



DER AKTUELLE BERICHT / TITELTHEMA

Urlaubsfragen in der betrieblichen Praxis – Rechte und Pflichten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Sonja Schustereit, Rechtsanwältin, und Achim Stams, Bereichsleiter, beide Kienbaum Management Consultants GmbH

Jetzt ist es wieder soweit: Die Abende werden länger und die großen Schulferien stehen vor der Tür. Doch mit der beginnenden Urlaubszeit ergeben sich in der betrieblichen Praxis wieder eine ganze Reihe von Fragen und Unklarheiten im Zusammenhang mit dem Urlaubsrecht der Mitarbeiter.

I. Wonach richtet sich der Urlaubsanspruch?

Der Mindestanspruch auf Erholungsurlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern¹⁾, sowie dessen Gewährung und Vergütung, richten sich nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).²⁾ In der Praxis finden sich heute regelmäßig vertragliche Vereinbarungen (i. d. R. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag), die Arbeitnehmer hinsichtlich Inhalt und Umfang des Urlaubsanspruchs günstiger stellen. Zu Ungunsten des Arbeitnehmers darf von den gesetzlichen Regelungen nur auf tariflicher Grundlage in den engen Grenzen des § 13 BUrlG abgewichen werden.

Demnach hat jeder Arbeitnehmer einen Mindestanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Auf diesen Mindesturlaubsanspruch kann er auch nicht einseitig oder vertraglich verzichten. Entsprechende Erlassverträge, Vergleiche oder Ausgleichsquittungen sind nichtig³⁾.

Schwierigkeiten in der Praxis ergeben sich häufig daraus, dass ein wesentlicher Aspekt bezüglich der Natur des Urlaubsanspruches übersehen wird: Dem Urlaubsanspruch nach § 1 BUrlG liegt das Verständnis zugrunde, dass es sich hierbei um einen gesetzlichen, individuellen Freistellungsanspruch handelt. Er stellt also gerade keine Gegenleistung für erbrachte oder zu erbringende Arbeitsleistungen dar. Das bedeutet, dass einem Arbeitnehmer nicht der Erholungsurlaub als rechtsmissbräuchlich versagt werden kann, wenn dieser seine Arbeits-

leistung, beispielsweise aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft o. ä. in einem Jahr nicht oder nur in geringem Maße erbringen konnte⁴⁾.

II. Wie lang ist der gesetzliche Urlaub?

Fragen und Unklarheiten ergeben sich häufig in Bezug auf die Dauer des Urlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach § 3 BUrlG 24 Werktage. Werktage sind dabei so zu verstehen, dass dies alle Wochentage außer Sonn- und Feiertagen sind, somit 6 Wochentage. Der Mindesturlaub beträgt demnach 4 Wochen.



Sonne, Strand und Meer unbeschwert genießen – dazu sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Urlaub geklärt sein!

Für Arbeitnehmer, die weniger als 6 Tage in der Woche arbeiten, muss der Mindesturlaub umgerechnet werden. Wer z. B. 5 Tage pro Woche arbeitet hat einen Urlaubsanspruch von 20 Tagen. Dies ergibt sich aus folgender Formel: 24 Werktage : 6 Werktage = 4 Wochen; 4 Wochen × 5 Arbeitstage = 20 Arbeitstage.

Sonderregelungen bestehen für Jugendliche nach § 19 Abs. 2 JArbSchG. Hiernach beträgt der Urlaub für unter 16-jährige mindestens 30 für unter 17-jährige mindestens 27 und für unter 18-jährige mindestens 25 Werktage. Des weiteren haben Schwerbehinderte nach § 125 Abs. 3 SGB IX einen erhöhten Urlaubsanspruch. Dieser Zusatzurlaub beläuft sich auf einen Urlaubstag im Jahr pro Arbeitstag in der Woche, z. B. hat der Schwerbehinderte bei einer 5-Tage-Woche 5 zusätzliche Urlaubstage.

III. Wann hat der Arbeitnehmer erstmalig diesen Urlaubsanspruch?

Der Urlaubsanspruch entsteht jedoch nicht gleich mit der Arbeitsaufnahme, sondern erst nach Ablauf einer Wartefrist. Die Warte-

frist beträgt nach § 4 BUrlG 6 Monate, d. h. erst nach Ablauf von 6 Monaten erwächst dem Arbeitnehmer der volle Urlaubsanspruch.

