



ÖGER Research Paper Series

Nr. 2/2020

„Das österreichische Urlaubsrecht im Spiegel des
Unionsrechts“

verfasst von
Verena Pötschner

Wien, 2020

<https://oeger.eu/research-paper-series/>

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
I. Einleitung	6
II. Das Arbeitsrecht auf unionsrechtlicher Ebene	9
A. <i>Historische Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts</i>	9
B. <i>Die Rechtsquellen des europäischen Arbeitsrechts</i>	11
a) Europäisches Primärrecht	11
b) Europäisches Sekundärrecht	12
C. <i>Zuständigkeiten bei der Rechtsetzung</i>	14
a) Allgemeines	14
b) Grundsätze und Prinzipien des Art 5 EUV	15
(a) Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung (Art 5 Abs 2 EUV)	15
(b) Subsidiaritätsprinzip (Art 5 Abs 3 EUV)	16
(c) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Art 5 Abs 4 EUV)	16
D. <i>Auslegung des Unionsrechts</i>	17
a) Allgemeines	17
b) Auslegungsmethoden	17
(a) Wortlaut	17
(b) Systematik	18
(c) Historische Auslegung	18
(d) Zweck der Norm	19
III. Relevante Rechtsquellen des Urlaubsrechts und ihre Wirkungsweise	19
A. <i>Die unionsrechtliche Ebene</i>	19
a) Grundsätzliches	19
b) Art 153 AEUV	20
(a) Allgemeines zum Art 153 AEUV	20
(b) Wirksamkeit des Art 153 AEUV	23
c) Art 7 Arbeitszeitrichtlinie (AZR) 2003/88/EG	23
(a) Allgemeines zur AZR	23
(b) Wirksamkeit des Art 7 AZR	24
d) Art 31 Abs 2 GRC	24
(a) Allgemeines zum Art 31 Abs 2 GRC	24
(b) Wirksamkeit des Art 31 Abs 2 GRC	25
B. <i>Umsetzung auf nationaler Ebene</i>	26
C. <i>Die nationale Ebene</i>	28
a) Grundsätzliches	28
b) Urlaubsgesetz (UrlG)	28
(a) Allgemeines zum UrlG	28
(b) Auslegung des UrlG	29
(c) Wirksamkeit des UrlG	30
IV. Der Erholungsurlaub	31
A. <i>Der Urlaubsanspruch im Unionsrecht</i>	31
a) Art 7 AZR 2003/88/EG	31
b) Art 31 Abs 2 GRC	34
B. <i>Der Urlaubsanspruch im österreichischen Recht</i>	35

a)	Anspruch auf Urlaub	35
b)	Entstehung des Urlaubsanspruches / Aliquoter Urlaubsanspruch	38
V.	Judikatur des EuGH zum Urlaubsrecht.....	40
A.	<i>Grundsätzliches</i>	40
B.	<i>Die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen</i>	41
a)	Grundsätzliches.....	41
b)	EuGH-Entscheidung.....	42
c)	Auswirkung auf das österreichische Recht und unternehmerische Praxis	43
C.	<i>Verjährung von Urlaubsansprüchen</i>	44
a)	Grundsätzliches.....	44
b)	EuGH-Entscheidung.....	44
c)	Auswirkung auf das österreichische Recht und die unternehmerische Praxis	46
VI.	Der Urlaubsanspruch und die Veränderung des Beschäftigungsausmaßes	48
A.	<i>Grundsätzliche Vorgehensweise in Österreich und deren mögliche Problematik</i>	48
B.	<i>Theoretische Vorgehensweise</i>	51
C.	<i>EuGH-Entscheidung: EuGH 22.04.2010, C-486/08</i>	54
a)	Die Entscheidung.....	54
b)	Problematik dieser Entscheidung	56
D.	<i>EuGH-Entscheidung: EuGH 13.06.2013, C-415/12</i>	61
a)	Die Entscheidung.....	61
b)	Problematik dieser Entscheidung	63
E.	<i>EuGH-Entscheidung: EuGH 11.11.2015, C-219/14</i>	66
a)	Die Entscheidung.....	66
b)	Problematik dieser Entscheidung	68
F.	<i>Umsetzung der EuGH-Vorgaben im österreichischen Recht</i>	73
G.	<i>Was heißt das für den Arbeitgeber in der Praxis?</i>	75
VII.	Zusammenfassung und Conclusio	77
	Literaturverzeichnis	79
	Judikaturverzeichnis.....	83

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Anm	Anmerkung
ASoK	Fachzeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
Art	Artikel
AZR	Arbeitszeitrichtlinie
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
Bsp	Beispiel
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
DRdA	Das Recht der Arbeit
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
EuArbR	Europäisches Arbeitsrecht
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuR	Europarecht
EUV	Vertrag der Europäischen Union

EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
gem	gemäß
GleichbG	Gleichbehandlungsgesetz
GRC	Charta der Grundrechte
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
HB	Handbuch
idF	in der Fassung
iHv	in Höhe von
insb	insbesondere
JGS	Justizgesetzsammlung Österreichs
KT	Kalendertag
LGBl	Landesgesetzblatt
L-VBG	Landesvertragsbedienstetengesetz
mE	meines Erachtens
mind	mindestens
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr	Nummer
OGH	Oberster Gerichtshof
österr	österreichisch

ÖZPR	Österreichische Zeitschrift für Pflegerecht
RdW	Recht der Wirtschaft
RO	Rechtsordnung
Rs	Rechtssache
Rsp	Rechtsprechung
sog	sogenannt
Std	Stunde
ua	unter anderem
UrlG	Urlaubsgesetz
usw	und so weiter
va	vor allem
vgl	vergleiche
Z	Ziffer
zB	zum Beispiel
ZEuS	Zeitschrift für Europarechtliche Studien
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht

I. Einleitung

Das Arbeitsrecht spielt im täglichen Leben eine wesentliche Rolle. Einen wichtigen praxisrelevanten arbeitsrechtlichen Bereich, in welchem es für Arbeitnehmer häufig zu Unklarheiten kommt, stellt va das Urlaubsrecht dar. Fragen treten hier insb bei der Ermittlung des jährlichen Urlaubsanspruchs auf. Va hinsichtlich der Berechnung des Anspruchs auf Urlaub beim Wechsel eines Dienstnehmers bzw einer Dienstnehmerin von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung (bzw umgekehrt) stößt man in der Praxis häufig auf Schwierigkeiten. So kann ein solcher Wechsel zB bei der Rückkehr von der Karenz oder aber auch aufgrund des Beginns/der Beendigung eines berufsbegleitenden Studiums oder aus anderen diversen Gründen vorkommen. Neben diesem Themenkomplex werfen jedoch auch die Verjährungsregeln des Urlaubsanspruches Fragen auf, mit welchen sich neben anderen nationalen Gerichten der jeweiligen Mitgliedstaaten auch der EuGH auseinandersetzen musste. Bereits diese Beispiele illustrieren, dass sich Mitarbeiter einer Personalabteilung bei ihrer täglichen Arbeit häufig über komplexe Themenbereiche Gedanken machen müssen, irrelevant, ob sie sich mit der täglichen Personalverrechnung oder rechtlicher Beratung beschäftigen. In dieser Arbeit soll der Fokus auf einen ganz speziellen Bereich des Urlaubsrechts gelegt werden, welcher mE aufgrund persönlicher Erfahrungswerte in der Praxis eine wichtige Rolle spielt. Dieses ausgewählte Spezialthema lautet wie folgt:

„Der Wechsel des Beschäftigungsausmaßes von Vollzeit auf Teilzeit (bzw umgekehrt) und die damit zusammenhängende Berechnung des Urlaubsanspruches.“

Auf den folgenden Seiten dieser Arbeit wird zunächst die grundsätzliche Vorgehensweise nach der österr Rechtslage zu diesem Spezialthema erläutert und in einem nachgelagerten Schritt wird die Rsp des EuGH zu diesem ausgewählten Themenbereich analysiert. Anhand der Methodenlehre sollen mögliche Defizite der ausgewählten Entscheidungen aufgezeigt und in diesem Zusammenhang ihre Sinnhaftigkeit festgestellt werden. Zudem wird auch auf die faktische Umsetzung der jeweiligen EuGH-Vorgaben im österr Recht im Rahmen dieser wissenschaftlichen Arbeit eingegangen. Schlussendlich

soll die praktische Bedeutung dieser Entscheidung auf Unionsebene für den nationalen Arbeitgeber betrachtet werden.

Bevor jedoch näher auf das eben erwähnte Spezialthema eingegangen wird, sollen zuvor in aller Kürze in dem Kapitel V. „*Judikatur des EuGH zum Urlaubsrecht*“ die folgenden beiden relevanten Themenbereiche behandelt werden, welche ebenfalls vor dem EuGH verhandelt wurden:

- Die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen
- Die Verjährung von Urlaubsansprüchen

Aufgrund der Aktualität dieser beiden Themen werden die relevantesten Urteile behandelt und vorab die gesetzlichen Grundlagen im österr Recht erwähnt. Abschließend werden die Auswirkungen dieser EuGH-Entscheidungen auf die österr Rechtslage festgestellt.

Bereits einleitend kann vorweggenommen werden, dass es in vielen Bereichen zu konträren Rechtsansichten der Lehre bzw der nationalen Gerichte und des europäischen Höchstgerichts kommt, was in der Praxis bei vielen PersonalverrechnerInnen und ArbeitsrechtsjuristInnen zu Kopfzerbrechen führt.

Die Arbeit behandelt nun folgende Forschungsfragen:

Welche Auswirkung hat die jeweilige EuGH-Entscheidung für den Arbeitgeber?

Wie müssen PersonalverrechnerInnen/ArbeitsrechtsexpertInnen bei einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit bzw umgekehrt in der Praxis vorgehen?

Besteht ein Recht zur Auf- bzw Abwertung des Urlaubsanspruchs beim Wechsel von Voll- auf Teilzeit bzw umgekehrt?

Was müssen PersonalverrechnerInnen/ArbeitsrechtsexpertInnen im Zusammenhang mit der Verjährung von Urlaubsansprüchen beachten?

Zu Beginn soll das Europäische Arbeitsrecht allgemein dargestellt werden, um einen besseren Einstieg in die Materie zu bieten – genauer gesagt wird ein kurzer Überblick über die historische Entwicklung des Europäischen Arbeitsrechts gegeben sowie über dessen Rechtsquellen, aber auch über die Zuständigkeiten bei der Rechtsetzung und Auslegung des Unionsrechts. In weiterer Folge werden die Rechtsgrundlagen des Urlaubsrechts auf europäischer bzw österreichischer Ebene definiert.

Als Einstieg für das erst später behandelte Spezialthema werden bereits auf den ersten Seiten in Grundzügen die dem österr Gesetzgeber im Rahmen des Unionsrechts auferlegten Umsetzungspflichten behandelt.

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in dieser wissenschaftlichen Arbeit gilt im Folgenden die gewählte Formulierung für beide Geschlechter (vgl § 1 Abs 4 GleichbG).

II. Das Arbeitsrecht auf unionsrechtlicher Ebene

A. Historische Entwicklung des europäischen Arbeitsrechts

Der Begriff **Sozialpolitik** umfasst alle Maßnahmen, welche zur Abfederung negativer sozialer Folgen des freien Marktes dienen sollen. Einen Teil dieser Sozialpolitik bildet das Arbeitsrecht, welches die Interessengegensätze zwischen der Seite der Arbeitnehmer und jener der Arbeitgeber ausgleichen soll.¹

Die Sozialpolitik spielte in der EU bzw in deren Vorgängerinstitution, der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), eine untergeordnete Rolle.² Zwar existierten bereits einige wenige Bestimmungen im EWG-Vertrag (EWGV), die sich arbeitsrechtlichen Themen widmeten, jedoch stand bei diesen nicht der soziale Schutz an erster Stelle.³ Die Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Rahmen der Gemeinschaft sollte keinesfalls auf die zukünftige Schaffung eines europäischen Arbeitsrechts abzielen. Aufgrund von Uneinigkeiten über die weitere Vorgehensweise im gemeinsamen Markt im Zusammenhang mit einer Verstärkung der Harmonisierung blieb erstmal lediglich der bereits bestehende Art 117 EWGV unverändert.⁴ Art 117 EWGV (heute Art 151 AEUV) thematisiert die Sozialpolitik, wobei bloß festgehalten wurde, dass sich die Mitgliedsstaaten über eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte einig seien und im Zuge des Fortschritts eine Angleichung erreicht werden solle.⁵ Für den europäischen Gesetzgeber kam es somit zu keiner Erweiterung seiner Kompetenzen. Er durfte weiterhin nur aktiv werden, sofern auch der Tatbestand des Art 100 EWGV (heute Art 115 AEUV) erfüllt war.⁶ Genauer gesagt sorgte diese Bestimmung dafür, dass Richtlinien erlassen werden können, um eine Konvergenz der Rechtsvorschriften zu erhalten, sofern eine unmittelbare Auswirkung auf den gemeinsamen Markt besteht. Dies ist jedoch nur unter der Voraussetzung möglich, dass sich der Rat ein-

¹ Kocher, EuArbR (2016) § 1 Rn 1, 21.

² Ahrends, Das europäisierte UrlR (2019) §1, 7.

³ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.2.

⁴ Fuchs/Marhold, EUArbR⁵ (2018) 6 f.

⁵ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 11.

⁶ Fuchs/Marhold, EUArbR⁵ (2018) 9.

stimmig für die Richtlinienerlassung entschieden hat.⁷ Hauptproblem dieser Bestimmung war jedoch, dass der unmittelbare Einfluss auf den heutigen „Binnenmarkt“ (damals „gemeinsamen Markt“) nicht nachweisbar war und auf schlichten Behauptungen beruhte.⁸

In den frühen 1970er Jahren kam es allerdings zu einer großen Änderung in Europa. Bis zu diesem Zeitpunkt war, wie gerade eben erwähnt, der Erlass von arbeitsrechtlichen Bestimmungen von politischen Mehrheitsverhältnissen im Rat abhängig.⁹ 1972 gelang es jedoch der Sozialpolitik auf eine Ebene mit der Wirtschafts- und Währungspolitik zu steigen.¹⁰ Durch ein sozialpolitisches Aktionsprogramm Anfang des Jahres 1974 kam es zudem zum Erlass einiger relevanter Richtlinien im Arbeitsrecht¹¹ – wie zB der Gleichbehandlungsrichtlinie.¹²

Das zuvor erwähnte Problem im Zusammenhang mit dem ehemaligen Art 100 EWGV, dass die Auswirkungen auf den ehemaligen Gemeinsamen Markt nur behauptet werden können, wurde im Jahr 1987 beseitigt, indem Art 118a EWGV eingeführt wurde.¹³

Mit der im Jahr 1989 geschlossenen *Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer* wurde eine Basis für den sozialen Schutz geschaffen. Rechtlich hatte diese jedoch keine verbindliche Wirkung.¹⁴ Trotzdem erfolgte die Proklamation in allen Mitgliedstaaten, wobei sich lediglich das Vereinigte Königreich der Wirkung dieser Gemeinschaftscharta entzog.¹⁵ Durch ein über die Sozialpolitik abgeschlossenes Abkommen zwischen allen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme des Vereinigten Königreiches), kam es anschließend zu einer umfangreichen Ausdehnung der Zuständigkeiten der Europäischen Gemeinschaft (EG) im Bereich des Arbeitsrechts.¹⁶ Im Rahmen des Vertrages von Amsterdam wurde dieses Abkommen durch die Überleitung in den EG-Vertrag für alle Mitgliedsstaaten verbindlich.¹⁷

⁷ Ahrends, Das europäisierte UrlR (2019) §1, 7.

⁸ Fuchs/Marhold, EUArbR⁵ (2018) 22.

⁹ Steinmeyer in Hanau/Steinmeyer/Wank, HB des europ. Arbeits- und SozialR (2002) § 11 Rz 10.

¹⁰ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 12.

¹¹ Schiek, EuArbR⁴ (2019) 60f.

¹² Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.5.

¹³ Franzen in Franzen/Gallner/Oetker, EUArbR² (2018) AEUV, Art 153 Rn 17.

¹⁴ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 12.

¹⁵ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.9.

¹⁶ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.11.

¹⁷ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 13 f.

Des Weiteren wurde der bereits erwähnte Art 118a EWGV in den EG-Vertrag mitaufgenommen, jedoch fand man ihn darin an einer neuen Stelle, nämlich unter Art 137 und inhaltlich leicht abgeändert. Heute findet man diese Bestimmung im AEUV wiederum unter Art 153.¹⁸

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass der Vertrag von Nizza, im Jahr 2001, zu keiner erwähnenswerten Änderung im arbeitsrechtlichen Bereich führte.¹⁹

Die für die Mitgliedstaaten verbindliche Basis der EU bilden seit dem Vertrag von Lissabon (Ende 2009)

- die Verträge über die Gründung der Europäischen Union (EUV),
- der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie
- die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC).²⁰

B. Die Rechtsquellen des europäischen Arbeitsrechts

Im Unionsrecht existieren viele verschiedene Rechtsbereiche, die für das Arbeitsrecht relevant sind: Das Völkerrecht, das europäische Primärrecht, das europäische Sekundärrecht, das europäische Richterrecht sowie das europäische Gewohnheitsrecht.²¹

In weiterer Folge wird das Hauptaugenmerk auf die beiden relevantesten Rechtsquellen gelegt:

a) Europäisches Primärrecht

Hierbei handelt es sich um das Recht, welches in den Unionsverträgen – EUV, AEUV und GRC – geregelt wird.²² Dieses europäische Vertragsrecht steht an oberster Stelle im hierarchischen Normenaufbau und wird von den Mitgliedstaaten erarbeitet. Nur im

¹⁸ Ahrends, Das europäisierte UrlR (2019) §1, 8.

¹⁹ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.14.

²⁰ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 14b f.

²¹ Krimphove, EuArbR² (2001) Rn 88.

²² Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 10.

Ausnahmefall kann es dabei auch zur Unterstützung durch Unionsorgane kommen.²³ Dem Grunde nach beschäftigen sich die Vertragsnormen im Rahmen des Europäischen Arbeitsrechts mit der Verteilung der Zuständigkeiten an die Gemeinschaftsorgane. Diese zugewiesenen Kompetenzen umfassen meist den Erlass von europäischen Rechtsakten.²⁴

Für das Arbeitsrecht besonders bedeutsame Rechtspositionen finden sich in der **GRC** unter dem Titel IV „*Solidarität*“.²⁵ Die Wirkung der GRC erstreckt sich auf sämtliche Organe und Einrichtungen der EU und bildet damit die Basis für eine grundrechtskonforme Auslegung von Sekundärrecht.²⁶ In anderen Worten ausgedrückt bedeutet dies, dass die GRC von Mitgliedstaaten zu berücksichtigen ist, sofern sie EU-Recht im nationalen Recht realisieren oder in einem Fall anwenden.²⁷

Hier sei bereits anzumerken, dass der EuGH dem Recht auf bezahlten Mindesturlaub gem Art 31 Abs 2 GRC einen unmittelbaren Vorrang gegenüber nationalem Recht einräumte. Trotz Geltung als fundamentales Prinzip des primären Unionsrechts, handelt es sich dabei lediglich um einen relevanten Grundsatz des europäischen Rechts, welcher seine Wurzeln im Sekundärrecht hat.²⁸ An dieser Stelle sei aber auch erwähnt, dass den kodifizierten europäischen Grundfreiheiten kein Vorrang gegenüber den Unionsgrundrechten eingeräumt wurde.²⁹

b) Europäisches Sekundärrecht

Eine Stufe unter dem primären Unionsrecht wird in der Normenhierarchie das europäische Sekundärrecht eingeordnet.³⁰ Darunter sind sowohl EU-Richtlinien als auch EU-Verordnungen zu subsumieren, die aufgrund von Unionsverträgen von Rat, Kommission und Europäischem Parlament geschaffen bzw erlassen werden.³¹ Das höherrangige Primärrecht bildet somit „Grundlage, Rahmen und Grenze“ für das ihm untergeordnete

²³ *Sagan in Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.22.

²⁴ *Krimphove*, EuArbR² (2001) Rn 91.

²⁵ *Kocher*, EuArbR (2016) § 1 Rn 48, 32.

²⁶ *Hromadka/Maschmann*, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 14e.

²⁷ *Thüsing*, Blick in das europäische und ausländische Arbeitsrecht, RdA 2010, 187.

²⁸ EuGH 20.01.2009, C-350/06.

²⁹ EuGH 11.12.2007, C-438/05; EuGH 18.12.2007, C-341/05.

³⁰ *Sagan in Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.27.

³¹ *Hromadka/Maschmann*, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 10.

Recht.³² Ein Verstoß einer sekundärrechtlichen Norm gegen die primärrechtlichen Vorgaben wird mit Nichtigkeit geahndet.³³

Die sekundärrechtlichen Rechtsakte dienen als Mittel der Rechtsdurchsetzung und heben sich durch einen unterschiedlichen Adressatenkreis sowie einer differierenden Wirkung voneinander ab³⁴:

- **Verordnungen** haben eine allgemeine Gültigkeit, was dazu führt, dass sie generell und abstrakt auf alle Situationen Anwendung finden. Die Verbindlichkeit sämtlicher Teile einer Verordnung führt auch zu einer automatischen Geltung ebendieser in jedem Mitgliedsstaat.³⁵ Aufgrund dieser unmittelbaren Wirkung werden damit alle Bürger (Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber) oder deren Zusammenschlüsse (Unternehmen, Gewerkschaft oder auch Arbeitgeberverbände) ohne weiteres Zutun durch eine Verordnung berechtigt, oder aber auch verpflichtet. Man spricht in diesem Fall auch von einer sog *Direktwirkung*.³⁶
- Im Gegensatz zu Verordnungen sind **Richtlinien** lediglich für die Mitgliedstaaten verbindlich.³⁷ Die Mitgliedstaaten sind bei der Richtlinienumsetzung hinsichtlich der Wahl der Form und ihrer Mittel völlig frei, zumal eine Verbindlichkeit immerhin bzgl des zu erreichenden Ziels gegeben ist.³⁸ Dadurch wird der Schutz der nationalen Eigenständigkeit bei der Erlassung von Gesetzen im Bereich des Arbeitsrechts bezweckt. Durch Richtlinien sollen nationale Rechte vereinheitlicht werden, indem in den jeweiligen Mitgliedstaaten ein Recht geschaffen wird, welches dem Inhalt der europäischen Richtlinie entspricht.³⁹ Eine unmittelbare Verbindlichkeit für die Staatsbürger eines Mitgliedstaats entsteht grundsätzlich erst nach der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht.⁴⁰

³² EuGH 05.10.1978, 26/78.

