

Recht

Urlaub

Info Recht
Stand: November 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Grundlagen des Urlaubsrechts

Für Arbeitgeber wirft das Thema Urlaub eine Fülle von Rechtsfragen auf. Dies betrifft nicht nur das grundsätzliche Bestehen eines Urlaubsanspruchs, sondern auch die Anzahl der Urlaubstage, den Urlaubszeitpunkt sowie die Berechnung des Urlaubsentgelts.

Zusätzliche Bedeutung erhält das Thema immer wieder durch neue Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und der nationalen Gerichte. Die aktuelle Auflage dieser Info Recht Broschüre beinhaltet auch die neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Verfall des Urlaubs. Sie finden im Anhang die entsprechenden Musterhinweistexte. Des Weiteren werden auch die aktuellen Urteile (BAG und EuGH) zum Urlaubsanspruch bei unbezahltem Sonderurlaub und bei Urlaubsanspruch während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit im Blockmodell besprochen.

Auch wenn auf dem Gebiet des Urlaubsrechts bis heute einige rechtliche Fragestellungen höchststrichterlich noch nicht geklärt sind, enthält unsere Broschüre Hinweise für die Praxis und beantwortet relevante Fragen zum Thema Arbeitsverhältnis und Urlaub.

Bertram Brossardt
08. November 2019

Inhalt

| | | |
|----------|--|----------|
| 1 | Begriff Urlaub | 1 |
| 1.1 | Definition und Zweck | 1 |
| 1.2 | Gesetzlicher und übergesetzlicher Urlaubsanspruch | 1 |
| 2 | Rechtsgrundlagen | 3 |
| 2.1 | Übersicht | 3 |
| 2.2 | Inhalt des Urlaubsanspruchs | 3 |
| 2.3 | Unabdingbarkeit | 3 |
| 3 | Urlaubsdauer | 4 |
| 3.1 | Grundsatz | 4 |
| 3.2 | Teilzeitbeschäftigung | 4 |
| 3.3 | Berücksichtigung besonderer Umstände | 5 |
| 3.3.1 | Gesetzliche Feiertage und arbeitsfreie Tage | 5 |
| 3.3.2 | Arbeitskampf | 5 |
| 3.3.3 | Kurzarbeit | 5 |
| 4 | Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt | 6 |
| 4.1 | Wartezeit und voller Urlaubsanspruch | 6 |
| 4.2 | Teilurlaubsanspruch | 6 |
| 4.2.1 | Fälle des Teilurlaubs | 6 |
| 4.2.2 | Übertragung des Teilurlaubs | 7 |
| 4.3 | Ausscheiden gleichzeitig mit Erfüllung der Wartezeit | 8 |
| 4.4 | Ausschluss von Doppelansprüchen | 8 |
| 4.5 | Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis („Sabbatical“ / ATZ) | 9 |
| 4.6 | Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld | 11 |
| 4.6.1 | Urlaubsentgelt | 11 |
| 4.6.2 | Urlaubsgeld | 11 |

| | | |
|--------|---|----|
| 5 | Einzelfragen | 12 |
| 5.1 | Zeitliche Festlegung des Urlaubs | 12 |
| 5.1.1 | Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber | 12 |
| 5.1.2 | Urlaubsliste | 14 |
| 5.2 | Übertragung des Urlaubs | 14 |
| 5.3 | Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub | 15 |
| 5.4 | Arbeitsunfähigkeit | 15 |
| 5.5 | Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis | 16 |
| 5.5.1 | Verfallfristen | 16 |
| 5.5.2 | Ausschlussfristen | 21 |
| 5.5.3 | Urlaub beim Wechsel von Vollzeit und Teilzeit und umgekehrt | 21 |
| 5.6 | Urlaubsabgeltung | 25 |
| 5.6.1 | Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs | 25 |
| 5.6.2 | Verzicht auf Urlaubsabgeltung | 26 |
| 5.6.3 | Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs | 26 |
| 5.6.4 | Ausschlussfristen und Verjährung | 27 |
| 5.6.5 | Kein Verfall des Urlaubs – kein Verfall des Abgeltungsanspruchs | 27 |
| 5.6.6 | Kein Verfall des Urlaubs – Hinweispflicht des Arbeitgebers | 28 |
| 5.6.7 | Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Abgeltungsanspruchs | 29 |
| 5.7 | Übergesetzlicher Urlaub | 30 |
| 5.7.1 | Verfall, Ausschlussfristen, Verjährung | 30 |
| 5.7.2 | Reihenfolge der Urlaubsgewährung | 31 |
| 5.8 | Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung | 32 |
| 5.9 | Urlaubsgeld | 33 |
| 5.10 | Wegfall von Urlaubsansprüchen | 34 |
| 5.11 | Abwicklung des Arbeitsverhältnisses | 34 |
| 5.12 | Sondervorschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen | 35 |
| 5.12.1 | Jugendliche | 35 |
| 5.12.2 | Schwerbehinderte Menschen | 36 |
| 5.12.3 | Mütter und Elternzeitberechtigte | 36 |
| 5.12.4 | Pflegezeit | 38 |
| 5.12.5 | Wehrübungen | 38 |
| 5.12.6 | Ehrenamtliche Helfer des Technischen Hilfswerks (THW) und der Feuerwehren | 38 |

| | | |
|-----------------------------|-----------------------|----|
| 5.13 | Urlaub und Kurzarbeit | 38 |
| 5.13.1 | Dauer des Urlaubs | 38 |
| 5.13.2 | Urlaubsentgelt | 40 |
| Anhang | | 43 |
| Ansprechpartner / Impressum | | 49 |

1 Begriff Urlaub

Was versteht man unter gesetzlichem Urlaub?

1.1 Definition und Zweck

Mit dem Begriff Urlaub im rechtlichen Sinne ist stets Erholungsurlaub gemeint. Dieser ist die bezahlte zeitweise Freistellung des Arbeitnehmers von der ihm arbeitsvertraglich auferlegten Arbeitspflicht zur Erholung. Andere Arten der Arbeitsbefreiung, wie bezahlte und unbezahlte Freistellung aus besonderen Anlässen, sind kein Urlaub.

Hinweis

Hier ist insbesondere hinzuweisen auf (nicht abschließend):

- § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
 - Das bayerische Jugendarbeitsfreistellungsgesetz (JArbFG)
 - Art. 9; 10 Bayerisches Feuerwehrgesetz (BayFwG)
-

Die übrigen Haupt- und Nebenleistungspflichten, insbesondere die Vergütungspflicht des Arbeitgebers, bleiben während der Dauer des Urlaubs unberührt.

Zu unterscheiden ist demnach zwischen dem hier behandelten Erholungsurlaub und so genanntem unbezahlten Urlaub, auf den kein Anspruch des Arbeitnehmers besteht. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, ob und wie lange er unbezahlten Urlaub gewährt.

Zweck des Urlaubs ist die Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers.

1.2 Gesetzlicher und übergesetzlicher Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist streng von Urlaubsansprüchen, die auf anderen Rechtsgrundlagen (z. B. Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag) beruhen, zu unterscheiden. Eine Gleichbehandlung – z. B. im Hinblick auf die anteilige Berechnung für das Kalenderjahr, in dessen Verlauf das Arbeitsverhältnis beginnt – erfolgt nur, soweit in der übergesetzlichen Urlaubsregelung nicht zwischen dem gesetzlichen und dem zusätzlichen Urlaub differenziert wird (vgl. zum übergesetzlichen Urlaubsanspruch im Übrigen Kapitel 5.7).

Beispiel für eine differenzierende arbeitsvertragliche Urlaubsregelung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten kalenderjährlichen Urlaub von insgesamt 30 Arbeitstagen bei fünf Arbeitstagen pro Woche. Dieser Urlaubsanspruch setzt sich aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen und einem zusätzlich gewährten vertraglichen Urlaubsanspruch von zehn Arbeitstagen zusammen.

2 Rechtsgrundlagen

Anspruch auf Erholungsurlaub

2.1 Übersicht

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dies ergibt sich aus gesetzlichen Regelungen und auch aus einschlägigen Tarifverträgen. Im Einzelnen sind dies:

- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

2.2 Inhalt des Urlaubsanspruchs

Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch § 1 BUrlG begründet, wonach der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Befreiung von den durch den Arbeitsvertrag entstehenden Arbeitspflichten hat (Freistellungsanspruch). Die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts gemäß § 611a Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wird dadurch nicht berührt.

2.3 Unabdingbarkeit

Auf den gesetzlichen Mindesturlaub kann der Arbeitnehmer nicht wirksam verzichten. Demgegenüber kann der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den finanziellen Urlaubabgeltungsanspruch verzichten (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11; siehe hierzu im Einzelnen im Kapitel 5.6.). Auch der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte ist ein gesetzlicher Mindesturlaub. Er ergänzt den Urlaub nach §§ 1, 3 BUrlG. Er ist deshalb ebenfalls unabdingbar (BAG vom 25. Juni 1996 – 9 AZR 182/95).

3 Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer und ihre Berechnung

3.1 Grundsatz

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt bei einer Sechs-Tage-Arbeitswoche nach § 3 Abs. 1 BUrlG jährlich 24 Werktage. Der in Werktagen ausgedrückte Urlaubsanspruch ist der dem Arbeitnehmer nach Arbeitstagen auferlegten Arbeitspflicht anzupassen. Die Anzahl der auf die jeweiligen Tage verteilten Arbeitsstunden spielt hingegen keine Rolle. Damit entspricht ein Wochenarbeitstag – unabhängig von den vorgesehenen wöchentlichen Arbeitsstunden – je einem Urlaubsanspruch von vier Tagen im Jahr. Für einen Arbeitnehmer, der regelmäßig an fünf Tagen einer Woche arbeitet, ergibt sich daraus ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen, von welchem gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG weder durch Tarif- noch durch Einzelarbeitsvertrag zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. In der Praxis wird vielmehr häufig ein über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehender Urlaubsanspruch gewährt.

Der Urlaub bemisst sich nach Werktagen. Als Werktage gelten alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Die Befreiung von der Arbeitspflicht bemisst sich grundsätzlich allein nach Werktagen und nicht nach ausgefallenen Arbeitsstunden.

3.2 Teilzeitbeschäftigung

Das Tagesprinzip hat Bedeutung bei Teilzeitbeschäftigten. Sofern die Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten auf fünf bzw. sechs Tage in der Woche verteilt ist, hat der Teilzeitbeschäftigte keinen geringeren Urlaubsanspruch als ein Vollzeitbeschäftigter. Anders jedoch, sofern der Teilzeitbeschäftigte seine Arbeitszeit auf weniger als fünf bzw. sechs Arbeitstage in der Woche verteilt. Der Urlaubsanspruch wird dann wie folgt berechnet:

Beispiel

In einem Unternehmen gilt ein Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche). Ein Arbeitnehmer schuldet eine wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden, die er vereinbarungsgemäß wöchentlich an drei Arbeitstagen erbringen muss.

$$\frac{30 \text{ (Arbeitstage Jahresurlaub)}}{5 \text{ (regelmäßige Arbeitstage)}} \times 3 \text{ (individuelle Arbeitstage)} = 18 \text{ Urlaubstage}$$

Zu den Auswirkungen des Wechsels von einer Vollzeit- zu einer Teilzeittätigkeit auf den Urlaubsanspruch siehe Kapitel 5.5.3.

3.3 Berücksichtigung besonderer Umstände

3.3.1 Gesetzliche Feiertage und arbeitsfreie Tage

Gesetzliche Feiertage, an denen der Arbeitnehmer auch ohne Inanspruchnahme von Urlaub nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre und die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet. Gleiches gilt bezüglich freier Tage, die auf Grund der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit anfallen und an denen der Arbeitnehmer somit keine Arbeitspflicht hat.

3.3.2 Arbeitskampf

Die Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs bleibt von der Teilnahme am Arbeitskampf unberührt. Etwas anderes gilt für die Frage der Erfüllung. Nimmt ein Arbeitnehmer an einem rechtmäßigen Streik teil, kann er nicht gleichzeitig im Urlaub sein. Ist der Urlaub bereits erteilt, ist der Urlaubsanspruch trotz Streikteilnahme erfüllt.

3.3.3 Kurzarbeit

Kurzarbeit ist urlaubsrechtlich als eine dauerhafte Verringerung der Arbeitsverpflichtung zu behandeln. Eine Anrechnung der Kurzarbeitstage auf den Urlaubsanspruch kommt wegen des Fehlens einer Anrechnungsvorschrift, wie sie in § 9 BUrlG für das Zusammentreffen von Urlaub und Arbeitsunfähigkeit enthalten ist, nicht in Betracht. Zu den Einzelheiten von Urlaub und Kurzarbeit siehe Kapitel 5.13.

