



Wintersemester 2019/2020 – Übung für Fortgeschrittene im Zivilrecht – Hausarbeit

Entgangene Urlaubsfreude

Ferdinand (F) und Berta (B) führen seit langer Zeit eine glückliche und kinderlose Ehe in Bayreuth. F ist seit über zwölf Jahren als Facharzt für Kardiologie bei der Äskulap-AG (Ä) beschäftigt, die ein örtliches Klinikum betreibt. F arbeitet dort in Vollzeit an fünf Tagen in der Woche. Im Arbeitsvertrag, den F und Ä geschlossen haben, befindet sich u.a. die folgende Regelung:

§ 6 Urlaub

- (1) *Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter den gesetzlichen Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG in Höhe von 20 Tagen im Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche.*
- (2) *Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zusätzlich bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von 5 Tagen im Kalenderjahr (zusätzlicher Urlaub).*
- (3) *Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub soll grundsätzlich im Kalenderjahr genommen werden. Für den zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass dieser auch dann mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres verfällt, wenn der Mitarbeiter den zusätzlichen Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B., weil er während des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist.*

F ist Mitglied im Marbacher Bund, einem gewerkschaftlichen Zusammenschluss von Ärztinnen und Ärzten. Im August 2006 hat der Marbacher Bund mit dem Verband deutscher Krankenhäuser, dem auch die Ä angehört, den „Manteltarifvertrag für die Krankenhausärztinnen und Krankenhausärzte“ (MTV) geschlossen. Darin heißt es:

§ 17 Erholungsurlaub

- (1) *¹Ärztinnen und Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 25 Arbeitstage.*
- (2) *Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:*
 - a) *¹Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. ²Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.*
 - b) *Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Ärztin/der Arzt als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.*

Um seinem stressigen Berufsalltag zu entfliehen, unternimmt F mit B im April 2018 eine insgesamt fünftägige Rundreise durch die Algarve. Zuvor hatte F den Urlaub bei Paula (P), der Personalleiterin der Ä, beantragt. P hatte F daraufhin wunschgemäß und ohne nähere Absprachen von der Arbeitspflicht befreit. F und B sind von der portugiesischen Landschaft begeistert und fassen eine weitere, mehrwöchige Reise für den Dezember 2018 ins Auge. Die Urlaubspläne werden aber jäh durchkreuzt. F erleidet Mitte September 2018 eine schwere depressive Episode und ist deswegen bis Juni 2019 krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

Nachdem F seine Arbeit Anfang Juni 2019 wieder aufgenommen hat, möchte er nun die mehrwöchige Reise rasch nachholen, die er Ende 2018 nicht antreten konnte. Er wendet sich an P und meint, ihm würden aus dem Jahr 2018 noch 25 Urlaubstage zustehen. P sieht das anders. Sie verweist auf das deutsche Gesetzesrecht und die vertraglichen Abreden. Danach stünde F – nach Ansicht der P – aus dem Jahr 2018 kein Urlaub mehr zu. Diese Ansprüche seien längst verfallen. Immerhin hätte F den Urlaub im Jahr 2018 noch rechtzeitig vor seiner Erkrankung nehmen können. Danach habe er nicht mehr gearbeitet und wer nicht arbeite, der müsse sich auch nicht erholen. F meint hingegen, er könne selbst entscheiden, wann er welchen Urlaub in Anspruch nehme. Da er seit Mitte September 2018 arbeitsunfähig gewesen sei, habe er den Urlaub nicht mehr rechtzeitig nehmen können. Er wisse genau, dass sein Urlaub nach europäischem Recht nicht verfallen könne. Seine Arbeitgeberin hätte ihn zudem rechtzeitig zum Verbrauch seines Urlaubs „einladen“ und darauf hinweisen müssen, dass der Urlaub erlöschen könnte. Das habe sie – was zutrifft – nicht getan.