³³ EuGH 09.11.2010, C-92/09.

³⁴ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 25.

³⁵ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 26.

³⁶ Krimphove, EuArbR² (2001) Rn 94.

³⁷ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 27.

³⁸ Kocher, EuArbR (2016) § 1 Rn 67, 36.

³⁹ Krimphove, EuArbR² (2001) Rn 96.

⁴⁰ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 27.

Richtlinien können in Ausnahmesituationen auch eine Direktwirkung gegenüber Unionsbürgern entfalten:⁴¹

- Verabsäumung der Umsetzungsfristen und
- Vorliegen einer „Self-executing Norm“ – davon ist die Rede, wenn in der Richtlinie eine unbedingte und hinreichend bestimmte Klausel verankert wird, mit welcher dem europäischen Bürger ein eigener Anspruch eingeräumt wird, unabhängig davon, ob die Richtlinie in das jeweilige heimische Recht umgesetzt wurde.

C. Zuständigkeiten bei der Rechtsetzung

a) Allgemeines

Bereits in dem vorherigen Kapitel dieser Arbeit, Punkt *B. Die Rechtsquellen des europäischen Arbeitsrechts*, wurde gezeigt, dass die EU im Bereich der Rechtsetzung einen umfangreichen Verantwortungsbereich besitzt. Diesem werden lediglich durch das Subsidiaritätsprinzip und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz Grenzen gesetzt.⁴² Aber auch der Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung spielt in diesem Zusammenhang eine ganz entscheidende Rolle.⁴³

Art 5 EUV bildet dabei eine zentrale Norm für den Aufbau der föderalen Zuständigkeitsordnung⁴⁴ und lautet wie folgt:⁴⁵

„(1) Für die Abgrenzung der Zuständigkeiten der Union gilt der Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung. Für die Ausübung der Zuständigkeiten der Union gelten die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit.

(2) Nach dem Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung wird die Union nur innerhalb der Grenzen der Zuständigkeiten tätig, die die Mitgliedstaaten ihr in den Verträgen zur Verwirklichung der darin niedergelegten Ziele übertragen ha-

⁴¹ Krimphove, EuArbR² (2001) Rn 96.

⁴² Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 24.

⁴³ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.38.

⁴⁴ Grabitz/Hilf/Nettesheim/Bast, Das Recht der EU⁴⁶ (2011) Art 5 EUV Rz 1.

⁴⁵ Art 5 EUV.

ben. Alle der Union nicht in den Verträgen übertragenen Zuständigkeiten verbleiben bei den Mitgliedstaaten.

(3) Nach dem Subsidiaritätsprinzip wird die Union in den Bereichen, die nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fallen, nur tätig, sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen von den Mitgliedstaaten weder auf zentraler noch auf regionaler oder lokaler Ebene ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind.

Die Organe der Union wenden das Subsidiaritätsprinzip nach dem Protokoll über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit an. Die nationalen Parlamente achten auf die Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips nach dem in jenem Protokoll vorgesehenen Verfahren.

(4) Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gehen die Maßnahmen der Union inhaltlich wie formal nicht über das zur Erreichung der Ziele der Verträge erforderliche Maß hinaus.

Die Organe der Union wenden den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nach dem Protokoll über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit an.“

b) Grundsätze und Prinzipien des Art 5 EUV

(a) Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung (Art 5 Abs 2 EUV)

Die EU besitzt im arbeitsrechtlichen Bereich weder eine ausschließliche Zuständigkeit noch ist sie dazu berechtigt, ihre eigenen Zuständigkeiten selbst zu bestimmen, geschweige denn auszuweiten.⁴⁶ In anderen Worten ausgedrückt bedeutet dies, dass die EU keine „Kompetenz-Kompetenz“ besitzt. Ohne eine ausdrückliche Legitimation im EUV oder im AEUV ist somit kein Erlass eines Rechtsaktes für die EU-Mitgliedsstaaten sowie die Unionsbürger zulässig.⁴⁷

⁴⁶ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.39.

⁴⁷ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 15.

(b) Subsidiaritätsprinzip (Art 5 Abs 3 EUV)

Sofern es in der EU zu einer sog geteilten Zuständigkeit kommt, ist das Subsidiaritätsprinzip heranzuziehen:

Zum besseren Verständnis: Unter **geteilter Zuständigkeit** lässt sich jener Fall subsumieren, in welchem in Folge der Untätigkeit der Union die Mitgliedstaaten dazu berechtigt sind, an Stelle der Union, die nicht ausgeübten Kompetenzen zu übernehmen.⁴⁸

Das **Subsidiaritätsprinzip** sieht demnach nur eine Handlungsmöglichkeit der EU vor, sofern die Mitgliedstaaten selbst nicht in der Lage sind das Ziel eines Rechtsaktes in vollem Umfang zu erreichen. Dieses Prinzip spielt somit lediglich für die Art und Weise der Rechtsetzung eine Rolle.⁴⁹

Um von einer Rechtfertigung eines europäischen Rechtsaktes ausgehen zu können, müssen immer die beiden folgenden Voraussetzungen des Subsidiaritätsprinzips erfüllt sein.⁵⁰ Diese zwei Kriterien ergeben sich aus dem Art 5 Abs 3:⁵¹

- Keine hinreichende Erreichung des Ziels auf mitgliedstaatlicher Ebene und
- bessere Zielerreichung eines Gesetzes auf Ebene der EU.

An dieser Stelle sei jedoch auch zu erwähnen, dass bezüglich der Auslegung, was tatsächlich als „*ausreichende*“ Zielerreichung zu verstehen ist, ein großer Spielraum von Rat und Kommission besteht.⁵²

(c) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Art 5 Abs 4 EUV)

Durch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz soll der Eigenständigkeit bzw Souveränität der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung getragen werden, zumal damit sichergestellt wird, dass das zur jeweiligen Zielerreichung erforderliche Maß durch unionsrechtliche Maßnahmen nicht überschritten werden darf. Dies bezieht sich sowohl auf den Inhalt,

⁴⁸ Callies in Callies/Ruffert, EUV/AEUV⁵ (2016) Art 2 AEUV Rz 12f.

⁴⁹ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 16.

⁵⁰ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 17.

⁵¹ Art 5 Abs 3 EUV.

⁵² Konzen, EuZW 1995, 39 (45).

als auch auf die Form der Maßnahmen.⁵³ Von einem unverhältnismäßigen Rechtsakt wird in weiterer Folge allerdings erst gesprochen, sofern dieser zur Zielerreichung als offensichtlich ungeeignet eingestuft wird.⁵⁴

D. Auslegung des Unionsrechts

a) Allgemeines

Dem EuGH kommt auf europäischer Ebene eine wesentliche Rolle zu, da er selbst über die Reichweite seiner eigenen Kompetenz für die Rechtsprechung sowie über die Kompetenz des europäischen Gesetzgebers für die Rechtsetzung entscheiden muss.⁵⁵ Für die Auslegung des Unionsrechts ist es aus diesem Grund primär relevant, dass sie sowohl der Teleologie der europäischen Eingliederung und der Struktur der Rechtsordnung der EU entspricht, als auch dass sie den Unionszielen, welche in den Verträgen kodifiziert wurden, nachkommt.⁵⁶

Eine einzige und korrekte Methode, welche zur Unionsrechtsauslegung heranzuziehen ist, besteht jedoch nicht. Wesentlich für die Auslegung ist nur, dass eine Unterscheidung zwischen dem bereits näher erläuterten primären sowie sekundären Unionsrechts, aber auch zwischen unmittelbarem und mittelbarem Recht zu erfolgen hat.⁵⁷

Im folgenden Unterkapitel soll ein grober Überblick über die unterschiedlichen Auslegungsmethoden gegeben werden.

b) Auslegungsmethoden

(a) Wortlaut

Die zahlreichen Mitgliedstaaten in der EU und die damit zusammenhängende Existenz vieler verschiedener Sprachen stellt den Rechtsanwender vor das Problem der Verbindlichkeit eines einzigen Rechts in vielen verschiedenen Sprachfassungen. Die grammati-

⁵³ *Grabitz/Hilf/Nettesheim/Bast*, Das Recht der EU⁴⁶ (2011) Art 5 EUV Rz 66f.

⁵⁴ EuGH 10.12.2002, C-491/01.

⁵⁵ EuGH 22.05.1990, C-70/88; *Calliess*, NJW 2005, 929.

⁵⁶ *Wank* in *Hanau/Steinmeyer/Wank*, HB des europ. Arbeits- und SozialR (2002) § 9 Rz 183.

⁵⁷ *Rebhahn* in *Riesenhuber* (Hrsg), Europäische Methodenlehre² (2010) § 18 Rz 18ff.

kalische Auslegung verlangt aus diesem Grund einen Vergleich aller vorhandenen Sprachfassungen.⁵⁸ Der Umstand, dass eine Regelung einen eindeutigen Wortlaut aufweist, führt keinesfalls dazu, dass Systematik und Zweck der Bestimmung außer Acht gelassen werden darf.⁵⁹ Zu erwähnen sei jedoch, dass die grundlegende Bedeutung der grammatikalischen Auslegung in der Union generell nur sehr gering ist.⁶⁰

(b) Systematik

Nach dieser Methode erfolgt die Auslegung, indem eine Rechtsvorschrift immer in ihrem Zusammenhang betrachtet werden muss. Die Auslegung hat jedoch auch hinsichtlich aller anderen Vorschriften des Unionsrechts, seiner Ziele und seines Entwicklungsstands zu erfolgen.⁶¹ Als Maßstab für die Auslegung des sekundären Unionsrechts dient das höherrangige Primärrecht. Innerhalb dieser Methode existieren mehrere weitere Möglichkeiten, mit dessen Hilfe eine Auslegung erfolgen kann, auf welche in weiterer Folge jedoch nicht näher eingegangen wird.⁶²

(c) Historische Auslegung

Für diese Auslegungsmethode spielt der Wille des Gesetzgebers eine zentrale Rolle. Zur Auslegung des Primärrechts kann diese Methode jedoch nicht herangezogen werden, da der Zugang zu den erforderlichen Unterlagen (Materialien und Verhandlungsniederschriften), zur Durchführung dieser Auslegung, meist fehlt.⁶³ Im sekundären Unionsrecht ergeben sich aus den Erwägungsgründen einer Richtlinie subjektiv-historische Argumente, welche zur Auslegung herangezogen werden können.⁶⁴ Natürlich kann es auch zu Unstimmigkeiten zwischen den Erwägungsgründen und den Regelungen der Richtlinie kommen, wobei in diesem Fall den Normen der Richtlinie ein Vorrang einzuräumen ist.⁶⁵ Sofern der Wille des Gesetzgebers direkt aus dem Wortlaut der Norm erkennbar ist, zieht der EuGH diese Methode gerne als Auslegungshilfe heran.⁶⁶

⁵⁸ EuGH 07.02.1985, 135/83.

⁵⁹ EuGH 06.10.1982, 283/81.

⁶⁰ EuGH 16.12.1960, 6/60.

⁶¹ EuGH 06.10.1982, 283/81.

⁶² *Sagan* in *Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.91.

⁶³ *Buck*, Über die Auslegungsmethoden des Gerichtshofs der EG (1998) 146.

⁶⁴ *Köndgen* in *Riesenhuber* (Hrsg), Europäische Methodenlehre² (2010) § 6 Rz 48 ff.

⁶⁵ GA 25.11.2003, C-222/02; *Schlachter*, ZfA 2007, 249 (252).

⁶⁶ EuGH 26.02.1991, C-292/89.

(d) Zweck der Norm

Die für die Praxis wichtigste Methode zur Auslegung des Unionsrechts ist jene, bei welcher man sich auf die teleologischen Elemente einer Norm stützt. Für die Durchführung einer erfolgreichen Interpretation muss die Funktionsfähigkeit sowie die Umsetzung der unionsrechtlichen Regelungsziele sichergestellt werden.⁶⁷ Im Mittelpunkt dieser Methode steht die praktische Wirksamkeit.⁶⁸ Ob diese Methode in der Praxis auch tatsächlich als zuverlässigste Auslegungshilfe herangezogen werden kann hängt immer davon ab, ob eine Begründung des geltend gemachten Ziels der Norm auch tatsächlich möglich ist.⁶⁹

III. Relevante Rechtsquellen des Urlaubsrechts und ihre Wirkungsweise

A. Die unionsrechtliche Ebene

a) Grundsätzliches

Auf der unionsrechtlichen Ebene beschränken sich die Regelungen zum Urlaubsrecht lediglich auf ein Minimum. Dies ist vermutlich auch der Grund dafür, weshalb das Thema „Urlaub“ in den letzten Jahren immer häufiger zu rechtlichen Diskussionen führte.⁷⁰

Im AEUV beispielsweise wurden keine konkreten Bestimmungen zum Jahresurlaub aufgenommen.⁷¹ Der Art 153 AEUV, welcher im Anschluss unter Punkt *b)* Art 153 AEUV noch im Detail betrachtet wird, enthält lediglich allgemeine Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer.⁷²

⁶⁷ EuGH 04.12.1974, 41/47; EuGH 21.02.1991, C-143/88.

⁶⁸ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.100.

⁶⁹ Streinz, ZEuS 2004, 387 (404 f).

⁷⁰ Mehrens/Witschen in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 7 Rz 1.

⁷¹ Mehrens/Witschen in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 7 Rz 1.

⁷² Ahrends, Das europäisierte UrlR (2019) §1, 8.

Viel eher lässt sich die Grundlage für das Urlaubsrecht in der Arbeitszeitsrichtlinie 2003/88/EG, welche in weiter Folge unter Punkt *c) Art 7 Arbeitszeitrichtlinie (AZR) 2003/88/EG* näher beleuchtet wird, finden. Ein weiterer Verweis auf den jährlichen Urlaubsanspruch findet sich auch in Art 31 Abs 2 GRC⁷³, auf welchen unter Punkt *d) Art 31 Abs 2 GRC* näher eingegangen wird.

Anstelle allgemeiner Bestimmungen in anderen Richtlinien, wurden jedoch urlaubsrechtliche Spezialnormen, auf die im Rahmen dieser Arbeit allerdings nicht näher eingegangen werden kann, geschaffen – wie zB in:⁷⁴

- Art 8 Richtlinie 92/85/EWG:
dieser enthält Bestimmung zum Mutterschaftsurlaub und zur Elternzeit,
- Art 1 Richtlinie 96/34/EG:
dieser regelt ebenfalls den Mutterschaftsurlaub und die Elternzeit.

b) Art 153 AEUV

(a) Allgemeines zum Art 153 AEUV

Der AEUV enthält zwar keine speziellen Bestimmungen zum Urlaubsrecht, jedoch ganz allgemeine, relevante Bestimmungen zum Arbeits- sowie zum Sozialversicherungsrecht. Diese beiden Rechtsbereiche sind unter dem Titel „Sozialpolitik“ eingeordnet.⁷⁵ Vor allem Art 153 AEUV, auf welchen bereits Eingangs dieses Kapitels unter Punkt *a) Grundsätzliches* in aller Kürze hingewiesen wurde, gibt Aufschluss über die Kompetenzen der Rechtsetzung im (geteilten und vorwiegenden) Bereich des Arbeitsrechts.⁷⁶

⁷³ Mehrens/Witschen in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 7 Rz 1.

⁷⁴ Mehrens/Witschen in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 7 Rz 1.

⁷⁵ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.52.

⁷⁶ Kocher, EuArbR (2016) § 1 Rn 44, 31.

Zum besseren Verständnis des im Anschluss abgedruckten Art 153 AEUV, folgt vorab ein kurzer Auszug der Ziele aus Art 151 AEUV, auf welche sich Art 153 AEUV in seinem ersten Satz im Abs 1 bezieht:⁷⁷

„[...] die Förderung der Beschäftigung, die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen. [...]“

Der Abs 1 des Art 153 AEUV lautet im Detail folgendermaßen:⁷⁸

„(1) Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:

- a) Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer,*
- b) Arbeitsbedingungen,*
- c) soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer,*
- d) Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags,*
- e) Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer,*
- f) Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung, vorbehaltlich des Absatzes 5,*
- g) Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder, die sich rechtmäßig im Gebiet der Union aufhalten,*
- h) berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen, unbeschadet des Artikels 166,*
- i) Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz,*
- j) Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung,*
- k) Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes, unbeschadet des Buchstabens c.“*

⁷⁷ Art 151 AEUV.

⁷⁸ Art 153 Abs 1 AEUV.

Art 153 AEUV bildet zudem eine Grundlage für den Erlass des Sekundärrechts (ua Richtlinien).⁷⁹ Der Abs 2 lit b dieser Bestimmung sieht allerdings vor, dass die dadurch erlassenen Richtlinien bloß Mindestvorschriften vorsehen dürfen.⁸⁰ Konkret regelt Art 153 Abs 2 lit b AEUV dazu Folgendes:⁸¹

„(2) Zu diesem Zweck können das Europäische Parlament und der Rat

a) [...]

b) in den in Absatz 1 Buchstaben a bis i genannten Bereichen unter Berücksichtigung der in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, die schrittweise anzuwenden sind. Diese Richtlinien sollen keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen.

[...]“

Im Abs 4 des Art 153 AEUV, unter dem zweiten Teilstrich, wird erneut auf die im Vergleich zur erlassenen Richtlinie in einem Mitgliedstaat bestehenden strengeren Regelungen eingegangen. Diese strengeren Maßnahmen sind zulässig und dürfen durch die erlassene Richtlinie nicht eingeschränkt werden, sofern sie die Stellung der Arbeitnehmer verbessern bzw schützen sowie unter der Voraussetzung, dass die Maßnahmen dennoch dem Unionsrecht entsprechen.⁸² Wortwörtlich lautet die Formulierung im AEUV folgenderweise:⁸³

„(4) Die aufgrund dieses Artikels erlassenen Bestimmungen

- [...];*
- hindern die Mitgliedstaaten nicht daran, strengere Schutzmaßnahmen beizubehalten oder zu treffen, die mit den Verträgen vereinbar sind.“*

⁷⁹ Kocher, EuArbR (2016) § 2 Rn 2, 57.

⁸⁰ Sagan in Preis/Sagan, EuArbR² (2019) § 1 Rz 1.53.

⁸¹ Art 153 Abs 2 lit b AEUV.

⁸² Rebhahn/Reiner in Schwarze, EU-Kommentar⁴ (2019) Art 153 AEUV Rz 75.

⁸³ Art 153 Abs 4 AEUV.

Die Bestimmungen im oben erwähnten Abs 1 müssen dabei stets im Kontext mit Abs 4 betrachtet werden, da dieser, wie auch Abs 5 (auf welchen hier jedoch nicht näher eingegangen wird), den Kompetenzen der europäischen Union im Bereich der Sozialpolitik Grenzen setzt.⁸⁴ Die Zuständigkeiten gem Art 153 Abs 1 AEUV sollen lediglich dazu dienen, die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf die unter Abs 1 angeführten Gebiete zu unterstützen bzw zu ergänzen.⁸⁵

(b) Wirksamkeit des Art 153 AEUV

Wie bereits zu Beginn dieser Arbeit erwähnt, bilden der AEUV – und somit auch der hier besprochene Art 153 AEUV –, der EUV sowie die GRC auf der Unionsebene eine rechtliche Basis, die für die Mitgliedstaaten verbindlich ist.⁸⁶

c) **Art 7 Arbeitszeitrichtlinie (AZR) 2003/88/EG**

(a) Allgemeines zur AZR

Die AZR beschäftigt sich überwiegend mit dem nationalen Arbeitszeitrecht, wobei jedoch der persönliche Geltungsbereich dieser Richtlinie nicht ausdrücklich festgelegt wurde. Aus diesem Grund hat der EuGH die Geltung dieser Rechtsnorm auf alle Arbeitnehmer erstreckt.⁸⁷

Zwei Begriffserläuterungen zum besseren Verständnis:

- Für **Arbeitnehmer** sieht der EuGH eine autonome Definition vor.⁸⁸
Als „Arbeitnehmer“ gilt jeder, der innerhalb eines gewissen Zeitraumes Leistungen für jemand anderen erbringt, unter Berücksichtigung der Weisungen dieser Person, wofür in weiterer Folge eine Abgeltung gebührt.⁸⁹
- Als **Arbeitszeit** erkennt der EuGH jeden Zeitraum an, in welchem ein Arbeitnehmer arbeitet oder aber auch für den Arbeitgeber lediglich verfügbar ist und seine Tätigkeit erfüllt.⁹⁰

⁸⁴ Kocher, EuArbR (2016) § 2 Rn 5, 58.

⁸⁵ Kocher, EuArbR (2016) § 2 Rn 6, 58.

⁸⁶ Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1⁷ (2018) Rn 14b f.

⁸⁷ Hießl/Runggaldier, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 117.

⁸⁸ Hießl/Runggaldier, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 117.

⁸⁹ EuGH 03.07.1986, 66/85; EuGH 12.05.1988, C-85/96; EuGH 08.06.1999, C-337/97.

⁹⁰ Fuchs/Marhold, EUArbR⁵ (2018) 496.