4 Urlaubsanspruch und Urlaubsentgelt

Wartezeit, Urlaubsanspruch und Berechnung des Urlaubsentgelts

4.1 Wartezeit und voller Urlaubsanspruch

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (sog. Wartezeit, § 4 BUrlG). Dies bedeutet, dass der volle Urlaubsanspruch überhaupt erst nach sechs Monaten besteht, dann allerdings in voller Höhe. Ausgenommen davonsind die Fälle des Teilurlaubs, § 5 BUrlG (siehe Kapitel 4.2).

Beispiel

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01. Januar → voller Urlaubsanspruch ab dem 01. Juli
(mit Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit am 30. Juni)

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15. Januar → voller Urlaubsanspruch ab dem 15. Juli
(mit Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit am 14. Juli)

Für den Lauf der sechsmonatigen Wartezeit ist nicht erforderlich, dass tatsächlich gearbeitet wurde. Darum dienen auch Krankheitszeiten ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses, ebenso wie Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, zur Erfüllung der Wartezeit. Der EuGH hat klargestellt, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von einer Mindestarbeitszeit abhängig gemacht werden darf (EuGH vom 24. Januar 2012 – C-282/10).

Dabei ist zu beachten, dass der Urlaub der Erholung und Erhaltung der Arbeitskraft dient. § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG sieht vor, dass bei einem Urlaubsanspruch von mehr als zwölf Werktagen im Jahr einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werk-tage umfassen muss.

4.2 Teilurlaubsanspruch

4.2.1 Fälle des Teilurlaubs

Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 BUrlG) hat der Arbeitnehmer für Zeiten eines Kalenderjahres,

- für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies gilt auch bei einem Ausscheiden zum 30. Juni eines Jahres.

Sich bei der Berechnung ergebende Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden auf volle Urlaubstage aufgerundet (§ 5 Abs. 2 BUrlG). Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht nach § 5 Abs. 2 BUrlG aufgerundet werden müssen (z. B. 0,33 Urlaubstage), sind dem Arbeitnehmer entsprechend ihrem Umfang durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

Der Teilurlaub muss erst gewährt werden, wenn feststeht, dass der volle Urlaubsanspruch nicht mehr entsteht. Dies betrifft also vor allem den Fall, dass ein Mitarbeiter vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis wieder ausscheidet bzw. dass wegen Eintritts nach dem 30. Juni des Kalenderjahres in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch erworben wird.

4.2.2 Übertragung des Teilurlaubs

Ein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 a) BUrlG wird auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das nachfolgende Kalenderjahr übertragen. Dieses Verlangen kann auch mündlich oder konkludent erklärt werden. Es bedarf darüber hinaus keiner Begründung. Die Besonderheit bei der Übertragung des Teilurlaubs liegt darin, dass in Folge des Verlangens des Arbeitnehmers der Urlaub auf das gesamte folgende Kalenderjahr übertragen wird (§ 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG).

Beispiel

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. Oktober 2019. Der Arbeitnehmer erwirbt somit bis zum Jahresende 2019 für die Monate Oktober, November und Dezember drei Zwölftel seines Urlaubsanspruchs. Sofern er bis zum 31. Dezember 2019 die Übertragung verlangt, kann er den Teilurlaub im gesamten Jahr 2020 nehmen. Er ist also in diesem Fall nicht an das erste Quartal gebunden.

Versäumt es der Arbeitnehmer, die Übertragung des Teilurlaubsanspruchs zu verlangen, so erfolgt eine Übertragung nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG. In diesem Fall geht der Teilurlaubsanspruch zwar kraft Gesetzes über, jedoch muss er innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Zu den Einzelheiten der Übertragung des Urlaubs siehe Kapitel 5.2.

4.3 Ausscheiden gleichzeitig mit Erfüllung der Wartezeit

Scheidet der Arbeitnehmer gleichzeitig mit Erfüllung der Wartezeit aus, hat der Arbeitnehmer keinen vollen Urlaubsanspruch, sondern lediglich den Teilurlaubsanspruch in Höhe von 6/12.

Beispiel

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01. Januar → Ausscheiden / Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni; kein voller Urlaubsanspruch / Teilurlaubsanspruch

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15. Januar → Ausscheiden mit Ablauf des 14. Juli zum 15. Juli

Scheidet er nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, behält er dagegen seinen vollen Urlaubsanspruch. Eine Kürzung des Urlaubsanspruchs ist nicht möglich.

Hat der Arbeitnehmer bei Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte bereits Urlaub über den ihm infolge der Kürzung zustehenden Teilurlaub hinaus erhalten, kann das geleistete Urlaubsentgelt grundsätzlich nicht zurückgefordert werden (§ 5 Abs. 3 BUrlG).

4.4 Ausschluss von Doppelansprüchen

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub oder Urlaubsabgeltung erhalten hat (Ausschluss von Doppelansprüchen, § 6 Abs. 1 BUrlG). Ist der im vorangehenden Arbeitsverhältnis entstandene Urlaubsanspruch erfüllt worden, so entsteht in dem nachfolgenden Arbeitsverhältnis kein neuer Urlaubsanspruch.

Korrespondierend hierzu hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen (§ 6 Abs. 2 BUrlG). Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, diese Bescheinigung dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Der neue Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, die Urlaubsgewährung solange zu verweigern, bis der Nachweis über den gewährten bzw. abgegoltenen Urlaub geführt wurde.

Voraussetzung für die Anwendung von § 6 BUrlG ist allerdings, dass es sich einerseits um dasselbe Urlaubsjahr handelt und andererseits nicht lediglich unabhängig voneinander erfüllbare Teilurlaubsansprüche gemäß § 5 BUrlG entstehen. § 6 Abs. 1 BUrlG soll lediglich vermeiden, dass ein Arbeitnehmer neben dem vollen Urlaubsanspruch noch einen weiteren Anspruch geltend machen kann.

Beispiel – Wahlrecht des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer scheidet mit Ablauf des 31. März 2019 nach erfüllter Wartezeit aus einem Arbeitsverhältnis aus und begründet ab dem 01. April 2019 ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber. Vom alten Arbeitgeber hat er im Jahr 2019 bisher keinen Urlaub erhalten, obwohl ihm ein anteiliger gesetzlicher Urlaub von fünf Tagen (3/12 von 20 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche) zugestanden wäre. Gegen den neuen Arbeitgeber entsteht im Laufe des Jahres (am 01. Oktober 2019) nach erfüllter Wartezeit der volle Urlaubsanspruch (20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche). § 6 Abs. 1 BUrlG verhindert, dass der Arbeitnehmer insgesamt einen gesetzlichen Anspruch auf 25 Urlaubstage erwirbt.

Der Arbeitnehmer hat jedoch ein Wahlrecht, ob er sich die fünf Tage vom alten Arbeitgeber abgelten lässt und damit nur noch 15 Urlaubstage beim neuen Arbeitgeber beanspruchen kann oder ob er bei seinem neuen Arbeitgeber die gesamten 20 Urlaubstage in Form von Freizeit in Anspruch nimmt.

Bei einem übergesetzlichen Urlaubsanspruch, also einer zusätzlichen Urlaubsgewährung des Arbeitgebers, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgeht, gilt § 6 Abs. 1 BUrlG nur soweit in der zugrundeliegenden Vereinbarung keine Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Anspruch erkennbar ist (vgl. Kapitel 1.2). Bei einer Unterscheidung zwischen den Urlaubsansprüchen ist § 6 BUrlG auf den übergesetzlichen Teil nicht anzuwenden. Da es sich um zusätzlich gewährten Urlaub handelt, dürfen im jeweiligen Arbeitsverhältnis auch die Bedingungen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden festgesetzt werden. Dabei ist allerdings eine Vereinbarung zulasten eines späteren oder früheren Arbeitgebers ausgeschlossen.

4.5 Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis („Sabbatical“ / ATZ)

In der Vergangenheit wurde höchstrichterlich klargestellt, dass Urlaubsansprüche entstehen können, wenn das Arbeitsverhältnis ruht. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordert nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit (BAG vom 06. Mai 2014 – 9 AZR 678/12). An dieser Rechtsprechung hält das BAG nur noch teilweise fest. Der geänderten Rechtsprechung ging ein Urteil des EuGH voraus, worin dieser klarstellte, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Jahresurlaub nur für Zeiträume erwerben kann, in denen er tatsächlich gearbeitet hat (EuGH Urteil vom 13. Dezember 2018 – C-385/17).

Das BAG entschied in seinen neusten Urteilen, dass dem Arbeitnehmer kein Urlaubsanspruch für Zeiträume zustehe, in denen er sich vollständig oder teilweise in unbezahltem Sonderurlaub (sog. „Sabbatical“) befindet. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einem Urlaubsjahr ganz oder teilweise unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Die

Parteien heben durch eine solche Vereinbarung die bisherige Arbeitszeitregelung auf. Ein Urlaubsanspruch für die Zeit des Sonderurlaubs besteht deshalb regelmäßig nicht (BAG Urteile vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17).

Berechnung bei (unterjährigem) Wechsel der Anzahl der Arbeitstage / Kalenderjahr

Bei einem (unterjährigem) Wechsel der Anzahl der Arbeitstage ist der Gesamtjahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Dabei geht das BAG für die Sechstageswoche von 312 und für die Fünftageswoche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr aus (BAG Urteil vom 05. September 2002 – 9 AZR 244/01).

Danach lautet die maßgebliche Berechnungsformel bei einer Sechstageswoche:

$$\frac{24 \text{ Werktage Urlaub} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht im Kalenderjahr}}{312 \text{ Werktage}}$$

Bei der Berechnung nach der Formel zählen gesetzliche Feiertage und sonstiger Arbeitsausfall (z. B. EFZ, PflegeZG / FamPflegeZG, § 616 BGB etc.) als Tage mit Arbeitspflicht.

Das BAG stellt jedoch in seinen Urteilen auch klar, dass diese Rechtsprechung nicht auf Arbeitnehmer Anwendung findet, die wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeitsverpflichtung nicht nachkommen können. Diese sind Arbeitnehmern gleichzustellen, die während dieses Zeitraums tatsächlich arbeiten (BAG Urteil vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 10/17).

Auch in seinem neusten Urteil zur Altersteilzeit im Blockmodell entschied das BAG, dass in Zeiten der kompletten Freistellung keine Urlaubsansprüche erworben werden. Parallel zu den Entscheidungen hinsichtlich des unbezahlten Sonderurlaubs („Sabbatical“) wird auch bei der Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht. Für diesen Zeitraum erwirbt der Arbeitnehmer auch keine Urlaubsansprüche. Beginnt die Freistellungsphase unterjährig, wird der Urlaubsanspruch wie zuvörderst im Sabbatical-Fall dargestellt für die einzelnen Zeiträume berechnet (BAG Urteil vom 24. September 2019 – 9 AZR 481/18).

Für die Elternzeit folgt schon aus § 17 Abs. 1 S. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), dass trotz Ruhens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich Urlaubsansprüche entstehen. Danach kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Nur ein entstandener Urlaubsanspruch kann gekürzt werden (BAG vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10). Näheres dazu in Kapitel 5.12.3.

Zum Problem des ruhenden Arbeitsverhältnisses während des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente im Falle dauerhafter Arbeitsunfähigkeit siehe Kapitel 5.4.

4.6 Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Bei Zahlungen, die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Urlaub leistet, ist zwischen dem gesetzlich vorgegebenen Urlaubsentgelt und dem ggf. zusätzlich gewährtem Urlaubsgeld zu unterscheiden.

4.6.1 Urlaubsentgelt

Trotz Nichtleistung der Arbeit während des Urlaubs bleibt der dem Arbeitnehmer zustehende Lohnanspruch von der Urlaubsgewährung unberührt, § 1 BUrlG. Diese Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Zeit des Urlaubs nennt man Urlaubsentgelt. Dieses bemisst sich gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (Referenzprinzip). Ausgenommen hiervon ist ausdrücklich das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt. Erfasst sind jedoch alle Lohnbestandteile, die der Arbeitnehmer mit Bezug zum Umfang der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung erhält. Ausgehend von dieser Definition sind vom Urlaubsentgelt u. a. erfasst:

- Zulagen mit Bezug zur Arbeit
- Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- Sachbezüge
- Erfolgsabhängige Vergütungen

Nicht zum Urlaubsentgelt zählen hingegen alle Vergütungsbestandteile, die ungeachtet des Urlaubs ohnehin gezahlt werden, wie z. B.:

- Gewinn- und Umsatzbeteiligungen
- Einmalige jährliche Zuwendungen (Weihnachtsgeld, Treueprämie etc.)
- Trinkgelder

4.6.2 Urlaubsgeld

Streng zu unterscheiden vom Urlaubsentgelt ist das Urlaubsgeld. Dieses ist die zusätzlich über das Urlaubsentgelt hinaus für die Dauer des Urlaubs gezahlte Vergütung und stellt damit eine Sonderzuwendung, ähnlich wie z. B. das „Weihnachtsgeld“, in Form einer sozialen Leistung des Arbeitgebers dar. Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nur aufgrund besonderer Vereinbarung. Siehe hierzu auch Kapitel 5.9.

