

VERBAND DER MITTEL- UND GROSSBETRIEBE DES EINZELHANDELS SÜD E.V.



# **Merkblatt**

# **URLAUB**

Dezember 2021

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. <a href="#">Anspruchsberechtigte</a>	3
2. <a href="#">Urlaubsdauer und Urlaubsberechnung</a>	3
3. <a href="#">Berechnungsbeispiele</a>	6
4. <a href="#">Teilurlaub, Bruchteile von Urlaubstagen</a>	8
5. <a href="#">Änderung der Arbeitszeit während des Arbeitsverhältnisses</a>	10
6. <a href="#">Zeitliche Festlegung des Urlaubs</a>	11
a) Hinweispflicht des Arbeitgebers	11
b) Urlaubsliste	14
7. <a href="#">Urlaubsentgelt</a>	14
8. <a href="#">Verbot der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Urlaub</a>	15
9. <a href="#">Krankheit und Urlaub / Langzeiterkrankung / Erwerbsminderung</a>	15
10. <a href="#">Übertragung von Resturlaub auf das folgende Kalenderjahr</a>	17
11. <a href="#">Urlaubsabgeltung</a>	17
12. <a href="#">Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen</a>	18
a) Jugendliche	18
b) Schwerbehinderte Menschen	19
c) Mütter und Beschäftigte mit Anspruch auf Elternzeit	19
d) Bildungsurlaub	20
13. <a href="#">Urlaub und unbezahlter Sonderurlaub</a>	21
14. <a href="#">Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit</a>	21
15. <a href="#">Arbeitsplatzwechsel</a>	21
 Tabelle zur Berechnung von anteiligen Urlaubsansprüchen bei der Umrechnung des werktäglichen Urlaubsanspruchs in den anteiligen Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen	   23

Urlaub ist die bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Erholung. Der Urlaubsanspruch ist allein vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig. Eine erbrachte Arbeitsleistung ist nicht Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch besteht selbst dann, wenn der Arbeitnehmer in Folge von Krankheit im Urlaubsjahr überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Rechtsgrundlagen sind das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), gesetzliche Sonderregelungen (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Schwerbehindertenrecht – SGB IX) sowie arbeitsvertragliche Vereinbarungen. Für tarifgebundene Betriebe enthalten die Manteltarifverträge für den Einzelhandel weitergehende Regelungen.

Andere Arten der Arbeitsbefreiung wie bezahlte und unbezahlte Freistellung aus besonderen Anlässen sind kein Urlaub.

## **1. Anspruchsberechtigte**

Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Zu den Arbeitnehmern zählen auch die in Teilzeit, zur Aushilfe, in Nebentätigkeit und geringfügig Beschäftigten.

## **2. Urlaubsdauer und Urlaubsberechnung**

Die Urlaubsdauer richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes und bei Tarifbindung nach den Bestimmungen des jeweiligen Manteltarifvertrages. Der gesetzliche Anspruch beträgt nach § 3 BUrlG 24 Werktage. Der Anspruch auf diesen vollen Jahresurlaub wird erstmalig nach einer Wartezeit von sechs Monaten erworben (§ 4 BUrlG). Sonderregelungen in den einzelnen Tarifverträgen sind bei Tarifbindung vorrangig zu beachten.

Für Jugendliche und besondere Arbeitnehmergruppen bestehen Sonderregelungen (vgl. Ziffer 11).

Zum gesetzlichen Urlaubsanspruch hinzutritt in den meisten Betrieben ein vertraglicher Mehrurlaub von bis zu 2 Wochen. Dieser Mehrurlaub kann rechtlich in vielen Punkten anders gestaltet werden als der gesetzliche Urlaubsanspruch, insbesondere was den Verfall betrifft. In jedem Arbeitsvertrag sollte daher – wie in unseren auf der Homepage einstehenden

Musterverträgen bereits seit Jahren – eine saubere Unterscheidung zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und dem vertraglichen Mehrurlaub getroffen werden.

Der Urlaub bemisst sich nach Werktagen. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch alle Samstage oder arbeitsfreien Wochentage (z.B. feste freie Tage, Rolltage). Urlaubstag ist immer der volle Werktag; dementsprechend gilt der Samstag als Urlaubstag unabhängig davon, ob an diesem Tag vier Stunden, acht Stunden oder keine Arbeit zu leisten gewesen wäre. Halbe Urlaubstage – in der Praxis durchaus verbreitet – kennt das Gesetz nicht. Hiervon ist daher wegen der Gefahr der Doppelgewährung abzuraten.

Bei Arbeitnehmern, die an weniger als sechs Tagen pro Woche arbeiten, ist der Urlaubsanspruch in Arbeitstage umzurechnen. Auch bei der Umrechnung sind bei Tarifbindung ggf. manteltarifvertragliche Besonderheiten des jeweiligen Bundeslandes zu berücksichtigen. Die Umrechnungsformel lautet grundsätzlich:

$$\text{Urlaubsanspruch in Arbeitstagen} = \frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{6} \times \text{Wochenarbeitstage}$$

(Formel Nr. 1)

Die Berechnungsformel kann variiert werden, wenn die Arbeitstage nicht bezogen auf eine Woche, sondern auf andere Zeiträume, z.B. eine Doppelwoche, einen Monat, ein Quartal oder Jahr feststehen:

$$\text{Urlaubsanspruch in Arbeitstagen} = \frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{12} \times \text{Arbeitstage pro Doppelwoche}$$

(Formel Nr. 2)

$$\text{Urlaubsanspruch in Arbeitstagen} = \frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{26} \times \text{Arbeitstage pro Monat}$$

(Formel Nr. 3)

$$\text{Urlaubsanspruch in Arbeitstagen} = \frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{78} \times \text{Arbeitstage pro Quartal}$$

(Formel Nr. 4)

$$\text{Urlaubsanspruch in Arbeitstagen} = \frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{312} \times \text{Arbeitstage pro Jahr}$$

(Formel Nr. 5)

Durch die Urlaubsgewährung in ganzen Tagen kann es bei unterschiedlicher täglicher Arbeitszeit (z.B. montags und donnerstags 7,5 Stunden, mittwochs und samstags 4 Stunden) dazu kommen, dass je nach Lage der Urlaubstage eine längere oder kürzere Arbeitszeit des Arbeitnehmers ausfällt.