Die einschlägigen Bestimmungen zum Anspruch auf Jahresurlaub findet man in dieser Richtlinie unter dem gleichnamig betitelten Art 7 – „*Jahresurlaub*“. Auf den Inhalt dieser konkreten Bestimmung wird später unter dem Punkt *IV. Der Erholungsurlaub*, unter dem Unterpunkt *A. Der Urlaubsanspruch im Unionsrecht*, näher eingegangen.

Vorweg sei jedoch bereits erwähnt, dass sich die Regelung hinsichtlich des Jahresurlaubes gem Art 7 vom üblichen Konzept der AZR unterscheidet.⁹¹

(b) Wirksamkeit des Art 7 AZR

Zur Frage der Wirksamkeit des Art 7 AZR entschied der EuGH in der Rs *Dominguez*⁹², dass dieser Regelung eine unmittelbare Wirkung gegenüber den nationalen Arbeitgebern zukommt, sollten die MS die AZR nicht ausreichend umgesetzt haben. Der EuGH begründet seine Entscheidung ua mit der hinreichenden Bestimmtheit des Art 7, nicht zuletzt aber auch damit, dass der Anspruch inhaltlich unbedingt sei.

d) Art 31 Abs 2 GRC

(a) Allgemeines zum Art 31 Abs 2 GRC

Auch Art 31 Abs 2 GRC enthält eine Regelung bezüglich des Anspruches auf Jahresurlaub für Arbeitnehmer.⁹³ Dabei handelt es sich um eine primärrechtliche Regelung auf Ebene des Unionsrechts, welche im Jahr 2009 geschaffen wurde.⁹⁴

Die konkrete Bestimmung in der GRC lautet wie folgt:⁹⁵

„Art 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.“

⁹¹ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 121.

⁹² EuGH 24.01.2012, C-282/10.

⁹³ *Mehrens/Witschen* in *Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 7 Rz 3.

⁹⁴ *Ahrends*, Das europäisierte UrlR (2019) § 3, 25.

⁹⁵ Art 31 GRC.

Art 31 Abs 2 GRC sieht ein Grundrecht für alle Arbeitnehmer vor, welches ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben sicherstellen soll. Diesem Grundrecht kommt in der heutigen Zeit aufgrund zahlreicher Burnout-Fälle und anderer vergleichbarer psychischer Erkrankungen eine immer größere Bedeutung zu.⁹⁶

Da es sich bei der Regelung gem Art 31 Abs 2 GRC um ein soziales Grundrecht handelt, trifft den Staat die Pflicht, Sorge dafür zu tragen, dass ein Arbeitnehmer sein Recht auf den jährlichen Erholungsurlaub auch tatsächlich geltend machen kann.⁹⁷ Bei näherer Betrachtung ergibt sich dies bereits aus der Formulierung des Art 31 Abs 2 GRC⁹⁸, was die dazugehörige EuGH-Rsp⁹⁹ noch untermauert.

Diese Bestimmung gilt, wie auch Art 7 AZR, für alle Arbeitnehmer.¹⁰⁰ Als „Arbeitnehmer“ gilt, wie bereits zuvor klargestellt, jeder, der innerhalb eines gewissen Zeitraumes Leistungen für jemand anderen erbringt, unter Berücksichtigung der Weisungen dieser Person, wofür in weiterer Folge eine Abgeltung gebührt.¹⁰¹

(b) Wirksamkeit des Art 31 Abs 2 GRC

Der Umstand, dass dem Anspruch auf Jahresurlaub gem Art 31 Abs 2 GRC der Charakter eines Grundrechts zukommt, führt jedoch nicht zwangsläufig zur unmittelbaren Wirksamkeit dieser Bestimmung, was in weiterer Folge zum Vorrang gegenüber widersprüchlichem nationalen Recht führen würde. Der EuGH beschäftigte sich zwar bereits mit der Frage der Wirkung dieser Bestimmung, die allerdings noch nicht final geklärt werden konnte.¹⁰² Ein Argument des EuGH, das gegen die unmittelbare Wirkung einzuwenden wäre, ist der zu unbestimmte Schutzbereich des Art 31.¹⁰³ Aufgrund der Entscheidung des EuGH¹⁰⁴ vom 24.01.2012 ist davon auszugehen, dass dem Anspruch auf Jahresurlaub in der GRC tatsächlich keine unmittelbare Wirkung zukommen solle.

⁹⁶ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 116.

⁹⁷ *Callies* in *Callies/Ruffert*, EUV/AEU⁵ (2016) GRC, Art 31 Rn 3.

⁹⁸ *Schubert* in *Franzen/Gallner/Oetker*, EUArbR² (2018) GRC, Art 31 Rn 2.

⁹⁹ EuGH 15.09.2011, C-155/10; EuGH 22.11.2011, C-214/10.

¹⁰⁰ *Knecht* in *Schwarze*, EU-Kommentar⁴ (2019), GRC, Art 31 Rn 3.

¹⁰¹ EuGH 03.07.1986, 66/85; EuGH 12.05.1988, C-85/96; EuGH 08.06.1999, C-337/97.

¹⁰² *Mehrens/Witschen* in *Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 7 Rz 3.

¹⁰³ GA 08.09.2011, C-282/10.

¹⁰⁴ EuGH 24.01.2012, C-282/10.

B. Umsetzung auf nationaler Ebene

Im vorhergehenden Unterkapitel, A. *Unionsrechtliche Ebene*, wurden nun die wichtigsten Rechtsquellen auf sämtlichen Unionsebenen thematisiert. In diesem Zusammenhang tritt natürlich die Frage auf, ob diese Bestimmungen inhaltlich unverändert im nationalen Recht gelten oder ob bestimmte Umsetzungsmaßnahmen erforderlich sind.

Wie bereits zu Beginn dieser wissenschaftlichen Arbeit erwähnt, dienen Richtlinien zur Harmonisierung der unterschiedlichen materiellen Bestimmungen verschiedener Rechtsordnungen. Die zuständigen Stellen in einem Mitgliedstaat (Parlament, Regierung, Verwaltung) haben den Regelungszweck der Richtlinie resultatsmäßig in das nationale Recht umzusetzen, sind allerdings hinsichtlich der Wahl des dafür eingesetzten Mittels grundsätzlich frei.¹⁰⁵ In diesem Fall spricht man vom **zweistufigen Rechtssetzungsverfahren**, da der EuGH die Mitgliedstaaten in seinen Rechtsprechungen dazu verpflichtet, die normative Handlung¹⁰⁶ in vollem Umfang in ein verbindliches Recht des jeweiligen Mitgliedstaates umzuwandeln¹⁰⁷. Eine Ausnahme der Umsetzungspflicht besteht freilich in jenen Fällen, in denen der angestrebte Zustand, der durch die Richtlinie erreicht werden soll, im betreffenden Mitgliedstaat bereits gegeben ist.¹⁰⁸

Aus dem eben genannten Grund der Umsetzungspflicht von Richtlinien muss natürlich auch die AZR 2003/88/EG, unter Berücksichtigung des Äquivalenz- und des Effektivitätsgrundsatzes, in nationales Recht überführt werden. Mangels expliziter Regelungen in dieser Richtlinie darf davon auch nicht abgewichen werden.¹⁰⁹

Betrachtet man die bisherige Rsp des EuGH, so lässt sich hinsichtlich der Auslegung des Anspruches auf den jährlichen Mindesturlaub erkennen, dass er bisher eine restriktive Vorgehensweise stets verneinte.¹¹⁰ Damit ist es den Mitgliedstaaten somit untersagt, die Bestimmungen des Jahresurlaubes gem Art 7 AZR weiter einzuschränken. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass in der AZR in Art 17 und Art 18 auf Abwei-

¹⁰⁵ Egger, Das Arbeits- und SozialR der EU und die österr RO² (2005) 179.

¹⁰⁶ EuGH 23.11.1995, C-10/95.

¹⁰⁷ EuGH 25.05.1982, C-96/81.

¹⁰⁸ Egger, Das Arbeits- und SozialR der EU und die österr RO² (2005) 180.

¹⁰⁹ Hießl/Runggaldier, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 123.

¹¹⁰ EuGH 22.04.2010, C-486/08; EuGH 13.06.2013, C-415/12.

chungsmöglichkeiten vom Anspruch auf Jahresurlaub verzichtet wurde.¹¹¹ In Bezug auf Art 7 bestehen somit weder Opt-out-Möglichkeiten noch Möglichkeiten zur Abweichung, wie es in Art 17 und 18 oder Art 21 Abs 1 der AZR für andere Regelungen dieser Richtlinie vorgesehen ist.¹¹² Der EuGH¹¹³ weist diesem Anspruch auf Jahresurlaub in seiner ständigen Rechtsprechung sogar die Stellung eines wesentlichen Grundsatzes des europäischen Sozialrechts zu. Demnach ist einerseits eine zwingende Einhaltung erforderlich, andererseits darf eine Umsetzung dieses Grundsatzes lediglich im Rahmen der Bestimmungen der AZR erfolgen.¹¹⁴ In diesem Zusammenhang ist auf Art 31 Abs 2 GRC zu verweisen, welcher bereits im vorhergehenden Unterkapitel, *A. Unionsrechtliche Ebene*, unter dem Punkt *d) Art 31 Abs 2 GRC*, näher beschrieben wurde.

Bei der Auslegung ist allerdings auch darauf hinzuweisen, dass es den Mitgliedstaaten unbenommen bleibt, jederzeit günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer vorsehen zu können. Dieses Recht findet sich in Art 15 AZR.¹¹⁵ Völlige Freiheit im Zuge der Ausgestaltung genießen die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Bedingungen, welche den Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub sowie die Gewährung des Urlaubsanspruchs regeln.. So können die Mitgliedstaaten etwa frei entscheiden, zu welchem Zeitpunkt die Bezahlung des Entgelts für den Urlaub zu erfolgen hat.¹¹⁶ Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Mitgliedstaaten in Bezug auf die Auslegung, „ob“ der Urlaubsanspruch ausgeübt werden kann, keinen rechtlichen Gestaltungsspielraum haben, geht es jedoch um das „wie“, profitieren die Mitgliedstaaten von einer Handlungsfreiheit, wobei sie den Urlaubszweck nicht torpedieren dürfen.¹¹⁷

¹¹¹ EuGH 26.06.2001, C-173/99.

¹¹² *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 121.

¹¹³ EuGH 26.06.2001, C-173/99; EuGH 20.01.2009, C-350/06 und C-520/06.

¹¹⁴ *Mehrens/Witschen* in *Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 7 Rz 2.

¹¹⁵ EuGH 03.05.2012, C-337/10.

¹¹⁶ EuGH 06.03.2006, C-131/04 und C-257/04.

¹¹⁷ *Mehrens/Witschen* in *Preis/Sagan*, EuArbR² (2019) § 7 Rz 2.

C. Die nationale Ebene

a) Grundsätzliches

Wie bereits zuvor näher beschrieben existieren auf unionsrechtlicher Ebene verschiedene Bestimmungen, die sich mit dem Thema Urlaub eingehend auseinandersetzen und hierfür grundlegende Regelungen vorsehen. In Österreich werden die geltenden Bestimmungen zum Urlaubsrecht in einem einzigen Gesetz, dem Urlaubsgesetz (UrlG), festgehalten. Unter dem folgenden Punkt *b) Urlaubsgesetz* wird in aller Kürze allgemein auf dieses Gesetz eingegangen. Näheres zum Erholungsurlaub an sich folgt in dem Kapitel IV. *Erholungsurlaub*, unter dem Unterpunkt *B. Der Urlaubsanspruch im österreichischen Recht*.

b) Urlaubsgesetz (UrlG)

(a) Allgemeines zum UrlG

Das Urlaubsgesetz beschäftigt sich, wie es der Name bereits vermuten lässt, eingehend mit dem Thema des österreichischen Urlaubsrechts. Das UrlG 1976 BGBl 390 erstreckt sich dabei auf fast alle Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft.¹¹⁸ Durch dieses Gesetz kam es zu einer Konsolidierung des Urlaubsrechts und zur Vereinheitlichung der rechtlichen Stellung der Arbeitnehmer.¹¹⁹ Zumal sich diese Rechtsquelle umfassend mit dem Thema Urlaub auseinandersetzt, finden sich freilich auch Regelungen zum Urlaubsausmaß, aber auch zur Möglichkeit der Urlaubsteilung, in dieser.¹²⁰

Das UrlG kommt lt § 1 Abs 1 „für Arbeitnehmer aller Art, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht“ zur Anwendung.¹²¹ Dabei werden auch Lehrlingsarbeitsverhältnisse den Bestimmungen des UrlG unterworfen. Aus dem § 1 Abs 1 UrlG ergibt sich, dass eine weitere, mit dem Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft verbundene Voraussetzung erforderlich sei, nämlich das Bestehen eines rechtskräftigen privatrechtlichen Vertrages über ein Arbeitsverhältnis.¹²²

¹¹⁸ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 1 UrlG Rz 1.

¹¹⁹ Kuderna, UrIR² (1995) 4 ff.

¹²⁰ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 1 UrlG.

¹²¹ § 1 Abs 1 UrlG.

¹²² Schachner, Urlaubsrecht³ (2005) 7 f.

Folgende Personengruppen wurden vom Anwendungsbereich des UrlG ausgeklammert – für sie gelten allerdings die Regelungen in den auf sie explizit zugeschnittenen Spezialgesetzen bzw -vorschriften:¹²³

- Land- und forstwirtschaftliche ArbeitnehmerInnen
- HeimarbeiterInnen
- ArbeitnehmerInnen eines Landes, Gemeindeverbandes oder einer Gemeinde
- ArbeitnehmerInnen des Bundes
- ArbeitnehmerInnen von Stiftungen, Anstalten oder Fonds
- Bauarbeiter
- SchauspielerInnen und andere Personen, die künstlerische Arbeiten bei einem Theaterunternehmen erbringen

(b) Auslegung des UrlG

Primär muss beachtet werden, dass eine Auslegung des nationalen Rechts anhand des Art 31 GRC erfolgen muss, um in weiterer Folge eine Konformität mit diesem sicherstellen zu können.¹²⁴ Sollte keine grundrechtskonforme Auslegung hergestellt werden können und wird in diesem Zusammenhang ein Verstoß von Normen des Sekundärrechts festgestellt, so führt dies zur Unwirksamkeit dieser Rechtsgrundlagen.¹²⁵ Das Unionsrecht genießt gegenüber dem nationalen Recht einen sog Anwendungsvorrang¹²⁶ und setzt sich demnach gegenüber widersprechenden nationalen Rechtsnormen unstrittigerweise durch.

Um allfällige Missverständnisse in den einzelnen Mitgliedstaaten endgültig zu beseitigen, stellte der EuGH in seiner Rsp C-674/16 vom 7. Juni 2018 klar, dass, sofern eine Auslegung des nationalen Rechts den unionsrechtlichen Bestimmungen des Urlaubsrechts (Art 7 AZR, Art 31 Abs 2 GRC) widersprechen würde, das zuständige nationale Gericht die „problematische“ Regelung des innerstaatlichen Rechts außer Acht lassen müsse. Viel eher ist es lt Art 31 Abs 2 GRC Aufgabe des heimischen Gerichts, den Anspruch des Arbeitnehmers auf den unionsrechtlich geregelten Jahresurlaub sicherzu-

¹²³ Leitner, Erholungsurlaub und Pflegefreistellung – UrlR (2013) 4.

¹²⁴ Schubert in Franzen/Gallner/Oetker, EUArbR² (2018) EUV, Art 6 Rn 33.

¹²⁵ Jarass, EuR 2013, 29 (33).

¹²⁶ Schubert in Franzen/Gallner/Oetker, EUArbR2 (2018) GRC, Art 6 Rn 40; EuGH 05.02.1963, 26/62; EuGH 17.12.1970, 11/70.

stellen.¹²⁷ Der OGH¹²⁸ äußerte sich in seinem Urteil im Jahr 2014 ua zu § 6 des österr UrlG, welcher das Urlaubsentgelt – dh das Entgelt, welches während desurlaubes weiterhin zusteht – regelt. Während des Ausfalls der Arbeitsleistung muss der Arbeitnehmer jenes Entgelt erhalten, welches ihm bei einer tatsächlichen Tätigkeit gebührt hätte. Lt. OGH sei diese nationale Bestimmung so unmissverständlich formuliert, dass es dabei irrelevant ist, ob dieses Entgelt auch jenem in einem früheren Zeitabschnitt des Beschäftigungsverhältnisses entspricht, in welchem der Urlaubsanspruch entstanden ist. *Erlers*¹²⁹ ist der Ansicht, dass der OGH diese Rechtsansicht aufgeben müsse, da Art 31 Abs 2 GRC dazu führe, dass die nationale Bestimmung im § 6 UrlG außer Acht gelassen werden müsse, mit der Konsequenz einer Anwendung des unionsrechtlichen Anspruchs auf Jahresurlaub unter Heranziehung der EuGH-Judikatur. Der EuGH¹³⁰ sorgte nämlich in seinem Urteil vom 7. Juni 2018 dafür, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche aus dem Unionsrecht direkt auf Basis des Art 31 Abs 2 GRC geltend machen können, was zu einem wesentlichen Wandel im österr Urlaubsrecht führte.¹³¹

(c) Wirksamkeit des UrlG

Im Hinblick auf die Wirksamkeit des Urlaubsgesetzes lässt sich auf § 12 UrlG verweisen, welcher unter dem Punkt „*Unabdingbarkeit*“ zusammenfasst, dass die Regelungen, die unter §§ 2 bis 10 UrlG getroffen werden, durch einen Vertrag bzw eine Vereinbarung, welche bzw welcher im Stufenbau der Rechtsordnung dem Gesetz untergeordnet ist, weder aufgehoben, noch eingeschränkt werden dürfen:¹³²

„§ 12 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 10 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits-(Dienst)ordnung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

¹²⁷ *Erlers*, Der EuGH bewirkt massive Änderungen im österr UrlG, ÖZPR 1/2019, 4; EuGH 07.06.2018, C-674/16.

¹²⁸ OGH 22.07.2014, 9 ObA 20/14b.

¹²⁹ *Erlers*, Der EuGH bewirkt massive Änderungen im österr UrlG, ÖZPR 1/2019, 4.

¹³⁰ EuGH 07.06.2018, C-674/16.

¹³¹ *Erlers*, Der EuGH bewirkt massive Änderungen im österr UrlG, ÖZPR 1/2019, 4.

¹³² § 12 UrlG.

IV. Der Erholungsurlaub

A. Der Urlaubsanspruch im Unionsrecht

a) Art 7 AZR 2003/88/EG

Wie bereits in einem der vorhergehenden Kapitel erwähnt, findet man im Art 7 AZR 2003/88/EG die konkreten Bestimmungen zum Anspruch auf Jahresurlaub. Diese Regelung lautet im Detail wie folgt:¹³³

„(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.“

Wie anhand dieses Auszuges aus der AZR zu erkennen ist, sieht diese Bestimmung für jeden Arbeitnehmer einen Jahresurlaub von mind vier Wochen *„nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung“*, welche den Rechtsvorschriften der einzelnen Staaten oder deren Gepflogenheiten entsprechen, vor.¹³⁴

Zweck dieser Bestimmung ist es, dem Arbeitnehmer ausreichend Erholungsmöglichkeiten bereitzustellen. Darüber hinaus möchte diese Regelung Arbeitskräften die Gelegenheit bieten, ihren Freizeitaktivitäten in einem vernünftigen Ausmaß nachzukommen und in der Zeit des Erholungsurlaubs für Entspannung sorgen zu können.¹³⁵ Diese Bestimmung verfolgt demnach primär das Ziel, dem Arbeitnehmer Sicherheit und Gesundheit gewährleisten zu können.¹³⁶ Für die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes muss der Arbeitnehmer jedoch keine tatsächliche Erholungsbedürftigkeit nachweisen.¹³⁷

¹³³ Art 7 AZR 2003/88/EG.

¹³⁴ Wank in *Hanau/Steinmeyer/Wank*, HB des europ Arbeits- und SozialR (2002) § 18 Rz 304.

¹³⁵ EuGH 10.09.2009, C-277/08.

¹³⁶ EuGH 22.11.2011, C-214/10.

¹³⁷ Ahrends, Das europäisierte UrlR (2019) § 7, 74.

Der Urlaubsanspruch des Art 7 AZR besteht aus zwei Teilen. Einerseits wird gesetzlich festgehalten, dass es sich bei dem Anspruch auf Jahresurlaub um einen bezahlten Urlaub handelt.¹³⁸ Dieses Kriterium wird erfüllt, indem dem Arbeitnehmer während dieser Zeit sein übliches Entgelt zusteht. Andererseits tritt neben die Entgeltfortzahlung auch die Arbeitsfreistellung. Dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit so behandelt werden muss als würde er seine Arbeitsleistung erbringen, bezweckt, dass der Arbeitnehmer keine Einbußen während der Freistellung hinnehmen muss.¹³⁹ Aus diesem Grund ist gem Abs 2 dieser Bestimmung eine Abgeltung des zustehenden Urlaubsanspruchs in Geld lediglich bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zulässig. In allen anderen Fällen darf e contrario keine finanzielle Vergütung erfolgen und es muss die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den Arbeitnehmer sichergestellt werden.¹⁴⁰ Wesentlich für den EuGH ist auch, dass die Freistellung sowie die einhergehende Entgeltfortzahlung auch tatsächlich zeitgleich erfolgt. Der EuGH befürchtet, dass eine zeitliche Trennung der beiden erwähnten Komponenten den Urlaubskonsum gefährden könnte. Wie die tatsächliche Umsetzung der gleichzeitigen Freistellung und Fortzahlung des Entgelts in nationales Recht des jeweiligen Mitgliedstaates zu erfolgen habe, wird allerdings nicht diktiert.¹⁴¹

Zu einer Unvereinbarkeit der mitgliedstaatlichen Regelungen mit den Verpflichtungen gem Art 7 kommt es lt EuGH-Rsp in den folgenden Fällen:

- Wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erst nach mind 13 Wochen einer durchgehenden Beschäftigung bei ein und demselben Dienstgeber erworben wird.¹⁴² Das bedeutet, dass jedwede Zusatzbedingung, an welche der Erwerb des Anspruches auf Jahresurlaub geknüpft wird, mit Art 7 unvereinbar ist.¹⁴³
- Der Ersatz eines nichtgenommenen Jahresurlaubes (bzw einzelner verbleibender Tage) in Form einer Urlaubersatzleistung in einem Folgejahr.¹⁴⁴

¹³⁸ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 121.