5 Einzelfragen

Praktisch relevante Fragen im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub

5.1 Zeitliche Festlegung des Urlaubs

5.1.1 Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist nicht frei bei der Festlegung, an welchen Tagen des Urlaubsjahres er den Urlaub des Arbeitnehmers erfüllen will. Er übt kein Weisungsrecht aus, sondern kommt seiner Pflicht als Schuldner des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung nach.

Maßstab für die Urlaubserteilung sind allein § 7 Abs. 1 und 2 BUrlG. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den Urlaub gewähren und dabei die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen muss. Dringende betriebliche Belange (unzumutbare Engpässe, z. B. bei Lieferengpässen, Inventur etc.) haben jedoch Vorrang. Möglich ist auch eine Betriebsclosure (z. B. für zwei Wochen rund um den Jahreswechsel), bei der die Arbeitnehmer für einen vom Arbeitgeber festgelegten Zeitraum Urlaub einbringen müssen (sog. „Betriebsurlaub“). Ggf. ist der Betriebsrat bei solch einer Fallgestaltung zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Außerdem ist zu beachten, dass auch in diesem Fall die Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Lage und der Dauer des Betriebsurlaubs berücksichtigt werden müssen.

Der Urlaubswunsch muss auch dann nicht berücksichtigt werden, wenn ihm Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Dazu gehören z. B. Urlaubsmöglichkeiten des Partners und der Kinder (Schulferien), Erholungsbedürftigkeit, Alter und Betriebszugehörigkeit. Machen mehrere Arbeitnehmer für ihre zeitgleichen Urlaubswünsche soziale Gesichtspunkte geltend, so hat der Arbeitgeber eine Auswahlentscheidung nach billigem Ermessen zu treffen. Dazu muss er die verschiedenen Gesichtspunkte sorgfältig gegeneinander abwägen. Wichtigstes soziales Kriterium in diesem Zusammenhang sind schulpflichtige Kinder, die dazu führen, dass der Urlaubsantrag eines Mitarbeiters für den Zeitraum der Schulferien bevorzugt zu berücksichtigen ist.

Der Arbeitnehmer hat kein Recht zur Selbstbeurlaubung. Gegebenenfalls kommt bei eigenmächtigem Urlaubsantritt oder Urlaubsverlängerung eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine ordentliche Kündigung in Betracht.

Eingeschränkt ist der Spielraum des Arbeitgebers bei der Urlaubsgewährung in dem Fall, dass der Urlaub im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt wird. Gemäß § 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG ist in diesen Fällen der Urlaub zwingend zu gewähren, wenn es der Arbeitnehmer im Anschluss an eine solche Maßnahme verlangt.

Zu beachten ist auch, dass sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig machen kann. Dies ist der Fall, wenn er den Urlaub trotz Geltendmachung durch den Arbeitnehmer überhaupt nicht oder ohne hinreichende Gründe nicht zum beantragten Zeitpunkt erteilt. Der vom Arbeitgeber zu ersetzende Schaden kann in den Stornokosten bzw. den Reisekosten bestehen.

Beispiele

Der Arbeitnehmer beantragt Urlaub für den Zeitraum 01. bis 15. Juli. Für diesen Zeitraum hat er auch bereits eine Reise gebucht. Der Arbeitgeber lehnt den Antrag ohne Angabe von Gründen ab.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber zwar Gründe angibt, die Ablehnung ihre Ursache aber nicht in den Urlaubswünschen vorrangiger Arbeitnehmer bzw. in dringenden betrieblichen Belangen hat.

Wenn der Arbeitgeber dem Urlaubsantrag nicht oder nicht in vollem Umfang stattgibt, oder wenn der Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Urlaubsfestlegung durch den Arbeitgeber für unbillig hält, kann er grundsätzlich seinen Urlaubsanspruch durch Klage gerichtlich geltend machen. In der Praxis hat dieses Vorgehen jedoch keine Relevanz, da bis zu einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung der Urlaubszeitpunkt in aller Regel längst verstrichen sein wird. Steht zu befürchten, dass der Arbeitnehmer versuchen wird seinen Anspruch durch einstweilige Verfügung durchzusetzen, so ist es für den Arbeitgeber ratsam, vorbeugend eine Schutzschrift beim Arbeitsgericht zu hinterlegen. In dieser sollte ausgeführt werden, warum der Urlaub nicht zum gewünschten Zeitpunkt gewährt werden kann. In der Regel wird das Arbeitsgericht dann zumindest nicht ohne mündliche Verhandlung entscheiden.

Ein einmal vom Arbeitgeber erteilter Urlaub kann grundsätzlich nicht widerrufen werden. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub bereits gewährt, ihn also für die Dauer des geplanten Urlaubs freigestellt, kann er die Urlaubsgewährung nicht mehr einseitig widerrufen bzw. den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen. Nur in eng begrenzten Ausnahmefällen (insbesondere unvorhersehbare Ereignisse und Notfälle) kann der Arbeitnehmer aufgrund vertraglicher Rücksichtnahmepflichten verpflichtet sein, einer vom Arbeitgeber begehrten Rückgängigmachung der zeitlichen Festlegung zu entsprechen. Es handelt sich also um absolute Ausnahmefälle. Eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer trotz Urlaubserteilung ohne Begrenzung auf Notfälle und ähnliche Fälle verpflichtet seinen Urlaub abubrechen oder zu unterbrechen, verstößt gegen § 13 BUrlG und aus ist diesem Grunde unwirksam.

5.1.2 Urlaubsliste

Eine Urlaubsliste kann vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat erstellt werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Der Betriebsrat hat hinsichtlich der Urlaubsliste ein Initiativrecht bzw. kann die Aufstellung der Urlaubsliste ablehnen, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen.

5.2 Übertragung des Urlaubs

Grundsätzlich muss der gesetzliche Urlaub nach den Bestimmungen des BUrlG im laufenden Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) gewährt und genommen werden. Nach dem Gesetz ist der Urlaub an sich auf das Kalenderjahr befristet. Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wurde, verfällt grundsätzlich ersatzlos.

Eine Übertragung in das folgende Kalenderjahr kommt nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen in Betracht.

Dringende betriebliche Gründe sind gegeben, wenn die Interessen des Arbeitgebers an einer Gewährung von Urlaub im Übertragungszeitraum an Stelle des im Urlaubsjahr zu gewährenden Urlaubs das Interesse des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme noch im Urlaubsjahr überwiegen.

Beispiele

- Auftragslage erfordert Anwesenheit des Mitarbeiters
 - Es wurde bereits anderen Mitarbeitern Urlaub gewährt
 - Krankheitsbedingte Ausfälle anderer Mitarbeiter
 - Inbetriebnahme neuer Maschinen steht bevor
-

In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe können sich aus seinen persönlichen Verhältnissen ergebende Umstände sein.

Beispiele

- Erkrankung und damit verbundene Arbeitsunfähigkeit zum Jahresende
 - Beschäftigungsverbot während des Mutterschutzes
-

Die Übertragung ist beschränkt auf das erste Quartal des Folgejahres. Ein übertragener Urlaub ist also bis spätestens 31. März zu gewähren und zu nehmen, d. h. der letzte

Urlaubstag muss spätestens auf den 31. März fallen. Danach verfällt der übertragene Urlaub ersatzlos, gleich aus welchem Grund er nicht gewährt und genommen wurde. Ausnahme: Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (siehe hierzu Kapitel 5.4).

Lässt ein Arbeitgeber regelmäßig und wiederholt die Übertragung über den 31. März hinaus zu, so könnten die Arbeitnehmer daraus schließen, dieses Recht stehe ihnen auch weiterhin zu. Eine derartige Vereinbarung, nach welcher der Arbeitgeber Urlaub, der aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht im Verlauf des Urlaubsjahres genommen oder gewährt wird, im gesamten Folgejahr zu gewähren hat, ist zulässig. § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG steht nicht entgegen, da die Regelung aufgrund der größeren Flexibilität für den Arbeitnehmer günstiger ist als lediglich bis zum 31. März des Folgejahres befristete Übertragung.

5.3 Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub

Nach § 8 BUrlG ist während des Urlaubs jede Erwerbstätigkeit verboten, die dem Urlaubszweck (Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft) widerspricht (z. B. Aushilfstätigkeit in einem anderen Betrieb). Dazu zählen auch selbstständige, freiberufliche oder gewerbliche Tätigkeiten gegen Entgelt. Tätigkeiten im eigenen Haushalt oder Garten, Gefälligungsarbeiten (auch solche gegen geringes Entgelt) und Tätigkeiten, die als Nebentätigkeiten erlaubt wären, fallen regelmäßig nicht unter das Verbot.

Hinweis

Verstöße gegen das Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub geben dem Arbeitgeber ein Recht auf:

- Unterlassung der verbotenen Tätigkeit
 - Schadensersatz
 - Kündigung nach vorheriger Abmahnung
-

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

5.4 Arbeitsunfähigkeit

Bei einer unverschuldeten Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 9 BUrlG auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Tage der Arbeitsunfähigkeit sind somit keine Urlaubstage. Der Arbeitnehmer muss also in jedem Fall eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Der Arbeitgeber ist sodann zur Nachgewährung der entsprechenden Urlaubstage nach den allgemeinen Grundsätzen verpflichtet.

Eine Ausnahme besteht bei verschuldeter Krankheit. Dabei muss es sich um einen groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten handeln, dessen Folgen auf den Arbeitgeber abzuwälzen unbillig wäre (z. B. selbst begonnene oder provozierte Schlägerei).

Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf der regulären Urlaubszeit – wenn die Krankheit länger als diese dauert nach ihrer Beendigung – zur Wiederaufnahme der Arbeit zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer darf in keinem Fall seinen Urlaub eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern.

Im Übrigen hindert auch eine lang andauernde Krankheit das Entstehen eines Urlaubsanspruchs nicht. Krankheitstage beeinflussen die Höhe des Urlaubsanspruchs bzw. den Ablauf der Wartefrist nicht. Die gesetzliche Regelung des § 10 BUrlG sieht im Fall von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation vor, dass diese nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, soweit (durch die Maßnahme dem Grunde nach) ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

5.5 Urlaubsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis

5.5.1 Verfallfristen

Solange Arbeitnehmer fortdauernd krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, erlöschen ihre gesetzlichen Urlaubsansprüche nach § 7 Abs. 3 BUrlG nicht am Ende des Kalenderjahres bzw. mit Ablauf des Übertragungszeitraums (im Regelfall 31. März des Folgejahres). Nach Rechtsprechung des BAG (z. B. Urteil vom 11. Juni 2013 – 9 AZR 855/11) verfallen sie allerdings spätestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres, auch wenn der Beschäftigte fortlaufend krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Dies ergibt sich aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG.

Sofern Arbeitnehmer nach einer langandauernden Erkrankung ihre Arbeitsfähigkeit wiedererlangen und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, haben sie Anspruch auf den nicht verfallenen Urlaub, aber keinen Anspruch auf finanzielle Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche.

Beispiel

Der Arbeitnehmer war 2016 Mitte des Jahres erkrankt, ihm stand zu diesem Zeitpunkt noch der volle gesetzliche Jahresurlaub für das erste Jahr der Erkrankung (2016) in Höhe von 20 Arbeitstagen zu, hinzu kommt der gesetzliche Jahresurlaub von 20 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017, dem zweiten Jahr der Arbeitsunfähigkeit (insgesamt 40 Urlaubstage aus den Vorjahren). Er kehrt zum 22. April 2018 an seinen Arbeitsplatz zurück.

Der Urlaub aus 2016 ist mit Ablauf des 31. März 2018 verfallen. Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 steht ihm neben dem Urlaubsanspruch des laufenden Jahres noch zu.

Wenn der Arbeitnehmer bereits am 22. März 2018 an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, so kann mit der 15-Monats-Rechtsprechung weiterhin angenommen werden, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2016 am 31. März des aktuellen Urlaubsjahres (2018) vollständig verfällt, auch wenn nicht genügend Arbeitstage zur vollen Gewährung des Urlaubs zur Verfügung standen (vgl. zum Urlaubsanspruch für das Vorjahr Kapitel 5.5.1.2). Mit der europarechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG soll ein endgültiger Verfall alter Urlaubsansprüche erreicht werden. Statt einer Verfallfrist von drei Monaten gilt in den Konstellationen, in denen der Urlaub z. B. krankheitsbedingt nicht genommen werden kann, eine Verfallfrist von 15 Monaten.

Hinweis

Eine arbeitsvertragliche Regelung, welche den Verfall des Urlaubsanspruchs von dauerhaft Arbeitsunfähigen nach 15 Monaten regelt, ist nicht nötig.