IV. Wie viel Urlaub hat ein Arbeitnehmer der weniger als 6 Monate beschäftigt ist?

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der 6-monatigen Wartefrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet bestimmt § 5 Abs. 1 Nr. c BUrlG, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch von $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat. (20 Urlaubstage pro Jahr : 12 Monate = 1,66; $1,66 \times 4 = 6,66$ Urlaubstage, wobei nach § 5 Abs. 2 BUrlG nach vollständiger Berechnung auf volle Urlaubstage aufzurunden ist.

Ebenso haben Teilzeitbeschäftigte anteiligen Anspruch auf Erholungsurlaub. Der Urlaubsanspruch muss dann ebenfalls anteilig berechnet werden. Hat z. B. ein Vollbeschäftigter bei 5 Arbeitstagen pro Woche 30 Urlaubstage, dann hat ein Teilzeitbeschäftigter bei einer 3-Tage-Woche einen Anspruch auf $30 : 5 \times 3 = 18$ Urlaubstage. Komplizierter wird diese Berechnung allerdings wenn der Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich lange Arbeitszeiten hat. Dann muss zunächst der Durchschnitt seiner Beschäftigung errechnet werden, um davon ausgehend den Urlaubsanspruch zu berechnen.⁵⁾

V. Kann der Arbeitgeber den Mitarbeitern den Urlaub zu einer bestimmten Zeit verweigern?

Nach § 7 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass dem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen und diese Wünsche unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Des Weiteren ist der Urlaub dem Arbeitnehmer zusammenhängend zu gewähren. Auch hier gilt, dass eine Stückelung des Urlaubs nur gefordert werden kann, wenn dringende betriebliche Belange dies erfordern.

Nach der Rechtsprechung sind hierbei die Wünsche des Arbeitnehmers im Allgemeinen vorrangig gegenüber den betrieblichen Belangen zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange liegen vor, wenn die Freistellung zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen würde. Eine bloße Störung genügt nicht. Nur wenn die betrieblichen Belange wirklich dringend sind, z. B. Weihnachtszeit im Einzelhandel, fristgerechte Erledigung wichtiger Aufträge, Einhaltung festgelegter Betriebsferien, kann der Arbeitgeber den zeitlichen Wunsch ausnahmsweise verweigern. Die dringenden betrieblichen Belange muss allerdings der Arbeitgeber darlegen und in einem möglichen Prozess beweisen. Wenn die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die sozial schutzwürdiger sind (z. B. Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien) dem entgegenstehen, kann der Arbeitgeber ebenfalls den Urlaub verweigern. Welcher Arbeitnehmer dabei sozial schutzwürdiger ist, muss eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte ergeben. Hierbei sind das Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Zahl der schulpflichtigen Kinder, Berufstätigkeit des Ehegatten oder die aus einer Krankheit folgende Notwendigkeit der Erholung zu einer bestimmten Jahreszeit in die Abwägung einzustellen.

Vorsicht: Die Festlegung bzw. Gewährung des Urlaubs obliegt ausschließlich dem Arbeitgeber und wird nicht durch den Arbeitnehmer bestimmt. Bei Streit über die Gewährung von Urlaub kann es vor dem Arbeitsgericht zu einem einstweiligen Verfügungsverfahren kommen. Eine Selbstbeurlaubung durch den Arbeitnehmer stellt einen Grund für eine (auch fristlose) Kündigung dar.

Auch wenn es keine gesetzliche, tarifvertragliche oder in einer Betriebsvereinbarung niedergelegte Regelung für die Zeitdauer in der der Arbeitgeber über die Urlaubsgewährung entscheiden muss gibt, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber „zügig“ entscheidet.⁶⁾

VI. Kann der Arbeitgeber den einmal gewährten Urlaub widerrufen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einen einmal gewährten Urlaub nicht widerrufen. Dies ist nur ausnahmsweise und in ganz extremen Ausnahmefällen möglich, wobei diese Möglichkeit in der Praxis nahezu nie vorkommt. Allerdings darf der Arbeitnehmer den gewährten und rechtswidrig widerrufenen Urlaub zunächst nicht antreten, da sonst eine Selbstbeurlaubung vorliegt. Er muss mit Hilfe des oben bereits genannten einstweiligen Verfügungsverfahrens den Urlaub gerichtlich durchsetzen, da ihm ansonsten die gleichen Konsequenzen wie oben genannt drohen.