¹³⁹ EuGH 16.03.2006, C-131/04 und C-257/04; EuGH 20.01.2009, C-350/06 und C-520/06; EuGH 12.06.2014, C-118/13.

¹⁴⁰ *Fuchs/Marhold*, EUArbR⁵ (2018) 503.

¹⁴¹ *Ahrends*, Das europäisierte UrlR (2019) § 7, 76.

¹⁴² EuGH 26.06.2001, C-173/99.

¹⁴³ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 122.

¹⁴⁴ EuGH 06.04.2006, C-124/05.

- In dem Fall, dass ein Bestandteil des an den Arbeitnehmer ausbezahlten Entgelts für seine geleistete Arbeit als Entgelt für den jährlichen Urlaub bezeichnet wird, obwohl dem Mitarbeiter keine über das Entgelt für geleistete Arbeit hinausgehende Zahlung gebührt.¹⁴⁵ Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies, dass das Einkommen während des in Anspruch genommenen Jahresurlaubs dem üblichen Entgelt entsprechen muss.¹⁴⁶ Aber auch, wenn sich das Gehalt des Arbeitnehmers aus einem Grundgehalt und einer Provision ergibt, muss diese Provision während des Jahresurlaubes weiterhin ausbezahlt werden, um einen Verstoß gegen Art 7 AZR zu vermeiden.¹⁴⁷

Die besondere Bedeutung der Regelung des Jahresurlaubes im Unionsrecht zeigt sich va auch darin, dass sich der Anspruch auf den jährlichen Mindesturlaub trotz etwaiger krankheitsbedingter Fehlzeiten während eines Kalenderjahres nicht verkürzt. Dies lässt sich damit begründen, dass dieser Bestimmung die Stellung eines unionsrechtlichen Sozialrechtsgrundsatzes eingeräumt wurde.¹⁴⁸

An dieser Stelle erscheint es mir wichtig zu erwähnen, dass der Urlaub verfallen kann, sofern er über einen längeren Zeitraum hinweg nicht verbraucht wird. Diese Vorgehensweise ist rechters, da durch das Verhindern eines Bunkerns von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre hinweg ein berechtigtes Ziel verfolgt wird. Nicht darunter zu subsumieren ist allerdings ein Sachverhalt, in dem der Arbeitnehmer den Urlaub tatsächlich nicht fristgerecht verbrauchen konnte. In diesem Fall ist kein Verfall zulässig.¹⁴⁹ Der Verfall des Urlaubsanspruches wird jedoch in einem späteren Kapitel noch näher behandelt.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle noch abschließend angemerkt, dass Art 7 AZR keine konkrete Bestimmung enthält, aus welcher sich ergibt, zu welchem Zeitpunkt der Urlaub konsumiert werden muss.¹⁵⁰ Aus diesem Grund hat der Betriebsinhaber auch die Möglichkeit, einen sog Betriebsurlaub für das gesamte Unternehmen (im Aus-

¹⁴⁵ EuGH 16.03.2006, C-131/04 und C-257/04.

¹⁴⁶ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 122.

¹⁴⁷ EuGH 22.05.2014, C-539/12.

¹⁴⁸ *Fuchs/Marhold*, EUArbR⁵ (2018) 504.

¹⁴⁹ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 122.

¹⁵⁰ *Hießl/Runggaldier*, Grundzüge des europäischen Arbeits- und SozialR⁴ (2014) 122.

maß von maximal zwei Wochen pro Urlaubsjahr) festzulegen und somit auch seine unternehmerischen Wünsche bei der Urlaubsplanung berücksichtigen zu können.¹⁵¹

b) Art 31 Abs 2 GRC

Stellt man Art 31 Abs 2 GRC, welcher folgendes regelt,

„(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“¹⁵²,

Art 7 AZR 2003/88/EG gegenüber, dessen Regelung zum jährlichen Erholungsurlaub, wie folgt lautet,

„(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.“¹⁵³,

so lässt sich sehr gut erkennen, dass sich die Regelung des Jahresurlaubes im Art 31 Abs 2 GRC an die Bestimmungen in der AZR anlehnt und sie nachbildet.¹⁵⁴

¹⁵¹ EuGH 10.09.2009, C-277/08.

¹⁵² Art 31 Abs 2 GRC.

¹⁵³ Art 7 AZR 2003/88/EG.

¹⁵⁴ Schubert in Franzen/Gallner/Oetker, EUArbR² (2018) GRC, Art 31 Rn 16; EuGH 26.06.2001, C-173/99; EuGH 24.01.2012, C-282/10; EuGH 03.05.2012, C-337/10.

B. Der Urlaubsanspruch im österreichischen Recht

a) Anspruch auf Urlaub

Der Urlaubsanspruch wird, wie bereits zuvor im Rahmen dieser Arbeit klargestellt, nicht nur auf unionsrechtlicher, sondern auch auf nationaler Ebene in Form des „Urlaubsgesetzes“ geregelt. Dieses wurde bereits in einem vorangegangenen Kapitel näher beleuchtet.

Betrachtet man die einzelnen Bestimmungen dieses Urlaubsgesetzes, dann findet man im § 2 Abs 1 dieses Gesetzes eine Regelung über den grundsätzlichen Anspruch auf ununterbrochenen Urlaub, während dessen Gewährung darüber hinaus sogar Entgeltfortzahlung zur Verfügung steht.¹⁵⁵ Wortwörtlich regelt § 2 Abs 1 UrlG folgendes:¹⁵⁶

„§ 2 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.“

Im Gegensatz zum unionsrechtlichen Standard gem Art 7 Abs 1 AZR gewährt das österr Urlaubsrecht den Arbeitnehmern nicht nur vier Wochen, wie es im Unionsrecht als Mindeststandard vorgesehen wäre, sondern fünf bzw nach Vollendung des 25. Dienstjahres sogar sechs Wochen Urlaub.¹⁵⁷ Dieser Urlaubsanspruch dient auch als Basis für die Berechnung des grundsätzlichen Gesamtanspruches von Teilzeitbeschäftigten, die nicht an fünf bzw sechs Tagen pro Woche beschäftigt sind.¹⁵⁸

In § 2 wird der Anspruch im Ausmaß von „*Werktagen*“ angeführt, worunter die Wochentage von Montag bis Samstag subsumiert werden, sofern es sich dabei nicht um einen gesetzlichen Feiertag handelt. Bei dieser Urlaubsdefinition iSd UrlG handelt es sich genauer gesagt um einen kalendarischen Urlaubsbegriff.¹⁵⁹

¹⁵⁵ Resch, Urlaubsrecht (2009) 20.

¹⁵⁶ § 2 Abs 1 UrlG.

¹⁵⁷ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 2 UrlG Rz 1.

¹⁵⁸ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 2 UrlG Rz 11.

¹⁵⁹ Steiner, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (312).

Wenn der Urlaub tatsächlich iSd UrlG in Form von Werktagen gewährt wird, ist im Falle einer Arbeitszeitänderung keine Umwandlung des Anspruches auf das neue Beschäftigungsausmaß erforderlich, da der Gesamtanspruch von fünf bzw sechs Wochen Urlaub auf jeden Fall zur Verfügung steht. Es darf daher auch keine Rolle spielen für wie viele Wochentage tatsächlich eine Arbeitsleistung vereinbart wurde.¹⁶⁰

In der betrieblichen Praxis kommt es jedoch häufig zu einer anderen Berechnung, welche von der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage abhängig ist. Diese Kalkulation erfolgt entweder auf Basis der Lage der faktischen Beschäftigungstage oder nach Arbeitsstunden.¹⁶¹ Die Werktagsregelung sowie der kalendarische Urlaubsbegriff dienen in diesem Fall nur mehr als eine Art Kontrollinstrument, um das in jedem Fall anzuwendende Günstigkeitsprinzip gewährleisten zu können.¹⁶² Näheres zu der praktischen Vorgehensweise bei der konkreten Berechnung dieses Anspruches, va im Zusammenhang mit einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit bzw umgekehrt, folgt später unter dem *Kapitel VI. Spezialthema: Der Urlaubsanspruch und die Veränderung des Beschäftigungsausmaßes*.

Der Vollständigkeit halber sei in diesem Kontext noch erwähnt, dass neben dem Anspruch auf Erholungsurlaub aus dem UrlG auch zusätzliche Ansprüche aus einem Kollektivvertrag oder aus Sondergesetzen (zB aus dem Journalistengesetz) entstehen können.¹⁶³

Betrachtet man § 2 Abs 1 UrlG genauer, so lässt sich prima vista erkennen, dass von einem „*ununterbrochenen*“ Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer die Rede ist. *Resch* hinterfragt die Wahl dieser Formulierung kritisch, zumal die tatsächliche Inanspruchnahme eines Urlaubes, durch welchen der gesamte Jahresanspruch auf einmal erschöpft wird, in der Praxis in keinerlei Hinsicht denkbar, geschweige denn üblich ist.¹⁶⁴

¹⁶⁰ *Steiner*, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (312).

¹⁶¹ OGH 24.10.2012, 8 ObA 35/12y.

¹⁶² *Steiner*, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (312).

¹⁶³ *Schachner*, Urlaubsrecht³ (2005) 13.

¹⁶⁴ *Resch*, Urlaubsrecht (2009) 20.

Mit dieser Thematik beschäftigt sich jedoch auch § 4 Abs 3 dieses Gesetzes und erweitert die Regelung zum „*ununterbrochenen*“ Urlaubsanspruch wie folgt:¹⁶⁵

„(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.“

Der ursprüngliche Zweck dieser Bestimmung war die Ermöglichung einer längeren, über mehrere Wochen verteilte, Freizeit, selbst wenn die Angabe dieses Zeitraums in Werktagen und somit einer kürzeren Einheit erfolgen sollte. Der Hintergedanke war dabei, dass der positive Effekt eines gesetzlichen Feiertags iZm dem Urlaubskonsum dennoch weiterhin genutzt werden könne.¹⁶⁶ *Reissner, Klein* und *Cerny* begründen diese Formulierung damit, dass dem Arbeitnehmer eine Inanspruchnahme eines längeren Urlaubszeitraums ermöglicht werden solle, ohne dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dies untersagen und ihm einen Urlaubskonsum einzelner Tage „aufdrängen“ könne.¹⁶⁷ *Resch* weist allerdings auch hier kritisch darauf hin, dass die tatsächliche Vorgehensweise in der betrieblichen Praxis stark von dieser Regelung abweicht, da zwar theoretisch kein Verbrauch von einzelnen Urlaubstagen vorgesehen werde, praktisch die Konsumation einzelner Tage – und somit weniger als sechs Werktage am Stück – jedoch Gang und Gäbe sei.¹⁶⁸ Nicht in Vergessenheit geraten darf hierbei der Umstand, dass ein Verbrauch desurlaubes in kleinen Teilen grundsätzlich unzulässig ist, wobei sowohl die Rsp als auch die Lehre in jenen Fällen, in denen der Urlaubswunsch vom Arbeitnehmer ausgeht, ein Auge zudrücken und als rechtskonform ansehen.¹⁶⁹ Die Rsp¹⁷⁰ geht sogar so weit, dass sie auch einzelne Urlaubstage, halbe Urlaubstage sowie stundenweisen Urlaubskonsum zulässt. *Reissner* tritt dieser Form der Rechtfertigung des Konsums von Halbtagen oder einzelner Stunden kritisch gegenüber, da dies problematische Folgeerscheinungen in den kommenden Urlaubsjahren bringen könnte.¹⁷¹

¹⁶⁵ § 4 Abs 3 UrlG.

¹⁶⁶ *Steiner*, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (312).

¹⁶⁷ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ (2018) § 4 UrlG Rz 27; *Cerny*, UrlR¹¹ (2019) § 4 Anm 15; *Klein*, DRdA 1991, 287.

¹⁶⁸ *Resch*, Urlaubsrecht (2009) 20.

¹⁶⁹ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ (2018) § 4 UrlG Rz 28.

¹⁷⁰ OGH 13.04.1988, 9 ObA 45/88; OGH 24.10.1990, 9 ObA 172/90; OGH 16.09.1992, 9 ObA 213/92.

¹⁷¹ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ (2018) § 4 UrlG Rz 29.

b) Entstehung des Urlaubsanspruches / Aliquoter Urlaubsanspruch

Im zweiten Absatz des § 2 UrlG wird festgelegt, dass der Anspruch auf Jahresurlaub während der ersten sechs Monate im Unternehmen lediglich im Verhältnis zur bereits absolvierten Dienstzeit seit dem Eintritt in den Betrieb zusteht. In diesem Zusammenhang spricht man von einem **aliquoten Anspruch**.¹⁷² Wie in § 2 Abs 2 UrlG erkennbar ist, gibt das Gesetz keine näheren Auskünfte über eine konkrete verpflichtende Vorgangsweise für die Berechnung dieses aliquoten Anspruches:¹⁷³

„(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird.“

Ein Anspruch auf Jahresurlaub in voller Höhe entsteht – dem klaren Gesetzeswortlaut folgend – erst, wenn die ersten sechs Monate vergangen sind – man spricht in diesem Fall von der Erfüllung der „*Wartezeit*“.¹⁷⁴

Für die Ermittlung des aliquoten Urlaubsanspruches während dieser ersten sechs Monate bzw in anderen Fällen, in denen ein aliquoter Anspruch erforderlich ist, zieht *Schachner*, abhängig vom geringsten tatsächlichen Aufwand zum jeweiligen Berechnungszeitpunkt, eine Berechnung mit Hilfe von Monaten, Wochen oder Kalendertagen in Betracht.¹⁷⁵

Die Formel für die möglichen Vorgehensweisen bei der Berechnung des Anspruches lauten dementsprechend folgendermaßen:¹⁷⁶

***Gesamturlaubsanspruch (25 Arbeitstage oder 30 Werkstage)
dividiert durch 12 Monate ODER 52 Wochen ODER 365 Tage
mal die Anzahl der Monate/Wochen/Tage seit Dienstbeginn***

¹⁷² *Schachner*, Urlaubsrecht³ (2005) 33.

¹⁷³ § 2 Abs 2 UrlG.

¹⁷⁴ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ (2018) § 2 UrlG Rz 24.

¹⁷⁵ *Schachner*, Urlaubsrecht³ (2005) 33.

¹⁷⁶ *Schachner*, Urlaubsrecht³ (2005) 33.

Ergeben sich im Zuge dieser Ergebnisberechnung Kommastellen, sollen diese aufgerundet werden, um einen Anspruch auf einzelne Teile von Tagen zu verhindern.¹⁷⁷

Auf die Berechnung des Urlaubsanspruches wird im Kapitel VI. zum Spezialthema näher eingegangen.

¹⁷⁷ *Cerny, UrIR*¹¹ (2019) § 2 Anm 10.

V. Judikatur des EuGH zum Urlaubsrecht

A. Grundsätzliches

Wie bereits zu Beginn dieser wissenschaftlichen Arbeit erwähnt, sowie anhand der auf den vorangehenden Seiten skizzierten Regelungen zum Urlaubsrecht erkennbar, musste der EuGH bereits häufig innerhalb dieses Rechtsbereiches tätig werden und schwammige Bestimmungen konkretisieren. Ein Blick auf die bisher ergangene Rechtsprechung veranschaulicht, welche Themenbereiche des Urlaubsrechts bereits ein- oder mehrmals vor dem EuGH landeten:

- Die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen
- Offener Urlaub bei Ende des Arbeitsverhältnisses
- Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- Urlaubsanspruch trotz Fehlzeiten des Arbeitnehmers
- Verjährung des Urlaubsanspruches

Auf die **Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen** sowie auf die **Verjährung des Anspruches** soll aufgrund der Aktualität der Entscheidungen näher eingegangen werden, indem primär die gesetzlichen Bestimmungen aufgezeichnet und in weiterer Folge ein kurzer Überblick über die jeweils ausgewählte EuGH-Rsp geschaffen werden soll. Außerdem soll in diesem Zusammenhang ein Blick auf die Auswirkungen dieser Rsp auf das österr Recht und die unternehmerische Praxis geworfen werden.

Wie bereits in der Einleitung dieser Arbeit erwähnt, soll jedoch der Fokus auf den, im Anschluss im Kapitel VI. – *Spezialthema* – behandelten speziellen Bereich des Urlaubsrechts – dem

„Wechsel des Beschäftigungsausmaßes von Vollzeit auf Teilzeit bzw umgekehrt“

– gelegt werden, welcher mE nach in der Praxis ebenfalls eine besonders wichtige Rolle spielt.

Auf den folgenden Seiten dieser Arbeit wird somit unter dem Spezialkapitel zunächst die grundsätzliche Vorgehensweise in der österreichischen Rechtslage zum genannten Spezialthema erläutert und in einem nachgelagerten Schritt die dazu ergangene EuGH Rechtsprechung näher analysiert. Mithilfe der Methodenlehre sollen mögliche Defizite (Gesetzeslücken, verfehlteter tatsächlicher Wille des Gesetzgebers etc) der ausgewählten Entscheidungen gefunden und aufgezeigt werden. In diesem Zusammenhang versuche ich natürlich auch, die Sinnhaftigkeit der Ansichten des EuGHs kritisch zu hinterfragen. Außerdem wird daran anschließend auf die faktische Umsetzung der jeweiligen EuGH-Vorgaben im österr Recht eingegangen. Schlussendlich soll die tatsächliche praktische Bedeutung dieser Entscheidung auf Unionsebene für den nationalen Arbeitgeber betrachtet werden.

B. Die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen

a) Grundsätzliches

Im Hinblick auf Urlaubsansprüche, welche zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr konsumiert werden können, existieren im UrlG eigene Bestimmungen. In jenem Fall, in dem der Urlaubsverbrauch aufgrund des Umstandes, dass der Arbeitnehmer verstorben ist, nicht mehr möglich ist, sieht § 10 Abs 5 UrlG folgende Regelung vor:¹⁷⁸

„(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.“

Zum besseren Verständnis des § 10 Abs 5 sei zu erwähnen, dass es sich bei der hier erwähnten „Ersatzleistung“, die auch als Urlaubersatzleistung anzuerkennen ist, um eine Abgeltung für den Urlaub handelt, welcher für die tatsächlich zurückgelegte Dauer der Dienstzeit im laufenden Urlaubsjahr zusteht und nicht konsumiert wurde.¹⁷⁹ § 10 Abs 3 bezieht sich auf die Abgeltung eines nicht verbrauchten Urlaubes aus Vorjahren, sofern dieser nicht verjährt ist.¹⁸⁰

¹⁷⁸ § 10 Abs 5 UrlG.

¹⁷⁹ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 10 UrlG Rz 4.

¹⁸⁰ § 10 Abs 3 UrlG.

Grundsätzlich ist zu erwähnen, dass der Urlaubsanspruch für gewöhnlich nicht vererbt oder auf andere Personen übertragen werden kann, was sich wiederum darauf zurückführen lässt, dass es sich hierbei um einen höchstpersönlichen Anspruch handelt.¹⁸¹ Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses kommt es jedoch häufig dazu, dass offene Urlaubsansprüche nicht mehr konsumiert werden können und in weiterer Folge an die Stelle der offenen Urlaubstage die bereits erwähnte Urlaubersatzleistung tritt. Bei diesem Anspruch auf Ersatzleistung ist nicht mehr von einem höchstpersönlichen, sondern vielmehr von einem Anspruch vermögensrechtlicher Natur die Rede – genauer gesagt handelt es sich um einen Erfüllungsanspruch.¹⁸² Dieses Recht ist an keinen bestimmten Zweck gebunden, erlaubt eine Vererbbarkeit an die eigenen Erben und für dieses Entgelt gilt die allgemeine Verjährungsfrist gem § 1486 Z 5 ABGB.¹⁸³ Diese gesetzlich geregelte Frist beträgt drei Jahre.¹⁸⁴

b) EuGH-Entscheidung

Am 6. November 2018 urteilte der EuGH über zwei vor deutschen Gerichten eingebrachten Fällen, welche die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen, betrafen. In diesen verbundenen Rechtssachen ging es in beiden Fällen darum, dass sich die Arbeitgeber nach dem Tod des Mitarbeiters weigerten, den während des Arbeitsverhältnisses nicht konsumierten Jahresurlaub an die Ehefrauen der verstorbenen Arbeitnehmer auszubezahlen. Die Anträge auf Auszahlung der Vergütung des noch offenen Urlaubsanspruches wurden abgelehnt.¹⁸⁵

Das deutsche Bundesurlaubsgesetz regelt zur Abgeltung des Urlaubsanspruches am Ende des Dienstverhältnisses folgendes:¹⁸⁶

„§ 7 (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

¹⁸¹ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 10 UrlG Rz 6.

¹⁸² Cerny, UrIR¹¹ (2019) § 10 Anm 2.

¹⁸³ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ (2018) § 10 UrlG Rz 6.

¹⁸⁴ § 1486 Z 5 ABGB.

¹⁸⁵ EuGH 06.11.2018, C-570/16 und C-569/16.

¹⁸⁶ § 7 Abs 4 Bundesurlaubsgesetz.