In diesen Fällen ist es unzulässig, den Urlaubsanspruch in Arbeitsstunden umzurechnen und für jeden Urlaubstag die auf diesen entfallene durchschnittliche Stundenanzahl von der zeitlichen Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers abzuziehen. Eine solche Durchschnittsberechnung ist nämlich im Bundesurlaubsgesetz nicht vorgesehen.

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer arbeitet 60 Stunden im Monat und hat in der ersten Woche des Monats von Montag bis Mittwoch Urlaub. Er hätte am Montag 1 Stunde sowie am Dienstag und Mittwoch 5 Stunden arbeiten müssen. Damit hatte er drei Arbeitstage Urlaub und es sind 11 Stunden von seiner monatlichen Sollarbeitszeit von 60 Stunden abzuziehen. Der Arbeitgeber kann ihn also im verbleibenden Monat noch für 49 Stunden zu Arbeitsleistung heranziehen.

Die Befreiung von der Arbeitspflicht durch Urlaub bemisst sich nicht nach den ausgefallenen Arbeitsstunden, sondern allein nach Werk- oder Arbeitstagen (BAG v. 28.11.1989 – 1 ABR 94/88 – DB 1990, S. 792 f.). Deshalb müssen Urlaubstage, an denen der Arbeitnehmer nach seinem vorgesehenen Einsatz eine höhere Stundenanzahl hätte leisten müssen, mit der tatsächlich ausgefallenen Stundenanzahl von der Sollarbeitszeit des Arbeitnehmers abgezogen werden. Gleiches gilt umgekehrt, wenn an dem Urlaubstag eine geringere Stundenanzahl als die durchschnittliche zu leisten gewesen wäre.

Da die Lage des Urlaubs vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festgelegt wird und Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren ist, ist der denkbare Wunsch eines Arbeitnehmers, seine Urlaubstage möglichst auf Arbeitstage mit langen Arbeitszeiten zu legen, eingeschränkt. Umgekehrt ist es allerdings auch dem Arbeitgeber verwehrt, den Urlaub des Arbeitnehmers möglichst auf Tage mit geringem Arbeitszeitvolumen zu verteilen, da er die Urlaubswünsche und Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen hat.

### 3. Berechnungsbeispiele

Bsp. 1: Vollzeitarbeit 5-Tage-Woche, gleiche tägliche Arbeitszeit:

Ein Arbeitnehmer mit einem Jahresurlaubsanspruch von 36 Werktagen arbeitet an 5 Tagen pro Woche jeweils 7,5 Stunden.

*Lösung:* Aufgrund der gleich bleibenden täglichen Arbeitszeit ist eine Umrechnung des Urlaubsanspruchs in Arbeitstage sinnvoll. Nach Formel Nr. 1 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub (36 Werktage: 6 Werktage x 5 Arbeitstage).

Bsp. 2: Teilzeitarbeit 3-Tage-Woche, gleiche tägliche Arbeitszeit:

Ein Arbeitnehmer mit einem Jahresurlaubsanspruch von 33 Werktagen arbeitet an 3 Tagen pro Woche jeweils 8 Stunden.

*Lösung:* Nach Formel Nr. 1 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 16,5 Arbeitstage Urlaub (33 Werktage: 6 Werktage x 3 Arbeitstage). Zur Bruchteilsgewährung siehe unten Ziffer 4.

Bsp. 3: Rollendes System, gleiche tägliche Arbeitszeit:

Ein Arbeitnehmer mit einem Jahresurlaubsanspruch von 36 Werktagen arbeitet im Rahmen eines rollierenden Systems 26 Wochen an 5 Tagen, 21 Wochen an 4 Tagen und 5 Wochen an 3 Tagen.

*Lösung:* Zunächst sind die Arbeitstage im Jahr zu ermitteln  $(26 \times 5) + (21 \times 4) + (5 \times 3) = 229$ . Nach Formel Nr. 5 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 26,42 Arbeitstage (36 Werktage: 312 Werktage x 229 Arbeitstage). Zur Bruchteilsgewährung siehe unten Ziffer 4.

Bsp. 4: Teilzeitarbeit an 6 Werktagen bei nicht gleicher täglicher Arbeitszeit:

Ein Teilzeitbeschäftigter mit einem Jahresurlaubsanspruch von 36 Werktagen arbeitet an sechs Werktagen in der Woche, die Arbeitszeit ist jedoch an jedem Tag unterschiedlich. Er arbeitet montags 7 Stunden, dienstags 5 Stunden und mittwochs bis samstags jeweils 3 Stunden, insgesamt also 24 Stunden in der Woche.

*Lösung:* Der Arbeitnehmer hat einen Urlaubsanspruch von 36 Arbeitstagen, da diese vorliegend 36 Werktagen entsprechen. Werden dem Arbeitnehmer für zwei volle Wochen und den folgenden Montag und den Dienstag Urlaub gewährt, bedeutet dies eine Urlaubsnahme von 14 Arbeitstagen, auch wenn durch die letzten zwei Urlaubstage die hälftige Arbeitszeit der Woche in Stunden ausgefallen und nicht nachzuarbeiten ist. Obwohl die halbe Wochenarbeitszeit in Stunden ausgefallen ist, sind nur zwei und nicht drei Urlaubstage als genommen anzusehen.

Bsp. 5: Teilzeitarbeit an 4 Werktagen bei nicht gleicher täglicher Arbeitszeit:

Ein Teilzeitbeschäftigter mit einem Jahresurlaubsanspruch von 31 Werktagen arbeitet an 4 Werktagen pro Woche. Die Arbeitszeit ist an jedem Arbeitstag unterschiedlich. Er arbeitet montags 7 Stunden, donnerstags und freitags jeweils 5 Stunden und samstags 3 Stunden, insgesamt also 20 Stunden in der Woche.