VII. Kann der Urlaubsanspruch in das Folgejahr übertragen werden?

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden, da der gesetzliche Urlaubsanspruch ab dem 31.12. unwiederbringlich untergeht. Anders ist dies, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer bestehenden betrieblichen Übung daran gebunden ist, d. h. wenn er seit jeher allen Arbeitnehmern die Übertragung desurlaubes auf das Folgejahr gestattet hat. Die Übertragung desurlaubes auf die ersten drei Monate des Folgejahres stellt eine Ausnahme dar, die nur unter den engen gesetzlichen Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG möglich ist. Es müssen demnach dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Übertragung rechtfertigen. Beispiele hierfür sind Krankheit des Arbeitnehmers von Mitte Dezember bis zum 31. Dezember, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit Urlaub gewährt bekommen hatte. Der Urlaub muss allerdings ausschließlich wegen der Krankheit nicht genommen werden können. Daher liegt ein solcher Fall nicht vor, wenn der Arbeitnehmer vor dem 31. Dezember wieder gesund war und seinen Urlaub noch hätte antreten können.

Wenn der Urlaub wirksam auf das Folgejahr übertragen worden ist, muss der Arbeitnehmer diesen bis zum 31. März des Folgejahres auch genommen haben, da dieser nach § 7 Abs. BUrlG sonst endgültig verfällt.

VIII. Was ist, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubes erkrankt?

Wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubes erkrankt, werden ihm die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, § 9 BUrlG. Begründet wird dies damit, dass der oben bereits genannte Zweck des Ur-

laubs die Erholung des Arbeitnehmers ist. Dieser Zweck kann bei einer Erkrankung jedoch nicht erreicht werden. Der Arbeitnehmer muss erst einmal wieder gesund werden um sich erholen zu können.

Der Arbeitnehmer ist nach § 5 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz dazu verpflichtet bei Erkrankung im Ausland dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und die Adresse seines Aufenthaltsortes auf die schnellstmögliche Art der Übermittlung mitzuteilen, wobei die Kosten hierfür der Arbeitgeber zu tragen hat. Ein direktes Anhängen der Urlaubstage, d. h. den Urlaub direkt um die Krankheitstage zu verlängern, ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich, da ansonsten ebenfalls eine Selbstbeurlaubung mit den oben geschilderten Konsequenzen vorliegt.

IX. Kann der Arbeitgeber den Urlaub von seinem Arbeitnehmer zurückfordern?

Wenn einem Arbeitnehmer bereits in der ersten Hälfte eines Jahres sein Urlaub für das gesamte Kalenderjahr gewährt wurde, kann dieser nicht zurückgefordert werden. Nach § 5 Abs. 3 BUrlG ist eine Rückforderung des Arbeitsentgeltes für den über den dem Arbeitnehmer zustehenden Umfang hinaus nicht möglich. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer irrtümlich zuviel Urlaub gewährt hat. Denn der Arbeitgeber hat den Urlaub bewilligt und der Arbeitnehmer hätte in dieser Zeit ansonsten gearbeitet und dadurch Entgeltansprüche erworben. Auch kann der Arbeitgeber den zuviel gewährten Urlaub nicht im Folgejahr abziehen, da der Urlaubsanspruch in jedem Jahr, unabhängig vom Urlaub im Vorjahr entsteht.

X. Hat der Arbeitnehmer neben dem „normalen“ Erholungsurlaub noch weitere Urlaubsansprüche?

Über den „normalen“ Urlaubsanspruch hinaus gibt es noch weitere Sonderformen des Urlaubs. Neben dem Erziehungsurlaub und den in einigen Bundesländern geregelten Bildungsurlaub zur beruflichen und politischen Weiterbildung und dem Urlaub für Jugendleiter ist hier insbesondere die Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen zu nennen. Ist der Arbeitnehmer aus wichtigen persönlichen Gründen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, so verliert dieser seinen Vergütungsanspruch nicht. Solche wichtigen Gründe sind z. B. besondere familiäre Ereignisse (z. B. Hochzeiten, Todesfälle, Geburten), schwere Erkrankungen naher Angehöriger (insbesondere Kinder), Ladung zu Behörden oder Gerichten, etc.