Betrachtet man den eben erwähnten § 7 Abs 4 Bundesurlaubsgesetz in Verbindung mit § 1922 Abs 1 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), welcher die „Gesamtrechtsnachfolge“ folgendermaßen regelt:¹⁸⁷

„§ 1922 (1) Mit dem Tode einer Person (Erbfall) geht deren Vermögen (Erb-schaft) als Ganzes auf eine oder mehrere andere Personen (Erben) über.“,

so ging das Vorlagegericht davon aus, dass der Anspruch auf den bezahlten Jahresurlaub untergeht, sobald der Arbeitnehmer verstirbt. Es sei nicht möglich, den Anspruch in Form einer finanziellen Vergütung oder als Erbmasse auf die Hinterbliebenen zu übertragen.¹⁸⁸

Der EuGH entschied bereits in seinem Urteil vom 12. Juni 2014, dass Art 7 AZR nationalen Regelungen entgegenstehe, die keine Abgeltung des Jahresurlaubes vorsehen, der aufgrund des Todes des Mitarbeiters nicht mehr konsumiert werden konnte.¹⁸⁹

Im Urteil vom 06. November 2018 bekräftigte der EuGH, dass es zu keinem Verlust des Anspruches auf Jahresurlaub komme, wenn der Arbeitnehmer verstirbt. Außerdem stehe den Erben des Verstorbenen der Anspruch auf Auszahlung dieses offenen Urlaubsanspruches zu. Sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeber müssten den Erben diesen auf dem Unionsrecht basierenden Anspruch in jedem Fall gewähren. Ein widersprüchliches nationales Recht sei außer Acht zu lassen.¹⁹⁰

c) Auswirkung auf das österreichische Recht und unternehmerische Praxis

Wie bereits aus § 10 Abs 5 UrlG erkennbar, sieht das österreichische Recht die Vererbbarkeit der Urlaubersatzleistung an die Erben vor, „wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet“.¹⁹¹ Das österreichische Urlaubsgesetz entspricht somit den Vorgaben des EuGH. Nach dem Urteil vom 06. November 2018 bestand aus

¹⁸⁷ § 1922 Abs 1 BGB.

¹⁸⁸ EuGH 06.11.2018, C-570/16 und C-569/16.

¹⁸⁹ EuGH 12.06.2014, C-118/13.

¹⁹⁰ EuGH 06.11.2018, C-570/16 und C-569/16.

¹⁹¹ § 10 Abs 5 UrlG.

diesem Grund kein Handlungsbedarf für den österreichischen Gesetzgeber und für die österreichischen Arbeitgeber kam es zu keinen Veränderungen.

C. Verjährung von Urlaubsansprüchen

a) Grundsätzliches

§ 4 Abs 5 UrlG enthält folgende Bestimmung zur Verjährung von Urlaubsansprüchen:¹⁹²

„Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz.“

In anderen Worten ausgedrückt muss der Urlaubsanspruch somit innerhalb von drei Jahren nachdem er entstanden ist konsumiert werden, da die zwei-Jahres-Frist der Verjährung erst „*ab dem Ende des Urlaubsjahres*“ (lt § 4 Abs 5 erster Satz des UrlG) zu laufen beginnt.

Voraussetzung dafür, dass die Verjährungsfrist überhaupt zu laufen beginnt, ist primär das Bestehen der objektiven Gelegenheit den Urlaub konsumieren zu können. Einen Grund, weshalb kein Urlaubskonsum möglich ist, würde zB eine Erkrankung darstellen.¹⁹³

b) EuGH-Entscheidung

Am 6. November 2018 musste sich der EuGH gleich zweimal mit der Verjährung von Urlaubsansprüchen auseinandersetzen. Beide Fällen betreffen das deutsche Recht. In der Rs C-619/16 forderte ein Dienstnehmer, der als Rechtsreferendar tätig war, am Ende der Referendarszeit eine Vergütung für den nicht konsumierten Urlaub.¹⁹⁴ In der anderen Rs, C-684/16, wurde ein Arbeitnehmer zwei Monate vor dem Ende des Beschäf-

¹⁹² § 4 Abs 5 UrlG.

¹⁹³ Mayr, ArbR, § 4 Abs 5 E 74 (Stand 1.2.2016, rdb.at).

¹⁹⁴ EuGH 06.11.2018, C-619/16.

tigungsverhältnisses aufgefordert, den noch offenen Urlaub zu konsumieren. Eine Verpflichtung wurde jedoch nicht ausgesprochen. In diesem Fall konsumierte der Mitarbeiter lediglich zwei Tage und den restlichen Anspruch forderte er in Form einer finanziellen Vergütung.¹⁹⁵

Sowohl die unten abgebildete deutsche Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter sowie das im weiteren Verlauf wiedergegebene deutsche Bundesurlaubsgesetz, sehen grundsätzlich keine Übertragung der offenen Urlaubsansprüche in das nächste Urlaubsjahr vor. Der Anspruch auf den Erholungsurlaub sowie auf dessen finanzielle Abgeltung geht lt diesen Bestimmungen verloren, sofern keine Beantragung des Urlaubskonsums vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.¹⁹⁶

§ 9 der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter:¹⁹⁷

„(1) Der Beamte soll den ihm zustehenden Erholungsurlaub möglichst zusammenhängend nehmen. Der Urlaub ist auf Wunsch geteilt zu gewähren; jedoch ist im Allgemeinen die Teilung in mehr als zwei Abschnitte zu vermeiden. Wird der Urlaub geteilt, so soll der Beamte mindestens für zwei Wochen zusammenhängend beurlaubt sein.

(2) Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. [...]“

§ 7 des Bundesurlaubsgesetzes:¹⁹⁸

„(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 Ur-

¹⁹⁵ EuGH 06.11.2018, C-684/16.

¹⁹⁶ EuGH 06.11.2018, C-619/16; EuGH 06.11.2018, C-684/16.

¹⁹⁷ § 9 der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter vom 26. April 1988 (GVBl 1988, S. 846).

¹⁹⁸ § 7 des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl 1963, S. 2) in der Fassung vom 7. Mai 2002 (BGBl 2002 I S. 1529).

laub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

[...]

(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. [...]

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

Der EuGH entschied in beiden Fällen, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub bzw auf dessen finanzielle Abgeltung nicht alleine dadurch verloren gehen könne, dass keine Beantragung vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder aber auch nicht während des Bezugszeitraums des Urlaubsanspruches durch den Arbeitnehmer erfolge. Für den Eintritt einer solchen Verjährung hätte der Arbeitgeber den Mitarbeiter zB über die offenen Urlaubstage, welche bald verjähren würden, aufklären und ihn nachweislich zu deren rechzeitigem Konsum auffordern müssen. Dies wurde damit begründet, dass der Arbeitnehmer jedenfalls die schwächere Partei in dieser Arbeitsbeziehung sei und aus diesem Grund vermeintlich nicht den Mut haben müsse, einen Urlaub aktiv einzufordern. Könne der Arbeitgeber jedoch nachweisen, dass er seinem Dienstnehmer die Möglichkeit gegeben hat, noch offenen Urlaub zu konsumieren und habe dieser hingegen darauf verzichtet, so sei der Verfall des Anspruches sowie dessen finanzielle Vergütung auch iSd Unionsrechts zulässig.¹⁹⁹

c) Auswirkung auf das österreichische Recht und die unternehmerische Praxis

Wie bereits zuvor erwähnt, sieht das österr URLG zwar eine längere Verjährungsfrist als das deutsche Recht vor, was zwar keinen Handlungsbedarf des österr Gesetzgebers nach den EuGH-Urteilen erforderlich machte, nicht desto weniger haben diese Urteile aber sehr wohl Auswirkungen auf die österr Praxis. Den Arbeitgebern wird seither gera-

¹⁹⁹ EuGH 06.11.2018, C-619/16; EuGH 06.11.2018, C-684/16.

ten, ihre Dienstnehmer ein- bis zweimal jährlich in Schriftform über die Verjährungsmöglichkeiten der noch offenen Urlaubsansprüche zu informieren. Zudem sollten sie ihre Dienstnehmer zum Urlaubskonsum auffordern und diesen natürlich im Endeffekt auch tatsächlich ermöglichen²⁰⁰. Dies verlangt bereits die allgemein geltende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.²⁰¹

ME sollten Arbeitgeber trotz dieses erheblichen Mehraufwandes in der Urlaubsverwaltung die eben genannten Tipps einhalten, um spätere Diskussionen mit den Arbeitnehmern zu vermeiden. In einer etwaigen Diskussion ist auf jeden Fall essentiell, dass der Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis darüber erbringen kann, dass er die Arbeitnehmer über die Verjährung in Kenntnis gesetzt hat und zum Urlaubskonsum aufgefordert hat. Gerade in der heutigen Zeit sollte es dank der Vielzahl elektronischer Hilfsmittel kein Problem für den Arbeitgeber sein, einen entsprechenden Nachweis zu erbringen.

²⁰⁰ *Hartbauer-Pichler*, EuGH stärkt Arbeitnehmerrecht, 2018, <https://www.artus.at/blog/eugh-staerkt-arbeitnehmerrechte> (abgefragt am: 22.01.2020).

²⁰¹ *Mayr*, ArbR, § 4 Abs 5 E 71 (Stand 1.2.2016, rdb.at).

VI. Der Urlaubsanspruch und die Veränderung des Beschäftigungsausmaßes

A. Grundsätzliche Vorgehensweise in Österreich und deren mögliche Problematik

Bei dem für diese wissenschaftliche Arbeit ausgewählten Spezialthema geht es um die Auswirkungen einer Veränderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Urlaubsanspruch, auf welches bereits in aller Kürze im *Kapitel IV. Der Erholungsurlaub* hingewiesen wurde.

Bevor näher auf die (unterjährige) Änderung des Beschäftigungsausmaßes eingegangen wird, soll anhand eines selbstgewählten Beispiels kurz die Methode zur Ermittlung des Urlaubsanspruches für einen Teilzeitbeschäftigten in der Praxis beschrieben werden, welcher bereits zu Beginn des Dienstverhältnisses nicht an allen fünf Arbeitstagen pro Woche tätig wird.

(Erinnerung: Wie bereits im Kapitel IV. Der Erholungsurlaub erwähnt, wird in der Praxis von der Bemessung des Urlaubsanspruches in Werktagen abgewichen und eine Einzelvereinbarung über die Gewährung eines Anspruches in Form von Arbeitstagen oder Arbeitsstunden getroffen.²⁰²⁾

Beispiel I: Ermittlung des Urlaubsanspruches für einen Teilzeitbeschäftigten

Ein Arbeitnehmer hat am 1. Jänner 2019 beim Unternehmen XY mit einem Beschäftigungsausmaß von 15 Stunden pro Woche, an drei Tagen pro Woche, zu Arbeiten begonnen. Der Urlaubsanspruch für den Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2019 beträgt somit:

3/5 des Urlaubsanspruches gem § 2 Abs 1 UrlG: $25 / 5 \times 3 = 15$ Urlaubstage

²⁰² Steiner, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (312).

Ergebnis: Der Urlaubsanspruch für eine Beschäftigung von 15 Std pro Woche, verteilt auf drei Tage pro Woche, beträgt vom 1. Jänner bis 31. Dezember 2019 15 Urlaubstage und entspricht einem Erholungszeitraum von fünf Wochen lt UrlG!

Kommt es nun zu einer unter dem Jahr vorgenommenen Veränderung des Beschäftigungsausmaßes von Teil- auf Vollzeit, würde sich bei der Unterlassung der Anpassung des Anspruches die Problematik ergeben, dass die 15 Urlaubstage (bei einer Beschäftigung an drei Arbeitstagen pro Woche) nur mehr ca drei Wochen Urlaub, bei einer vollen Arbeitswoche im Ausmaß von fünf Arbeitstagen, entsprechen würden, obwohl noch keine Urlaubstage konsumiert wurden.²⁰³

Die gelebte Vorgehensweise in der überwiegenden betrieblichen Praxis in Österreich sieht aus diesem Grund so aus, dass man bei einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung bzw in die umgekehrte Richtung den derzeitigen (offenen) Urlaubsanspruch heranzieht und dem neuen Beschäftigungsausmaß anpasst.²⁰⁴ Es erfolgt somit keine Reduktion des Anspruches, sondern es wird schlicht und ergreifend nur mehr ein Urlaubsentgelt ausbezahlt, das dem neuen Beschäftigungsausmaß entspricht.²⁰⁵ Der Zeitraum, für welchen eine Erholung gebührt, bleibt jedoch unverändert.²⁰⁶

Diese Anpassung muss in der Praxis jedoch nur erfolgen, sofern keine Beschäftigung auf Vollzeitbasis vorliegt – dh ein geringeres Stundenausmaß pro Woche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird – und in weiterer Folge die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht auf alle Tage einer Arbeitswoche verteilt wird (zB Beschäftigung an drei Tagen pro Woche). Es existieren in der Praxis zwei Möglichkeiten zur Anpassung:²⁰⁷

- Die Aliquotierung des Urlaubsanspruches sowie
- die Umrechnung des Anspruches in Stunden.

²⁰³ Steiner, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (313).

²⁰⁴ Erler, ASoK 2014, 207 (207); OGH 24.10.2012, 8 ObA 35/12y.

²⁰⁵ Mayr, Rechtsprechung – Urlaubsrecht, ÖZPR 2013/73, 105 (106).

²⁰⁶ Steiner, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (313).

²⁰⁷ Gerhartl, Probleme der Urlaubsberechnung, RdW 2014/447, 413.

Ein selbstgewähltes Beispiel, das die Aliquotierung des Anspruches auf Erholungsurlaub verdeutlichen kann, würde folgendermaßen aussehen:

Beispiel II: Aliquotierung des Urlaubsanspruches

Ein Arbeitnehmer hat am 1. Jänner 2019 beim Unternehmen XY mit einem Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden pro Woche, verteilt auf fünf Tage pro Woche, zu Arbeiten begonnen. Der Urlaubsanspruch für den Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2019 beträgt somit (gem § 2 Abs 1 UrlG) 25 Arbeitstage.

Im Juni 2019 wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber XY vereinbart, dass das Beschäftigungsausmaß mit 1. Juli 2019 auf 20 Stunden pro Woche (verteilt auf vier Tage pro Woche) reduziert werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde noch kein Urlaub konsumiert.

In der Praxis ging man bisher folgendermaßen vor:

<i>Urlaubsanspruch 1.1.-31.12.2019</i>	<i>25 Urlaubstage</i>
<i>- abzüglich bisherigen Urlaubskonsum</i>	<i>0 Urlaubstage</i>
<i>= offener Urlaubsanspruch zum 30.6.</i>	<i>25 Urlaubstage</i>

Umwandlung des alten Urlaubsanspruches zum 1.7.2019 (20 Std pro Woche):

*offener Urlaubsanspruch zum 30.6. iHv 25 Urlaubstagen dividiert durch
(bisher) 5 Arbeitstage pro Woche
mal (in Zukunft) 4 Arbeitstage pro Woche
= 20 Urlaubstage*

Ergebnis: *Der offene Urlaubsanspruch nach dem Wechsel auf 20 Std pro Woche beträgt bis zum 31.12.2019 noch 20 Urlaubstage!*

Zur zweiten Anpassungsmöglichkeit des Urlaubsanspruches, die **Umrechnung in Stunden**, sei zu erwähnen, dass diese Variante vor allem bei einer ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung auf die Tage einer Arbeitswoche herangezogen wird. Auch eine einheitliche Aufteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Arbeitswoche würde allerdings zu keinem anderen Anspruch führen.²⁰⁸

Bei den eben beschriebenen Methoden handelt es sich, wie bereits erwähnt, lediglich um eine Vorgehensweise, die in der Praxis angewandt wird. Die theoretische Rechtsgrundlage hebt sich davon jedoch ab, was im folgenden Unterkapitel gezeigt werden soll.

B. Theoretische Vorgehensweise

Wie bereits in dem vorangegangenen Kapitel IV. Der *Erholungsurlaub* aufgezeigt, findet sich im § 2 Abs 1 UrlG die Regelung zum grundsätzlichen Urlaubsanspruch. *Reissner* macht darauf aufmerksam, dass dieser Anspruch jedoch weder vom Ausmaß, noch von der Lage der jeweiligen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers abhängig ist.²⁰⁹ Dies ergibt sich zumindest aus dem Wortlaut des § 2 Abs 1 UrlG, da in dieser Bestimmung kein Bezug zum Ausmaß oder Lage der Arbeitszeit genommen wird.²¹⁰

„[...] Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.“

Generell ist anzumerken, dass das UrlG bei all seinen Bestimmungen keinen Bezug auf Teilzeitbeschäftigte nimmt.²¹¹ Daraus ergibt es sich, dass in diesem Bereich eine Gesetzesanalogie durchgeführt werden muss.

Auch *Gerhartl* beschäftigt sich mit der Formulierung des § 2 Abs 1 UrlG und verweist dabei auf die österr Rsp des OGH, vom 28.01.1998.²¹² Der OGH stellte nämlich in diesem Urteil klar, dass der Wortlaut des § 2 Abs 1 UrlG grundsätzlich anders zu verste-

²⁰⁸ *Gerhartl*, Probleme der Urlaubsberechnung, RdW 2014/447, 413.

²⁰⁹ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ (2018) § 6 UrlG Rz 20/1.

²¹⁰ § 2 Abs 1 UrlG.

²¹¹ *Resch*, Teilzeitbeschäftigung und Erholungsurlaub, ecolex 1993, 840.

²¹² *Gerhartl*, ASoK-Spezial – Zweifelsfragen zum Urlaubsrecht (2012) 12.

hen wäre, aber es keinesfalls in Frage käme, dass ein Arbeitnehmer, welcher nicht an jedem Tag einer Arbeitswoche beschäftigt ist, einen Urlaubsanspruch auf das gesamte im § 2 Abs 1 UrlG genannte Ausmaß (iHv 25 Arbeitstagen) habe.²¹³ Dies würde ansonsten bedeuten, dass Arbeitnehmer, welche lediglich an einem einzigen Arbeitstag pro Woche für ihren Arbeitgeber tätig werden, genauso wie Arbeitnehmer, die an fünf Tagen pro Woche beschäftigt sind, einen Urlaubsanspruch iHv 25 Arbeitstagen pro Jahr erhielten. Dies würde von der bizarren Folgeerscheinung begleitet werden, dass der erstgenannte Personenkreis nur ca die Hälfte des Jahres für den Arbeitgeber tätig werden würde, da diese Arbeitnehmer für das restliche halbe Jahr Anspruch auf Urlaub hätten, obwohl bzw gerade weil sie nur an einem Tag pro Woche arbeiten.²¹⁴

Meine Ansicht deckt sich mit jener von *Gerhartl* und somit auch der oben erwähnten Ansicht des OGH. Es reicht hier mE nicht aus, wenn man lediglich den Wortlaut der Bestimmung betrachtet, da dies zu dem oben erwähnten völlig absurden Ergebnis führen würde, dass alle Arbeitnehmer einen vollen Urlaubsanspruch iHv 25 Arbeitstagen hätten – unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsausmaß und von der Anzahl der Arbeitstage pro Woche. Auf Grund des klaren Vorliegens einer Gesetzeslücke müssen auf jeden Fall weitere Methoden herangezogen werden, um die richtige Anwendung des Gesetzes ermitteln zu können.

Wendet man die systematische Interpretationsmethode an und vergleicht den § 2 Abs 1 UrlG zB mit § 6 dieses Gesetzes, welcher das Urlaubsentgelt regelt,

Auszug aus § 6 UrlG:²¹⁵

„§ 6 (1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

²¹³ OGH 28.01.1998, 9 ObA 390/97m.

²¹⁴ *Gerhartl*, ASoK-Spezial – Zweifelsfragen zum Urlaubsrecht (2012) 12.

²¹⁵ § 6 Abs 1 UrlG.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

[...]“

so lässt sich anhand des Abs 3 der eben skizzierten Bestimmung gut erkennen, dass der Gesetzgeber vorsah, dass auch bei der Fortzahlung des Urlaubsentgeltes nur das tatsächliche regelmäßige Entgelt während dem Erholungsurlaub vom Arbeitgeber bezahlt werden muss. In anderen Worten ausgedrückt wollte der Gesetzgeber mE dadurch erreichen, dass einem Dienstnehmer, welcher nur 20 Std pro Woche beschäftigt ist, auch nur das gewöhnliche Entgelt für die 20 Std bezahlt werden muss und nicht das Entgelt für 40 Std pro Woche. Es besteht demnach lediglich ein Entgeltanspruch in Relation zum tatsächlichen Beschäftigungsausmaß. Umgelegt auf den § 2 Abs 1 UrlG würde dies mE bedeuten, dass auch hier kein genereller einheitlicher Anspruch auf 25 Urlaubstage besteht, sondern dass dieser Anspruch ebenfalls von der tatsächlichen Beschäftigung (Normalarbeitszeit sowie dessen Lage) abhängig ist.

Auch *Reissner* vertritt die Ansicht, dass während eines Erholungsurlaubes der Anspruch auf Entgelt bewahrt werde, jedoch lediglich in der Höhe jenes Entgelts, welches ihm zugestanden wäre, wenn er in diesem Zeitraum auch tatsächlich anwesend gewesen und seiner Tätigkeit nachgekommen wäre.²¹⁶

Es lässt sich somit erkennen, dass es in der Theorie noch zahlreiche Unklarheiten gibt bzw Meinungsverschiedenheiten mit der Praxis bestehen, weshalb sich der EuGH bereits mehrfach mit diesem Thema intensiv auseinandersetzen musste. Um Licht ins Dunkel zu bringen werden drei wesentliche Entscheidungen des EuGHs in den folgenden drei Unterkapiteln kurz zusammengefasst und in weiterer Folge versucht, die Problematik dieser Entscheidungen herauszuarbeiten.

²¹⁶ *Reissner* in *Neumayr/Reissner*, *ZellKomm*³ (2018) § 6 UrlG Rz 20/1.