*Lösung:* Der Arbeitnehmer hat einen Jahresurlaub von 20,66 Arbeitstagen. Zu Bruchteilen von Urlaubstagen siehe unter Ziffer 4. Wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch hin in einer Woche ab Donnerstag für den Rest der Woche Urlaub gewährt, gelten drei Urlaubstage als genommen, auch wenn die pro Urlaubstag durchschnittlich ausgefallene Arbeitszeit, nämlich 4,33 Stunden, unter der durchschnittlich auf einen Arbeitstag entfallenen Arbeitszeit (5 Stunden) liegt.

Bsp. 6: Jahresarbeitszeit, Arbeitseinsatz nach Arbeitsanfall:

Mit einem Arbeitnehmer, der über einen Jahresurlaubsanspruch von 31 Werktagen verfügt, ist eine Jahresarbeitszeit von 1.040 Stunden und ein flexibler Arbeitseinsatz nach Arbeitsanfall vereinbart.

*Lösung:* In diesem Fall kann der Urlaubsanspruch nicht in Arbeitstage umgerechnet werden, da deren Anzahl nicht feststeht. Der Urlaub ist nach allgemeinen Grundsätzen in Werktagen zu gewähren. Da der tägliche Arbeitseinsatz und damit die durch den Urlaub ausfallende Zeit in diesem Fall jedoch nicht feststehen, wird es sachgerecht sein, in diesem Fall eine Durchschnittsberechnung anzustellen und für jeden genommenen Urlaubstag die auf einen Werktag durchschnittlich entfallende Arbeitszeit von der Jahressollarbeitszeit abzuziehen. Die auf einen Werktag durchschnittlich entfallende Arbeitszeit erhält man durch die Division der Jahresarbeitszeit durch die Anzahl der Werktage (312) pro Jahr. Vorliegend wäre also für jeden Urlaubstag eine ausgefallene durchschnittliche Arbeitszeit von 3,33 (= 1.040:312) Stunden von der Jahressollarbeitszeit abzuziehen.

#### **4. Teilurlaub, Bruchteile von Urlaubstagen**

Bei Beginn oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres richtet sich die Dauer des Urlaubs nach § 5 BUrlG, den Tarifverträgen und dem Arbeitsvertrag. Es gilt die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung.

Nach den Bestimmungen in den Tarifverträgen des Einzelhandels haben Arbeitnehmer bei Eintritt oder Austritt im Kalenderjahr für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit – in einigen Tarifverträgen für jeden Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit – Anspruch auf 1/12 des tariflichen Jahresurlaubs. In einigen Tarifverträgen ist allerdings bestimmt, dass einem Arbeitnehmer, der vor einer im Tarifvertrag bestimmten Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, überhaupt kein Urlaubsanspruch zusteht; so sehen z.B. die Mantelverträge von NRW und Schleswig-Holstein eine Wartezeit von drei Monaten für die Entstehung jeglichen Urlaubsanspruchs vor.

Demgegenüber sieht § 5 BUrlG einen Teilurlaub von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nur in folgenden Fällen vor:

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die der Arbeitnehmer wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erworben hat;
- wenn der Arbeitnehmer vor erfüllter Wartezeit (sechs Monate gemäß § 4 BUrlG) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Teilurlaubsansprüche nach § 5 BUrlG entstehen nur für volle Monate des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses. Maßgeblich für den Urlaubsanspruch ist nicht der Kalendermonat, sondern der Beschäftigungsmonat, also der Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich bestanden hat. Demnach hat ein Arbeitsverhältnis zwei Monate bestanden, wenn es z.B. vom 28.07. bis 28.09. eines Jahres rechtlich Bestand hatte.

Für das Entstehen und den Bestand des Urlaubsanspruchs kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen in bestimmtem Umfang erbracht hat. Maßgeblich ist für den Urlaubsanspruch vielmehr allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses, das gilt auch für den Teilurlaubsanspruch.



Soweit in Tarifverträgen nichts anderes bestimmt ist, werden bei der Berechnung des Teilurlaubs (d.h. bei Ausscheiden oder Eintritt des Arbeitnehmers) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet. Errechnen sich geringe Bruchteile, sind diese dem Arbeitnehmer entsprechend ihrem Umfang durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

Bei der Gewährung von Teilurlaub nach Tarifvertrag gilt die tarifliche Regelung, auch wenn diese für den Arbeitnehmer im Vergleich zu der gesetzlichen Regelung des § 5 BUrlG ungünstiger ist, soweit der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch gewahrt bleibt (BAG Ur. vom 08.03.1984 – 6 AZR 442/83 – BB 84, 1874 = DB 84, 1939).

**Beispiel:**

Das Arbeitsverhältnis dauert vom 25.02. bis 31.08. Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt 36 Werktage.

*Berechnung:*

Die Betriebszugehörigkeit beträgt mehr als sechs volle Monate. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 24 Werktage, da die Wartezeit von sechs Monaten erfüllt ist. Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt 18 Werktage.

Der Arbeitnehmer hat 24 Werktage Urlaub, da der gesetzliche Urlaubsanspruch günstiger ist.

Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit weisen die fett gedruckten Zeilen in der nachstehenden Tabelle den dem Arbeitnehmer zustehenden günstigeren Urlaubsanspruch aus:

	Tariflicher Urlaubsanspruch 36 Werktage = Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche	Gesetzlicher Mindesturlaubs- Anspruch 24 Werktage = 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage- Woche
Beginn der Arbeitsaufnahme	Urlaubsanspruch in Arbeitstagen	
01.01.	<b>30</b>	20
01.04	<b>22,5</b>	20
01.06.	17,5	<b>20</b>
01.08.	<b>12,5</b>	8,33
01.12.	<b>2,5</b>	1,66

Ergeben sich dagegen bei der Umrechnung der Urlaubstage wegen verkürzter Arbeitszeit Bruchteile von Urlaubstagen, sind diese weder auf- noch abzurunden, sondern dem Arbeitnehmer in diesem Umfang zu gewähren. § 5 Abs. 2 BUrlG ist in diesen Fällen nicht anwendbar (BAG vom 26.01.1989, DB 89, 2129; BAG vom 14.02.1991, DB 92, 1632; BAG vom 19.04.1994, DB 94, 2241).

