

Ref. jur. Dr. Oscar Szerkus, Berlin\*

## „Urlaub lass' ich mir nicht nehmen“

THEMATIK	IPR-Rechtswahl, Vertragsauslegung, Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber
SCHWIERIGKEITSGRAD	Hoch
BEARBEITUNGSZEIT	5 Stunden
HILFSMITTEL	Schönfelder, Deutsche Gesetze; Jayme/Hausmann, Internationales Privat- und Verfahrensrecht

### ■ SACHVERHALT

Aktenauszug:

Lüttrich, Ernst und Mauser  
Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft

Ernst Lüttrich  
*Rechtsanwalt*  
*Fachanwalt für Arbeitsrecht*

Ottmar Ernst  
*Rechtsanwalt*

Doris Mauser  
*Rechtsanwältin*  
*Fachanwältin für Strafrecht*

Wartburgstraße 1  
10823 Berlin  
(nahe U-Bahnhof Eisenacher Str.)

---

\* Der *Autor* ist Rechtsreferendar im Kammergerichtsbezirk in Berlin.

**Neue Mandantin:** Frau Miriam Minge-Leitner, Albrechtstraße 155 a, 12165 Berlin-Steglitz

Es erscheint die Mandantin und berichtet von folgendem Sachverhalt: „Seit Mitte 2015 war ich bei einem polnischen Betten- und Matratzenhersteller beschäftigt. Das Unternehmen hatte seinen Sitz in Posen, in einem Industriepark, aber ich hatte mein Büro in der Filiale in Berlin-Marienfelde, wo ich immer sein musste. Manchmal bekam ich einen Firmenwagen gestellt und musste dann ab und zu doch nach Polen fahren. Ich habe mich für den Job entschieden, weil er gut bezahlt war und die Firma in der Bettenbranche als sehr großzügig gilt, wenn es um die Anzahl der Urlaubstage geht. Der Arbeitsvertrag, den ich Ihnen mitgebracht habe, ist bei dem Unternehmen absoluter Standard für Arbeitnehmer aus Deutschland; alle haben ihn bekommen.“

Nun will ich mich etwas umorientieren und mich schwerpunktmäßig mit dem Vertrieb von Betten beschäftigen. Anfang 2019 habe ich ordentlich gekündigt. Das müssen Sie nicht prüfen, weil die Kündigung schon längst im Sack ist. Die neue Stelle fange ich am 1. Juli dieses Jahres an. Diesmal ist es ein echtes Urgestein im Berliner Bettengewerbe, was sich bestimmt gut im Lebenslauf machen wird.

Die Freude währte nicht lange, denn noch vor Beginn der Tätigkeit befinde ich mich im Streit mit dem neuen Chef. Es geht natürlich um meine Urlaubstage, das sind 15 an der Zahl, die ich aus Polen mitnehmen will, weil sie mir zustehen. Im neuen Büro wird es anders gesehen. Es kann nicht sein, dass ich einmal Urlaub habe und plötzlich nicht mehr, weil der Chef es so sagt. Es gibt auf jeden Fall ein Urlaubsgesetz, auf das ich mich hier ausdrücklich berufe.“

Auf Nachfrage erklärt die Mandantin: „Ich habe noch nichts gebucht, weil Last-Minute-Angebote bisher immer günstiger waren. Allerdings bin ich schon fest verabredet, das sollte auch zählen. Wie jedes Jahr werde ich mit einigen Bekannten nach Dubrovnik in Kroatien fliegen. Aufgrund der Touristenmassen im Hochsommer fliegen wir dort erst Ende September/Anfang Oktober hin. Aber auch dann lohnt sich kein Kurzaufenthalt. Es müssen schon mindestens zwei Wochen sein, damit man überhaupt ankommt und sich wenigstens etwas erholen kann. Deswegen bin ich auf die 15 Tage angewiesen.“

Auf weitere Nachfrage erklärt die Mandantin: „Mein ganzes Leben lang gehe ich Kompromisse ein. Jetzt will ich das kriegen, was mir auch rechtlich zusteht. Deshalb bin ich zum Rechtsanwalt gegangen und nicht zur Mediationsstelle – um notfalls bis zum Bundesgerichtshof oder wie auch immer zu ziehen.“

Die Mandantin überreicht zwei Urkunden im Original: Arbeitsvertrag vom 22.7.2015 in polnischer und deutscher Sprache; Schreiben des neuen Arbeitgebers vom 10.7.2019.