C. EuGH-Entscheidung: EuGH 22.04.2010, C-486/08

a) Die Entscheidung

In dieser Entscheidung ging es in erster Linie um die konkrete Vorgehensweise zur Adaption des offenen Urlaubsanspruches auf das veränderte Beschäftigungsausmaß. Genauer gesagt betrachtete der EuGH den Geltungsbereich sowie das Urlaubsrecht eines ganz speziellen Gesetzes, dem Tiroler Landesvertragsbedienstetengesetz (L-VBG). Die klagende Partei war hier der Ansicht, dass einzelne Bestimmungen dieses Spezialgesetzes nicht mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar wären und demzufolge wurde der EuGH damit beauftragt, klarzustellen, ob die Regelung gem L-VBG, zur Vorgehensweise bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes, der einschlägigen unionsrechtlichen Bestimmung gem § 4 Nr 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (RL 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997) entgegensteht.²¹⁷

§ 4 der RL 97/81/EG regelt zum „**Grundsatz der Nichtdiskriminierung**“ unter Nr 2 folgendes:

„2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.“

Dieser „**pro-rata-temporis-Grundsatz**“ besagt, dass ein Anspruch vom Beschäftigungsausmaß abhängig ist.²¹⁸

Die damalige in diesem Zusammenhang relevante Bestimmung – § 55 Abs 5 – des Tiroler L-VBG sah folgendes vor:²¹⁹

„(5) Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen.“

²¹⁷ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

²¹⁸ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (197).

²¹⁹ § 55 Abs 5 Tir L-VBG (LGBl 96/2006) idF vom 14.12.2006.

Diese nationale Bestimmung führte dazu, dass bei einem Wechsel eines Arbeitnehmers von Voll- auf Teilzeit der noch offene Urlaubsanspruch, welcher in der Zeit der Beschäftigung auf Vollzeitbasis erworben wurde, dem neuen, geringeren Beschäftigungsausmaß angepasst werden muss.²²⁰

Der EuGH kam zu dem Entschluss, dass eine Reduktion des Urlaubsanspruches, welcher während einer Vollzeitbeschäftigung erworben wurde, bei einem Wechsel zu einer Teilzeitbeschäftigung unionsrechtswidrig sei, da der Konsum des Urlaubes zu einem späteren als den Zeitpunkt des Erwerbs des Anspruches in keinem Verhältnis zum Beschäftigungsausmaß zum späteren Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs stünde.²²¹ Dies begründet er ua damit, dass es sich beim Anspruch auf Erholungsurlaub um einen Grundsatz des Sozialrechts der Union handle, welcher verbindlich sei.²²² Entscheidend sei auch, dass der Zweck des Jahresurlaubes gem Art 7 der RL 2003/88/EG darin liege, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Erholung und in weiterer Folge Entspannungs- und Freizeitgelegenheiten, während eines Mindesturlaubes von vier Wochen, geboten werden sollten.²²³

Zusammengefasst bedeutet dies, dass lt EuGH keine Anpassung des Urlaubsanspruches erfolgen darf, welcher während einer Beschäftigung auf Vollzeitbasis erworben wurde, wenn das Beschäftigungsausmaß verringert wird. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz darf somit nicht im Nachhinein auf bereits erworbene Urlaubsansprüche aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung angewendet werden. Anderes gilt jedoch bei der grundsätzlichen Gewährung eines Anspruches auf Jahresurlaub für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung, hier kommt der Pro-rata-temporis-Grundsatz sehr wohl zur Anwendung. Dies führt in weiterer Folge dazu, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub bei einer Teilzeitbeschäftigung nur aliquot im Verhältnis zu den Arbeitstagen pro Woche zu steht.²²⁴

²²⁰ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

²²¹ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

²²² EuGH, 26.06.2001, C-173/99.

²²³ EuGH 20.01.2009, C-350/06.

²²⁴ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

b) Problematik dieser Entscheidung

Balla vertritt die Ansicht, dass es das eigentliche Ziel des Gesetzgebers gewesen sei, den vom Gesetz betroffenen Vertragsbediensteten einen Urlaubsanspruch zu gewähren, der anhand von Kalendertagen bestimmt wird. Unglücklicherweise befindet sich im gegenständlichen Gesetz allerdings keine Definition eines kalendarischen Urlaubsbegriffs. Das Tiroler L-VBG stellt nämlich bloß originär auf die Dienstfreistellung ab, was in weiterer Folge wiederum dazu führt, dass der Urlaubsbegriff durch das Ausmaß der Beschäftigung bedingt ist.²²⁵

Betrachtet man das Tiroler L-VBG genauer, muss man feststellen, dass es tatsächlich keine Definition des Urlaubsbegriffs enthält. Eine Interpretation aufgrund des Wortlautes, um vorneweg klarzustellen, was unter dem Begriff „Urlaub“ iSd L-VBG zu verstehen ist, ist somit nicht durchführbar. Erweitert man seinen Blick auf die anderen Bestimmungen dieses Gesetzes – zB § 55 Abs 1 L-VBG – so lässt sich sehr gut erkennen, dass hier, im Gegensatz zum österr UrlG, der Anspruch auf Erholungsurlaub in Dienststunden angegeben wird und nicht in Werktagen oder Kalendertagen.

Für *Balla* spielt diese Unterscheidung eine gewichtige Rolle. Er ist der Ansicht, dass der grundsätzliche Urlaubsbegriff sehr weit gefasst werden könne. Eine **großzügige Auslegung** dieser Bezeichnung wäre dann gegeben, wenn darunter der gesamte kalendarische Zeitraum der Erholung subsumiert werden könnte. In anderen Worten ausgedrückt würde der Begriff desurlaubes den ersten Tag nach Arbeitsende bis zum letzten Tag vor dem erneuten Dienstantritt umfassen. Die Bemessung des Anspruches erfolgt in diesem beschriebenen Fall nach Kalendertagen. Eine **enge Auslegung** würde im Gegensatz dazu etwa so aussehen, dass unter dem Urlaubsbegriff nur die Zeit der Dienstfreistellung verstanden werden könnte. Bei dieser Auslegungsvariante wird der Urlaubsanspruch in Dienststunden gemessen.²²⁶

§ 55 Abs 1 fasst den Urlaubsbegriff damit sehr eng. Ein genauerer Blick auf die eben genannte Bestimmung verdeutlicht, dass hier ein Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 200 Stunden vorgesehen wird. Wird zusätzlich § 21 Abs 2 L-VBG herangezogen, lässt sich sehr gut erkennen, dass die gewöhnliche Wochendienstzeit eines

²²⁵ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (201).

²²⁶ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (199).

Vollzeitbeschäftigten 40 Stunden beträgt. Der Urlaubsanspruch ergibt umgerechnet fünf Wochen und für einen Dienstnehmer, welcher auf Vollzeitbasis tätig ist, würde dieser Anspruch 25 Arbeitstagen entsprechen.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen dem Urlaubsbegriff in Kalendertagen und jenem in Dienststunden ausgedrückt, ist jener, dass die konkrete Verpflichtung zur Beschäftigung für den kalendarischen Begriff keine Rolle spielt. Anders sieht dies jedoch bei dem Urlaubsbegriff aus, der sich auf die Freistellung bezieht. Die konkrete Höhe des Anspruches wird vom tatsächlichen Beschäftigungsausmaß bestimmt. Dies ist lt *Balla* auch der Grund dafür, weshalb die Vorgehensweise für die Berechnung des Urlaubes bei einer Arbeitszeitänderung bei diesen beiden Varianten so unterschiedlich ausfällt.²²⁷

Geht man nun vom Abs 1 weiter zum Abs 5 des § 55, spricht dieser von der Aliquotierung „des noch nicht verbrauchten“ Erholungsurlaubes, um diesen Restanspruch an das neue Ausmaß der Beschäftigung anzupassen. Betrachtet man in diesem Kontext nicht nur die zum Zeitpunkt der EuGH-Entscheidung geltende Gesetzesbestimmung, sondern auch das ältere LGBl 96/2006 zum L-VBG, so ergibt es sich, dass der Gesetzgeber den zweiten Satz aus § 55 Abs 5 (damals Abs 7) streichen ließ:

Auszug aus dem LGBl 96/2006:²²⁸

„13. Im Abs. 7 des § 55 wird der zweite Satz aufgehoben.“

Im zweiten Satz des heutigen Abs 5 (damals Abs 7) wurde vor dieser Aufhebung folgendes geregelt:²²⁹

„(7) Bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubes an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen. **Dies gilt nicht für nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.**“

²²⁷ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (200).

²²⁸ § 55 Abs 5 Tir L-VBG (LGBl 96/2006) idF idF vom 14.12.2006.

²²⁹ § 55 Abs 7 Tir L-VBG (LGBl 58/2006 Stück 23) idF vom 18.07.2006.

Der Gesetzgeber sah in der früheren Bestimmung somit die Regelung vor, dass der Erholungsurlaub aus vorangegangenen Dienstjahren nicht aliquotiert werden dürfe, falls sich das Beschäftigungsausmaß ändern sollte. Aufgrund der Aufhebung dieser Bestimmung könnte man mE jedoch darauf schließen, dass es ab diesem Zeitpunkt der Wille des Gesetzgebers gewesen ist, dass in Zukunft auch Ansprüche aus vorangegangenen Jahren aliquotiert und somit auch die Ansprüche aus Vorjahren an das neue Beschäftigungsausmaß angepasst werden sollen, unabhängig davon, ob es sich dabei um Ansprüche aus einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung handle.

Gerhartl vertritt die Meinung, dass eine Aliquotierung eines Urlaubsanspruches aus Vorjahren nicht erfolgen dürfe. Diese Ansprüche sollen auch bei einer Veränderung des Beschäftigungsausmaßes in vollem Umfang aufrecht bleiben. Diese Ansicht vertritt er jedoch nur in jenem Fall, dass der Gesamtanspruch (und nicht bloß der offene Anspruch) aliquot angepasst werden soll. Soll lediglich der restliche Urlaubsanspruch an das neue Ausmaß der Beschäftigung angepasst werden, so wäre es seiner Meinung nach nur allzu logisch, wenn auch bestehende Ansprüche aus dem Vorjahr bei der Aliquotierung berücksichtigt werden würden. Dies begründet er damit, dass zum Zeitpunkt der Änderung des Beschäftigungsausmaßes nur der tatsächliche offene Anspruch relevant sei, unabhängig davon, ob dieser Anspruch bereits im Vorjahr entstanden sei oder nicht.²³⁰

Zum Thema der Gleichbehandlung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten nimmt *Balla* an, dass der Gesetzgeber durch die Anpassung des Urlaubsanspruches eine solche zweifelsfrei erreichen wollte. Arbeitnehmer, welche ihr Beschäftigungsausmaß auf Teilzeit wechseln, sollen auch nach diesem Wechsel gleich viele Anspruchstage haben wie vor dieser Arbeitszeitänderung. Der Anspruch soll lediglich umgerechnet werden. Seiner Ansicht nach wollte der Gesetzgeber mit dieser Bestimmung ein System einführen, welches sich beim Urlaubsanspruch nach Kalendertagen richtet. Dabei wurde jedoch auf einen wesentlichen Punkt vergessen. Der Urlaubsbegriff wird an keiner Stelle im Gesetz auf diese Art und Weise definiert.²³¹

²³⁰ *Gerhartl*, ASoK-Spezial – Zweifelsfragen zum Urlaubsrecht (2012) 21.

²³¹ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (201).

Betrachtet man noch weitere Bestimmungen des Tiroler L-VBG, nämlich ua § 44, findet man folgende, mE im Zusammenhang mit der Analyse des Gesetzgeberwillens relevante, Regelung:²³²

„§ 44. Nicht vollbeschäftigte Vertragsbedienstete

Nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten gebührt der ihrer Wochendienstzeit entsprechende Teil des [...] Ausmaß des Erholungsurlaubes (§ 55), [...].“

Auch in der eben erwähnten Bestimmung erblickt man somit eine Regelung für Teilzeitbeschäftigte, welche besagt, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub im Verhältnis zur tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit besteht. Dies stellt meiner Ansicht nach ein weiteres entscheidendes Argument dafür dar, dass der Gesetzgeber durch die Aliquotierungsregelung im § 55 Abs 5 L-VBG die Teilzeitbeschäftigten keinesfalls schlechter stellen wollte. Der Urlaubsanspruch soll lediglich an das tatsächliche Beschäftigungsausmaß angepasst werden.

Auf den Umstand der Auflösung des damaligen Abs 7 sowie des ebenerwähnten § 44 L-VBG, nahm der EuGH in seiner Entscheidung jedoch keinen Bezug. Somit lässt sich schlussendlich nur darauf schließen, dass der EuGH den tatsächlichen Willen des Gesetzgebers nicht näher erörtert und in weiterer Folge nicht berücksichtigt hat. Der EuGH hätte unter Beachtung des Sinns und Zwecks dieser Norm, aufgrund der zuvor ausführlich erläuterten Gründe, zu einem anderen Ergebnis gelangen können bzw, sehr kritisch ausgedrückt, sogar müssen.

Balla geht sogar soweit, dass er meint, dass der EuGH sehr unüberlegt von einem gewissen Urlaubsverständnis ausging und auf Basis dieser falschen Annahme eine ebenso fälschliche Entscheidung traf. Der EuGH hätte für die richtige Beurteilung des Sachverhalts primär die Art und Weise in der Praxis klären müssen, in welcher dem Arbeitnehmer originär ein Urlaubsanspruch eingeräumt ist.²³³

²³² § 44 Tir L-VBG (LGBl 96/2006) idF vom 14.12.2006.

²³³ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (201).

Des weiteren vertritt *Balla* die Meinung, dass die Aussage des EuGH,

*„dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht. [...]“*²³⁴

auf keinen Fall auch automatisch auf andere Fälle (wie zB das UrlG) übertragen und angewendet werden könne. Diese Aussage kann lediglich herangezogen werden, wenn der Urlaubsbegriff sehr eng gefasst ist und sich nur auf die Dienstfreistellung bezieht. Dies bekräftigt er mit der mE sehr plausiblen Begründung, dass nur bei diesem engen Urlaubsbegriff die Höhe des bereits erworbenen, aber noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruches zu dem erstgenannten Zeitpunkt bereits vom Ausmaß der Beschäftigung bestimmt werde.²³⁵

Auch *Gerhartl* vertritt die Ansicht, dass der Grundsatz des EuGH, wonach der Urlaubsanspruch auch nach einer Änderung des Ausmaßes der Beschäftigung nicht geschmälert werden dürfe, einer Aliquotierung des gesamten Urlaubsanspruches nach Veränderung des Ausmaßes der Tätigkeit nicht widerspreche. Zudem ist es für ihn nicht nachvollziehbar, warum lediglich der noch nicht verbrauchte Urlaubsanspruch aliquotiert werden dürfe. Seiner Ansicht nach würde eine Umrechnung des Gesamtanspruches in Stunden gerade dazu führen, eine Gleichbehandlung zu schaffen.²³⁶

Ein weiteres Argument *Ballas* für die Nichtanwendung dieses Grundsatzes ist auch, dass im Fall eines erneuten Wechsels eines Teilzeitbeschäftigten zurück zur Vollzeitbeschäftigung eine erhebliche Benachteiligung eintreten würde, da zB der Anspruch während der Teilzeitphase im Ausmaß von 100 Dienststunden bei der anschließenden Vollzeittätigkeit nur einem Erholungsurlaub von zweieinhalb Wochen entsprechen würde.²³⁷

Den von *Balla* angeführten Argumenten kann man sich, gerade aufgrund der in diesem Unterkapitel angeführten Argumente, nur vollinhaltlich anschließen.

²³⁴ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

²³⁵ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (201).

²³⁶ *Gerhartl*, ASoK-Spezial – Zweifelsfragen zum Urlaubsrecht (2012) 19.

²³⁷ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (201).

D. EuGH-Entscheidung: EuGH 13.06.2013, C-415/12

a) Die Entscheidung

Nach der soeben näher behandelten Entscheidung des EuGH vom 22.04.2010 wurde der Gerichtshof am 13.06.2013 erneut mit diesem Thema konfrontiert. Dieses Mal handelte es sich jedoch nicht um einen österreichischen, sondern um einen deutschen Fall.

Das deutsche Recht regelte im Bundesurlaubsgesetz klar und deutlich den Anspruch auf Urlaub pro Jahr, welcher in Form von Werktagen zustand.²³⁸ Hinsichtlich der Berechnung des Urlaubsentgelts lautete die Bestimmung im Bundesurlaubsgesetz, dass sich dieses nach dem durchschnittlichen Entgelt der vorhergehenden 13 Wochen richtet.²³⁹

Bei der problematischen Bestimmung in dieser Entscheidung handelte es sich um § 26 Abs 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder.²⁴⁰ Dieser regelte die Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubskonsums. Außerdem wurde darin die konkrete Höhe des Anspruches auf Erholungsurlaub für Arbeitnehmer (in Form von Arbeitstagen) festgelegt, deren Wochenarbeitszeit auf fünf Wochentage verteilt ist. Des weiteren enthielt § 26 Abs 1 folgende konkrete Definition, was unter „*Arbeitstagen*“ verstanden wird: *„[...] alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten [...] Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [...]“*²⁴¹

In diesem, dem EuGH vorgelegten Fall ging es erneut um die Frage, ob das Unionsrecht mit dem nationalen Recht kollidiere, das vorsah, den offenen Anspruch auf Erholungsurlaub nach Veränderung des Beschäftigungsausmaßes auf die neue Arbeitszeit anpassen zu müssen.²⁴²

²³⁸ § 3 Abs 1 Bundesurlaubsgesetz idF BGBl 1963 S. 2.

²³⁹ § 11 Abs 1 Bundesurlaubsgesetz idF BGBl 1963 S. 2.

²⁴⁰ EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁴¹ § 26 Abs 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder 2006 idF des Änderungsvertrages Nr 4 vom 02.01.2012.

²⁴² EuGH 13.06.2013, C-415/12.

Die Dienstnehmerin in dieser Rs konnte ihren offenen Urlaub aus Jahren einer Vollzeitbeschäftigung, im Ausmaß von insgesamt 29 Tagen, aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht aufbrauchen. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass dieser Anspruch an die neue Anzahl der Arbeitstage angepasst werden müsse: 29 Tage dividiert durch fünf Arbeitstage pro Woche, multipliziert mit den neuen drei Arbeitstagen pro Woche. Dies würde (ab)gerundet zu einem offenen Anspruch von 17 Tagen führen. Diese Umrechnung wurde von der beklagten Partei damit gerechtfertigt, dass die Dauer des erworbenen Urlaubsanspruches nicht beeinflusst werde. Viel eher brauche die Dienstnehmerin während der Teilzeitbeschäftigung weniger Urlaubstage, um eine ganze Urlaubswoche in Anspruch nehmen zu können. Würde man keine Anpassung vornehmen und ihr den offenen Urlaub im Ausmaß von 29 Tagen gewähren, so könnte die Dienstnehmerin viel länger auf Urlaub gehen als Vollzeitbeschäftigte, da sie pro Woche nur mehr drei statt fünf Tage verbrauchen müsste.²⁴³

Der EuGH verwies auf seine ständige Rsp und machte abermals auf den Umstand aufmerksam, dass es sich beim Anspruch auf Erholungsurlaub um einen Grundsatz des Sozialrechts (gem Art 31 Abs 2 GRC) handle. Außerdem wurde noch einmal auf die Entscheidung vom 22.04.2010 hingewiesen, welche besagt, dass der Urlaubsanspruch aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung bei einer Arbeitszeitänderung nicht herabgesetzt werden dürfe.²⁴⁴

Im vorliegenden Fall bekräftigte der EuGH somit seine bisherige Rsp und entschied zum wiederholten Male, dass der offene Jahresurlaub nach einer Arbeitszeitänderung nicht gekürzt werden dürfe, mit der Begründung, dass die Dienstnehmerin keine Möglichkeit gehabt hätte, den offenen Anspruch zu verbrauchen. Der EuGH vertrat folglich nicht die ihm vorgelegte Ansicht, dass es durch die Anpassung zu keiner tatsächlichen Kürzung des offenen Urlaubsanspruches käme. Außerdem stellte er klar, dass die Begriffe „*Ruhephase*“ und „*berufliche Inaktivität*“ nicht verwechselt werden dürfen: „[...] *die Ruhephase, die dem Zeitabschnitt eines tatsächlich genommenen Urlaubs entspricht, und die normale berufliche Inaktivität während eines Zeitabschnitts, in dem der Arbeit-*

²⁴³ EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁴⁴ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

nehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses, das ihn an seinen Arbeitgeber bindet, nicht zu arbeiten braucht.“²⁴⁵

b) Problematik dieser Entscheidung

Die Hauptproblematik dieser Entscheidung liegt mE darin, dass sich der EuGH erneut auf die bereits im vorhergehenden Unterkapitel kritisierte Entscheidung vom 22.04.2010 beruft. Es wird abermals auf die Argumente dieser eben genannten Rsp hingewiesen, welche zuvor bereits ausführlich im entsprechenden Kapitel beleuchtet wurden, ohne dass vor der Entscheidung näher auf den tatsächlichen Willen des Gesetzgebers eingegangen worden wäre. Aufgrund dieses Umstandes kann in diesem Fall nur auf die im vorangegangenen *Unterkapitel A.* ausführlich beschriebenen Kritikpunkte zu der Entscheidung verwiesen werden.