Übergesetzliche Urlaubsansprüche (vertragliche oder tarifvertragliche Urlaubsansprüche) erlöschen jedenfalls dann am Ende des Kalenderjahres bzw. mit Ablauf des ggf. vereinbarten Übertragungszeitraums (z. B. 31. März des Folgejahres), wenn die jeweilige Rechtsgrundlage deutliche Anhaltspunkte dafür erkennen lässt, dass die (Tarif-) Vertragsparteien zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen unterschieden haben (BAG vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07).

5.5.1.1 Grundsatz: Verfall am 31. Dezember

Alle Urlaubsansprüche können mit Ablauf des 31. Dezember des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen, wenn der Arbeitnehmer vor diesem Datum wieder genesen an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt und noch genügend Arbeitstage zur Urlaubsgewährung vorhanden sind (BAG vom 09. August 2011 – 9 AZR 425/10). Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Kommt der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres also an seinen Arbeitsplatz zurück und reichen die Arbeitstage des laufenden Kalenderjahres aus, um sowohl die während der Arbeitsunfähigkeit aufgelaufenen als auch die Urlaubsansprüche des laufenden Kalenderjahres zu erfüllen, verfallen diese grundsätzlich insgesamt mit Ablauf des 31. Dezember. Er wird nicht auf das nächste Kalenderjahr in die ersten drei Kalendermonate des Folgejahres übertragen, da in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (wie die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit) nicht mehr vorliegen.

5.5.1.2 Rückkehr zwischen dem 01. Januar und dem 31. März

Grundsätzlich kann Urlaub aus dem Vorjahr im aktuellen Kalenderjahr bis zum 31. März verfallen, wenn der Arbeitnehmer vor diesem Datum wieder genesen an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Inwieweit dieser Grundsatz aus § 7 Abs. 3 BUrlG auch in Fällen der Arbeitsunfähigkeit trotz der geänderten Rechtsprechung gilt, hat das BAG bislang nicht ausdrücklich entschieden. Dabei können zwei Fallvarianten unterschieden werden. Entweder stehen noch genügend Arbeitstage zur Gewährung der Urlaubstage zur Verfügung oder nicht.

5.5.1.2.1 Genügend Arbeitstage zur Gewährung der Urlaubstage

Beispiel

Der Arbeitnehmer kehrt nach Arbeitsunfähigkeit seit Mitte 2017 am 02. März 2018 an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 zu. Zur Urlaubsgewährung können somit alle Arbeitstage im Zeitraum vom 02. bis 31. März 2018 verwendet werden.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Resturlaubsansprüche im Übertragungszeitraum nicht in Anspruch, so verfällt sein Urlaubsanspruch zum 31. März des Folgejahres.

Im Beispiel 1: Die 15 Urlaubstage aus 2017 verfallen spätestens zum 31. März 2018.

Argumentation

Diese Lösung ist europarechtskonform, eine richtlinienkonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG ist für diese Fallkonstellation gar nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, seinen Resturlaubsanspruch von 15 Urlaubstagen bis zum 31. März 2015 geltend zu machen.

Das BAG (Urteil vom 09. August 2011 – 9 AZR 425/10) führt in einer anderen Fallgestaltung aus: „Geht der aus dem Vorjahr übertragene Urlaubsanspruch trotz Ablaufs des Übertragungszeitraums – etwa wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers – nicht unter, ist dieser Teil des Urlaubsanspruchs gegenüber dem Teil, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, nicht privilegiert.“ Diese Aussage des BAG bedeutet im Umkehrschluss, dass der aus dem Vorjahr übertragene Urlaubsanspruch im Übertragungszeitraum – also bis zum 31. März – untergehen kann, wenn keine dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründe vorliegen.

Der Gegenauffassung, nach welcher der Urlaubsanspruch des Vorjahres mit dem Urlaub des aktuellen Kalenderjahres einen einheitlichen Anspruch bildet und frühestens Ende des aktuellen Kalenderjahres verfällt, kann nicht gefolgt werden.

5.5.1.2.2 Nicht genügend Arbeitstage zur Gewährung der Urlaubstage

Beispiel

Der Arbeitnehmer kehrt nach Arbeitsunfähigkeit seit Mitte 2017 am 16. März 2018 an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 zu. Vom 16. März 2018 bis 31. März 2018 stehen zur Urlaubsgewährung noch zwölf Arbeitstage (nicht Werktage) zur Verfügung.

In dieser Fallkonstellation erscheint es sinnvoll, zwischen den Urlaubstagen zu unterscheiden, die noch durch Arbeitstage bis zum 31. März des Folgejahres abgedeckt sind (1.) und denen, die darüber hinausgehen (2.).

1. Urlaubstage, die noch durch Arbeitstage abgedeckt sind:

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Urlaubstage in Anspruch zu nehmen, die noch durch Arbeitstage bis zum 31. März des Folgejahres abgedeckt sind.

Auch vor dem Hintergrund der veränderten Rechtsprechung und ohne Wertungswidersprüche zum Fallbeispiel 1 verfallen die Urlaubstage, die noch bis zum Ablauf der Verfallfrist genommen werden könnten, nach § 7 Abs. 3 BurlG zum 31. März. Das entspräche auch der Aussage des BAG.

Im Beispiel

Zehn Arbeitstage = zehn Urlaubstage – Verfall zum 31. März 2018.

Argumentation

Der Arbeitnehmer ist auch im Rahmen der gesetzlichen Vorgabe des § 7 Abs. 3 BUrLG noch in der Lage, diese Urlaubstage in Anspruch zu nehmen.

2. Urlaubstage, die über die noch vorhandenen Arbeitstage hinausgehen:

Nach dem BAG unterliegen diese Urlaubstage dem gleichen Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG wie der Urlaub des aktuellen Kalenderjahres. Er ist weder privilegiert noch „diskriminiert“.

Damit verfallen die übrigen Urlaubstage (nicht durch Arbeitstage bis zum 31. März abgedeckt) am 31. Dezember des laufenden Jahres bzw. bei Vorliegen der Voraussetzungen in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG am 31. März des Folgejahres.

Im Beispiel

Verfall der übrigen drei Urlaubstage grundsätzlich am 31. Dezember 2018.

5.5.1.3 Erneute Erkrankung vor dem 31. März

Beispiel

Der Arbeitnehmer kehrt am 02. März 2018 an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Vorjahr zu. Am 16. März 2015 erkrankt er erneut und kehrt erst am 01. September 2018 genesen an seinen Arbeitsplatz zurück. Der Arbeitnehmer hatte keinen Antrag auf Urlaubsgewährung gestellt. Vom 02. bis zum 15. März hätten zur Urlaubsgewährung noch zehn Arbeitstage zur Verfügung gestanden.

Hinsichtlich der Urlaubstage, die von Arbeitstagen ohne krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor dem 31. März gedeckt sind, kann von einem Verfall bis zum 31. März ausgegangen werden (vgl. oben). Hinsichtlich der Urlaubstage aus dem Vorjahr, die krankheitsbedingt nicht mehr bis zum 31. März oder danach in Anspruch genommen werden konnten, gilt die Aussage des BAG, dass diese Urlaubsansprüche wie der Urlaub des laufenden Kalenderjahres dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterliegen.

Im Beispiel

Zehn Urlaubstage: Verfall am 31. März 2018 (Mangels Urlaubsantrag war nicht die Arbeitsunfähigkeit ursächlich für die fehlende Urlaubsgewährung, sondern das Verstreichen der Verfallfrist.)

Fünf Urlaubstage: Verfall am 31. Dezember 2018

5.5.1.4 Rückkehr nach dem 31. März

Kehrt der Arbeitnehmer erst nach der gesetzlichen Verfallfrist des § 7 Abs. 3 BUrlG an seinen Arbeitsplatz genesen zurück, kann die dreimonatige Verfallfrist für die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers nicht mehr greifen. Es bleibt aber die Frage, wann und wie diese Urlaubstage aus dem Vorjahr einem Verfall unterliegen. Nach dem BAG (Urteil vom 09. August 2011 – 9 AZR 425/10) unterliegen diese Urlaubstage dem gleichen Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG.

Beispiel

Der Arbeitnehmer war seit Mitte 2017 arbeitsunfähig erkrankt. Er kehrt am 05. Mai 2018 genesen an seinen Arbeitsplatz zurück. Ihm steht noch ein gesetzlicher Resturlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen aus dem Vorjahr zu, d. h. 15 Urlaubstage aus dem Vorjahr plus Urlaubstage des laufenden Kalenderjahres – Verfall frühestens am 31. Dezember 2018.

5.5.2 Ausschlussfristen

Mit der Rückkehr des Arbeitnehmers an seinen Arbeitsplatz treten die Urlaubsansprüche aus den Vorjahren nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 09. August 2011 – 9 AZR 425/10) zu dem am 01. Januar des Urlaubsjahres neu erworbenen Urlaubsanspruchs hinzu. Der gesamte Urlaubsanspruch verfällt danach entweder am 31. Dezember des Rückkehrjahres oder im gesetzlichen Übertragungszeitraum des Folgejahres.

Kehrt der Arbeitnehmer genesen an seinen Arbeitsplatz zurück, spielen die Ausschlussfristen daher keine Rolle. Die gesetzlichen Verfallfristen führen in der Regel zu einem früheren Verfall.

5.5.3 Urlaub beim Wechsel von Vollzeit und Teilzeit und umgekehrt

5.5.3.1 Urlaub beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit

Beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung (Reduzierung der Wochenarbeitstage) kann der Urlaubsanspruch grundsätzlich anteilig gekürzt werden.

Beispiel

Der Arbeitnehmer hat ohne Differenzierung zwischen dem gesetzlichen und dem übergesetzlichen Teil Anspruch auf 30 Tage Jahresurlaub bei einer Fünf-Tage-Woche. Zum 01. Juli

wechselt der Arbeitnehmer in eine Teilzeittätigkeit mit zwei Arbeitstagen pro Woche. Für die Zeit vom 01. Juli bis zum 31. Dezember stehen dem Mitarbeiter damit sechs Tage Urlaub zu (30 Tage Jahresurlaub bei einer Fünf-Tage-Woche entsprechen zwölf Tagen bei einer Zwei-Tage-Woche → $2/5 \times 30$ Tage; für die sechs Monate von Juli bis einschließlich Dezember verbleiben demnach 6 Tage → $6/12 \times 12$ Tage).

Der EuGH (Urteil vom 13. Juni 2013 – C-415/12 und Urteil vom 22. April 2010 – C 486/08) hat allerdings entschieden, dass bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit der in Vollzeit bereits erworbene Urlaubsanspruch nicht anteilig gekürzt werden darf, wenn der Arbeitnehmer vor dem Wechsel keine Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen.

Dies ist dann der Fall

- wenn der Arbeitnehmer zwischen dem Zeitpunkt der Ankündigung bzw. der Vereinbarung einer verringerten Arbeitszeit und dem Beginn der Arbeitszeitverringerung arbeitsunfähig erkrankt war,
- wenn ein Beschäftigungsverbot (z. B. Mutterschutz) bestand,
- wenn der Arbeitnehmer zwar Urlaub geltend macht, der Arbeitgeber den Urlaubsantrag aber wegen entgegenstehender dringender betrieblicher Belange oder wegen kollidierender Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer ablehnt oder
- wenn zwischen der Vereinbarung der Arbeitszeitverringerung und deren Beginn ein Zeitraum liegt, der die Dauer des Urlaubsanspruchs unterschreitet.

Im Umkehrschluss könnte man annehmen, dass eine Umrechnung dann stattfinden darf, wenn die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs vor dem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit bestanden hat.

Hinweis

Diese Einschränkung nimmt das BAG (Urteil vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14) in seinem jüngsten Urteil nicht vor. Zur Vermeidung eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften müsse der bis zum Wechsel in Teilzeit bereits erworbene Urlaubsanspruch unverändert fortbestehen. In dem Urteil klingt an, dass es hierbei keine Rolle spielen dürfe, ob der Mitarbeiter die Möglichkeit hatte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen oder nicht. Diese Frage hatte das Gericht jedoch nicht zu entscheiden und sie daher nicht beantwortet.

Eine rechtssichere Antwort ist aufgrund der unterschiedlichen Aussagen von EuGH und BAG nachzeitigem Stand allerdings nicht möglich. Wir halten es allerdings nicht für den richtigen Weg, das Urteil des BAG in voreilendem Gehorsam auch in der Praxis umzusetzen. Erstens hatte sich das BAG mit diesem Streitpunkt gar nicht befassen müssen und zweitens hat das höherrangige Gericht EuGH diesen Fall anders entschieden.

Einzelfragen

Ist eine Umrechnung der Urlaubstage nicht möglich, können Beschäftigte auf diese Weise überlange Freistellungszeiträume erzielen. Um dies zu vermeiden, kommen folgende Strategien in Betracht:

- die Genehmigung der Teilzeit nur zum Jahreswechsel,
- die Zustimmung zur Teilzeit nur mit Fünf-Tage-Woche; zumindest im Jahr des Wechsels
- ausdrücklicher Hinweis auf Möglichkeit der Urlaubsinanspruchnahme durch den Arbeitgeber vor dem Wechsel in Teilzeit, möglichst bereits in der Teilzeitvereinbarung.

