

C. Fazit

Das Urlaubsentgelt und damit auch der Urlaub beinhalten also sowohl Entgelt- als auch Arbeitsschutzkomponenten. Eine „Alles oder Nichts“-Entscheidung zwischen beiden Prinzipien muss demnach nicht erfolgen.

Das Urlaubsentgelt – in Verbindung mit der Freistellung – unterliegt dabei denselben Voraussetzungen und denselben Schutzvorschriften wie das Arbeitentgelt im engeren Sinne, ist aber nicht mit diesem gleichzusetzen oder etwa eine Fortzahlung desselben. Es ist vielmehr im Rahmen des gesamten Urlaubsanspruchs eine eigenständige Gegenleistung im arbeitsrechtlichen Austauschverhältnis. Damit ist durch den Einfluss des Europarechts eine Rückbesinnung auf eine ursprünglich bereits vertretene Sichtweise der Voraussetzung der Erarbeitung des Urlaubsentgelts und des Urlaubs insgesamt geboten. Der EuGH hat mit seinen Urteilen zum Jahresurlaub nicht die „Büchse der Pandora“ geöffnet, wie etwa *Weigert* und *Zeising* behaupten,¹⁴²⁹ er hat vielmehr im Gegenteil den Anstoß für eine folgerichtige Betrachtung des Urlaubs und Urlaubsentgelts gegeben. Der zwischenzeitlich geltende Grundsatz des Urlaubsentgelts als Ausnahmeregelung zu dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“¹⁴³⁰ ist somit hinfällig.

Die vorliegend auf Grundlage der Voraussetzung der Erarbeitung herausgearbeitete Formel zur Bestimmung der Jahresurlaubsvergütung im Rahmen einer Prognose zu Urlaubs- und Arbeitsjahresbeginn lautet:

$$\frac{24}{\text{Jahreswerkstage}} \times \text{Jahresarbeitsstage}$$

¹⁴²⁹ *Weigert/Zeising*, NZA 2016, 862, 868.

¹⁴³⁰ So aber etwa noch *ErfK/Preis*, § 614 BGB, Rn. 4; *Leinemann/Linck*, § 1 BUrlG, Rn. 29; *Schubert*, S. 310.