## **5. Änderung der Arbeitszeit während des Arbeitsverhältnisses:**

Ändert sich im Verlauf eines Kalenderjahres die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger oder auf mehr Arbeitstage einer Kalenderwoche, verkürzt oder verlängert sich die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs entsprechend.

### **Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer verringert seine Arbeitszeit zum 01.09. von Vollzeit (40-Stunden-Woche an 5 Tagen) in Teilzeit (24 Stunden/Woche an drei Tagen). Nach dem Arbeitsvertrag hat er in der 5-Tage-Woche den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen.

Für die Zeit vom 01.09. bis zum Jahresende erwirbt er dann nach dem pro-rata-temporis-Grundsatz einen Urlaubsanspruch von 4 Tagen ( $20 \text{ Tage/Jahr} : 5 \text{ Woche} \times 3 \text{ Tage/Woche} \times 1/3$  für die 4 Monate September bis Dezember). Für die Zeit von Januar bis August ergeben sich 13,33 Tage. Insgesamt ergibt sich somit für das gesamte Jahr ein Urlaubsanspruch von 17,33 Tagen.

Die Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung – darf beim Arbeitnehmer nicht zu einer Reduzierung des Anspruchs auf den Jahresurlaub führen, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollbeschäftigung erworben hat (EuGH, Beschluss vom 13.06.2013, C-415/12).

Dies gilt nach der Entscheidung des EuGH allerdings nur für den Fall, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, den vor der Arbeitszeitänderung erworbenen Urlaub zu nehmen. D.h.: **Urlaubsansprüche, die in bestimmter Höhe z.B. in Vollzeit erworben wurden, dürfen nach dem Wechsel in die Teilzeit bei der Gewährung jedenfalls dann nicht vermindert werden, wenn sie zuvor nicht gewährt werden konnten.**

Aus Arbeitgebersicht ist daher immer zu empfehlen, dass bei einer mit der Reduzierung der Wochenarbeitstage einhergehenden Arbeitszeitreduzierung vor Inkrafttretung der Änderung der bis dahin erworbene Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers aus dem Zeitraum der Vollbeschäftigung erfüllt wird.

In zwei neueren Entscheidungen vom 19.03.2019 (9 AZR 406/17) und vom 21.05.2019 (9 AZR 259/18) hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr eine für die Praxis hilfreiche Formel entwickelt, mittels derer bei einer Änderung der regelmäßigen Arbeitstage während des Kalenderjahres der jährliche Urlaubsanspruch leicht ermittelt werden kann. Sie lautet, ausgehend vom gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche:

### **24 Werktage Urlaub \* Anzahl der Werktage mit Arbeitspflicht) / 312 Werktage**

Als Tage mit Arbeitspflicht gelten dabei alle Tage, an denen der Mitarbeiter tatsächlich gearbeitet hat incl. Gesetzlichen Feiertagen und sonstigen Tagen des Arbeitsausfalls, etwa durch Freistellungen für Bildungsveranstaltungen, vorübergehenden Verhinderungen nach § 616 BGB, krankheitsbedingten Tagen der Arbeitsunfähigkeit nach § 1 EFZG oder Suspendierungen nach den §§ 2,3 Pflegezeitgesetz.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass dem Arbeitnehmer das ihm für die Zeiträume der Vollzeit zustehende Entgelt nicht vorenthalten werden darf, wenn er beim Wechsel in die Teilzeit diesen Urlaub noch nicht vollständig genommen hatte. In diesem Falle müssen die Urlaubstage, die beim Wechsel in die Teilzeit noch nicht genommen wurden, auf Basis der Vollzeitvergütung abgerechnet und bezahlt werden, nicht auf Basis der aktuellen Teilzeitvergütung.

## **6. Zeitliche Festlegung des Urlaubs**

### **a) Hinweispflicht des Arbeitgebers**

Nach der früheren Rechtsprechung musste der Mitarbeiter vom Arbeitgeber die Gewährung des Urlaubs verlangen (BAG vom 28.11.1990, NZA 91, S. 423). Der Arbeitgeber hatte sodann grundsätzlich das Recht der Festlegung des Urlaubs. Dabei muss er die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange (unzumutbare Personalengpässe, z.B. Weihnachtsgeschäft oder Inventur) haben jedoch Vorrang. Über Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum

entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, schulpflichtige Kinder, berufstätige Ehepartner). Bei Vorhandensein eines Betriebsrats ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG zu beachten. Der Arbeitnehmer darf den Urlaub nicht eigenmächtig antreten und/oder verlängern. Dies gilt auch dann, wenn sich das Urlaubsjahr bzw. der Übertragungszeitraum seinem Ende nähert.

Meldete der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche an, erlosch bislang der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich mit dem Jahresende oder dem Ende des Übertragungszeitraums. Ausnahmen galten, wenn der Arbeitnehmer aus von seinem Willen unabhängigen Gründen (z.B. Krankheit) den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte (vgl. hierzu Gliederungspunkt 8).

Diese **Rechtsprechung wurde im vergangenen Jahr grundlegend geändert**: Mit Urteil vom 19.02.2019 (AZ: 9 AZR 423/16) hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Arbeitnehmer klar und rechtzeitig auf noch bestehende Urlaubsansprüche hinzuweisen und dabei mitzuteilen, dass der Urlaub, wenn er nicht genommen wird, verfällt. **Unterbleibt dieser Hinweis, verfällt der Urlaub nicht mehr wie im Gesetz an sich vorgesehen am Jahresende bzw. am Ende des Übertragungszeitraums (31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres), sondern bleibt bestehen.**

Mit diesem Urteil folgt das Bundesarbeitsgericht verschiedenen neueren Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und schafft für den Arbeitgeber im Urlaubsrecht weitere bürokratische Hürden.

**Der Arbeitgeber muss also nunmehr bei Arbeitnehmern, die noch Resturlaubsansprüche haben, spätestens im letzten Quartal des Jahres von sich aus initiativ werden und die Arbeitnehmer auf noch offene Urlaubsansprüche hinweisen.**

Regelungen in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen, Merkblättern oder allgemeinen Betriebsordnungen, wonach der Urlaub im Urlaubsjahr zu nehmen ist, werden in Zukunft nicht mehr ausreichen, um die vom Bundesarbeitsgericht bzw. dem EuGH „propagierte“ Hinweispflicht zu erfüllen.