Die erste Variante kann in der betrieblichen Praxis ggf. damit begründet werden, dass so schnell und damit vor dem Jahreswechsel keine Vertretung für die verbleibende Arbeitszeit gefunden werden kann, § 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Im Hinblick auf die zweite Variante ist zwischen einem Teilzeitverlangen nach TzBfG und BEEG zu unterscheiden, da die Verteilung der Arbeitszeit im BEEG ein Bestandteil des Teilzeitanpruchs ist (BAG vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11).

Besonders relevant ist die Urlaubsgewährung vor dem Wechsel in Teilzeit, da auch der EuGH immer wieder betont, dass diese Rechtsprechung nur greift, wenn der Arbeitnehmer vorher keine Gelegenheit hatte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Jedoch geht das deutsche Urlaubsrecht davon aus, dass nach erfüllter Wartezeit der volle Jahresurlaubsanspruch bereits am 01. Januar des Kalenderjahres entsteht. Konsequenterweise müsste der Arbeitgeber es dem Mitarbeiter ermöglichen, bis zum Wechsel von Vollzeit in Teilzeit seinen gesamten Jahresurlaub zu nehmen, damit die Folgen der EuGH-Rechtsprechung nicht eintreten.

Praxishinweis

Trotz dieser Grundüberlegungen empfiehlt sich eine gedankliche Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs in Anlehnung an den Grundgedanken in § 5 BUrlG und an die EuGH-Rechtsprechung. Zwar hat sich das BAG zu dieser Frage bislang nicht geäußert. In der Praxis kann eine solche Vorgehensweise dem Beschäftigten gegenüber jedoch fair vermittelt werden.

Hinweis: Urlaubsentgelt

Im BUrlG gilt das Lohnausfallprinzip. Der jeweilige Urlaubstag ist entsprechend der zu diesem Zeitpunkt geltenden Arbeitszeit zu vergüten (§ 11 Abs. 1 BUrlG). Der Arbeitgeber hat die ausgefallene Arbeitszeit zu bezahlen, die der Arbeitnehmer während des Urlaubs gearbeitet hätte, wäre er an diesen Tagen nicht von seiner Arbeitspflicht befreit worden.

Wird der in Teilzeit erworbene Urlaubsanspruch in Vollzeit genommen, muss das (tarifliche) Urlaubsentgelt in Höhe des durchschnittlichen Vollzeitentgelts gezahlt werden, § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG (BAG, Urteil vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17).

5.5.3.2 Urlaub beim Wechsel von Teilzeit in Vollzeit

Im umgekehrten Fall, wenn der Arbeitnehmer von Teilzeit in Vollzeit wechselt, muss bei einer Änderung der Wochenarbeitstage wiederum eine Umrechnung der Urlaubstage erfolgen, damit für den Arbeitnehmer der einheitliche Freistellungszeitraum erhalten bleibt.

Der EuGH (Urteil vom 11. November 2015 – C-219/14) vertritt die Auffassung, dass jeder Zeitabschnitt mit unterschiedlicher Arbeitszeit in Bezug auf die Entstehung von Urlaubsansprüchen separat zu betrachten ist und eine Nachberechnung für den Vollzeit-Zeitraum notwendig ist. In Phasen langer Arbeitszeiten entstehen umfangreichere Urlaubsansprüche als in Abschnitten kürzerer Arbeitszeit.

Beispiel

AN hat einen Urlaubsanspruch von zwölf Tagen bei einer Zwei-Tage-Woche. Er wechselt zum 01. September von der Zwei-Tage-Woche in eine Fünf-Tage-Woche.

1. Schritt (Urlaubsanspruch von Januar bis August):

$12 \text{ Urlaubstage} / 12 \text{ Monate} \times 8 \text{ Monate (Januar bis August)} = 8 \text{ Urlaubstage}$

2. Schritt (Urlaubsanspruch von September bis Dezember):

$12 \text{ Urlaubstage} / 2 \text{ Wochenarbeitsstage} \times 5 \text{ Wochenarbeitsstage} / 12 \text{ Monate} \times 4 \text{ Monate (September bis Dezember)} = \mathbf{10 \text{ Urlaubstage}}$

3. Schritt (Urlaubsanspruch insgesamt)

$8 \text{ Urlaubstage} + 10 \text{ Urlaubstage} = \mathbf{18 \text{ Urlaubstage}}$

Wird der in Teilzeit erworbene Urlaubsanspruch in Vollzeit genommen, muss das Urlaubsentgelt in Höhe des Vollzeitentgelts gezahlt werden, § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG.

Die noch offenen Urlaubstage aus dem Zeitraum der Teilzeit werden anteilig hochgerechnet (BAG vom 14. März 2017 – 9 AZR 7/16).

Beispiel

Wie oben. Mit Ablauf des Augusts hat der Arbeitnehmer allerdings erst sechs Urlaubstage in Anspruch genommen. Es ist die Anzahl von Urlaubstagen zu ermitteln, die zu einer gleichwertigen Urlaubsdauer in der Vollzeit erforderlich sind. Die nicht genommenen Urlaubstage werden dementsprechend hochgerechnet:

$2 \text{ offene Urlaubstage aus der Teilzeit} \times 5 \text{ Wochenarbeitsstage} / 2 \text{ Wochenarbeitsstage} = 5 \text{ Urlaubstage}$, die zusätzlich zu den 10 Urlaubstagen in der Vollzeitphase genommen werden können.

5.6 Urlaubsabgeltung

5.6.1 Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Kann der Urlaub allein wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Der Urlaub muss allerdings im Regelfall durch bezahlte Freistellung von der Arbeit tatsächlich gewährt werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat in einem bestehenden Arbeitsverhältnis am Ende des Kalenderjahres noch einen Resturlaub von zehn Tagen. Er möchte diesen aber nicht einbringen, sondern sich den Urlaub ausbezahlen lassen.

Die Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs ist in diesem Beispielsfall nicht zulässig, selbst wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber darüber einigen. Eine Abgeltung ist nur zulässig, wenn der Urlaub allein wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

Gleichgültig ist dabei grundsätzlich, warum das Arbeitsverhältnis geendet hat. Der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch wandelt sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Abgeltungsanspruch um, ohne dass es weiterer Handlungen bedarf.

Hinweis zur Altersteilzeit im Blockmodell

Bei der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell folgt auf die Arbeitsphase (Phase nicht reduzierter Arbeitszeit) die Freistellungsphase. In diesem Fall bewirkt der Übergang von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses i. S. d. § 7 Abs. 4 BUrlG (BAG, Urteil vom 16. Oktober 2012 – 9 AZR 234/11). Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, Resturlaub bei Beginn der Freistellungsphase abzugelten.

In der Freistellungsphase besteht keine Beschäftigungspflicht, so dass auch kein Urlaubsanspruch erworben wird (s. Kapitel 4.5.)

Der Abgeltungsanspruch entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung arbeitsfähig ist oder nicht (EuGH vom 20. Januar 2009 – C-520/06) oder ob er wegen Erwerbsminderung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Die Höhe des Abgeltungsanspruchs pro Urlaubstag richtet sich nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer bekommen hätte, wenn er tatsächlich in den Urlaub gegangen wäre. Sie entspricht also in der Höhe dem Urlaubsentgelt.

5.6.2 Verzicht auf Urlaubsabgeltung

Hatte der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich die Möglichkeit, die Abgeltung des ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs in Anspruch zu nehmen und schließt er einen Vergleich mit einer Ausgleichsklausel, der er zufolge sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis "erledigt" sind, erfasst dieser grundsätzlich auch den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung stehen weder § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG noch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie entgegen (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11).

5.6.3 Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Ein mit Ende des Arbeitsverhältnisses entstandener Abgeltungsanspruch ist vererbbar und geht gemäß § 1922 BGB auf die Erben über.

Beispiel

Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmer zum 30. April 2015. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch. Am 01. Mai 2015 stirbt der Arbeitnehmer bei einem Verkehrsunfall. Der Abgeltungsanspruch geht auf die Erben über (§ 1922 BGB), die die Urlaubsabgeltung vom Arbeitgeber verlangen können.

Es kann davon ausgegangen werden, dass ggf. bestehende Ausschlussfristen (tarifvertraglich bzw. einzelvertraglich) auch für die Erben gelten (BAG vom 24. Mai 1973 – 5 AZR 21/73).

Entgegen der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/10) hat der EuGH nun jedoch entschieden, dass der finanzielle Ausgleich für nicht genommenen Urlaub beim Tod des Arbeitnehmers auf dessen Erben übergehen muss (EuGH vom 12. Juni 2014 – C-118/13). Verstirbt ein Arbeitnehmer und steht ihm zum Zeitpunkt des Todes noch Resturlaub zu, können seine Erben vom Arbeitgeber Urlaubsabgeltung verlangen. Zur Begründung erinnert der EuGH an seine ständige Rechtsprechung, wonach der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen sei. Von diesem dürfe nicht abgewichen werden und die zuständigen nationalen Stellen dürften diesen nur in den Grenzen umsetzen, die durch die Richtlinie 2003/88/EG gezogen werden. Der EuGH legt Art. 7 der RL 2003/88/EG dahin aus, dass der Tod des Arbeitnehmers, der das Arbeitsverhältnis beendet, den Arbeitgeber des verstorbenen Arbeitnehmers nicht von der Zahlung der

finanziellen Vergütung enthebt, die diesem für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub zugestanden hätte.

Die Auffassung des EuGH ist jedenfalls nicht nachvollziehbar. Mit dem Tod der Arbeitnehmerin ging ihr Urlaubsanspruch unter und konnte sich nicht in einen Abgeltungsanspruch umwandeln. Nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ursächlich dafür, dass der Urlaubsanspruch untergeht, sondern der Tod der Arbeitnehmerin. Anders als bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung kann bei der Beendigung durch den Tod der Zweck der Urlaubsabgeltung zu Erholungszwecken nicht erreicht werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH daraufhin die Frage vorgelegt, ob der Abgeltungsanspruch zugunsten der Erben auch dann besteht, wenn das nationale Erbrecht (wie beispielsweise das deutsche) dies ausschließt (BAG, Urteil vom 18. Oktober 2016 – 9 AZR 196/16 (A)). Der Europäische Gerichtshof entschied daraufhin, dass die bisherige Rechtsprechung des BAG unionsrechtswidrig sei (EuGH, Urteil vom 06. November 2018, Az. C-569/16 und C-570/16). Stirbt ein Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis und standen diesem noch unerfüllte Urlaubsansprüche zu, wandeln sich diese in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um. Die Erben können dann vom Arbeitgeber des Verstorbenen die Auszahlung des Urlaubs verlangen. Wenn das deutsche Recht dies nicht erlaube, könne sich der Erbe unmittelbar auf das Unionsrecht berufen. Das BAG hat diese Rechtsprechung bestätigt (BAG Urteil vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 45/16).

5.6.4 Ausschlussfristen und Verjährung

Früher wurde vertreten, dass der Abgeltungsanspruch nicht den tariflichen Ausschlussfristen unterliegt. Das BAG änderte seine bisherige Rechtsprechung und entschied (zuletzt Urteil BAG vom 13. Dezember 2011 – 9 AZR 399/10), dass der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf Grund tariflicher Ausschlussfristen verfallen kann, da es sich um einen reinen Geldanspruch handelt. Der vom EuGH aufgestellte Rechtssatz, dass die Dauer des Übertragungszeitraums, innerhalb dessen der Urlaubsanspruch bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen kann, die Dauer des Bezugszeitraums deutlich übersteigen muss, ist auf die Mindestlänge einer tariflichen Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung nicht übertragbar.

In seiner Eigenschaft als bloßer Geldanspruch unterliegt der Abgeltungsanspruch auch der dreijährigen Verjährungsfrist nach §§ 195, 199 Abs. 1 BGB. Die Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird. Die Verjährung wird nur in den Fällen eine Rolle spielen, in denen keine vertraglichen oder tariflichen Ausschlussfristen gelten.

5.6.5 Kein Verfall des Urlaubs – kein Verfall des Abgeltungsanspruchs

Wie bereits erläutert, ist der Urlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, wenn dieser wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entsteht auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird sofort fällig (BAG vom 09. August 2011 – 9 AZR 365/10).

Beispiel 6

Der Arbeitnehmer ist seit Mitte 2017 ununterbrochen erkrankt. Für das Jahr 2017 standen ihm noch 15 Urlaubstage zur Verfügung. Das Arbeitsverhältnis endet am 30. April 2018.

Die vertraglichen Ausschlussfristen sehen eine dreimonatige Frist für die Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber vor.