Neu in dieser Entscheidung ist jedoch die Begründung, mit welcher die Unionsrechtswidrigkeit der nationalen Norm argumentiert wird. Der EuGH ist nämlich der Ansicht, dass sowohl in der vorliegenden, als auch in der Entscheidung vom 22.04.2010, wie bereits im letzten Absatz des vorhergehenden *Unterkapitels a) Die Entscheidung* erwähnt, eine Verwechslung hinsichtlich der Begriffe „*Ruhephase*“ und „*berufliche Inaktivität*“ vorliegt. Diese Aussage bezieht sich auf die Ansicht der Gegenpartei, dass ein Arbeitnehmer, welcher an weniger als fünf Tagen pro Woche beschäftigt ist, auch nur eine geringere Anzahl von Tagen benötigt, um die gleiche Dauer einer Freistellung wie ein Vollzeitbeschäftigter in Anspruch nehmen zu können.²⁴⁶

Um die Meinung des EuGH beurteilen zu können, soll im ersten Schritt die eigentliche Bedeutung dieser beiden Begriffe ermittelt werden:

- Beim Wort „**Ruhephase**“ wird lt Duden auf den Begriff „*Ruheperiode*“ verwiesen²⁴⁷ und dieser wird wiederum mit „*Pause*“ beschrieben. Ein Beispiel dafür wäre „*eine Ruhepause im Arbeitsablauf einplanen*“.²⁴⁸ Zur Wiederholung, der EuGH beschreibt diese Phase als jene, „die dem *Zeitabschnitt eines tatsächlich ge-*

²⁴⁵ EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁴⁶ EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁴⁷ <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ruhephase#bedeutung> (abgefragt am 22.01.2020).

²⁴⁸ <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ruheperiode#Bedeutung-b> (abgefragt am 22.01.2020).

nommenen Urlaubs entspricht“.²⁴⁹ Das Verständnis des EuGH stimmt somit mit der Begriffsbedeutung lt Wörterbuch überein.

- **„normale berufliche Inaktivität“**: „*Untätigkeit, Passivität*“ – mit diesen Begriffen wird das Wort „*Inaktivität*“ beschrieben.²⁵⁰ Die Bezeichnung „*beruflich*“ verwendet man, wenn etwas „*den Beruf betrifft*“ – wie zB die berufliche Tätigkeit.²⁵¹ Der EuGH versteht unter der „*normalen beruflichen Inaktivität*“, wie bereits erwähnt, jenen Zeitraum, „*in dem der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses, das ihn an seinen Arbeitgeber bindet, nicht zu arbeiten braucht*“.²⁵² Auch diese Definition stimmt folgedessen mit der Bedeutung von Duden überein, da in beiden Fällen eine Untätigkeit im Beruf gemeint wird.

Eine konkrete Definition dieser Begriffe, wie sie der EuGH in seiner Entscheidung erwähnt, findet man in den europäischen Regelungen jedoch nicht. Lediglich in dieser Entscheidung geht der EuGH näher auf diese beiden Begriffe ein und knüpft den Freistellungsbegriff an den jeweiligen Urlaubszeitraum.

Ein wesentlicheres Kriterium ist jedoch, ob diese Begriffe in jedem Zusammenhang, also sowohl dem kalendarischen Urlaubsbegriff, als auch dem Urlaubsanspruch, welcher sich nach Arbeitstagen bzw -stunden richtet, verwendet werden können.

Kozak prüft in seinem Artikel „Der OGH als Retter des Gesetzgebers“ erneut den Urlaubsbegriff im Unionsrecht sowie im UrlG. Er kommt zu dem Ergebnis, dass sich aus den EuGH-Entscheidungen immer wieder ergibt, dass der unionsrechtliche Urlaubsbegriff tatsächlich aus zwei Bausteinen bestehe:²⁵³

- den Jahresurlaubsanspruch sowie
- den Anspruch auf Geldleistung während dieser Zeit (sog Urlaubsentgelt).

Wesentlich in dem Zusammenhang mit den zuvor behandelten Begriffen ist nun jedoch die von ihm vorgebrachte Erkenntnis, dass lediglich ein vom kalendarischen Urlaubsbegriff abweichender Anspruch nach dem Ende eines solchen Urlaubsjahres nicht mehr

²⁴⁹ EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁵⁰ <https://www.duden.de/rechtschreibung/Inaktivitaet#bedeutungen> (abgefragt am 22.01.2020).

²⁵¹ <https://www.duden.de/rechtschreibung/beruflich#bedeutung> (abgefragt am 22.01.2020).

²⁵² EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁵³ *Kozak*, Der OGH als Retter des Gesetzgebers, DRdA 2015/24, 190 (191).

gemindert werden könne, da keine Relation zwischen dem Urlaubskonsum und der aktuellen Arbeitszeit bestehe. Wird somit der Urlaubsanspruch auf Arbeitsstunden oder -tage umgestellt, so besteht sehr wohl ein Unterschied zwischen der normalen beruflichen Inaktivität und dem Urlaubsverbrauch an Tagen, an denen grundsätzlich eine Arbeitsleistung geschuldet wird (sog Ruhephase).²⁵⁴

Zur kurzen Wiederholung sei zu erwähnen, dass aber auch der Anspruch im österr Urlaubsrecht so konstituiert ist, dass die Arbeitsleistung entfällt und während dieser Phase dennoch ein Anspruch auf Entgelt besteht.²⁵⁵ Der entscheidende Unterschied zu den EuGH-Entscheidungen ist jedoch jener, dass sich der Urlaubsanspruch im heimischen UrlG nach Kalendertagen richtet, welcher in weiterer Folge vom Ausmaß der Tätigkeit losgelöst ist.²⁵⁶ Die oben genannte Begriffsunterscheidung spielt für das österr Recht aus diesem Grund keine Rolle. Aus diesem Grund ist auch keine Unterscheidung zwischen einer Ruhephase aufgrund des Urlaubskonsums und der generellen normalen beruflichen Untätigkeit zu treffen erforderlich.

Das Argument des EuGH bzgl der erforderlichen Unterscheidung zwischen „*Ruhephase*“ und „*normale berufliche Untätigkeit*“ kann somit nicht generell auf alle Fälle angewendet werden, da der EuGH keine Überprüfung des Urlaubsbegriffes vornimmt. Nämlich weder des europäischen, noch des deutschen Begriffes.

²⁵⁴ Kozak, Der OGH als Retter des Gesetzgebers, DRdA 2015/24, 190 (191).

²⁵⁵ Cerny, UriR¹¹ (2019) § 2 Rz 1.

²⁵⁶ Kozak, Der OGH als Retter des Gesetzgebers, DRdA 2015/24, 190 (192).

E. EuGH-Entscheidung: EuGH 11.11.2015, C-219/14

a) Die Entscheidung

Auch in dieser Entscheidung ging es, neben der Unklarheit über die Berechnung des Jahresurlaubes, wieder um die bereits mehrfach behandelte Frage, ob eine Berichtigung des Urlaubsanspruches bei einer Erhöhung des Arbeitsausmaßes (ggf sogar rückwirkend) erforderlich sei oder ob eine Neuberechnung des Urlaubsanspruches nur für den Zeitraum notwendig sei, währenddessen ein höheres Beschäftigungsausmaß vorliegt.²⁵⁷

Im konkreten Fall handelte es sich um eine Dienstnehmerin, die wöchentlich an verschiedenen Tagen zu unterschiedlichen Stunden ihrer Arbeitsleistung nachkam. Der Arbeitsrhythmus wechselte, was in der Folge Unstimmigkeiten hinsichtlich des noch offenen Urlaubsanspruches mit sich brachte.²⁵⁸

Wie bereits in vorhergehenden Entscheidungen, verwies der EuGH erneut darauf, dass es sich beim Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub um einen Grundsatz des Sozialrechts handle, welcher in Art 31 Abs 2 GRC geregelt sei und dessen Umsetzung vom nationalen Gesetzgeber nur im vorgegebenen Umfang realisiert werden dürfe.²⁵⁹

Der bereits mehrmals erläuterte Zweck des Urlaubsanspruches ist zweifelsfrei jener der Erholung der durch den Arbeitsvertrag übertragenen Aufgaben.²⁶⁰ Dies führe lt EuGH dazu, dass der Urlaubsanspruch aufgrund des im Vertrag vereinbarten Rhythmus erworben und auf dessen Grundlage auch ermittelt werde.²⁶¹

²⁵⁷ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

²⁵⁸ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

²⁵⁹ EuGH 22.04.2010, C-486/08; EuGH 26.06.2001, C-173/99.

²⁶⁰ EuGH 22.11.2011, C-214/10.

²⁶¹ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

Die Ermittlung des Urlaubsanspruches für das jeweilige Jahr iSd AZR 2003/88, müsse unter Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitstage bzw -stunden, welche im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbart wurden, erfolgen. Dies lasse sich mit der Formulierung im ErwGr Nr 5 dieser Richtlinie begründen, welche folgende Regelung vorsieht:²⁶²

„Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit‘ muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. [...]“

Hinsichtlich der Frage des konkreten Zeitraums, auf welchen sich die Urlaubsansprüche beziehen, verweist der EuGH erneut auf seine Entscheidung vom 22.04.2010, in welcher er die Unabhängigkeit des späteren Urlaubskonsums zum tatsächlichen Beschäftigungsausmaß zu diesem Zeitpunkt betont.²⁶³ Das europäische Höchstgericht verweist außerdem auf den bereits mehrmals in seinen Entscheidungen behandelten Umstand, dass ein während der Vollzeitbeschäftigung erworbener Anspruch nicht gemindert werden dürfe.²⁶⁴ Dies führt zu dem Ergebnis, dass eine Abgrenzung zwischen den Zeiträumen mit einem unterschiedlichen Beschäftigungsausmaß zu erfolgen habe und eine separate Anspruchsermittlung für diese Beschäftigungsphasen durchzuführen sei.²⁶⁵

Weder § 4 Nr 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, noch Art 7 AZR 2003/88/EG sieht eine verpflichtende nachträgliche Kalkulation entstandener Urlaubsansprüche vor. Aus diesem Grund ist es den Mitgliedstaaten unbenommen, auf jeden Fall auch günstigere Regelungen für Arbeitnehmer vorzusehen.²⁶⁶

Trotz der getrennten Ermittlung der Ansprüche bei unterschiedlichen Arbeitszeiten können diese Urlaubsansprüche lt bisheriger Rsp auch zu einem späteren Zeitpunkt konsumiert werden.²⁶⁷ Lt Unionsrecht habe eine erneute Berechnung des Jahresurlaubsanspruches jedoch nur für jenen Zeitraum zu erfolgen, in dem es zu einer Veränderung des Beschäftigungsausmaßes gekommen ist. Es sei dabei insbesondere zu berücksichtigen, ob bereits ein Urlaub vor der Arbeitszeiterhöhung konsumiert und der zustehende

²⁶² ErwGr Nr 5 AZR 2003/88/EG.

²⁶³ EuGH 22.04.2010, C-486/08.

²⁶⁴ EuGH 22.04.2010, C-486/08; EuGH 13.06.2013, C-415/12.

²⁶⁵ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

²⁶⁶ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

²⁶⁷ EuGH 22.11.2011, C-214/10.

Anspruch in diesem Zeitraum überschritten worden ist. Sollte dieser Fall eintreten, müssen diese konsumierten Tage, durch Abzug vom neuen Anspruch, der sich bei der Nachberechnung ergibt, berücksichtigt werden. Der EuGH macht aus diesem Grund klar, dass in Zeiträumen, in denen sich das Beschäftigungsausmaß erhöhe, konsequenterweise eine Nachberechnung zu erfolgen habe. Für einen bereits erworbenen Anspruch auf Urlaub, der eventuell sogar bereits konsumiert wurde, können die Mitgliedstaaten eine rückwirkende Neuberechnung vorsehen, was allerdings keinesfalls verpflichtend ist.²⁶⁸

Zur Frage der Berechnung stellt der EuGH in aller Kürze fest, dass sowohl für die Urlaubersatzleistung, als auch für die Urlaubsrestermittlung bei einem aufrechten Dienstverhältnis die gleichen Grundsätze gelten.²⁶⁹

b) Problematik dieser Entscheidung

In dieser Entscheidung geht es im Unterschied zu den anderen zuvor besprochenen Entscheidungen um den umgekehrten Fall der Änderung des Beschäftigungsausmaßes – also um die Erhöhung der Arbeitszeit von Teil- auf Vollzeit. Trotz dieses Umstandes erließ der EuGH diesbezüglich kein neues Urteil. Viel eher bestätigt und konkretisiert er im Rahmen dieser Entscheidung die bisher vorgebrachten Argumente.

Der EuGH weist in der betreffenden Rechtssache darauf hin, dass keine Verpflichtung zur Nachberechnung bestehe, da in den entsprechenden unionsrechtlichen Bestimmungen (§ 4 Nr 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Art 7 AZR 2003/88/EG) keine verpflichtende Regelung dafür vorgesehen sei.²⁷⁰ In diesem Punkt kann dem EuGH nur zugestimmt werden, zumal sich tatsächlich kein Hinweis zur Nachberechnung erblicken lässt. Auch bei Heranziehung der übrigen, verbleibenden Bestimmungen in diesen Richtlinien findet sich keine Regelung dazu. Selbst ein geschärfter Blick in die Erwägungsgründe, die zu diesen beiden Richtlinien ergangen sind, wird keine Schlussfolgerungen in diesem Kontext zulassen. Daher lässt sich auch der tatsächliche Wille des historischen Gesetzgebers nicht feststellen. In Anwendung der teleologischen Interpretationsmethode wird versucht, Sinn und Zweck der Regelung

²⁶⁸ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

²⁶⁹ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

²⁷⁰ EuGH 11.11.2015, C-219/14.

festzustellen, wodurch ich zu dem Ergebnis gelange, dass man die Ansicht des Höchstgerichts in diesem Punkt nicht unterstützen kann. Begründen lässt sich dies mit dem folgenden selbstgewählten Beispiel, anhand dessen erkennbar ist, dass durch die Auslegung des EuGH keine gerechte und sachgemäße Lösung vorliegt:

Beispiel III: Verzicht auf die Nachberechnung und Vorgehensweise lt EuGH-Rsp

Ein Arbeitnehmer hat am 1. Jänner 2019 beim Unternehmen XY mit einem Beschäftigungsausmaß von 20 Stunden pro Woche, verteilt auf vier Tage pro Woche, zu Arbeiten begonnen. Der Urlaubsanspruch für den Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2019 beträgt (gem § 2 Abs 1 UrlG) 25 Arbeitstage bei einer Vollzeittätigkeit.

Umrechnung des Urlaubsanspruches auf Teilzeit:

*Urlaubsanspruch iHv 25 Urlaubstagen dividiert durch
5 Arbeitstage pro Woche (Vollzeit)*

mal 4 Arbeitstage pro Woche (tatsächliche Teilzeit)

= 20 Urlaubstage

Im Juli 2019 wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber XY vereinbart, dass das Beschäftigungsausmaß mit 1. Juli 2019 auf 40 Stunden pro Woche (verteilt auf fünf Tage pro Woche) erhöht werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde noch kein Urlaub konsumiert.

Lt EuGH-Rsp vom 11.11.2015 erfolgt eine getrennte Berechnung der Zeiträume:

Urlaubsanspruch 1.1.-30.6.2019 (181 KT) 10 Urlaubstage

- abzüglich bisherigen Urlaubskonsum 0 Urlaubstage

= offener Urlaubsanspruch zum 30.6. 10 Urlaubstage

neuer Urlaubsanspruch zum 1.7.2019 (40 Std pro Woche):

Urlaubsanspruch iHv 25 Urlaubstagen

Aliquotierung für den Zeitraum vom 1.7.-31.12.2019 (184 KT):

25 Urlaubstage / 365 x 184 = 12,60 Urlaubstage

gerundet: 13 Urlaubstage

Ergebnis: Der offene Urlaubsanspruch nach dem Wechsel auf 40 Std pro Woche beträgt für den Zeitraum vom 1.1.-30.6. 10 Urlaubstage und vom 1.7.-31.12.2019 zusätzlich 13 Urlaubstage! Insgesamt besteht im Jahr 2019 noch ein Anspruch auf 23 Urlaubstage.

Anhand dieses Beispiels lässt sich folgendes sehr gut erkennen:

Der Dienstnehmer war bis zum 30.6. nur an vier Tagen pro Woche tätig. Zum Zeitpunkt der Arbeitszeitänderung bestand noch ein Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 10 Arbeitstagen. Umgerechnet auf Wochen, entspricht dies 2,5 Wochen Urlaub (*10 Urlaubstage / 4 Arbeitstage pro Woche = 2,5 Wochen Urlaub*) bei einer Beschäftigung an vier Tagen pro Woche. Der Dienstnehmer soll jedoch ab 1.7. an fünf Tagen pro Woche tätig sein. Lt EuGH müssen die Ansprüche für die unterschiedlichen Beschäftigungszeiten separat berechnet werden und eine Nachberechnung ist nicht verpflichtend. Dies führt in weiterer Folge dazu, dass zum Zeitpunkt der Umstellung auf Vollzeit die 10 Urlaubstage aus der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zu einem Erholungsurlaub von 2,5 Wochen führen, sondern nur mehr einen Urlaub im Ausmaß von 2 Wochen ermöglichen (*10 Urlaubstage / 5 Arbeitstage pro Woche = 2 Wochen Urlaub*). Zusammengefasst bedeutet dies, dass der Dienstnehmer schlechter aussteigt, wenn er den Urlaub nicht während seiner Teilzeitbeschäftigung, somit vor der Veränderung des Beschäftigungsausmaßes, konsumiert, da ihm im oben genannten Fall eine halbe Woche Urlaub verloren geht.

Mit Hilfe der teleologischen Auslegung kommt man demnach zu dem Ergebnis, dass die Ansicht des EuGH zu einem ungerechten Ergebnis führt, da Dienstnehmer, die einen Wechsel von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung vornehmen, einen geringeren als den gesetzlichen Urlaubsanspruch erhalten.

Auch im umgekehrten Fall, also bei einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit, lässt sich dieses Problem feststellen:

Beispiel IV: Verzicht auf die Nachberechnung und Vorgehensweise lt EuGH-Rsp

Ein Arbeitnehmer hat am 1. Jänner 2019 beim Unternehmen XY mit einem Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden pro Woche, verteilt auf vier Tage pro Woche, zu Arbeiten begonnen. Der Urlaubsanspruch für den Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2019 beträgt (gem § 2 Abs 1 UrlG) 25 Arbeitstage.

Im Juli 2019 wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber XY vereinbart, dass das Beschäftigungsausmaß mit 1. Juli 2019 auf 20 Stunden pro Woche (verteilt auf vier Tage pro Woche) reduziert werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde noch kein Urlaub konsumiert.

Lt EuGH-Rsp vom 11.11.2015 erfolgt eine getrennte Berechnung der Zeiträume:

<i>Urlaubsanspruch 1.1.-30.6.2019 (181 KT)</i>	<i>12,4 Urlaubstage</i>
<i>- abzüglich bisherigen Urlaubskonsum</i>	<i>0 Urlaubstage</i>
<i>= offener Urlaubsanspruch zum 30.6.</i>	<i>12,4 Urlaubstage</i>

gerundet: 13 Urlaubstage

neuer Urlaubsanspruch zum 1.7.2019 (40 Std pro Woche):

*Urlaubsanspruch iHv 25 Urlaubstagen dividiert durch
5 Arbeitstage pro Woche (Vollzeit)
mal 4 Arbeitstage pro Woche (tatsächliche Teilzeit)
= 20 Urlaubstage*

*Aliquotierung für den Zeitraum vom 1.7.-31.12.2019 (184 KT):
20 Urlaubstage / 365 x 184 = 10,1 Urlaubstage
gerundet: 11 Urlaubstage*

Ergebnis: *Der offene Urlaubsanspruch nach dem Wechsel auf 40 Std pro Woche beträgt für den Zeitraum vom 1.1.-30.6. 13 Urlaubstage und vom 1.7.-31.12.2019 zusätzlich 11 Urlaubstage! Insgesamt besteht im Jahr 2019 noch ein Anspruch auf 24 Urlaubstage.*

Auch anhand dieses Beispiels kann man sehr gut erkennen, dass die Ansicht des EuGH zu keiner gerechten Lösung für alle führt. Der Dienstnehmer, der zu Beginn des Jahres an fünf Tagen pro Woche beschäftigt war und bis zum Zeitpunkt der Veränderung des Beschäftigungsausmaßes keinen Urlaub konsumiert hat, könnte für 3,25 Wochen ($13 \text{ Urlaubstage} / 4 \text{ Arbeitstage pro Woche} = 3,25 \text{ Wochen Urlaub}$) einen Erholungsurlaub während der Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen. Die Unstimmigkeit liegt darin, dass diese 13 Urlaubstage noch aus der Vollzeittätigkeit stammen und während dieser Zeit nur zu einem Urlaubskonsum im Ausmaß von 2,6 Wochen ($13 \text{ Urlaubstage} / 5 \text{ Arbeitstage pro Woche} = 2,6 \text{ Wochen Urlaub}$) geführt hätten. Der Dienstnehmer kann in diesem Fall somit wesentlich länger Urlaub in Anspruch nehmen.

Auch der deutsche Anwalt *Klimburg* beschäftigte sich mit dieser Entscheidung und kritisierte das Urteil mehrfach. Er meinte, dass ein Arbeitnehmer, der von Voll- auf Teilzeit wechselt, in extremen Fällen theoretisch durch Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes der Arbeit sogar für einige Monate fernbleiben könnte. In seinen Augen ist es jedoch fraglich, ob diese Regelung durch den EuGH tatsächlich erforderlich sei, um den Erholungszweck, der durch den Urlaub gewährt werden soll, zu erreichen.²⁷¹

Auch *Groffy* steht dieser Entscheidung kritisch gegenüber und verweist dabei auf den schlimmsten Fall, indem ein Arbeitnehmer sein Beschäftigungsausmaß von fünf Beschäftigungstagen pro Woche auf lediglich einen Arbeitstag reduziert. Würde in diesem Fall noch ein Resturlaub aus der Vollzeitbeschäftigung bestehen, so könnte der Arbeitnehmer über vier Monate lang Urlaub in Anspruch nehmen, da er nur mehr an einem Tag pro Woche tätig ist.²⁷²

Daraus lässt sich mE wiederum die Conclusio ableiten, dass es nicht dem Willen des Gesetzgebers entsprechen könne, dass ein Dienstnehmer, welcher von Voll- auf Teilzeit wechselt, einen längeren Urlaubsanspruch habe, als wenn er weiterhin auf Vollzeitbasis beschäftigt worden wäre. Auch im umgekehrten Fall, bei einem Wechsel von einer Teil- auf eine Vollzeitbeschäftigung, war es bestimmt nicht das Ziel, dass ein Dienstnehmer einen Urlaub in den Zeitraum des neuen Beschäftigungsausmaßes über-

²⁷¹ *Klimburg*, Urlaubsberechnung, Arbeitsrecht. Weltweit., 2016, <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/10/20/urlaubsberechnung-was-gilt-bei-wechsel-zwischen-vollzeit-und-teilzeit/> (abgefragt am: 22.01.2020).