---

Anlage 1: Auszug aus dem Arbeitsvertrag zwischen der Frau Miriam Minge-Leitner, Albrechtstraße 155 a, 12165 Berlin und Morfeusz Łózka i Materace sp. z o. o. vom 22.7.2015 (nur der deutschsprachige Text):

#### **Ziff. 2 („Einsatzort“)**

Einsatzort des Arbeitnehmers ist die Betriebsstätte in Berlin-Marienfelde, Symeonstraße 81–84, 12279 Berlin. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, seine Arbeitskraft an einem anderen Ort, auch im Ausland, einzusetzen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

#### **Ziff. 3 Nr. 4 („Aufgaben und Arbeitszeit“)**

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden/Woche, ausgehend von einer fünftägigen Arbeitswoche.

#### **Ziff. 8 Nr. 1 („Urlaub“)**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub beträgt insgesamt 30 Tage im Kalenderjahr. Der Urlaub ist in Abstimmung und nach vorheriger Genehmigung des Arbeitgebers zu nehmen. Der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub in der jeweils vorgeschriebenen Höhe bleibt unberührt.

**Ziff. 12 Nr. 2 („Ausschluss von Ansprüchen nach Beendigung“)**

Sämtliche Ansprüche aus diesem Anstellungsvertrag müssen innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses geltend gemacht werden. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen sowie sonstige Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

...

[Handschriftlich unterzeichnet von:]

*Miriam Minge-Leitner*  
(Arbeitnehmerin)

*Lukasz Hanuszkiewicz*  
(Managing Director)

Anlage 2: Schreiben der Schwedische Betten und Mehr GmbH vom 10.6.2019

Frau  
Miriam Minge-Leitner  
Albrechtstraße 155a  
12165 Berlin

**Schwedische Betten und Mehr GmbH**  
Siemensdamm 15-17  
13629 Berlin  
Tel.: (030) 721 77 771

Geschäftsführer: Dr. Lilith Brandauer  
AG Charlottenburg HRB 221900

Berlin, den 10.6.2019

Betreff: Unser Gespräch am 8.6.2019, Ihr Urlaubsanspruch

Sehr geehrte Frau Minge-Leitner,

unter Bezugnahme auf unser Gespräch letzten Montag sowie nach Rücksprache mit der Geschäftsführung möchte ich Ihnen nun verbindlich mitteilen, dass ein Anspruch auf die 15 Tage Urlaub aus Ihrem alten Arbeitsverhältnis nicht besteht. Es handelte sich unserer Ansicht nach um den gesetzlichen Mindesturlaub, der in dieser Höhe erloschen ist. Im Übrigen ist der freiwillig gewährte Mehrurlaub von 10 Tagen nicht auf das neue Arbeitsverhältnis übertragbar. Die uns vorliegenden Urlaubsbescheinigung Ihres alten Arbeitgebers enthält keine genauen Angaben.

Weil wir großen Wert auf eine gute Zusammenarbeit mit Ihnen legen, erklären wir uns bereit, eine Übertragung von 10 Urlaubstagen zu akzeptieren. Dies stellt die Hälfte Ihres gesetzlichen Mindesturlaubs dar.

Wir freuen uns auf Ihren Arbeitsantritt zum 1. Juli und verbleiben bis dahin

mit freundlichen Grüßen

gez. *Anton Baudolin*  
Personalabteilung

**Bearbeitervermerk:**

1. Versetzen Sie sich in die Lage von Rechtsanwalt Ernst Lüttrich und beurteilen Sie in einem Gutachten die Rechtslage nach Maßgabe des Mandantenauftrags. Der Sachverhalt ist nicht darzustellen. Sollte eine Frage für beweisheblich gehalten werden, ist eine Prognose zur Beweislage zu erstellen. Überlegungen zur Zweckmäßigkeit des weiteren Vorgehens sind anzustellen. Entwerfen Sie in jedem Fall einen abschließenden Schriftsatz an das Gericht *oder* ein Schreiben an die Mandantin.
2. Falls weiterer Tatsachenvortrag für erforderlich gehalten werden sollte, ist zu unterstellen, dass die Mandantin ohne Ergebnis angefragt worden ist.
3. Es ist zu unterstellen, dass die Urlaubsbescheinigung den im Schreiben vom 10.6.2019 behaupteten Inhalt aufweist. Der neue Arbeitsvertrag enthält keine relevanten Bestimmungen.
4. Berlin-Steglitz befindet sich im Gerichtsbezirk des Amtsgerichts Schöneberg; Berlin-Marienfelde im Gerichtsbezirk des Amtsgerichts Tempelhof-Kreuzberg. Berlin verfügt über ein Landgericht und ein Arbeitsgericht.

**Auszug aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**

**§ 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 Kalenderjahrs, 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 Kalenderjahrs 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 Kalenderjahrs 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.