Vielmehr muss dem Arbeitnehmer gegenüber der (verbleibende) Urlaubsanspruch konkret, also in Höhe der noch bestehenden Urlaubstage, benannt werden. Ein deutlicher Hinweis auf die Zahl der Resturlaubsansprüche z.B. in Gehaltsabrechnungen, verbunden mit einer

Aufforderung, restlichen Urlaub bis zum Jahresende zu nehmen, soll dabei nicht ausreichen. Hier wird man die Entwicklung der Rechtsprechung abwarten müssen. Wird in der Gehaltsabrechnung zusätzlich noch auf den drohenden Verfall hingewiesen, erscheint uns dies durchaus ausreichend zu sein.

Die Information über bestehenden Urlaub muss ferner rechtzeitig erfolgen, d.h. so zügig, dass der Urlaub tatsächlich noch in dem laufenden Urlaubsjahr (Kalenderjahr) genommen werden kann.

Schließlich muss der Arbeitgeber auch ausdrücklich darauf hinweisen, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls verfällt bzw. in welchen Fällen er ausnahmsweise auf das Folgejahr übertragen werden kann, dann aber wieder zum Ende des Übertragungszeitraums verfällt.

Wie konkret der Hinweis im Hinblick auf noch bestehende Urlaubsansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer auszusehen hat, ist aktuell noch umstritten. Zum Teil werden allgemeine Formulierungen wie die nachfolgende zu Beginn eines Jahres für ausreichend erachtet:

*Sie haben in diesem Jahr X Tage Urlaub. Bitte beantragen Sie Ihren Jahresurlaub so rechtzeitig, dass Sie ihn im laufenden Urlaubsjahr nehmen können. Nicht genommener Urlaub verfällt am Ende des Urlaubsjahres.*

Auch das Bundesarbeitsgericht deutet an, eine Mitteilung zu Beginn des Kalenderjahres mit folgendem Inhalt für ausreichend zu erachten:

1. Angabe, wie viele Arbeitstage Urlaub dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zustehen (einschließlich etwaiger Resturlaubstage aus dem Vorjahr);
2. Aufforderung an den Arbeitnehmer, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und
3. Belehrung des Arbeitnehmers darüber, dass nicht genommener Urlaub ansonsten verfällt.

Andere Autoren verlangen dagegen, dass bei jedem Arbeitnehmer dessen konkret bestehender Urlaub genannt werden muss, so dass es nicht ausreichend wäre, wie im obigen Beispiel, gegenüber allen Mitarbeitern nur allgemein auf den arbeitsvertraglich

zustehenden Urlaubsanspruch hinzuweisen, zumal es in der Praxis auch durchaus vorkommt, dass Arbeitnehmer im Betrieb unterschiedlich hohe Urlaubsansprüche haben.

Hier wird man die Entwicklung der Rechtsprechung abwarten müssen. Auf der sicheren Seite sind Sie als Arbeitgeber derzeit nur dann, wenn Sie rechtzeitig vor Ende des Urlaubsjahres jedem Arbeitnehmer einzeln etwaige noch offene Urlaubstage mitteilen und ihn auffordern, diese zu nehmen, verbunden mit dem Hinweis des drohenden Verfalls.

Unklar ist derzeit insoweit auch noch, wie weit in die Vergangenheit noch nicht erhaltene Urlaubsansprüche durch die Arbeitnehmer geltend gemacht werden können. Nach der Entscheidung des BAG vom 19.02.2019 soll hier für den Arbeitgeber, der in der Vergangenheit Urlaub nicht gewährt hat, kein Vertrauensschutz bestehen. Ob dies tatsächlich auch bedeutet, dass Arbeitnehmer in der Vergangenheit nicht gewährte Urlaubsansprüche unbegrenzt geltend machen können oder aber ob das BAG Extremfälle, in denen z.B. über Jahrzehnte kein oder zu wenig Urlaub gewährt wurde, zeitlich eingrenzen wird, wird man abwarten müssen. Die Entscheidung vom 19.02.2018 scheint gegen eine solche Begrenzung zu sprechen. Auch hier wird man aber die Entwicklung der Rechtsprechung abwarten müssen, die in den vergangenen Jahren bei Extremfällen immer wieder Anpassungen vorgenommen hat.

## **b) Urlaubsliste**

Es empfiehlt sich, zu Jahresanfang eine Urlaubsliste anzulegen. Die Eintragung der Urlaubswünsche in eine solche Liste stellt jedoch noch keine Bewilligung des Urlaubs für diesen Zeitraum dar.

Ein Urlaubsplan kann allgemeine Urlaubsgrundsätze, z.B. über die Kriterien, nach denen die Wünsche des Mitarbeiters berücksichtigt werden, enthalten. In Betrieben mit Betriebsrat hat der Betriebsrat bei der Erstellung eines Urlaubsplans ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG) insoweit, als Tarifverträge die Urlaubsgrundsätze nicht regeln.

## **7. Urlaubsentgelt**

Bei gleichbleibenden Bezügen wird die Arbeitsvergütung während der Urlaubszeit in unveränderter Höhe weitergezahlt. Bei wechselnden Bezügen bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den gesetzlich (§ 11 Abs. 1 BUrlG:

13 Wochen) oder tarifvertraglich (Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Urlaubsantritt) festgelegten Bezugszeiträumen. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird die entsprechend kürzere Zeit zu Grunde gelegt.

## **8. Verbot der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Urlaub**

Während des Urlaubs ist jede Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verboten, die dem Urlaubszweck widerspricht (§ 8 BUrlG). Verboten ist daher z.B. eine Aushilfstätigkeit in einem fremden Betrieb.

Bei Verstoß gegen das Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub hat der Arbeitgeber das Recht auf Unterlassung der verbotenen Tätigkeit, auf Abmahnung, auf Schadensersatz und, in schwerwiegenden Ausnahmefällen, auf Kündigung (z.B. Tätigkeit für Konkurrenzbetrieb).

Der Arbeitnehmer kann den vertragswidrig verbrachten Urlaub nicht noch einmal verlangen.