²⁷² *Groffy*, Von Voll- in Teilzeit: und dann monatelang in Urlaub?, 2018, <https://blog.esche.de/artikel/von-voll-in-teilzeit-und-dann-monatelang-urlaub/> (abgefragt am: 22.01.2020).

trägt, der zuvor mehr wert gewesen ist (zB eine Woche Urlaub), als nach dem Wechsel (zB danach nur mehr eine halbe Woche Urlaub).

Olsen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, fasst diese Entscheidung des EuGH in aller Kürze zusammen und stimmt dem Ergebnis des EuGH, ohne hierfür eine ausführliche Begründung abzugeben, zu. Er führt nur einen einzigen Grund ins Treffen, der die Ansicht des EuGH unterstützt, nämlich jenen einer bloß scheinbaren Verkürzung der Freizeit.²⁷³ Diesem Argument kann man mE aufgrund der in diesem Unterkapitel bereits ausführlich behandelten Beispiele nicht folgen. Schlussendlich führt das dazu, dass den EuGH-Entscheidungen mE generell nicht zugestimmt werden kann.

F. Umsetzung der EuGH-Vorgaben im österreichischen Recht

Nach dem EuGH-Urteil vom 22.04.2010 existierten dutzende verschiedene Rechtsmeinungen darüber, wie das zu diesem Zeitpunkt herrschende Recht durch diese Entscheidung beeinflusst werden würde. Sowohl im Dienstrecht der Bundes-, aber auch zahlreicher Landesbediensteten folgten Änderungen, die durch die eben erwähnte Entscheidung hervorgerufen wurden.²⁷⁴

Das VBG 1948 wurde mit Hilfe des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl I 2010/111, durch den Gesetzgeber in Österreich abgeändert. In der heute gültigen Fassung sieht es folgende Regelung zur Ermittlung des Urlaubsausmaßes bei einem Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt vor:²⁷⁵

„§ 27c (2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne des Abs. 1 und des § 27a Abs. 4 ist das gemäß §§ 27a und 27b ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.“

²⁷³ *Olsen*, Aktuelle EuGH-Rechtsprechung zur korrekten Berechnung von Urlaubsansprüchen von Teilzeitmitarbeitern, <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuennen.de/aktuelle-eugh-rechtsprechung-zur-korrekten-berechnung-von-urlaubsanspruechen-von-teilzeitmitarbeitern-3/> (abgefragt am: 22.01.2020).

²⁷⁴ *Mayr*, Rechtsprechung - Urlaubsrecht, ÖZPR 2013/73, 105 (105).

²⁷⁵ § 27c Abs 2 VBG 1948 idF BGBl I 120/2012.

Im österr UrlG hatte die Entscheidung vom 22.04.2010 keinerlei Veränderungen zur Folge.²⁷⁶ Sowohl die Lehre (zumindest ein Großteil davon, ua *Balla*²⁷⁷, *Gruber*²⁷⁸, *Schrank*²⁷⁹) als auch die heimische Rsp²⁸⁰ waren sich einig darüber, dass diese Entscheidung mit keinen rechtlichen Konsequenzen für diese nationale Bestimmung verbunden sei, da der Urlaubsanspruch im UrlG in Wochen angegeben werde, der vom Arbeitszeitausmaß unabhängig sei.²⁸¹

In der Entscheidung vom 13.06.2012 stellte der EuGH, wie bereits erwähnt, jedoch klar, dass es für ihn keinen Unterschied mache, ob der Urlaub in Kalendertagen oder in Stunden gemessen werde, zumal eine Aliquotierung offener Urlaubsansprüche in beiden Fällen nicht erfolgen dürfe.²⁸² Dies bedeutet folglich, dass sowohl der Lehre, als auch der österr Rsp vom EuGH widersprochen wird und eine Änderung des UrlG als erforderlich zu betrachten wäre.

Trotz dieser neuen Rsp entschied der OGH wie bisher und verneinte jedweden Einfluss der Entscheidung des EuGH auf das österr UrlG mit der bekannten Begründung, dass sich der Urlaubsanspruch nach Kalendertagen richte und dieser nicht vom Ausmaß der Beschäftigung abhängig sei.²⁸³

Die EuGH-Entscheidungen aus den Jahren 2010 und 2012 müssen lt *Kozak* immer im Kontext zu den dem EuGH vorgelegten Fragen beurteilt werden, da in diesen Fällen der Urlaubsanspruch in Form von Arbeitsstunden bzw -tagen geregelt werde und aus diesem Grund die Anwendung auf das österr Urlaubsrecht nicht möglich sei. Der österr Gesetzgeber hat seiner Ansicht nach, trotz konträrer Meinung in den EuGH-Entscheidungen, gezielt keine Änderungen im österr Recht vorgenommen, da er den Anspruch auch in Zukunft nach Kalendertagen berechnen möchte und somit keine Anpassungen notwendig seien.²⁸⁴ Dieser Meinung kann mE nur gefolgt werden. Aufgrund der zahlreichen, näher ausgeführten Begründungen auf den vorhergehenden Seiten,

²⁷⁶ *Mayr*, Rechtsprechung - Urlaubsrecht, ÖZPR 2013/73, 105 (105).

²⁷⁷ *Balla*, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197 (201).

²⁷⁸ *Gruber*, Urlaub bei Änderung der Zahl der Arbeitstage, ecolex 2013, 261.

²⁷⁹ *Schrank*, OGH: Wichtige Klärung zum Urlaubsausmaß, ZAS 2013/24, 149.

²⁸⁰ OGH 24.10.2012, 8 ObA 35/12y.

²⁸¹ *Steiner*, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (313).

²⁸² *Steiner*, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß, DRdA 2015, 312 (314).

²⁸³ OGH 22.07.2014, 9 ObA 20/14b.

²⁸⁴ *Kozak*, Der OGH als Retter des Gesetzgebers, DRdA 2015/24, 190 (193).

ergibt es sich, dass der Urlaubsbegriff im österr UrlG unmissverständlich geregelt ist und keine akuten Änderungen aufgrund der EuGH-Entscheidungen erforderlich sind.

Obwohl die EuGH-Entscheidung vom 11.11.2015 zwar keine Konkretisierung jenes Themas im österr UrlG zur Folge hatte, müssten sich – der Theorie nach – alle Unternehmen (bzw Personalverrechnungsabteilungen in Unternehmen) an die Vorgaben des EuGH halten.

G. Was heißt das für den Arbeitgeber in der Praxis?

Nach diesen theoretischen Vorgaben und inhaltlich einheitlicher gerichtlicher Entscheidungen über die erforderliche praktische Handhabung, muss der Fokus zu guter Letzt auf die Arbeitgeber und damit auf die berufliche Praxis geworfen werden. Diese können nämlich durchaus als die Leidtragenden gesehen werden, zumal sie jene, in den gerichtlichen Entscheidungen getroffenen Bestimmungen, auch tatsächlich im Unternehmensalltag umsetzen müssen.

Klimburg schlägt zB vor, dass es am Sinnvollsten wäre, dass Dienstnehmer einen Änderungswunsch hinsichtlich ihres Beschäftigungsausmaßes rechtzeitig dem Arbeitgeber bekanntgeben sollen, damit im jeweiligen Einzelfall ermittelt werden könne, inwieweit sich der Wechsel auf den Urlaubsanspruch auswirkt. Käme es zu einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitstage, so empfiehlt er, dass ein Urlaubskonsum des gesamten aliquoten, bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen, Anspruches noch vor dem Wechsel auf das neue Beschäftigungsausmaß erfolge.²⁸⁵

Landry weist darauf hin, dass für den Arbeitgeber lediglich ein Handlungsbedarf bestehe, wenn sich die Zahl der Arbeitstage pro Woche verändere. Komme es tatsächlich zu einer Veränderung der wöchentlichen Anzahl an Beschäftigungstagen, so schlägt auch sie vor, dass der erworbene Urlaubsanspruch noch vor dem Eintritt der Veränderungen konsumiert werden solle. Durch diese Vorgehensweise sollen unangenehme Überras-

²⁸⁵ *Klimburg*, Urlaubsberechnung, Arbeitsrecht. Weltweit., 2016, <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/10/20/urlaubsberechnung-was-gilt-bei-wechsel-zwischen-vollzeit-und-teilzeit/> (abgefragt am: 22.01.2020).

schungen und daran etwaig anschließende, unangenehme Diskussionen vermieden werden.²⁸⁶

ME sollten diese Tipps auf jeden Fall von den Arbeitgebern berücksichtigt werden, um spätere Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitnehmer zu vermeiden. Sinnvoll wäre es, wenn Arbeitgeber (bzw deren Personalverrechner) die Urlaubskarteien der Mitarbeiter immer gut im Blick behalten, va wenn Dienstnehmer die Eltern- oder Bildungskarenz in Anspruch nehmen. In diesen Fällen ist nämlich eine Veränderung des Beschäftigungsausmaßes nach der Rückkehr bereits vorhersehbar. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber einen Konsum des gesamten Urlaubes auf jeden Fall noch während des Zeitabschnitts vereinbaren, in welchem der Urlaub entstanden ist. In anderen Worten ausgedrückt, sollte er einen vollständigen Urlaubskonsum noch vor der Karenz anstreben. Diese Vorgehensweise kann natürlich nicht immer angewendet werden, da vermutlich nicht alle Änderungen des Beschäftigungsausmaßes geplant und bereits vorhersehbar sind. Zweifelsfrei kann diese problematische Situation allerdings durch die ständige Kontrolle der Urlaubskarteien zumindest minimiert werden.

Eine weitere Möglichkeit, um den unternehmerischen Alltag in der Personalverrechnungsabteilung in diesem Zusammenhang zu erleichtern, wäre freilich die Umstellung des Urlaubsjahres vom Arbeits- auf das Kalenderjahr. Dies würde dazu führen, dass das Urlaubsjahr eines jeden Arbeitnehmers nicht an einem anderen Tag beginnt, sondern einheitlich für alle Mitarbeiter zB am 01.01. des jeweiligen Jahres. Durch Einführung eines einheitlichen Systems wäre sowohl eine einfachere Kontrolle aller Urlaubskarteien, als auch eine gleichartige Berechnung aller Urlaubsansprüche möglich.

Der Aufwand für den Arbeitgeber bzw dessen Personalverrechnungsabteilung wäre, um auch auf einen negativen Aspekt einzugehen, auf jeden Fall ein höherer. Schlussendlich bleibt es abzuwarten, ob der EuGH seine Meinung doch noch in absehbarer Zukunft ändert und dadurch die Arbeit in der Praxis erleichtert.

²⁸⁶ Landry, Urlaub, <https://anwaltarbeitsrecht.eu/taetigkeitsbereich/wissenswertes/urlaub> (abgefragt am: 22.01.2020).

VII. Zusammenfassung und Conclusio

Zusammenfassend lässt sich bestätigen, dass es häufig zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der europäischen Rechtsprechung und der Lehre einerseits und den nationalen Gerichten andererseits kommt.

Alles in allem ist das österr Urlaubsrecht gut aufgebaut und gestaltet. Zahlreiche seiner Bestimmungen, wie zB die Regelungen zur Verjährung (§ 4 Abs 5 UrlG), entsprechen zweifelsohne dem Unionsrecht. In dem eben erwähnten Fall besteht, der EuGH-Rsp folgend, für die Arbeitgeber lediglich in dem Punkt ein Handlungsbedarf, als sie im unternehmerischen Alltag achtsamer arbeiten müssen, zumal gewisse Nachweis- und Informationspflichten seit dem Urteil erfüllt werden müssen.

In anderen Bereichen besteht allerdings auf jeden Fall ein Änderungs- bzw zumindest ein Konkretisierungsbedarf einzelner Bestimmungen, wie zB bei der Ermittlung des Urlaubsanspruches bei einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit bzw im umgekehrten Fall. Bei diesem Thema stößt man in der Praxis auf massive Probleme. Wie bereits in dieser wissenschaftlichen Arbeit im Detail behandelt, kursieren in der unternehmerischen Praxis unterschiedliche Berechnungsmethoden bzw Vorgehensweisen, die nicht der Rechtsprechung des EuGH entsprechen. Nichts desto weniger müssen die Vorgaben des EuGH dennoch eingehalten werden, weshalb das österr UrlG in diesem Punkt dahingehend näher ausformuliert werden müsste, dass eine getrennte Berechnung des Urlaubsanspruches für jeden Zeitabschnitt zu erfolgen hat. Dadurch sollen die Unklarheiten über die richtige Berechnung und die Frage der damit zusammenhängenden Auf- bzw Abwertung des Urlaubsanspruches, die lt EuGH nicht zulässig sei, in der Praxis beseitigt werden. Hier gilt es allerdings anzumerken, dass der EuGH in seiner zukünftigen Rechtsprechung seine Meinung, entgegen der bereits ergangenen Urteile, hoffentlich noch abändern und zu einer Lösung gelangen wird, die in der unternehmerischen Praxis besser umsetzbar sein wird.

Abschließend lässt sich daher nur sagen, dass es, trotz der Erkenntnis, dass das österr UrlG relativ gut aufgebaut, gegliedert und gestaltet ist, mE es jedoch auf jeden Fall sinnvoll wäre, wenn dieses Gesetz, nicht nur in einzelnen, sondern in allen Paragraphen, an die heutige Zeit angepasst und aus diesem Grund aktualisiert wird.

Literaturverzeichnis

Bücher/Sammelbücher/Festschriften

Ahrends, Das europäisierte Urlaubsrecht, Juridicum – Schriften zum Arbeitsrecht (2019).

Buck, Über die Auslegungsmethoden des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaft (1998).

Cerny, Urlaubsrecht¹¹ (2019).

Egger, Das Arbeits- und Sozialrecht der EU und die österreichische Rechtsordnung² (2005).

Fuchs/Marhold, Europäisches Arbeitsrecht⁵ (2018).

Gerhartl, ASoK-Spezial – Zweifelsfragen zum Urlaubsrecht (2012).

Hießl/Runggaldier, Grundzüge des europäischen Arbeits- und Sozialrechts⁴ (2014).

Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht⁷ (2018).

Kocher, Europäisches Arbeitsrecht (2016).

Krimphove, Europäisches Arbeitsrecht² (2001).

Kuderna, Urlaubsrecht² (1995).

Leitner, Erholungsurlaub und Pflegefreistellung – Urlaubsrecht (2013).

Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht² (2019).

Resch, Urlaubsrecht (2009).

Riesenhuber (Hrsg), Europäische Methodenlehre² (2010).

Hanau/Steinmeyer/Wank, Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts (2002).

Schachner, Urlaubsrecht in Fragen und Antworten³ (2005).

Schiek, Europäisches Arbeitsrecht⁴ (2019).

Schubert in *Franzen/Gallner/Oetker*, Europäisches Arbeitsrecht² (2018) EUV.

Kommentare

Callies/Ruffert, EUV/AEUV⁵ (2016).

Grabitz/Hilf/Nettesheim/Bast, Das Recht der Europäischen Union⁴⁶ (2011).

Mayr, Arbeitsrecht - ArbR (2019).

Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018).

Schwarze, EU-Kommentar⁴ (2019).

Abkommen/Richtlinien/Gesetze

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesamten deutschen Erbländer der Österreichischen Monarchie idF JGS Nr 946/1811.

Bürgerliches Gesetzbuch idF vom 02.01.2002, BGBl I S 42, 2909; 2003 I S 738.

Charta der Grundrechte der europäischen Union, 2016/C 202/02.

Landes-Vertragsbedienstetengesetz, LGBl Nr 96/2006 idF vom 14.12.2006.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) vom 08.01.1963, BGBl I, 1963, Nr 1 vom 12.01.1963.

Richtlinie 2003/88/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Bundesgesetz vom 07.07.1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl Nr 390/1976.

Zeitschriften

Balla, Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit, DRdA 2011, 197.

Calliess, Grundlagen, Grenzen und Perspektiven europäischen Richterrechts, NJW 2005, 929.

Erlar, Auswirkungen der Veränderung des Beschäftigungsausmaßes auf den Urlaubsanspruch, ASoK 2014, 207.

Erlar, Der EuGH bewirkt massive Änderungen im österreichischen Urlaubsgesetz, ÖZPR 1/2019, 4.

Gerhartl, Probleme der Urlaubsberechnung, RdW 2014/447, 413.

Gruber, Urlaub bei Änderung der Zahl der Arbeitstage, ecolex 2013, 261.

Jarass, Zum Verhältnis von Grundrechtecharta und sonstigem Recht, EuR 2013, 29.

Klein, Zum tageweisen Urlaubsverbrauch, DRdA 1991, 287.

Konzen, Umsetzung der Materien der Gemeinschaftscharta, EuZW 1995, 39.

Kozak, Der OGH als Retter des Gesetzgebers, DRdA 2015/24, 190 (193).

Mayr, Rechtsprechung – Urlaubsrecht, ÖZPR 2013/73, 105.

Resch, Teilzeitbeschäftigung und Erholungsurlaub, ecolex 1993, 840.

Schlachter, Methoden der Rechtsgewinnung zwischen EuGH und der Arbeitsgerichtsbarkeit, ZfA 2007, 249.

Schrank, OGH: Wichtige Klärung zum Urlaubsausmaß, ZAS 2013/24, 149.

Steiner, Urlaubsanspruch und Beschäftigungsausmaß – Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das UrlG, DRdA 2015, 312.

Streinz, Auslegungsmethoden EuGH, ZEuS 2004, 387.

Thüsing, Blick in das europäische und ausländische Arbeitsrecht, RdA 2010, 187.

Internetquellen

Groffy, Von Voll- in Teilzeit: und dann monatelang in Urlaub?, 2018, <https://blog.esche.de/artikel/von-voll-in-teilzeit-und-dann-monatelang-urlaub/> (abgefragt am: 22.01.2020).

Hartbauer-Pichler, EuGH stärkt Arbeitnehmerrecht, 2018, <https://www.artus.at/blog/eugh-staerkt-arbeitnehmerrechte> (abgefragt am: 22.01.2020).

Klimburg, Urlaubsberechnung: Was gilt bei Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit?, Arbeitsrecht. Weltweit., 2016, <https://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2016/10/20/urlaubsberechnung-was-gilt-bei-wechsel-zwischen-vollzeit-und-teilzeit/> (abgefragt am: 22.01.2020).

Landry, Urlaub, <https://anwaltarbeitsrecht.eu/taetigkeitsbereich/wissenswertes/urlaub> (abgefragt am: 22.01.2020).

Olsen, Aktuelle EuGH-Rechtsprechung zur korrekten Berechnung von Urlaubsansprüchen von Teilzeitmitarbeitern, <https://www.rechtsanwalt-arbeitsrechtmuenchen.de/aktuelle-eugh-rechtsprechung-zur-korrekten-berechnung-von-urlaubsanspruechen-von-teilzeitmitarbeitern-3/> (abgefragt am: 22.01.2020).

Judikaturverzeichnis

EuGH 06.11.2018, C-570/16.

EuGH 06.11.2018, C-569/16.

EuGH 07.06.2018, C-674/16.

EuGH 12.06.2014, C-118/13.

EuGH 22.05.2014, C-539/12.

EuGH 13.06.2013, C-415/12.

EuGH 03.05.2012, C-337/10.

EuGH 24.01.2012, C-282/10.

EuGH 22.11.2011, C-214/10.

EuGH 15.09.2011, C-155/10.

EuGH 09.11.2010, C-92/09.

EuGH 22.04.2010, C-486/08.

EuGH 10.09.2009, C-277/08.

EuGH 20.01.2009, C-520/06.

EuGH 20.01.2009, C-350/06.

EuGH 18.12.2007, C-341/05.

EuGH 11.12.2007, C-438/05.

EuGH 06.04.2006, C-124/05.

EuGH 16.03.2006, C-257/04.

EuGH 16.03.2006, C-131/04.

EuGH 06.03.2006, C-257/04.

EuGH 06.03.2006, C-131/04.

EuGH 10.12.2002, C-491/01.

EuGH 26.06.2001, C-173/99.

EuGH 08.06.1999, C-337/97.

EuGH 23.11.1995, C-10/95

EuGH 26.02.1991, C-292/89.

EuGH 21.02.1991, C-143/88.

EuGH 22.05.1990, C-70/88.

EuGH 12.05.1988, C-85/86.

EuGH 03.07.1986, 66/85.

EuGH 07.02.1985, 135/83.

EuGH 06.10.1982, 283/81.

EuGH 25.05.1982, C-96/81.

EuGH 05.10.1978, 26/78.

EuGH 04.12.1974, 41/47.

EuGH 17.12.1970, 11/70.

EuGH 05.02.1963, 26/62.

EuGH 16.12.1960, 6/60.

GA 08.09.2011, C-282/10.

GA 25.11.2003, C-222/02.

OGH 22.07.2014, 9 ObA 20/14b.

OGH 24.10.2012, 8 ObA 35/12y.

OGH 28.01.1998, 9 ObA 390/97m.

OGH 16.09.1992, 9 ObA 213/92.

OGH 24.10.1990, 9 ObA 172/90.

OGH 13.04.1988, 9 ObA 45/88.