzeitarbeitsverhältnis
Urlaubsdauer

Telearbeit
Heimarbeit

Tod eines nahen Angehörigen
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Treueprämien
Urlaubsentgelt

Trinkgelder
Urlaubsentgelt

Stichworte U - U

U

Umschüler
Geltungsbereich des BUrlG

Untersuchungshaft
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Urlaub#Kürzung
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Urlaub#Mitteilung Urlaubsadresse
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Urlaub#Neufestsetzung
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Urlaub#Rückrufrecht
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Urlaub#zuviel genommener
Urlaubsdauer

Arbeitsplatzschutzgesetz

Urlaubsabgeltung
Urlaubsentgelt

Urlaubsabgeltung#Aufrechnung
Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Urlaubsabgeltung#Beendigung Arbeitsverhältnis
Urlaubsgewährung

Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung#Begriffserklärung
Urlaubsgewährung

Urlaubsabgeltung#Eignungsübung
Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

Urlaubsabgeltung#Entlassungsentschädigung
Urlaub und Arbeitslosengeld

Urlaubsabgeltung#gerichtliche Durchsetzung
Gerichtliche Durchsetzung der Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung#Höhe
Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung#Insolvenzverfahren
Insolvenz des Arbeitgebers

Urlaubsabgeltung#Seeleute
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Urlaubsabgeltung#Tarifvertrag
Tarifvertragliche Regelungen

Urlaubsabgeltung#Tatsachenvergleich
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Urlaubsanspruch#Durchsetzung
Gerichtliche Durchsetzung des Urlaubsanspruchs

Urlaubsanspruch#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Urlaubsanspruch#Kürzungsmöglichkeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Urlaubsanspruch#Pflegezeit
Pflegezeit

Urlaubsanspruch#tarifvertraglicher
Tarifvertragliche Regelungen

Tarifvertrag und Arbeitsvertrag

Urlaubsanspruch#vertraglicher
Urlaubsdauer

Urlaubsanspruch#Übertragung
Urlaubsgewährung

Urlaubsantritt
Urlaubsgewährung

Urlaubsbescheinigung#Beendigung Arbeitsverhältnis
Anspruchsvoraussetzungen

Urlaubsbescheinigung#Eignungsübung
Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

Urlaubsbescheinigung#Muster
Anspruchsvoraussetzungen

Urlaubsdauer#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Urlaubsdauer#Erholungsurlaub
Urlaubsdauer

Urlaubsdauer#gesetzliche
Urlaubsdauer

Urlaubsdauer#tarifvertragliche Regelung
Tarifvertragliche Regelungen

Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Urlaubsentgelt#Begriffserklärung
Urlaubsgewährung

Urlaubsentgelt#Berechnung
Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt#Eignungsübung
Urlaub bei Eignungsübungen – EÜG

Urlaubsentgelt#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Urlaubsentgelt#Fälligkeit
Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt#Heimarbeit
Heimarbeit

Urlaubsentgelt#Insolvenzverfahren
Insolvenz des Arbeitgebers

Urlaubsentgelt#Seeleute
Seearbeitsgesetz (SeeArbG)

Urlaubsentgelt#Tarifvertrag
Tarifvertragliche Regelungen

Urlaubsentgelt#variable Arbeitszeit
Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Urlaubsentgelt#Überstunden
Urlaubsentgelt

Urlaubserteilung
Urlaubsgewährung

Urlaubsgeld
Urlaubsentgelt

Urlaubsgeld#Anspruch
Urlaubsgeld

Urlaubsgeld#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Urlaubsgeld#Begriffserklärung
Urlaubsgewährung

Urlaubsgeld#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Urlaubsgeld#Insolvenzverfahren
Insolvenz des Arbeitgebers

Urlaubsgeld#Kürzung
Urlaubsgeld

Urlaubsgeld#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Urlaubsgewährung
Urlaubsdauer

Urlaubsgewährung

Urlaubswunsch#Ablehnung

Urlaubsgewährung

Urlaubsübertragung#Elternzeit
Elternzeit/Erziehungsurlaub

Urlaubsübertragung#Krankheit
Geltungsbereich des BUrlG

Urlaubsdauer

Urlaubsgewährung

Urlaubsübertragung#Resturlaub
Tarifvertragliche Regelungen

Stichworte Ü - Z

Ü

Überstundenvergütung
Urlaubsentgelt

V

Vererbung#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Vererbung#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Vererbung#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Vererbung#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Verfall
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Verfall#Baugewerbe
Urlaubskassen im Baugewerbe

Verfall#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Verfall#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Verfall#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Verfall#Zusatzurlaub
Zusatzurlaub nach dem SGB IX

Verfallklausel#arbeitsvertragliche
Urlaubsentgelt

Verfallklausel#tarifvertragliche
Urlaubsentgelt

Verjährung#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Verjährung#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Verjährung#Urlaubsgeld
Urlaubsgeld

Verkehrsstau
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Verzicht#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Verzicht#Urlaubsentgelt
Urlaubsentgelt

Volontär
Geltungsbereich des BUrlG

W

Wahlbewerber
Ehrenämter/Politische Tätigkeit

Wahlhelfer
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Wartezeit#abweichende Vereinbarung
Anspruchsvoraussetzungen

Wartezeit#Arbeitskampf
Anspruchsvoraussetzungen

Wartezeit#Ausscheiden des Arbeitnehmers
Anspruchsvoraussetzungen

Wartezeit#Bildungsurlaub
Bildungsurlaub

Wartezeit#Erholungsurlaub
Anspruchsvoraussetzungen

Wartezeit#Nichterfüllung
Anspruchsvoraussetzungen

Wartezeit#Sonderurlaub
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Wartezeit#Urlaubsabgeltung
Urlaubsabgeltung

Wegerisiko
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Wehrdienst
Urlaubsgewährung

Arbeitsplatzschutzgesetz

Wehrübungen
Arbeitsplatzschutzgesetz

Weihnachtsgeld
Urlaubsentgelt

Weisungsgebundenheit
Geltungsbereich des BUrlG

Werdende Mütter
Urlaubsgewährung

Wertguthabenkonto
Unbezahlter Sonderurlaub/Sabbatical

Widerruf des Urlaubs
Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs

Widerrufsvorbehalt
Dauerhafte Bindung verhindern

Wiedereingliederungsverhältnis
Geltungsbereich des BUrlG

Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs

Z

Zeuge, Ladung
Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Zwischenmeister
Heimarbeit