

Klausur Nr. 1673
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Nora Köster
Rechtsanwältin
Brückenstraße 10
(...) Rosenheim

Rosenheim, 9. Februar 2025

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

Klage

In dem Rechtsstreit

Waltraud Frosch, Hammerweg 2, (...) Rosenheim

- Klägerin -

gegen

Johanna Saubermann, Gabelsbergerstraße 4a, (...) Rosenheim

- Beklagte -

zeige ich an, dass ich die Klägerin vertrete, versichere ordnungsgemäße Bevollmächtigung und erhebe für sie Klage mit folgenden Anträgen:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 27. Januar 2025 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 200 € brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab Rechtshängigkeit zu zahlen.

Begründung:

Die am 1. Januar 1972 geborene Klägerin ist seit Anfang 2012 als Gebäudereinigerin bei der Beklagten beschäftigt.

Die Beklagte betreibt ein Reinigungsunternehmen. Sie hat ihren Sitz mit Verwaltungsgebäude etc. in Rosenheim und beschäftigt in ihrem Betrieb regelmäßig insgesamt ca. 60 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, von denen die meisten zur Reinigung unterschiedlichster Gebäude eingesetzt sind, für die aber jeweils dieselbe Personalverwaltung zuständig ist. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Die Klägerin wird seit mehreren Jahren zur Reinigung eines größeren Bürogebäudes der Firma GigaSolartex AG eingesetzt.

Sie arbeitet in Fünf-Tage-Woche 40 Stunden wöchentlich und erhält nach mehreren Anpassungen der Entgelthöhe derzeit ein Arbeitsentgelt von 16 € die Stunde.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2012 (Anlage K₁) und Nachtragsvereinbarung vom 30. November 2022 (Anlage K₂)

Die Beklagte hat eine unwirksame Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin erklärt. Diese wurde durch Schreiben vom 27. Januar 2025, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, von Frau Saubermann persönlich zum 30. Juni 2025 gekündigt. Die Beklagte führte dabei u.a. aus:

„Aufgrund der – wie Sie wissen – unsicher gewordenen Auftragslage sehen wir uns leider gezwungen, Ihnen zum 30. Juni 2025 zu kündigen. Unsere Firma bemüht sich jedoch, den Anschlussauftrag von der Firma GigaSolartex AG zu erhalten. Hierzu bestehen, nicht zuletzt auch dank Ihrer Einsatzbereitschaft, recht gute Chancen. Für den Fall, dass die Firma Saubermann den Auftrag wiedererhält, werden wir uns umgehend zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit Ihnen in Verbindung setzen. (...“

Diese Kündigung ist sozialwidrig, weil kein ausreichender Grund vorliegt.

Die Zahlungsklage ergibt sich aus folgendem Vorgang: Der Klägerin wurden zu Unrecht von ihrem am 30. Dezember 2024 fällig gewordenen 13. Monatsgehalt für das Jahr 2024 ein Betrag von 200 € weggekürzt.

Aufgrund einer Regelung im Arbeitsvertrag erhielt die Klägerin seit Jahren eine dort als 13. Monatsgehalt bezeichnete Gratifikation. Diese belief sich aufgrund der letzten Nachtragsvereinbarung zum Arbeitsvertrag seit dem Jahr 2022 auf eine Höhe von 2.400 €.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2012 (Anlage K₁) und Nachtragsvereinbarung vom 30. November 2022 (Anlage K₂)

Im Jahre 2024 erhielt die Klägerin aber statt der geschuldeten 2.400 € nur 2.200 € ausbezahlt. Diese Kürzung um 200 € ist rechtswidrig.