## **9. Krankheit und Urlaub / Langzeiterkrankung / Erwerbsminderung:**

Bei Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs werden die (grundsätzlich durch ärztliche Bescheinigung) nachzuweisenden Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.

Erkrankt der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt, kann er eine Neubesetzung des Urlaubs verlangen. Zu einem eigenmächtigen Urlaubsantritt nach Genesung ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt. Der Arbeitnehmer darf seinen Urlaub auch nicht eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern.

Bei Mitarbeitern, die über mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt sind, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass deren Urlaubsanspruch jeweils 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs verfällt (BAG vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10):

Beispiel:

AG A vereinbart mit Mitarbeiter M, der seit 2017 durchgehend arbeitsunfähig ist, in einem Aufhebungsvertrag eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2020.

Hier wäre der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 am 31.03.2019 verfallen (15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs 2017), abzugelten wären die Urlaubsansprüche für 2018 (Verfall erst am 31.03.2020), 2019 und für den Januar 2020.

Vor diesem Hintergrund kann es bei Langzeiterkrankten aus Arbeitgebersicht sinnvoll sein, eine Beendigung zum 31.03. eines Jahres zu vereinbaren. In diesem Falle wäre beim obigen Beispiel auch der Urlaubsanspruch für 2018 verfallen.

Ob die unter Ziffer 6 erörterte Hinweispflicht auch gegenüber Langzeitkranken gilt, ist derzeit unklar. Das LAG Hamm hat dies in einem Urteil vom 24.07.2019 (5 Sa 676/19) verneint und ausgeführt, dass diese Pflicht erst wieder nach Genesung bezogen auf die dann noch konkreten Urlaubsansprüche bestehe. Das Bundesarbeitsgericht hat den Fall in der am 07.07.20 verhandelten Revision nicht entschieden, sondern zur Entscheidung an den Europäischen Gerichtshof verwiesen. Ebenfalls an den EuGH verwiesen wurde die Frage, ob eine Hinweispflicht besteht gegenüber Mitarbeitern, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen.

Das Bundesarbeitsgericht ging bei Langzeiterkrankten – anders als die Vorinstanzen – davon aus, dass die **Aufforderungs- und Hinweisobligenheiten des Arbeitgebers** regelmäßig auch bestehen, wenn und solange der **Arbeitnehmer arbeitsunfähig** ist. **Die Befristung des Urlaubsanspruchs macht das BAG in seinem Vorlagebeschluss nur dann nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligenheiten abhängig, wenn es – was erst im Nachhinein feststellbar ist – objektiv unmöglich gewesen wäre, den Urlaubsanspruch zu realisieren.**

Demnach könne sich der Arbeitgeber auf die Befristung und das Erlöschen des Urlaubsanspruchs berufen, wenn der Arbeitnehmer **seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres** arbeitsunfähig gewesen sei, obwohl er seinen Obliegenheiten nicht nachgekommen sei, weil dann nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs kausal sei.

**Am sichersten für den Arbeitgeber ist es daher bis zur endgültigen Klärung, wenn sie bei Langzeitkranken ihrer Obliegenheit auch dann nachkommen, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres (und zuvor) arbeitsunfähig ist bzw. war.**



Bestand dagegen eine volle Erwerbsminderung eines Mitarbeiters über das ganze Jahr, geht das BAG von einem Verfall des Urlaubsanspruchs 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres auch dann aus, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.

In beiden Konstellationen wird man abwarten müssen, wie der Europäische Gerichtshof diesen Fragen beurteilt.

## **10. Übertragung von Resturlaub auf das folgende Kalenderjahr**

Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies erfordern, kann der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr bis zum 31.03. übertragen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Eine Übertragung des Urlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr bedarf grundsätzlich einer Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 01.07. begonnen und steht dem Arbeitnehmer daher wegen Nichterfüllung der Wartezeit nicht der volle, sondern nur ein Teilurlaubsanspruch zu, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass dieser Teilurlaubsanspruch auf das nächste Jahr übertragen wird.

Die Tarifverträge können abweichende Regelungen zur Übertragung des Resturlaubs auf das folgende Kalenderjahr enthalten.

Ein Verfall eines Urlaubsanspruchs zum 31.03. kann aber aufgrund der geänderten Rechtsprechung jetzt nur noch eintreten, wenn der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist (siehe dazu ausführlich oben Ziffer 5).

## **11. Urlaubsabgeltung**

Nur wenn der Urlaub wegen **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, kann er rechtswirksam abgegolten werden (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Während des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses ist die Abgeltung des Urlaubs, d.h. eine Bezahlung des nicht genommenen Urlaubs, unwirksam (§ 134 BGB). Jede entgegenstehende Regelung ist nichtig. Selbst wenn ein Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer an Stelle des Urlaubs eine höhere Vergütung gezahlt hat, um den Urlaub

abzugelten, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich den Urlaub gleichwohl geltend machen. Uneingeschränkt gilt dies aber nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses setzt nach aktueller Rechtsprechung nicht mehr zwingend voraus, dass der Urlaubsanspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses noch durch Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit erfüllt werden könnte (BAG vom 24.03.2009, Az. 9 AZR 983/07). Entscheidend ist vielmehr, ob der Urlaubsanspruch erloschen ist oder nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Urlaubsanspruch auch dann nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer fortdauernd vom Zeitpunkt des Ausscheidens an bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig ist. Unter dieser Voraussetzung konnte der Urlaubsanspruch nämlich aus Gründen, die vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig sind, nicht realisiert werden.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Urlaub in die Kündigungsfrist zu legen, auch wenn der Urlaub bereits vorher zu einem nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses liegenden Termin erteilt war, denn die Festlegung des Urlaubs für einen Zeitpunkt nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses wird unter diesen Umständen unwirksam (BAG vom 10.01.74, DB 74, 1023). Wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist unwider- ruflich und unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt wird, kann der Arbeitgeber erklären, dass die Zeit der Freistellung auf den Urlaub angerechnet wird. Der Urlaub ist abzugelten, wenn er vor Ablauf der Kündigungsfrist ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Das Recht auf Urlaubsabgeltung kann hinsichtlich des vertraglichen Mehrurlaubs etwa im Arbeitsvertrag eingeschränkt werden.