Die Urlaubsansprüche können wegen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht mehr Ende 2017 genommen werden. Der tarifliche Mehrurlaub aus 2017 i. H. v. zehn Urlaubstagen verfällt mit Ablauf des 31. März 2018 (Kapitel 5.5.1). Der Abgeltungsanspruch bezieht sich daher auf fünf Urlaubstage aus dem Jahr 2017 (Übertragung nur des gesetzlichen Mindesturlaubs, nicht des tariflichen Mehrurlaubs) und auf die zehn anteiligen (§ 5 Abs. 1c BUrlG) Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2018.

Die tariflichen Ausschlussfristen sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Abgeltungsanspruch anwendbar. Greifen die gesetzlichen Befristungen (Verfallfristen) für Urlaubsansprüche bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gar nicht mehr ein, so können sie die Anwendung der Ausschlussfristen nicht hindern. Ein Widerspruch zur richtlinienkonform ausgelegten gesetzlichen Regelung entsteht nicht. Das Unionsrecht schützt den Beschäftigten, der gehindert ist, seine Ansprüche zu realisieren, aber nicht den, der untätig bleibt.

Im Beispiel 6

Beim Verstreichen einer dreimonatigen Ausschlussfrist ohne Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber kann der Urlaubsabgeltungsanspruch nach dem 30. Juli 2018 nicht mehr geltend gemacht werden.

5.6.6 Kein Verfall des Urlaubs – Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der nicht genommene Jahresurlaub verfällt nur dann und ist nicht abzugelten nach § 7 Abs. 4 BUrlG, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG Urteile vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 und 9 AZR 278/16).

Das dieser Entscheidung des BAG zugrunde liegende Urteil stützt sich auf eine Entscheidung des EuGH (EuGH, Urteil vom 06. November 2018 – Rechtssachen C-619/16 und C-684/16), wonach der Arbeitnehmer, der vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Jahresurlaubs gestellt hat, nicht automatisch den noch bestehenden Anspruch verliert. Der Arbeitgeber muss sich bei der Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine völlige Transparenz genügen.

Die Mitteilung an die Arbeitnehmer kann zu Beginn des Kalenderjahres erfolgen und sollte in Textform gehalten werden.

Inhalt des Hinweises:

- Wie viele Arbeitstage Urlaub dem AN im Kalenderjahr zustehen
- Die Aufforderung, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub rechtzeitig beantragt, so dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres noch genommen werden kann
- Belehrung über die Konsequenzen, die eintreten werden, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt

Abstrakte Angaben in Arbeitsvertrag lässt das BAG nach seinen Entscheidungen nicht ausreichen, genauso wenig Merkblätter oder Kollektivvereinbarungen. Jedoch weist das Gericht ausdrücklich darauf hin, dass die ständige Aktualisierung dieser Mitteilung nicht notwendig ist.

Hinweis

Die Mitteilung über den Verfall des Jahresurlaubs sollte in Textform erfolgen. Sie finden die entsprechenden Musterschreiben (für Betriebe ohne Tarifbindung) für die kommenden Urlaubsjahre im Anhang der Broschüre.

5.6.7 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Abgeltungsanspruchs

Grundsätzlich unterliegen Abgeltungsansprüche der Beitragspflicht. Zahlungen zur Abgeltung vertraglicher Ansprüche, die der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Beschäftigung erworben hat (z. B. die Urlaubsabgeltung), sind als Arbeitsentgelt dem beendeten Beschäftigungsverhältnis zuzuordnen. Beitragsrechtlich ist die Urlaubsabgeltung wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln (§ 23a SGB IV).

Anders kann sich die Rechtslage jedoch darstellen, wenn eine langjährige Arbeitsunfähigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorangegangen ist.

Ist vom Arbeitgeber in dem entsprechenden Kalenderjahr (Bezugszeitraum) keinerlei Arbeitsentgelt an den Langzeiterkrankten gezahlt worden, sind bei der einmaligen Auszahlung des Urlaubsentgelts keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen (vgl. jedoch die

sog. Märzklausele § 23a Abs. 4 Satz 1 SGB IV). Höchststrichterliche Entscheidungen des Bundessozialgerichts liegen zu dieser Frage allerdings noch nicht vor.

5.7 Übergesetzlicher Urlaub

5.7.1 Verfall, Ausschlussfristen, Verjährung

Der übergesetzliche Urlaub wird von der Regelung der RL 2003/88/EG (vier Wochen) nicht erfasst. Dem Verfall des übergesetzlichen Urlaubs steht das europäische Recht deshalb nicht entgegen. Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, sind – nach wie vor – frei arbeits- und tarifvertraglich regelbar.

Für den Verfall der übergesetzlichen Urlaubsansprüche verlangt das BAG, dass die vertragliche oder tarifliche Regelung erkennbar zwischen dem gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaub differenziert (zuletzt BAG vom 12. April 2011 – 9 AZR 80/10).

Hintergrund

Aufgrund der nunmehr seit 1982 geltenden Rechtsprechung zum Urlaub bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit waren vertragliche oder tarifliche Differenzierungen zwischen dem gesetzlichen und dem übergesetzlichen Urlaub für den Verfall nicht erforderlich.

Die deshalb zutreffende Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin (Urteil vom 22. April 2009 – 56 Ca 21280/08), dass statt einer Differenzierung vielmehr danach zu fragen sei, ob es Anhaltspunkte dafür gibt, dass arbeitsunfähige Arbeitnehmer über das rechtlich zwingend Gebotene hinaus bessergestellt werden sollen, hat das BAG jedoch abgelehnt (BAG vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09). Zumindest sind die Differenzierungskriterien auch am Maßstab des Vertrauensschutzes für die Tarif- und Arbeitsvertragsparteien zu messen (ArbG Neunkirchen vom 01. Februar 2010 – 3 Ca 1435/09, nicht veröffentlicht). Auch für Altverträge ist eine erkennbare Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub erforderlich. Allerdings reicht folgende Formulierung aus (vgl. Grundsatzurteil BAG vom 24. März 2009):

„Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt, soweit gesetzlich nichts anderes geregelt ist.“

Praxishinweis

Mit Arbeitnehmern, die keine tariflichen Urlaubsansprüche haben (z. B. AT-Angestellte) sollte im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass der übergesetzliche Urlaub weiterhin

verfällt, soweit er wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum nicht genommen werden konnte.

5.7.2 Reihenfolge der Urlaubsgewährung

Kann der übergesetzliche Urlaub trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Regelung verfallen, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, in welcher Reihenfolge gesetzlicher und übergesetzlicher Urlaub gewährt werden.

Differenziert eine Regelung in einem Arbeits- oder Tarifvertrag nicht hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem übergesetzlichen Mehrurlaub, liegt nun in Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs Konkurrenz mit der Folge vor, dass ein Arbeitgeber mit der Freistellung des Arbeitnehmers vor der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch ohne ausdrückliche oder konkludente Tilgungsbestimmung beide Ansprüche ganz oder teilweise erfüllt (BAG vom 07. August 2012 – 9 AZR 760/10). Auf eine Tilgungsbestimmung des Arbeitgebers kommt es nicht an.

Beispiel

Der Arbeitnehmer nimmt im Kalenderjahr 2017 15 Urlaubstage in Anspruch und erkrankt danach. Ihm stehen laut Arbeitsvertrag 30 Urlaubstage pro Kalenderjahr zu. Er kehrt am 03. April 2018 genesen an seinen Arbeitsplatz zurück und verlangt die Gewährung von 15 Urlaubstagen aus 2017.

Treffen gesetzliche und tarifvertrags- oder arbeitsvertragliche Erholungsurlaubsansprüche zusammen, handelt es sich, soweit sich diese Ansprüche decken, grundsätzlich nicht um selbstständige Urlaubsansprüche, sondern um einen einheitlichen Anspruch auf Erholungsurlaub, der auf verschiedenen Anspruchsgrundlagen beruht. Anders verhält es sich bei unterschiedlichen Urlaubsansprüchen, z. B. dem Anspruch auf Erholungsurlaub einerseits und dem Anspruch auf Bildungs- oder Sonderurlaub andererseits.

Im Beispiel

Der Arbeitsvertrag differenziert hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischen gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Urlaubsansprüchen. Bei der Freistellung der Klägerin von der Arbeitspflicht an 15 Tagen hat die Beklagte damit sowohl den gesetzlichen als auch den tariflichen / arbeitsvertraglichen (Mehr-)Urlaubsanspruch gem. § 362 Abs. 1 BGB teilweise zum Erlöschen gebracht. Damit sind von dem einheitlichen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers 15 Tage verfallen.

Da sich im Arbeitsvertrag keine Differenzierung bzgl. des Urlaubs findet, ist auch kein Verfall des übergesetzlichen Urlaubs konstruierbar. Damit verfallen die restlichen 15 Urlaubstage am Ende des Urlaubsjahres, d. h. am 31. Dezember 2018 bzw. bei Vorliegen der Voraussetzungen in § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März 2019.

Hinweis

Das BAG hat seine frühere Rechtsprechung (BAG vom 05. September 2002 – 9 AZR 244/01) zum Teil geändert, nach der gem. § 366 Abs. 2 BGB zunächst der gesetzliche Mindesturlaub als „lästigerer“ Anspruch erfüllt wird, wenn der Arbeitgeber Urlaubsansprüche gewährt. Zumindest für den Fall, dass eine arbeits- oder tarifvertragliche Regelung hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub differenziert, findet nach der neuen Entscheidung § 366 Abs. 2 BGB keine Anwendung.

Zum bayerischen MTV hat das BAG (Aktenzeichen 9 AZR 507/14) entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung sowohl den Anspruch auf den tariflichen Mehrurlaub als auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erfüllt. Es handelt sich um einen einheitlichen Anspruch auf Erholungsurlaub, der auf verschiedenen Anspruchsgrundlagen beruht. Daher kommt § 366 Absatz 2 BGB, der eine vorrangige Erfüllung des für den Arbeitgeber lästigeren Anspruchs vorsieht, nicht zur Anwendung.

Bei einer Erkrankung und Rückkehr nach dem 31. März, wie im oben angeführten Beispiel, verfällt der tarifliche Urlaubsanspruch des Vorjahres zum 31. März des laufenden Jahres. Der gesetzliche Urlaubsanspruch des Vorjahres hingegen verfällt bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit zum 31. Dezember des laufenden Jahres. Letzteres gilt aber nur, wenn der Urlaub aufgrund Krankheit nicht bis zum 31. März des laufenden Jahres genommen werden konnte.

5.8 Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung

Das BAG vertritt die Auffassung, dass der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX (§ 125 SGB IX a. F. – vgl. auch Kapitel 5.12.2) das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubs teilt. Dieser sei deshalb am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (BAG vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09).

Diese Entscheidung war durch das europäische Recht nicht geboten. Der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX geht über den Mindesturlaub der Richtlinie 2003/88/EG von vier Wochen im Kalenderjahr hinaus und kann daher nicht von der EuGH-Rechtsprechung erfasst sein. Eine richtlinienkonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist hierfür nicht erforderlich. Das bedeutet, dass der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen bei Arbeitsunfähigkeit erlischt, soweit diese über den Übertragungszeitraum hinaus andauert (LAG Berlin-Brandenburg vom 02. Oktober 2009 – 6 Sa 1215/09 und 1536/09,

Revision anhängig unter 9 AZR 840/09). Hier ist natürlich zu beachten, dass ein Verfall nur nach ordnungsgemäßigem Hinweis durch den Arbeitgeber möglich ist (s. Kapitel 5.6.6)

Auch der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte ist ein gesetzlicher Mindesturlaub. Er erhöht den gesetzlichen Mindesturlaub nach §§ 1, 3 BUrlG. Er ist deshalb ebenfalls unabdingbar (BAG vom 25.Juni 1996 – 9 AZR 182/95).

5.9 Urlaubsgeld

Ein Anspruch auf Urlaubsgeld (zusätzliche Urlaubsvergütung) ist erst dann fällig, wenn der Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig ist. Voraussetzung ist, dass Urlaubsgeld und Urlaubsvergütung akzessorisch ausgestaltet sind.

Das heißt für das Urlaubsgeld auch, dass es insoweit verfällt, als der Anspruch auf Urlaubsvergütung (also der Urlaubsanspruch) verfällt.

Problematisch bleibt die praktisch relevante Frage, welche Auswirkungen eine betriebliche Regelung aufgrund der tariflichen Öffnung hat, nach der das Urlaubsgeld (zusätzliche Urlaubsvergütung) einheitlich an einem Auszahlungstermin an die Arbeitnehmer auszuzahlen ist.

Das Urlaubsgeld (zusätzliche Urlaubsvergütung) wird für langfristig Erkrankte nicht am Auszahlungstichtag fällig. Gegen eine „vorzeitige“ Fälligkeit der zusätzlichen Vergütung während langfristiger Krankheit spricht, dass der einheitliche Fälligkeitstermin nur die Abrechnung vereinfacht, jedoch keinen von der Inanspruchnahme des Urlaubs im Urlaubsjahr und im Übertragungszeitraum unabhängigen Anspruch gewähren soll. Zudem kann der Zweck der Urlaubsvergütung, dem Beschäftigten finanzielle Mittel für den Urlaub zur Verfügung zu stellen, nicht erfüllt werden, wenn der Urlaub wegen Krankheit gar nicht im Urlaubsjahr genommen wird.