Um dem Gericht die Lektüre der kompletten Verträge zu ersparen, möchte ich hiermit den Wortlaut dieser beiden Anlagen in den entscheidenden Passagen wiedergeben. Im Formulararbeitsvertrag vom 2. Januar 2012 heißt es wörtlich:

„(...) 3. Die Arbeitnehmerin erhält für ihre Tätigkeit zunächst einen Stundenlohn von 12 € brutto. Überstunden werden, soweit sie angeordnet wurden, extra bezahlt. Das monatliche Gehalt wird jeweils unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge am Monatsende überwiesen.
4. Zusätzlich wird am 30. Dezember jeweils ein 13. Monatsgehalt in Höhe von derzeit 2.000 € gezahlt. Dieses wird im Eintrittsjahr und im Jahr eines etwaigen Ausscheidens proportional zur Beschäftigungsdauer gekürzt.
5. Die Höhe des Stundenlohnes sowie des 13. Monatsgehalts wird durch Nachtragsvereinbarungen angepasst, (...“

Es handelt sich um Klauseln, die die Beklagte in allen vergleichbaren Arbeitsverträgen so verwendet, wobei sie dabei allenfalls bei der Höhe der in den Text eingesetzten Entgelte variiert.

In der letzten Nachtragsvereinbarung vom 30. November 2022 wiederum heißt es:

„Die Arbeitnehmerin erhält ab dem nächsten Monat für ihre Tätigkeit künftig einen Stundenlohn von 16 € brutto. (...) Das jeweils am 30. Dezember fällige 13. Monatsgehalt wird künftig auf 2.400 € festgesetzt.“

Eine Kürzungsmöglichkeit sieht weder der Arbeitsvertrag noch die Nachtragsvereinbarung vor. Der Klage ist daher zweifellos in vollem Umfang stattzugeben.

Nora Köster
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde am 15. Februar 2025 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde zur Güteverhandlung geladen.

Dieter Katz
Rechtsanwalt
Bahnhofstraße 12
(...) Rosenheim

Rosenheim, 26. Februar 2025

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Frosch gegen Saubermann

3 Ca 700/25

zeige ich die Vertretung der Beklagtenseite an und beantrage Klageabweisung.

Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet, da die Kündigung aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist.

Die Kündigung, die von Frau Saubermann originalunterschrieben wurde und der Klägerin auch so zuzuging, stützt sich zurecht auf dringende betriebliche Gründe. Dem liegen folgende Geschehnisse zugrunde:

Wie die Klägerin selbst vorträgt, war sie seit mehreren Jahren zur Reinigung eines größeren Bürogebäudes der Firma GigaSolartex AG eingesetzt. Für dieses Gebäude hatte die Beklagte seit dem 1. Juli 2019 vertraglich den Reinigungsauftrag übernommen.

Sie hatte dort zuletzt maximal neun Arbeitnehmer/innen eingesetzt. Es handelt sich um einen Gebäudereinigungsvertrag mit zweijähriger Laufzeit, den die Firma GigaSolartex aber zuvor jeweils mit gewissen Modifikationen verlängert hatte.

Ende September 2024 teilte die Firma GigaSolartex der Beklagten mit, der Reinigungsauftrag laufe Ende Juni 2025 aus. Er müsse diesmal aufgrund einer Beanstandung der bisherigen Vergabepaxis durch die eigene Controlling-Abteilung völlig neu ausgeschrieben werden.

An der zwischenzeitlich erfolgten Ausschreibung beteiligte sich die Beklagte mit einem Angebot vom 11. Dezember 2024. Die Firma GigaSolartex hat immer noch keine Entscheidung über die weitere Vergabe getroffen. Es ist gegenwärtig noch offen, welcher Dienstleister den Reinigungsauftrag erhält.

Allerdings hat die Beklagte in den Wochen danach in Erfahrung gebracht, dass sich neben ihr noch zwei Konkurrenzunternehmen um den Auftrag beworben haben. Da sie die Chancen, den Anschlussauftrag zu erhalten, dadurch als erheblich geschmälert ansah, erklärte sie nun die von der Klägerin angegriffene Kündigung vom 27. Januar 2025 unter Einhaltung der gesetzlichen Frist. Dabei wurde die Kündigung auf den Termin des Auslaufens des bisherigen Reinigungsauftrags, den 30. Juni 2025, erklärt.