XI. Muss der Arbeitnehmer an Heiligabend und Silvester Urlaub nehmen?

Nach dem Gesetz sind Heiligabend und Silvester gewöhnliche Arbeitstage, d. h. wenn der Arbeitnehmer an diesen Tagen von seiner Arbeitspflicht freigestellt werden will, muss er einen Urlaubstag nehmen. Wenn er ab Mittags frei haben will, einen halben Urlaubstag. Anders ist dies nur, wenn aufgrund betrieblicher Übung an diesen Tagen nicht oder zumindest nicht den ganzen Tag gearbeitet wird.

XII. Darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeiten?

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Arbeiten am eigenen Haus sind davon ebenso wenig erfasst wie bloße Gefälligkeiten. Der Arbeitnehmer kann sich auch schadensersatzpflichtig machen, wenn er sich während des Urlaubs bei einer anderen Erwerbstätigkeit verletzt. Des Weiteren droht dem Arbeitnehmer die Kündigung.

XIII. Wie viel Lohn muss ich dem Arbeitnehmer während des Urlaubs zahlen?

Nach § 11 BUrlG bemisst sich der Verdienst des Arbeitnehmers während desurlaubes nach dem Entgelt, welches er in den letzten 13 Wochen vor dem Urlaubsantritt durchschnittlich erlangt hat. Hierbei sind Sachbezüge angemessen in bar zu ersetzen. Eine etwaige Überstundenvergütung ist dabei nicht zu berücksichtigen.

Von diesem Urlaubsentgelt ist das Urlaubsgeld zu unterscheiden. Das Urlaubsgeld stellt eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar. Es besteht mithin kein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld. Der Anspruch auf Urlaubsgeld kann allerdings im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart worden sein.

XIV. Was passiert wenn ein Arbeitnehmer im laufenden Jahr den Arbeitgeber wechselt?

Wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber im laufenden Jahre wechselt, ist zu unterscheiden, ob bei beiden Arbeitgebern derselbe Urlaubsanspruch besteht oder nicht und wie viel Urlaub vom alten Arbeitgeber in diesem Jahr bereits gewährt wurde, um zu ermitteln wie viel Urlaub der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer noch gewähren muss.

Besteht derselbe Urlaubsanspruch, ist von beiden Arbeitgebern anteilig der Beschäftigungszeit der Urlaub zu gewähren. Hat der Arbeitnehmer bei beiden Anspruch auf 20 Tage Urlaub und wechselt er zum 1. 7. des Jahres, müssen beide ihm jeweils 10 Tage Urlaub gewähren.

Bestehen bei beiden unterschiedliche Urlaubsansprüche aufgrund unterschiedlicher Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen, so wird der Urlaub nach dem Quotelungsprinzip angerechnet.

Damit der neue Arbeitgeber den noch zu gewährenden Urlaub ermitteln kann, erhält der Arbeitnehmer nach Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die bereits erteilten Urlaubstage. Hat der alte Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anteilig zuviel Urlaub gewährt, so muss sich der Arbeitnehmer diese bei seinem neuen Arbeitgeber anrechnen lassen.

XV. Kann ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen?

Es ist für den Arbeitgeber nicht möglich den Arbeitnehmer aus dem einmal gewährten und bereits angetretenen Urlaub zurück-

zurufen, wenn er ihn freigestellt hat. Nach § 1 BUrlG schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Erholungsurlaub. Zur Erfüllung dieses Anspruches hat er ihn freizustellen und es ihm uneingeschränkt zu ermöglichen, die ihm zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Der Arbeitgeber hat sich vor Urlaubserteilung zu entscheiden, ob er den Urlaub gewährt oder wegen dringender betrieblicher Belange ablehnt. Auch eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer zum Abbrechen desurlaubes verpflichtet, ist rechtsunwirksam, da sie gegen zwingendes Urlaubsrecht verstößt. Etwas anderes ist nur in absoluten Ausnahmefällen möglich z.B. wenn nur ein sofortiges Eingreifen genau dieses Mitarbeiters gravierenden Schaden vom Unternehmen abwenden kann. Die Kosten dieses Vorgehens muss dann der Arbeitgeber tragen.

XVI. Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung den Urlaub verweigern?

Grundsätzlich gelten die oben genannten Grundsätze über die Festlegung des Urlaubs auch in einem gekündigten Arbeitsverhältnis weiter. Allerdings kann sich der Arbeitgeber unter Umständen darauf berufen, dass ein Urlaub nicht gewährt werden kann, da die Einarbeitung eines neuen Arbeitnehmers erforderlich ist und einen dringenden betrieblichen Belang darstellt.

Bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis ist es häufig der Fall, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für den Zeitraum des Laufes der Kündigungsfrist von der Arbeitspflicht freigestellt wird. Hier ist insbesondere von Arbeitgeberseite darauf zu achten, dass die Freistellung ausdrücklich unter Anrechnung des Resturlaubes geschieht, da ansonsten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer noch seinen Resturlaubsanspruch besitzt und ihm dieser unter Umständen abgegolten werden muss⁷⁾.

XVII. Was passiert mit dem Urlaub bei beendetem Arbeitsverhältnis?

Wenn der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Urlaub hat, ist es nicht mehr möglich diesen durch bezahlte Freistellung von der Arbeit zu erfüllen, da keine Arbeitspflicht mehr besteht. Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub, der während des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden kann, abzugelten.

Ist das Arbeitsverhältnis gekündigt, aber noch nicht beendet (Kündigungsfrist), kann der Urlaubsanspruch noch durch Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt werden. Ein Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG besteht in dieser Zeit noch nicht. Für die Zeit der Urlaubsabgeltung ruht allerdings der Anspruch auf Arbeitslosigkeit.

XVIII. Kann der Arbeitgeber den Urlaub auch abgelden?

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes kann der gesetzliche Mindesturlaub, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht durch eine finanzielle Entschädigung abgegolten werden.⁸⁾

XIX. Hat der Arbeitnehmer auch einen Urlaubsanspruch, wenn er nicht gearbeitet hat?

Wie eingangs bereits erwähnt, hat der Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf seinen Erholungsurlaub wenn er das ganze Jahr arbeitsunfähig erkrankt war. Er muss jedoch seine Arbeit so rechtzeitig wieder aufnehmen, dass er den Urlaub im folgenden Jahr bis zum Ende des Übergangszeitraums (31. März) noch in Anspruch nehmen kann.⁹⁾

Nach § 17 MuSchG zählt die Zeit des Mutterschutzes als Beschäftigungszeit im Sinne des BUrlG, d.h. das bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs die Zeit des Mutterschutzes zu der Beschäftigungszeit hinzugerechnet werden muss. Die Frau baut somit in dieser Zeit ihren Urlaubsanspruch ebenso auf, als wenn sie gearbeitet hätte.

Nach § 17 BErzG sind dem Arbeitnehmer, der sich in der Elternzeit befindet für jeden vollen Monat der Elternzeit 1/12 des Urlaubsanspruches vom Jahresurlaub abzuziehen.

XX. Fazit

Abschließend kann festgestellt werden, dass es sicherlich hilfreich ist, wenn beide Parteien – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – ihre Rechte und Pflichten kennen und sich auch auf Basis der aktuellen Rechtsprechung verhalten. Dann steht der Urlaubs(vor)freude trotz etwaiger Schwierigkeiten aufgrund von persönlichen oder betrieblichen Rahmenbedingungen hoffentlich nichts im Wege.

Quellen:

- 1) *Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet*
- 2) *Sonderregelungen gelten für in Heimarbeit Beschäftigte (§ 12 BUrlG), Jugendliche (§ 19 JArbSchG), Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub/Elternzeit (§ 17 BErzGG), Schwerbehinderte (§ 125 SGB IX); Wehr- und Ersatzdienstleistende (§ 4 ArbZSchG; § 35, § 78 ZDG), Seeleute (§§ 53 ff. SeemG)*
- 3) BAG, Urteil v. 20. 1. 1998 – 9 AZR 812/96 – DB 98 S. 1236
- 4) BAG, Urteil v. 28. 1. 1982 – 6 AZR 571/79 – NJW 1982 S. 1548 = DB 1982 S. 1065, 1823 (seither ständige Rechtsprechung); BAG, Urteil v. 8. 3. 1984 – 6 AZR 600/82 – BB 1984 S. 1618 = DB 1984 S. 1883
- 5) Zur Vertiefung BAG, Urteil v. 28. 4. 1998 – 9 AZR 314/97 = DB1999 S. 54
- 6) ArbG Frankfurt a. M., Urteil v. 22. 12. 2003 – 5 Ga 286/03
- 7) BAG, Urteil v. 14. 3. 2006 – 9 AZR 11/05
- 8) EuGH, Urteil v. 6. 4. 2006 – C-124/05
- 9) BAG, Urteil v. 20. 1. 1998 – 9 AZR 812/96