Hinweis

Die Gegenauffassung argumentiert, dass mit einem einheitlichen Fälligkeitstermin für das Urlaubsgeld die Akzessorietät zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld aufgehoben werde. Der erkrankte Arbeitnehmer habe unabhängig von bzw. während seiner Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Urlaubsgeld zum durch die Betriebsvereinbarung festgelegten Fälligkeitstermin.

ABER: Dieser Fälligkeitstermin würde dann auch die tariflichen oder vertraglichen Ausschlussfristen in Lauf setzen und der Arbeitnehmer müsste innerhalb dieser Fristen seinen Anspruch auf Urlaubsgeld geltend machen.

5.10 Wegfall von Urlaubsansprüchen

Grundsätzlich ist der Urlaubsanspruch unabdingbar (siehe Kapitel 2.3). Ein Verzicht auf Urlaubsansprüche ist nur bei einem vertraglich vereinbarten Urlaub möglich, der über den im Tarifvertrag festgelegten Urlaub hinausgeht (bzw. wenn kein Tarifvertrag gilt). Aber auch hier kann sich der Verzicht nur auf den übertariflichen Urlaubsanspruch beziehen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer allerdings wirksam auf den Urlaubabgeltungsanspruch verzichten (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11).

Praxishinweis

Dieser Verzicht kann in einer allgemeinen Ausgleichsklausel erklärt werden: „Mit Erfüllung des vorliegenden gerichtlichen Vergleichs sind wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt.“

Wird der Urlaub jedoch weder im laufenden Kalenderjahr, noch im Falle der wirksamen Übertragung im Übertragungszeitraum (siehe Ziffer 5.2) genommen, bzw. bei Anwendbarkeit des Tarifvertrags in dieser Zeit erfolglos geltend gemacht, so verfällt er ersatzlos.

Dies gilt nicht, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte (siehe Kapitel 5.5.1).

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaub trotz Urlaubsantrag nicht und verfällt der Anspruch deshalb mit Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums, so steht dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub nach den Grundsätzen des Verzuges zu. Dieser Ersatzanspruch entspricht der Höhe nach der entsprechenden Zahl an Urlaubstagen. Scheidet der Mitarbeiter aus oder lehnt er die Ersatzurlaubsgewährung nach Fristsetzung ab, wandelt sich der Anspruch in einen Geldersatzanspruch um. Dieser Geldersatzanspruch ist vererblich.

5.11 Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

Im Falle eines Wechsels des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer möglicherweise einen Teilurlaubsanspruch (siehe Kapitel 4.2) gemäß § 5 BUrlG bzw. einen Anspruch auf Abgeltung (siehe Kapitel 5.6) des Urlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG.

Noch bestehende Urlaubsansprüche im Arbeitsverhältnis werden nach herrschender Auffassung auch nicht von einer Ausgleichsquittung erfasst, die anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellt wird. Mit dem Arbeitnehmer sollte daher in jedem Fall eine Vereinbarung darüber getroffen werden, wie der noch bestehende Urlaubsanspruch eingebracht wird.

Sofern sich der Arbeitnehmer nicht zu der Fragestellung äußert, wie er seinen Urlaubsanspruch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzubringen gedenkt, ist an eine Freistellung durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub zu denken, zumindest wenn kein Raum mehr für eine anderweitige Urlaubsgewährung bleibt. Durch eine wirksame unwiderrufliche Freistellung kann der Urlaubsanspruch nur erfüllt werden, wenn aus der Freistellungserklärung selbst hinreichend deutlich wird, dass dies zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs erfolgt. Bei unwiderruflicher Freistellung, bei der der Arbeitgeber nicht endgültig auf seine Dispositionsbefugnis verzichtet und die Arbeitsbereitschaft des Mitarbeiters fortbesteht, müssen offene Urlaubstage und Freizeitanprüche beantragt, genehmigt und genommen werden. Wird das versäumt, kann der Arbeitnehmer zusätzlich zur Freistellung eine Urlaubsabgeltung verlangen. Eine Urlaubsanrechnung bei widerruflicher Freistellung dürfte hingegen dann anzuerkennen sein, wenn dem Beschäftigten während der Freistellung bestimmte Phasen vorgegeben werden, in denen er nicht mit einem Widerruf rechnen muss.

Auch wenn der Arbeitsvertrag eine Klausel enthält, wonach der Arbeitgeber zur Freistellung und zur Urlaubsanrechnung berechtigt ist, sollte er bei der Freistellungsanordnung hierauf ausdrücklich hinweisen. Dabei sollte er die Reihenfolge deutlich machen und den Urlaub zeitlich festlegen.

Beispiel

Hiermit stellen wir Sie unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub und zur Erfüllung des Ihnen noch bestehenden Anspruchs von ... Arbeitstagen vom ... bis ... von Ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung unwiderruflich frei.

Zum Ausschluss von Doppelansprüchen und der Pflicht zur Erteilung einer schriftlichen Bescheinigung durch den bisherigen Arbeitgeber vgl. Kapitel 4.4.

5.12 Sondervorschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen

5.12.1 Jugendliche

Für die Urlaubsregelung bei Jugendlichen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren haben danach einen weitergehenden gesetzlichen Urlaubsanspruch als Erwachsene. Stichtag ist jeweils der 01. Januar. Wer also am 01. Januar oder früher 18 Jahre alt wird, hat für das nachfolgende Kalenderjahr keinen erweiterten Urlaubsanspruch nach dem JArbSchG mehr.

Hinweis

| Alter am 01. Januar des Kalenderjahres | Urlaub in diesem Kalenderjahr |
|--|-------------------------------|
| 15 Jahre | 30 Werktage |
| 16 Jahre | 27 Werktage |
| 17 Jahre | 25 Werktage |

Der Urlaub soll nach § 19 Abs. 3 JArbSchG Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Andernfalls ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

5.12.2 Schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen (nicht Gleichgestellte) haben gem. § 208 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit dem Eintritt der Schwerbehinderteneigenschaft.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so besteht für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Der Zusatzurlaub tritt zu dem tariflichen / vertraglichen Grundurlaub hinzu und teilt das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs (BAG vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09). Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 Abs. 1 SGB IX tritt dem Urlaubsanspruch hinzu, den der Beschäftigte ohne Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung beanspruchen kann. Die erhöhte Urlaubsdauer soll die Benachteiligung ausgleichen und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Schwerbehinderten im Vergleich zu den nicht behinderten Beschäftigten sichern (BAG, Urteil vom 24. Oktober 2006 – 9 AZR 669/05).

5.12.3 Mütter und Elternzeitberechtigte

Auch für Zeiten der Schutzfristen vor und nach der Geburt entsteht ein Anspruch auf Erholungsurlaub. Wird Elternzeit in Anspruch genommen, so kann der Urlaub für diese Zeit für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel gekürzt werden, § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Der EuGH bestätigte, dass die in § 17 Abs. 1 BEEG vorgesehene Möglichkeit der Kürzung des Jahresurlaubs unionsrechtskonform ist (EuGH Urteil vom 04. Oktober 2018 – C 12/17). Das BAG wies jedoch in seiner auf das Urteil des EuGH folgenden Entscheidung darauf hin, dass der Arbeitgeber eine auf § 17 Abs. 1 BEEG gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben muss. Dazu reiche es aus, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen wolle. Dies muss auch rechtzeitig, jedenfalls aber vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (s. Hinweis), gegenüber dem Arbeitnehmer kundgetan werden. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasse auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart hätten (BAG Urteil vom 19. März 2019 – 9 AZR 362/18).

Die Kürzungsmöglichkeit besteht allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet. Weil es auf den Umfang der Teilzeitarbeit nicht ankommt, kann dies dazu führen, dass bereits ein Tag Arbeit zur Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruches für diesen Monat ausreicht.

Hinweis

Das BAG hat mit Urteil vom 19. Mai 2015 (9 AZR 725/13) entschieden, dass der Arbeitgeber nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Erholungsurlaub nicht mehr wegen einer in Anspruch genommenen Elternzeit kürzen kann.

Soweit der Arbeitnehmer vor Antritt der Elternzeit seinen Erholungsurlaub nicht vollständig eingebracht hat, ist der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder folgenden Jahr zu gewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Häufig schließen sich mehrere Erziehungsurlaube aneinander an. Die Geltendmachung von Resturlaubs- bzw. Abgeltungsansprüchen erfolgt dann oftmals erst nach einiger Zeit. Spätestens 15 Monate nach Beendigung der Elternzeit verfallen die übertragenen Urlaubsansprüche, die wegen der Elternzeit nicht genommen werden konnten, § 17 Abs. 2 BEEG (BAG, Urteil vom 07. August 2012 – 9 AZR 353/10). Der Urlaubsanspruch, der erst nach Ende der Elternzeit entsteht, kann regulär nur nach § 7 Abs. 3 BUrlG übertragen werden.

Hinweis

Aus diesem Grund empfiehlt sich im Falle der Elternzeit eine besonders sorgfältige Dokumentation von Urlaubskonten.

Auch § 24 Satz 2 MuSchG enthält eine zusätzliche Übertragungsregelung für vor Beginn der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz nicht oder nicht vollständig erhaltenen Urlaub. Hiernach kann eine Arbeitnehmerin, die ihren Erholungsurlaub vor

Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, den Resturlaub nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Diese Regelungen gehen über die Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG hinaus, da der Resturlaub nicht in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss.

5.12.4 Pflegezeit

Während der bis zu sechsmonatigen Pflegezeit zur Pflege eines nahen Angehörigen (§ 3 Pflegezeitgesetz – PflegeZG) ruht das Arbeitsverhältnis. Ebenso wie das BEEG sieht das PflegeZG inzwischen eine Kürzungsmöglichkeit des gesetzlichen Urlaubsanspruchs vor. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen, § 4 Abs. 4 PflegeZG.

5.12.5 Wehrübungen

Im Falle des Wehrdienstes kann der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat des Grundwehrdienstes um ein Zwölftel gekürzt werden (§ 4 Abs. 1 ArbPISchG).

5.12.6 Ehrenamtliche Helfer des Technischen Hilfswerks (THW) und der Feuerwehren

Ehrenamtliche Helfer des THW, die während ihres Erholungsurlaubs zu einem Einsatz herangezogen werden, haben gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage, an denen sie für das THW Dienst verrichten müssen. Dies ergibt sich nach Auffassung des BAG aus § 3 THW Helferrechtsgesetz, der eine Benachteiligung von Arbeitnehmern, die an Einsätzen des THW teilnehmen, verbietet (BAG vom 10. Mai 2005 – 9 AZR 251/04).

Ebenso sind Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren zu behandeln (vgl. Art. 9 Abs. 1 BayFwG), auch wenn dies noch nicht höchstrichterlich entschieden wurde.

5.13 Urlaub und Kurzarbeit

5.13.1 Dauer des Urlaubs

Fallen in einem Betrieb infolge von Kurzarbeit ganze Arbeitstage aus, so sind zur Bestimmung der Urlaubsdauer – entsprechend der Umrechnung der Urlaubsdauer von der Sechs-

Tage-Woche auf die Fünf-Tage-Woche – die zu leistenden Arbeitstage und die Zahl der vertraglich festgelegten Arbeitstage zueinander rechnerisch in Beziehung zu setzen.

Der EuGH hat entschieden (Urteil vom 08. November 2012 – verbundene Rechtssachen C-229/11 und C-230/11), dass die Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit pro rata temporis angepasst werden können. Bei Kurzarbeit „Null“ steht dem Kurzarbeiter demnach überhaupt kein Urlaubsanspruch zu.

Hinweis

Die Rechtsprechung des EuGH und des BAG zu den Urlaubsansprüchen dauerhaft Arbeitsunfähiger ist auf diesen Fall nicht übertragbar. Die Situation eines Arbeitnehmers, der wegen Erkrankung nicht in der Lage war zu arbeiten und die eines Kurzarbeiters, sind grundlegend verschieden.

Beispiel

Wird in einem Betrieb nach der Einführung von Kurzarbeit nur noch an zwei Tagen pro Woche gearbeitet, während die Arbeitszeit sonst auf sechs Arbeitstage verteilt ist, berechnet sich die Urlaubsdauer in der Kurzarbeitsperiode wie folgt: Die Gesamtdauer des gesetzlichen Mindesturlaubs (24 Tage) ist durch die Zahl der regelmäßigen Arbeitstage (sechs Tage) zu teilen und mit der Zahl der aufgrund der Einführung von Kurzarbeit noch zu erbringenden Arbeitstage (zwei Tage) zu multiplizieren. Dies ergibt eine Urlaubsdauer von acht Tagen. Diese Urlaubsdauer entspricht während der Kurzarbeitsperiode dem gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen, wie er ohne die Einführung von Kurzarbeit gelten würde.