Da die Klägerin nach § 622 Abs. 2 BGB eine lange Kündigungsfrist hat, war es der Beklagten nicht zumutbar, länger auf die Entscheidung der Firma GigaSolartex zu warten.

Da freie Arbeitsplätze in anderen Reinigungsobjekten nicht vorhanden sind, ist dieses Vorgehen gesetzeskonform.

Im Übrigen ist der Einsatzort der Klägerin bei der Firma GigaSolartex ohnehin als ein eigenständiger Betrieb anzusehen, sodass das KSchG gar nicht anwendbar ist, weil dort regelmäßig nur maximal neun Reinigungskräfte eingesetzt werden.

Auch der Zahlungsantrag ist unbegründet, da eine berechtigte Kürzung wegen Krankheit vorliegt.

Eine Vereinbarung, wonach das 13. Monatsgehalt nur für Zeiten der tatsächlich geleisteten Arbeit zu zahlen sei, besteht zugegebenermaßen zwar nicht. Es steht aber außer Frage, dass sich eine solche Kürzung automatisch für solche Zeiten ergibt, in denen der Arbeitgeber nach dem Gesetz schon kein Entgelt schuldet. Dies ist gerade der Hauptunterschied zu den Gratifikationen; eine Gratifikation liegt nach dem bereits von der Klägerin vorgelegten Arbeitsvertrag, auf den ich mich insoweit beziehe, aber gerade nicht vor.

Die Klägerin war im Jahr 2024 elf volle Arbeitswochen am Stück als arbeitsunfähig krankgeschrieben, nämlich vom Montag, 13. Mai 2024 bis einschließlich Samstag, 27. Juli 2024. Dabei handelte es sich um ein und dieselbe fortdauernde Erkrankung, nämlich einen Bandscheibenvorfall.

Deswegen zahlte die Beklagte für diese Phase sechs Wochen Krankheitsentgelt und stellte diese Zahlung des normalen Arbeitsentgelts anschließend für die weiteren fünf

Wochen der Arbeitsunfähigkeit ein. Dieses Vorgehen, das früher nie nötig war, weil die Klägerin noch nie so lange am Stück krank war, akzeptierte die Klägerin, die in dieser Zeit immerhin Krankengeld nach Sozialrecht bekam, offensichtlich auch.

Aufgrund dieser nicht bestehenden Entgeltzahlungspflicht für die siebte bis elfte Krankheitswoche hat die Beklagte dann konsequentermaßen auch das 13. Monatsgehalt um ein Zwölftel der 2.400 €, also 200 € gekürzt. Dabei hat sie die Kürzung sogar in geringerem Umfang per Abrundung vorgenommen, da die Klägerin immerhin für fünf volle Wochen keinen Anspruch hatte, also für etwas mehr als einen Monat. Mit der Bezahlung von 11/12 (statt 47/52) des 13. Monatsgehalts hat die Beklagte also etwas mehr erfüllt als sie geschuldet hatte.

Die Forderung auf Nachzahlung des gekürzten Teils der Gratifikation ist daher unbegründet.

Dieter Katz
Rechtsanwalt

Die ordnungsgemäße Zustellung dieses Schriftsatzes erfolgte am 28. Februar 2025.

Nora Köster
Rechtsanwältin
Brückenstraße 10
(...) Rosenheim

Rosenheim, 5. März 2025

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Frosch gegen Saubermann

3 Ca 700/25

sehe ich mich veranlasst, meine Anträge zu erweitern, mache dies aber wie folgt vom Erfolg des bisherigen Antrags abhängig.