P zeigt sich unbeeindruckt, woraufhin F noch im Juni 2019 vor dem Arbeitsgericht Bayreuth die Gewährung von 25 Urlaubstagen geltend macht und sich hierfür auf einen Anspruch aus dem Kalenderjahr 2018 beruft. Einen Tag vor der mündlichen Verhandlung im Juli 2019 verstirbt F jedoch aufgrund eines tragischen Autounfalls. In dem Termin vor dem Arbeitsgericht Bayreuth erscheint B. Sie verlangt nun die Abgeltung der 25 ihrer Ansicht nach unverbrauchten Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2018 sowie darüber hinaus Abgeltung aller 30 Urlaubstage aus dem Jahr 2019, die F nun nicht mehr in Anspruch nehmen könne. Für die Ä erscheint P und wendet ein, der Prozess könne nicht einfach von B fortgeführt werden. B wolle gar keinen Urlaub mehr, sondern Geld. Einen bloßen Zahlungsanspruch müsse die Witwe vor den ordentlichen Gerichten geltend machen. Erst recht könne B, so P, nicht nachträglich auch noch eine Abgeltung für den Urlaub aus dem Jahr 2019 verlangen. Tote können keinen Urlaub nehmen. Deswegen sei nichts abzugelten. B entgegnet erbost, Ä wolle sich offenbar am Tod ihres Ehemannes bereichern. Nach dessen Tod stünde ihr, der B, eine Abgeltung für alle 55 unverbrauchten Urlaubstage des F zu.

Wie wird das Arbeitsgericht Bayreuth entscheiden?

Abwandlung:

Wie wird das Arbeitsgericht Bayreuth entscheiden, wenn F nicht bei der Äskulap-AG, sondern bei der Klinikum Bayreuth-GmbH (K) beschäftigt wurde, die zwar ebenfalls

dem Verband deutscher Krankenhäuser angehört, deren alleinige Gesellschafter aber die Stadt Bayreuth und der Landkreis Bayreuth sind?

Bearbeitervermerk: Fertigen Sie zur Beantwortung der Fallfrage ein juristisches Gutachten an, das auf alle im Sachverhalt aufgeworfenen Rechtsfragen eingeht. Wird Klage für unzulässig erachtet, ist zur Begründetheit ein Hilfgutachten anzufertigen.

Das Gutachten ist in der Schriftart „Times New Roman“, Schriftgröße 12 (Fußnoten: Schriftgröße 10), mit einem Zeilenabstand von 1,5 Zeilen (Fußnoten: einfacher Zeilenabstand) und einem einseitigen Korrekturrand auf der rechten Seite von 6 cm abzufassen. Die Seitenränder oben, unten und links haben mindestens 1 cm zu betragen. Das Gutachten darf einen Umfang von 25 Seiten nicht überschreiten.

Die Teilnahmevoraussetzungen nach § 13 Abs. 1 S. 2 SPO (2016) sind in der Regel mit einem Datenblatt nachzuweisen, das der Hausarbeit beizufügen ist. Der Hausarbeit ist auf einem gesonderten Blatt die Erklärung beizufügen, dass die Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Hilfsmittel angefertigt wurde. Die Erklärung ist zu unterschreiben. Wird gegen den Inhalt der Erklärung verstoßen, wird die Hausarbeit mit „ungenügend (0 Punkte)“ bewertet. Solange keine ordnungsgemäße Erklärung vorliegt oder die Teilnahmevoraussetzungen nicht nachgewiesen sind, wird die Hausarbeit nicht korrigiert.

Die Bearbeitung ist in ausgedruckter Form am Lehrstuhl Zivilrecht II, Gebäude RW II, Raum 2.60, Universitätsstraße 30, 95447 Bayreuth, bis spätestens **Montag, 14.10.2019, 12:00 Uhr** abzugeben. Bei Übersendung per Post genügt ein auf den 14.10.2019 lautender Poststempel. Die Arbeit muss ferner in elektronischer Form als eine Word-Datei per E-Mail übersandt werden an:

grosseuebung.bgb@uni-bayreuth.de

Der Betreff der E-Mail soll lauten: Hausarbeit [Nachname], [Vorname], Matrikelnummer. Spätester Eingangszeitpunkt der elektronischen Fassung ist **Montag, 14.10.2019, 12:00 Uhr**.

Arbeiten, die nicht rechtzeitig sowohl in ausgedruckter als auch in elektronischer Form vorliegen, gelten als nicht abgegeben. Das gilt ebenso für Bearbeitungen, bei denen die ausgedruckte und die elektronische Fassung inhaltlich nicht übereinstimmen.