## **12. Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen**

### **a) Jugendliche**

Der Mindesturlaub beträgt gemäß § 19 JArbSchG bei Jugendlichen, die zu Beginn des Kalenderjahres

- noch nicht 16 Jahre alt sind, mindestens 30 Werkzeuge
- noch nicht 17 Jahre alt sind, mindestens 27 Werkzeuge
- noch nicht 18 Jahre alt sind, mindestens 25 Werkzeuge

## **b) Schwerbehinderte Menschen**

Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung von 50 und mehr (= Schwerbehinderte) haben einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen (§ 208 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Nach § 208 SGB IX besteht der Anspruch auf Zusatzurlaub von fünf Tagen allerdings nur anteilig, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder wegfällt. Für jeden vollen Monat bestehender Schwerbehinderung steht dem Mitarbeiter ein Anspruch auf ein Zwölftel von fünf Tagen Zusatzurlaub zu (§ 208 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Ab 0,5 Urlaubstagen ist dabei aufzurunden (§ 208 Abs. 2 S. 2 SGB IX). Bei länger andauernden Verfahren zur Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft richtet sich die Übertragung der Ansprüche auf Zusatzurlaub in das nächste Kalenderjahr nach den allgemeinen urlaubsrechtlichen Regelungen, insbesondere § 7 Abs. 3 BUrlG.

Ansonsten gelten für den Urlaub von Schwerbehinderten die üblichen Urlaubsgrundsätze.

## **c) Mütter und Beschäftigte mit Anspruch auf Elternzeit**

Auch für Zeiten der Schutzfristen vor und nach der Geburt entsteht Anspruch auf Erholungsurlaub. Wird Elternzeit in Anspruch genommen, kann der Urlaub für diese Zeit für jeden **vollen** Kalendermonat der Inanspruchnahme um ein Zwölftel **gekürzt** werden; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet (§ 17 Abs. 1 BEEG).

### **Beispiel:**

Die Elternzeit endet am Freitag, dem 30. Mai. Der Arbeitnehmer arbeitet an fünf Tagen in der Woche, und zwar von Montag bis Freitag. Am Samstag, dem 31. Mai, hätte also keine Arbeitspflicht bestanden. Trotzdem ist nach der Rechtsprechung des BAG kein voller Kalendermonat gegeben. Der Erholungsurlaub kann insoweit nicht um 1/12 gekürzt werden. Es sind also für die Monate Mai bis Dezember 8/12 des Erholungsurlaubs zu gewähren.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nicht vor Beginn der Elternzeit informieren, dass er die Kürzungsmöglichkeit in Anspruch nehmen will (BAG vom 28.07.1992, Az. 9 AZR 340/91, DB 1993, S. 642). Zwar setzt die Kürzung des Urlaubsanspruchs nach der Rechtsprechung eine Erklärung des Arbeitgebers voraus. Weil aber auch eine stillschweigende Erklärung ausreicht, genügt der Arbeitgeber den Anforderungen, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will oder ihm auch nur der gekürzte Urlaub gewährt wird (BAG a.a.O.).

Urlaub, der nicht vor Beginn der Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie der Elternzeit genommen ist, hat der Arbeitgeber nach der Schutzfrist im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren, es sei denn, der Urlaub wäre vor Eintritt der Schutzfristen nicht mehr erfüllbar gewesen.

**In jedem Falle erfolgen muss die Kürzungserklärung des Arbeitgebers aber vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ansonsten riskiert der Arbeitgeber, auch den während der Elternzeit grds. entstehenden Urlaubsanspruch, gewähren bzw. abgelden zu müssen. Es empfiehlt sich daher, die Kürzungserklärung schon in das Schreiben aufzunehmen, mit der der Arbeitgeber die Elternzeit genehmigt.**

#### **d) Bildungsurlaub**

In vielen Bundesländern hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf zusätzlichen Bildungsurlaub. Näheres regeln die Landesgesetze.

Baden-Württemberg: Bildungsurlaub Baden Württemberg vom 17.03.2015

Berlin: Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24. Oktober 1990.

Brandenburg: Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) vom 15. Dezember 1993.

Bremen: Bremisches Bildungsurlaubsgesetz vom 18. Dezember 1974.

Hamburg: Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21. Januar 1974.

Hessen: Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub i.d.F. vom 28. Juli 1998.

Mecklenburg-Vorpommern: Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 07. Mai 2001.

Niedersachsen: Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen i.d.F. vom 25. Januar 1991.

Nordrhein-Westfalen: Erstes Gesetz zur Ordnung und Förderung der Weiterbildung im Lande Nordrhein-Westfalen i.d.F. vom 14. April 2000; Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung vom 06. November 1984.

Rheinland-Pfalz: Landesgesetz über die Freistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Zwecke der Weiterbildung.

Saarland: Saarländisches Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz i.d.F. vom 15. September 1994, zuletzt geändert am 31. März 2004.

Sachsen-Anhalt: Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung vom 04. März 1998.

Schleswig-Holstein: Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz für das Land Schleswig-Holstein vom 07. Juni 1990.

### 13. Urlaub und unbezahlter Sonderurlaub:

Entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung hat das BAG am 19.03.2019 (9 AZR 315/17) entschieden, dass unbezahlter Sonderurlaub bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs unberücksichtigt bleibt. Danach haben Mitarbeiter, die etwa durchgehend für ein Kalenderjahr unbezahlten Urlaub nehmen, mangels Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub. Bei nur zeitweise gewährtem Sonderurlaub, ist der Urlaub anteilig zu kürzen. Vor Gewährung von Sonderurlaub empfiehlt es sich, hierüber eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter zu treffen.

### 14. Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit:

Nach einer Entscheidung des EuGH vom 13.12.2018 (C-385/17) erwirbt der Arbeitnehmer Ansprüche auf Urlaub nur für solche Zeiträume, in denen er auch tatsächlich gearbeitet, so dass für Tage mit Kurzarbeit Null kein Urlaubsanspruch entsteht. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung mittlerweile mit seiner Entscheidung vom 30.11.2021 (9 AZR 225/21) bestätigt: Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage seien weder nach nationalem Recht, noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen, so das BAG. In einer weiteren Entscheidung (Urt. v. 30.11.2021, Az. 9 AZR 234/21) hat der Neunte Senat außerdem erkannt, dass diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn die Kurzarbeit wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist. **Urlaubskürzungen bei Kurzarbeit Null sind damit jetzt rechtens.** Zur Berechnung verwendet das BAG die oben unter Ziffer 5 bereits genannte Formel.