Für den Fall, dass der Kündigungsschutzklage stattgegeben wird, stelle ich hiermit zusätzlich folgenden Antrag:

3. Es wird festgestellt, dass die Klägerin zusätzlich zu den unstreitigen Urlaubsansprüchen für das Jahr 2025 einen Anspruch auf Gewährung von 25 Tagen Resturlaub aus dem Jahr 2023 hat.

Für den Fall, dass der Kündigungsschutzklage wider Erwarten nicht stattgegeben wird, stelle ich hiermit zusätzlich folgenden Antrag:

3. Die Beklagte wird zur Zahlung von 3.200 € brutto an die Klägerin verurteilt.

Beide Hilfsanträge stützen sich teilweise auf dieselbe Grundlage, nämlich einen Anspruch der Klägerin auf Gewährung von Urlaub aus dem Jahr 2023. Da eine gerichtliche Entscheidung über die Kündigung nicht vor Ablauf der erklärten Kündigungsfrist zu erwarten ist, könnte der Urlaub (nur) im Falle der Wirksamkeit der Kündigung nicht mehr durch Freistellung gewährt werden und wäre dann abzugelten.

Klarzustellen ist: Der Urlaub des Jahres 2024 ist vollständig erfüllt. Bezüglich des Urlaubs des Jahres 2025 stellt die Klägerin derzeit keine Anträge, weil sie derzeit keinen Anlass hat, daran zu zweifeln, dass die Beklagte diese Ansprüche erfüllen wird.

Diesen Anträgen liegen folgende Vorgänge zugrunde: Im Arbeitsvertrag wurde zwischen den Parteien aufbauend auf der arbeitsvertraglich vereinbarten Fünf-Tage-Woche ein Gesamtjahresurlaub von 25 Arbeitstagen bzw. fünf Wochen vereinbart.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 2. Januar 2012 (Anlage K₁, bereits mit der Klageschrift vorgelegt)

Mit Schreiben vom 10. Februar 2023 hatte die Beklagte eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin erklärt. Der dagegen erhobenen Kündigungsschutzklage der Klägerin hat das Arbeitsgericht mit – kurz darauf rechtskräftig gewordenem – Urteil vom 20. Dezember 2023 stattgegeben.

Während des Kündigungsrechtsstreits war die Klägerin zum 1. März 2023 ein – im Hinblick auf das arbeitsrechtliche Wettbewerbsverbot unbedenkliches – Arbeitsverhältnis mit der Firma Fresenic „Laundry Service“ eingegangen, mit der sie ebenfalls einen Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen bei Fünf-Tage-Woche vereinbarte. Dort erhielt sie im Jahr 2023 die vollen 25 Urlaubstage gewährt, bevor dieses Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 endete.

Am 2. Januar 2024 trat die Klägerin ihren Dienst bei der Beklagten wieder an, nachdem letztere sie dazu aufgefordert und darauf hingewiesen hatte, dass sie auf Rechtsmittel gegen das Urteil des Arbeitsgerichts verzichten werde.

Der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2023 war in vollem Umfang entstanden und ist auch nicht infolge der vorübergehenden Nichterbringung der Arbeitsleistung oder der Parallelbeschäftigung zu kürzen. Entscheidend ist insoweit allein, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien infolge der – rechtskräftig feststehenden – Unwirksamkeit der Kündigung niemals unterbrochen war. Auch eine gesetzliche Vorschrift, die infolge der Tätigkeit bei der Firma Fresenic „Laundry Service“ eine Kürzung oder einen Ausschluss des Urlaubsanspruches der Klägerin regeln würde, ist nicht vorhanden.

Die Klägerin hat im Laufe des Jahres 2024 bei der Beklagten angefragt, inwieweit diese gedenke, den Urlaub des Jahres 2023 noch zu gewähren. Dabei hat sich die Beklagte jeweils – vollkommen zu Unrecht – auf den Standpunkt gestellt, dass ein solcher Urlaubsanspruch nicht bestehe und sie deswegen einzig die Urlaubsansprü-

che für 2024 erfülle. Ein Verfall des streitgegenständlichen Urlaubsanspruchs wegen bloßen Zeitablaufs kommt deswegen von vornherein nicht in Betracht.