Zur Berechnung des Gesamtanspruchs bei Beginn der Kurzarbeit im Lauf eines Kalenderjahres vgl. Kapitel 5.5.3 – Wechsel von Vollzeit in Teilzeit.

Von der Berechnung der Urlaubsdauer zu trennen ist die Frage, wie sich die Einführung von Kurzarbeit auf die Erfüllung des Urlaubsanspruchs durch Urlaubserteilung auswirkt. Wird dem Arbeitnehmer vor der Einführung von Kurzarbeit für einen Zeitraum Urlaub erteilt, in den nach der Urlaubserteilung Kurzarbeit fällt, kann der mit der Festsetzung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg, Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht für die Dauer des Urlaubs, insoweit nicht eintreten, weil die Arbeitspflicht bereits durch die eingeführte Kurzarbeit beseitigt worden ist. Wird die Kurzarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG durch Betriebsvereinbarung eingeführt, bestehen für die dort im Einzelnen festgelegten Zeiten aufgrund der unmittelbaren und zwingenden Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG) der Betriebsvereinbarung keine Arbeitspflichten mehr. Die Freistellung von der Arbeitspflicht durch die Urlaubserteilung wird daher für die infolge der eingeführten Kurzarbeit

arbeitsfreien Tage gemäß § 275 Abs. 1 BGB nachträglich unmöglich. Im Umfang der durch Kurzarbeit ausfallenden Arbeitstage erlischt der Urlaubsanspruch.

Eine Anrechnung der Kurzarbeitstage auf den Urlaubsanspruch kommt wegen des Fehlens einer Anrechnungsvorschrift, wie sie in § 9 BUrlG für das Zusammentreffen von Urlaub und Arbeitsunfähigkeit enthalten ist, nicht in Betracht. Mit dieser Lösung stehen Arbeitnehmer, die vor der Einführung von Kurzarbeit Urlaub beantragt haben, im Hinblick auf die Urlaubsdauer während der Kurzarbeitsperiode den Arbeitnehmern gleich, denen nach der Einführung der Kurzarbeit Urlaub erteilt wurde.

5.13.2 Urlaubsentgelt

Hat der Arbeitnehmer im Berechnungszeitraum Kurzarbeit geleistet und kehrt der Betrieb zu Beginn des Urlaubs des Arbeitnehmers wieder zur Normalarbeitszeit zurück, erhält der Arbeitnehmer das volle Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG. Bei der Berechnung des Geldfaktors haben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit eingetreten sind, außer Betracht zu bleiben.

Wird während des Urlaubs im Betrieb Kurzarbeit geleistet, beeinflusst dies den Zeitfaktor für die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts. Der kurzarbeitsbedingte Arbeitsausfall führt im Ergebnis zu einer Verringerung der Höhe des Urlaubsentgelts, weil der Arbeitgeber für diese Zeiten kein Arbeitsentgelt zu bezahlen hat.

Mit seiner neusten Rechtsprechung stellt der EuGH allerdings klar, dass der Arbeitnehmer, für seine unionsrechtlich garantierten Jahresurlaubstage ein Entgelt erhält, das dem entsprechen muss, das er in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung erhält. Mit anderen Worten muss der Arbeitnehmer für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten.

Der Gerichtshof hebt allerdings hervor, dass das Unionsrecht nicht verlangt, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die gesamte Dauer des Jahresurlaubs gezahlt wird, die dem Arbeitnehmer nach nationalem Recht zusteht. Der Arbeitnehmer muss dieses Entgelt nur für die Dauer des unionsrechtlich vorgesehenen Mindestjahresurlaubs zahlen, wobei der Arbeitnehmer den Anspruch auf diesen Urlaub nur für Zeiträume tatsächlicher Arbeitsleistung erwirbt. Der EuGH weist jedoch darauf hin, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der Zeiträume der tatsächlich geleisteten Arbeit zu berechnen sind. (Urteil vom 13. Dezember 2018 in der Rechtssache C-385/17).

Hat der Arbeitgeber beispielsweise den Urlaub für eine Dauer von drei Wochen festgesetzt und wird ihm die Erfüllung für eine Woche dieser Zeit aufgrund von Kurzarbeit („-Null“) nachträglich unmöglich, ist dem Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt nur für zwei Wochen zu zahlen. Für die Woche, in der Kurzarbeit („-Null“) festgelegt wurde, hat der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Wird in der Kurzarbeitswoche an jedem Tag nur zwei Stunden weniger gearbeitet, wird der Urlaubsanspruch erfüllt. Der Arbeitnehmer erhält bei einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden allerdings nur für sechs Stunden Urlaubsentgelt, weil nur für diese Zeit die Arbeitspflichten durch die Urlaubsgewährung entfallen. Für die restlichen zwei Stunden steht dem Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld zu.

Anhang

Kapitelübersicht

| | | |
|-----|--|----|
| A.1 | Checkliste | 44 |
| A.2 | Verfall des Urlaubs – keine Tarifbindung | 45 |

Anhang 1: Checkliste

1. Urlaubsanspruch

- Wartezeit erfüllt (§ 4 BUrlG)?
 - Anspruch bereits durch Urlaubserteilung beim früheren Arbeitgeber erfüllt (§ 6 Abs. 1 BUrlG)?
 - Vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer?
 - Vorrangige dringende betriebliche Belange?
 - Anspruch auf Zusatzurlaub (z. B. nach § 208 SGB IX)?
-

2. Erkrankung im Urlaub

- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt?
-

3. Urlaubsübertragung

- Übertragung gerechtfertigt durch:
 - Dringende betriebliche Gründe?
 - In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe?
 - Bei Langzeiterkrankung: Urlaubsanspruch entfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG)
 - Kein Verfall wegen fehlendem Hinweis durch den AG
-

4. Betriebsrat

- Mitbestimmungsrecht beachtet (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG)?
-

5. Urlaubsentgelt

- Sofern Tarifvertrag nicht anwendbar: § 11 BUrlG
-

6. Urlaubsabgeltung

- Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Abs. 4 BUrlG)
- Berechnung der Abgeltung wie Urlaubsentgelt

Anhang 2: Verfall des Urlaubs – keine Tarifbindung

Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers – Hinweisschreiben für 2019

Anders als bislang tritt die Rechtsfolge des Verfalls von Urlaubsansprüchen gem. § 7 Abs. 3 BUrlG nach neuer Rechtsprechung nur dann ein, wenn der Arbeitgeber den ihm obliegenden Hinweispflichten nachgekommen ist.

Wichtiger Hinweis vorab!

1. Dieses Musterschreiben ist für Urlaubsjahre ab 2020 bestimmt. Für das Urlaubsjahr 2019 finden Sie separate Hinweisschreiben auf unserer Homepage.
2. Die Beratung durch Ihren zuständigen Fachverband wird besonders in Sonderfällen wie z. B. Neueinstellungen / Elternzeit / Altersteilzeit / Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Tätigkeiten im laufenden Kalenderjahr / Umgang mit bzw. bei Rückkehr aus einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit) empfohlen.
3. Das folgende Musterschreiben basiert auf folgender Regelung im Arbeitsvertrag zum Verfall des Urlaubs:

Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten gewährt und genommen werden. Die übergesetzlichen Urlaubsansprüche verfallen nach Ablauf der vorgenannten Frist.

Praxishinweis

Soweit die Arbeitsverträge der einzelnen Beschäftigten (zum Teil) keine Differenzierung zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub enthalten, muss der Mustertext an die jeweilige Situation angepasst werden. Insbesondere in diesen Fällen wird die Beratung durch Ihren zuständigen Fachverband dringend angeraten. Eine fehlerhafte Information über die Verfallfristen birgt das Risiko, dass der Urlaub mangels ordnungsgemäßer Information gar nicht verfallen kann.

Musterschreiben ohne Tarifbindung

Unzutreffendes bitte streichen, bzw. an konkreten Fall anpassen

Sehr [geehrte / geehrter [...]],

hiermit weisen wir Sie darauf hin, dass Ihnen laut Arbeitsvertrag für das Jahr [...] ein gesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von [20] Urlaubstagen bei einer [5-Tage-Woche] und ein übergesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von [...] Urlaubstagen zustehen.

Insgesamt haben Sie noch

[Alternative 1

Urlaubstage für das Jahr [...] (Stand: [...])

Alternative 2

Urlaubstage für das Jahr [...], deren Umfang Sie bitte Ihrer Entgeltabrechnung / dem elektronischen Urlaubstool im Intranet / [...] entnehmen.)]

Wir bitten Sie, rechtzeitig Ihren Urlaub zu planen und zu beantragen, soweit noch nicht geschehen. Hierbei sollten Sie sich mit [Ihrem / Ihrer] Vorgesetzten sowie Ihren Arbeitskolleg*innen abstimmen.

- Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach dem BUrlG der **gesetzliche** Urlaub während des Kalenderjahres genommen werden muss. Der Urlaub verfällt regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres. Die Übertragung gesetzlicher Urlaubsansprüche ist nur in Ausnahmefällen (dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit) in das nächste Kalenderjahr möglich. Aber auch im Falle der Übertragung erlischt der Urlaub grundsätzlich, wenn er nicht bis zum 31. März des Folgejahres genommen wird.
- Der **übergesetzliche** Urlaubsanspruch verfällt regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres, es sei denn es liegen dringende betriebliche Gründe vor. Nur dann verfällt der übergesetzliche Urlaub grundsätzlich erst am 31. März des Folgejahres.

Wir fordern Sie daher ausdrücklich auf, den Urlaub in diesem Jahr zu nehmen, wenn Sie nicht Gefahr laufen wollen, dass der Urlaub verfällt.

Mit freundlichen Grüßen

Ergänzende Option für zurückliegende Jahre

Wir weisen Sie darauf hin, dass diese Hinweise für Urlaubstage eines jeden Urlaubsjahres gelten [vgl. die jeweiligen Entgeltabrechnungen / elektronisches Urlaubstool / [...]]. Auch diese Urlaubsansprüche verfallen regelmäßig am 31. Dezember diesen Jahres bzw. grundsätzlich am [31. März des Folgejahres] (bei gesetzlichen Urlaubsansprüchen Übertragung zulässig bei dringenden betrieblichen Gründen oder persönlichen Gründen; bei übergesetzlichen Urlaubsansprüchen Übertragung zulässig bei dringenden betrieblichen Gründen), soweit Sie diese nicht in Anspruch genommen haben.

Mustertext für Aufdruck allein auf der Entgeltabrechnung

1. Mustertext

Die auf dieser Entgeltabrechnung angegebenen Urlaubstage verfallen regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres. Wir bitten Sie, rechtzeitig Ihren Urlaub zu planen und zu beantragen, soweit noch nicht geschehen. Hierbei sollten Sie sich mit [Ihrem / Ihrer] Vorgesetzten sowie Ihren Arbeitskolleg*innen abstimmen.

- Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach dem BUrlG der gesetzliche Urlaub während des Kalenderjahres genommen werden muss. Der Urlaub verfällt regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres. Die Übertragung gesetzlicher Urlaubsansprüche ist nur in Ausnahmefällen (dringende betriebliche Gründe oder persönliche Gründe, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit) in das nächste Kalenderjahr möglich. Aber auch im Falle der Übertragung erlischt der Urlaub grundsätzlich, wenn er nicht bis zum 31. März des Folgejahres genommen wird.
- Der übergesetzliche Urlaubsanspruch verfällt regelmäßig am 31. Dezember des Kalenderjahres, es sei denn es liegen dringende betriebliche Gründe vor. Nur dann verfällt der übergesetzliche Urlaub grundsätzlich erst am 31. März des Folgejahres.

Wir fordern Sie daher ausdrücklich auf, den Urlaub in diesem Jahr zu nehmen, wenn Sie nicht Gefahr laufen wollen, dass der Urlaub verfällt.

2. Erläuterungen

Ob von den Arbeitsgerichten eine solche kurze Information auf einer Entgeltabrechnung als ausreichend zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten angesehen wird, kann derzeit nicht beantwortet werden. Soweit zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Verfallfristen unterschieden werden soll, muss dies in den Text zusätzlich aufgenommen werden.

Allein diese Hinweise auf der Abrechnung sind jedoch vor allem mit dem Risiko behaftet, dass ein solches Vorgehen von den Arbeitsgerichten als nicht ausreichend angesehen wird, besonders unter dem Stichwort „völlige Transparenz“. Die Entgeltabrechnungen enthalten in aller Regel unzählige Informationen. Deshalb ist zumindest eine drucktechnische Hervorhebung dieser Textpassage dringend anzuraten. Und letztlich bleibt der Arbeitgeber auch bei den Entgeltabrechnungen für den Zugang beweispflichtig.

Ansprechpartner / Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

Telefax 089-551 78-233

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw November 2019