### 15. Arbeitsplatzwechsel

Der Arbeitnehmer kann seinen vollen Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr nur einmal geltend machen. Ein Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr schon in einem anderen Arbeitsverhältnis Urlaub gewährt oder abgegolten wurde (§ 6 Abs. 1 BUrlG).

Es kann nur der Teil des vom ersten Arbeitgeber gewährten oder abgegoltenen Urlaubs angerechnet werden, der sich auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beim zweiten Arbeitgeber erstreckt. Keine Anrechnung ist demnach möglich, wenn dem Arbeitnehmer nur der bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses beim ersten Arbeitgeber zustehende Urlaub

gewährt oder abgegolten wurde. Dies gilt auch dann, wenn der Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsverhältnis höher als im zweiten Arbeitsverhältnis war oder eine Aufrundung gemäß § 5 Abs. 2 BUrlG erfolgte.

Eine Kürzung des im zweiten Arbeitsverhältnis erworbenen Urlaubs gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG ist nur insoweit möglich, als der Arbeitnehmer den Urlaub vom ersten Arbeitgeber auch tatsächlich in Natur oder durch Abgeltung erhalten hat. Der zweite Arbeitgeber kann keine Urlaubstage anrechnen, die der Arbeitnehmer gegenüber dem ersten Arbeitgeber hätte geltend machen können, aber nicht geltend gemacht hat. Der Arbeitnehmer kann sich in solchen Fällen nach seiner Wahl entweder an den ersten oder an den zweiten Arbeitgeber halten.

**Beispiel:**

Das erste Arbeitsverhältnis endet am 30.09.; Jahresurlaub 36 Werktage. Das zweite Arbeitsverhältnis beginnt am 01.10. und endet am 31.12.; Jahresurlaub 24 Werk-tage. Im ersten Arbeitsverhältnis wird der bis 30.09. entstandene Urlaub = 27 Werk-tage abgegolten. Im zweiten Arbeitsverhältnis sind sechs Werktage Urlaub zu gewähren.

Der zweite Arbeitgeber kann keinen Urlaub anrechnen, weil sich der Urlaub im ersten Arbeitsverhältnis nicht über den 30.09. hinaus erstreckt.

Wurden demgegenüber im ersten Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer 36 Werktage Urlaub in Natur gewährt, kann sich der zweite Arbeitgeber darauf berufen, dass der Arbeitnehmer bereits vom ersten Arbeitgeber für den Zeitraum September bis Dezember neun Werktage Urlaub erhalten hat. Der zweite Arbeitgeber muss daher die vom Arbeitnehmer bei ihm erworbenen sechs Werktage Urlaub nicht gewähren oder abgelten.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine (Urlaubs-) Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub zu erteilen. Der neue Arbeitgeber sollte sich diesen Nachweis in jedem Fall vorlegen lassen.

**Tabelle zur Berechnung von anteiligen Urlaubsansprüchen  
bei der Umrechnung des werktäglichen Urlaubsanspruchs in den anteiligen  
Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen**

Urlaubsanspruch In Werktagen	Arbeitstage in der Woche					
	1	2	3	4	5	6
6	1	2	3	4	5	6
7	1 1/6	2 1/3	3 1/2	4 2/3	5 5/6	7
8	1 1/3	2 2/3	4	5 1/3	6 2/3	8
9	1 1/2	3	4 1/2	6	7 1/2	9
10	1 2/3	3 1/3	5	6 2/3	8 1/3	10
11	1 5/6	3 2/3	5 1/2	7 1/3	9 1/6	11
12	2	4	6	8	10	12
13	2 1/6	4 1/3	6 1/2	8 2/3	10 5/6	13
14	2 1/3	4 2/3	7	9 1/3	11 2/3	14
15	2 1/2	5	7 1/2	10	12 1/2	15
16	2 2/3	5 1/3	8	10 2/3	13 1/3	16
17	2 5/6	5 2/3	8 1/2	11 1/3	14 1/6	17
18	3	6	9	12	15	18
19	3 1/6	6 1/3	9 1/2	12 2/3	15 5/6	19
20	3 1/3	6 2/3	10	13 1/3	16 2/3	20
21	3 1/2	7	10 1/2	14	17 1/2	21
22	3 2/3	7 1/3	11	14 2/3	18 1/3	22
23	3 5/6	7 2/3	11 1/2	15 1/3	19 1/6	23
24	5 2/3	11 1/3	17	22 2/3	28 1/3	24
25	5 5/6	11 2/3	17 1/2	23 1/3	29 1/6	25
26	4 1/3	8 2/3	13	17 1/3	21 2/3	26
27	4 1/2	9	13 1/2	18	22 1/2	27
28	4 2/3	9 1/3	14	18 2/3	23 1/3	28
29	4 2/3	9 1/3	14	18 2/3	23 1/3	29
30	5	10	15	20	25	30
31	5 1/6	10 1/3	15 1/2	20 2/3	25 5/6	31
32	5 1/3	10 2/3	16	21 1/3	26 2/3	32
33	5 1/2	11	16 1/2	22	27 1/2	33
34	5 2/3	11 1/3	17	22 2/3	28 1/3	34
35	5 5/6	11 2/3	17 1/2	23 1/3	29 1/6	35
36	6	12	18	24	30	36
37	6 1/6	12 1/3	18 1/2	24 2/3	30 5/6	37
38	6 1/3	12 2/3	19	25 1/3	31 2/3	38
39	6 1/2	13	19 1/2	26	32/12	39
40	6 2/3	13 1/3	20	26 2/3	33 1/3	40
41	6 5/6	13 2/3	20 1/2	27 1/3	34 1/6	41
42	7	14	21	28	35	42

Urlaubsanspruch in effektiven Arbeitstagen