Der hilfsweise eingeklagte Urlaubsabgeltungsanspruch von 3.200 € errechnet sich aus den 25 Urlaubstagen des Jahres 2023 mit je acht Stunden mal 16 € Arbeitsentgelt.

Zur Kündigungsschutzklage nehme ich wie folgt nochmals Stellung:

Das KSchG ist selbstverständlich anwendbar, denn hinsichtlich der Mindestzahl an Beschäftigten ist immer auf das Gesamtunternehmen abzustellen. Eine andere Vorgehensweise wäre rechtsmissbräuchlich.

Die Sozialwidrigkeit der Kündigung lässt sich auch nach dem Beklagtenvortrag nicht verneinen. Aus diesem lassen sich keine ausreichenden Gründe für die Kündigung entnehmen.

Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass selbst jetzt noch nicht ersichtlich ist, ob der Beklagten wirklich der Reinigungsauftrag des GigaSolartex-Gebäudes entzogen wird oder ob sie erneut den Zuschlag bekommt, sodass nach wie vor als möglich erscheint, dass der Beschäftigungsbedarf der Klägerin weiterbesteht.

Im Übrigen ist davon auszugehen, dass sehr wohl freie Arbeitsplätze in anderen von der Beklagten „bedienten“ Reinigungsobjekten vorhanden sind. Die Klägerin hat in Erfahrung gebracht, dass eine andere Mitarbeiterin der Beklagten, Frau Galina Dekalo, die seit Jahren bei einem anderen Reinigungsobjekt, nämlich der Grundschule Niederlauting im Landkreis Rosenheim eingesetzt wird, zum Ende des Mai 2025 in Ruhestand gehen wird. Frau Dekalo verrichtet dort ähnliche Tätigkeiten wie die Klägerin. Die Klägerin könnte nach den Abreden in ihrem Arbeitsvertrag jederzeit auch in andere Reinigungsobjekte versetzt werden.

Zum Zahlungsantrag wegen der Gratifikation:

Insoweit muss ich meine Verwunderung darüber zum Ausdruck bringen, dass der Beklagtenvertreter zwischen einem „13. Monatsgehalt“ und einer „Gratifikation“ unterscheiden will. Derartiges kann ich meinem Grüneberg nicht entnehmen.

Im Übrigen ist es unabhängig davon undenkbar, dass es möglich sein soll, eine Zahlungspflicht zu kürzen, ohne dass eine solche Kürzungsmöglichkeit ausdrücklich vereinbart ist. Derartiges wäre weder mit dem arbeitsvertraglichen Gegenseitigkeitsprinzip noch mit dem EFZG vereinbar. Da für eine solche Kürzung der Ansprüche also keine gesetzliche Grundlage besteht, bleibt es dabei, dass auch der Zahlungsanspruch begründet ist.

Nora Köster
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde am 7. März 2025 ordnungsgemäß zugestellt.

Dieter Katz
Rechtsanwalt
Bahnhofstraße 12
(...) Rosenheim

Rosenheim, 21. März 2025

An das
Arbeitsgericht Rosenheim
(...) Rosenheim

In dem Rechtsstreit

Frosch gegen Saubermann

3 Ca 700/25

sehe auch ich mich veranlasst, nochmals zum Verfahren Stellung zu nehmen.

Auch hinsichtlich des nachgeschobenen Antrags beantrage ich Klageabweisung.

Ich halte schon die Feststellungsklage für unzulässig, da eine Leistungsklage möglich erscheint. Jedenfalls aber ist die Klage unbegründet, weil kein Anspruch auf Urlaubserteilung oder Urlaubsabgeltung für das Jahr 2023 besteht.

Die Klage ist schon deswegen unschlüssig, weil die Klägerin während des Jahres 2023 die meiste Zeit bei der Firma Fresenic „Laundry Service“ unter Vertrag stand. Es ist offensichtlich, dass bereits dadurch eine etwaige Pflicht der Beklagten zur Urlaubserteilung entfallen ist.

Auch die Angriffe der Klägerin auf die Wirksamkeit der Kündigung verfangen nicht. Es konnte der Beklagten als Arbeitgeberin angesichts der langen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden, mit dem Ausspruch einer Kündigung abzuwarten, bis die Firma GigaSolartex sich tatsächlich hinsichtlich der Auftragsvergabe entschieden hatte.

Dass freie Arbeitsplätze in anderen Reinigungsobjekten vorhanden waren, ist zu bestreiten. Der Vortrag der Klägerin hinsichtlich der Frau Galina Dekalo ist unschlüssig und wird hiermit auch dahingehend bestritten, dass diese andere Reinigungskraft in Wahrheit nicht mit der Klägerin vergleichbar ist.

Frau Dekalo arbeitet auch in einem ganz anderen Reinigungsobjekt. Dieser Einsatzort stellt einen eigenständigen Betrieb dar. Ein Vorrang der Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens wird nach dem Wortlaut des KSchG aber ausdrücklich nur relevant, wenn der Betriebsrat der Kündigung deswegen widersprochen hat.

Dieter Katz
Rechtsanwalt

Die Güteverhandlung führte nicht zur Einigung der Parteien.

**Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 14. Juli 2025
(Auszug)**

Gegenwärtig:

Richter am Arbeitsgericht Dr. Rietzinger als Vorsitzender
Selina Selczuk und Hans Hirl als ehrenamtliche Richter
Justizangestellte Vollmann als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Gegenwärtig: (...)

In dem Rechtsstreit

Frosch gegen Saubermann

wegen Feststellung u.a.

erscheinen bei Aufruf der Sache:

für die Klagepartei Rechtsanwältin Köster, für die Beklagte Rechtsanwalt Katz.

Die Sach- und Rechtslage wird mit den Parteien eingehend erörtert.

Die Klägervertreterin stellt die Anträge aus den Schriftsätzen vom 9. Februar 2025 und vom 5. März 2025.

Der Beklagtenvertreter beantragt Klageabweisung in vollem Umfang.

Die Parteien verhandeln streitig unter Bezugnahme auf ihr schriftsätzliches Vorbringen. (...)

Der Beklagtenvertreter erklärt, dass die Kündigung schon deswegen in jedem Fall wirksam sei, weil die Firma GigaSolartex den Zuschlag für die weitere Reinigung des Gebäudes, in dem die Beklagte bislang beschäftigt war, am 2. April 2025 einem Konkurrenzunternehmen erteilt habe und der Arbeitsplatz der Klägerin damit nun endgültig weggefallen sei.

Der Vorsitzende verkündet daraufhin folgenden **Beschluss:**

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 415.

Der Vorsitzende

Dr. Rietzinger

Die Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Vollmann

Vermerk für die Bearbeitung:

Die Entscheidung des Gerichts ist zu entwerfen. Rubrum, Tatbestand, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, eine etwaige Berufungszulassungsentscheidung und die Rechtsbehelfsbelehrung sind erlassen.

Ladungen, Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung. Alle gesetzlich vorgeschriebenen richterlichen Hinweise sind als erteilt zu behandeln. Alle Schriftsätze wurden noch am Tag ihrer Datierung ordnungsgemäß über das elektronische Anwaltspostfach an das Gericht gesandt. Wenn das Ergebnis der mündlichen Verhandlung nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters für die Entscheidung nicht ausreicht, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen war.

Soweit die Entscheidung keiner Begründung bedarf oder in den Gründen ein Eingehen auf alle im Sachverhalt berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern.

Anhang: Art. 7 der europäischen Richtlinie RL 2003/88 - Jahresurlaub

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“