

Recht

Urlaubsrecht

Info Recht
Stand: Juni 2026

Die bayerische Wirtschaft

vbw



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. Außer dem allgemeinen Urlaubsanspruch betrifft das unter anderem die Anzahl der Urlaubstage, die Modalitäten der Urlaubsgewährung und die Berechnung des Urlaubsentgelts.

Neue Vorgaben ergeben sich immer wieder aus Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und der nationalen Gerichte.

In der aktuellen Auflage haben wir unter anderem unsere Erläuterungen zur richtigen Berechnung der Urlaubsdauer beim Wechsel von Voll- zu Teilzeit sowie zu den Hinweispflichten des Arbeitgebers ergänzt. Daneben beantworten wir in gewohnter Weise die relevanten praktischen Fragen zum Urlaub und geben Tipps und Hinweise für Ihre Personalarbeit.

Bertram Brossardt
24. Juni 2026

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	5
3.1	Grundsatz	5
3.2	Teilzeitbeschäftigung	5
3.3	Berücksichtigung besonderer Umstände	6
3.3.1	Gesetzliche Feiertage und arbeitsfreie Tage	6
3.3.2	Arbeitskampf	6
3.3.3	Kurzarbeit	6
4	Entstehung und Höhe des Urlaubsanspruchs	7
4.1	Wartezeit und voller Urlaubsanspruch	7
4.2	Teilurlaubsanspruch nach dem Gesetz	7
4.3	Ausscheiden nach sechs Monaten	8
4.4	Urlaub beim unterjährigen Wechsel des Arbeitsverhältnisses – Ausschluss von Doppelansprüchen	9
4.5	Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis	11
4.5.1	Einvernehmliche Freistellung (Sabbatical) – BAG-Berechnungsformel	11
4.5.2	Einseitige Freistellung	12
4.5.3	Altersteilzeit im Blockmodell	12
4.5.4	Kürzung bei Elternzeit durch Erklärung	13
4.6	Urlaub beim Wechsel von Vollzeit und Teilzeit und umgekehrt	14
4.6.1	Urlaub beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit	14
4.6.2	Berechnung des Urlaubsentgelts bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit	15

4.6.3	Urlaub beim Wechsel von Vollzeit auf Altersteilzeit	15
4.6.4	Urlaub beim Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit	16
5	Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld	17
5.1	Urlaubsentgelt	17
5.2	Urlaubsgeld	18
6	Urlaubsgewährung	20
6.1	Zeitliche Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber	20
6.2	Urlaubsliste	21
6.3	Unberechtigte Nichtgewährung	22
6.4	Reihenfolge des Verbrauchs von gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub	22
6.5	Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub	23
6.6	Erkrankung während des Urlaubs	23
6.7	Quarantäne oder Isolation während des Urlaubs	24
7	Übertragung und Verfall des Urlaubs	25
7.1	Grundregel begrenzte Übertragung	25
7.2	Sonderfall Übertragung von Teilurlaub	26
7.3	Übertragung bei Krankheit	27
7.3.1	Die 15-Monate-Grenze während Dauererkrankung	27
7.3.2	Rückkehr aus der Dauererkrankung nach dem 31. März	28
7.3.3	Rückkehr aus der Dauererkrankung vor dem 31. März	28
7.4	Unbefristete und befristete Erwerbsminderungsrente	29
7.5	Ausnahmsweise Übertragung bei Altersteilzeit im Blockmodell	29
7.6	Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit des Arbeitgebers	30
7.7	Verfall von übergesetzlichem Urlaub	32
8	Urlaubsabgeltung	33
8.1.1	Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs	33
8.1.2	Verzicht auf Urlaubsabgeltung	34
8.1.3	Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs	34

8.1.4	Ausschlussfristen und Verjährung	35
8.1.5	Urlaubsabgeltung und Ausschlussfrist bei Langzeiterkrankung	35
8.1.6	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Abgeltungsanspruchs	35
9	Abwicklung von Urlaub am Ende	37
9.1	Offener Urlaub zum Ende des Arbeitsverhältnisses, Zwangsurlaub	37
9.2	Tatsachenvergleich über die Urlaubnahme	38
9.3	Verzicht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses	38
10	Besondere Arbeitnehmergruppen	40
10.1	Jugendliche	40
10.2	Schwerbehinderte Menschen	40
10.3	Mütter und Elternzeitberechtigte	41
10.4	Pflegezeit	43
10.5	Wehrübungen	43
10.6	Ehrenamtliche Helfer des THW und der Feuerwehr	43
11	Urlaub und Kurzarbeit	44
11.1	Dauer des Urlaubs	44
11.2	Keine Anrechnung von Kurzarbeitstagen auf den Urlaubsanspruch	44
11.3	Urlaubsentgelt	45
	Anhang: Checkliste zum Urlaubsanspruch	46
	Ansprechpartner/Impressum	47

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, betrifft die Freistellung zum Zwecke der geförderten Jugendarbeit, z. B. im Sport)
 - Art. 9, 10 Bayerisches Feuerwehrgesetz (BayFwG)
 - § 3 THW-Gesetz
-

Die übrigen Haupt- und Nebenleistungspflichten bleiben während der Dauer des Urlaubs unberührt. Zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts siehe Kapitel 5.

Zu unterscheiden ist demnach zwischen dem hier behandelten Erholungsurlaub und sogenanntem unbezahlten Urlaub, auf den kein Anspruch des Arbeitnehmers besteht (z. B. „Sabbatical“). Es obliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ob und wie lange unbezahlter Urlaub gewährt wird. Der Arbeitgeber kann hierzu nicht gezwungen werden.

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 rechtlich von sogenannten übergesetzlichen Urlaubsansprüchen zu unterscheiden, die auf anderen Rechtsgrundlagen beruhen (insbesondere Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag).

Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird auch „Mindesturlaub“ genannt, der übergesetzliche „Mehrurlaub“. Verbreitet ist aktuell etwa eine Aufteilung von 20 gesetzlichen Urlaubstagen und 10 übergesetzlichen Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche, also 30 Urlaubstage

insgesamt. Besonders in älteren Vertragswerken wird auch noch häufig einfach ein Gesamtanspruch von z. B. 30 vertraglichen Urlaubstagen festgelegt, der dann den gesetzlichen Anspruch mitumfasst. Zu beachten ist, dass der übergesetzliche Urlaubsanspruch rechtlich gleich zu behandeln ist wie der gesetzliche, sofern die (tarif-)vertragliche Regelung nicht deutlich zwischen dem gesetzlichen und dem zusätzlichen Urlaub differenziert.

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.

Eine solche Differenzierung eröffnet grundsätzlich nur die Möglichkeit, vom BUrlG und der Rechtsprechung zum Mindesturlaub abweichende Regelungen zu treffen. Die Differenzierung als solche führt in den meisten Fragen noch nicht automatisch zu einer abweichenden Behandlung, sondern eben nur in Verbindung mit einer ausdrücklich abweichenden Regelung eines bestimmten Urlaubsaspekts. Zu den Details siehe insbesondere Kapitel 7 zu Urlaubsübertragung und Urlaubsverfall.

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 (JArbSchG)
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)

2.2 Inhalt des Urlaubsanspruchs

Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub steht in § 1 BUrlG: „Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.“

2.3 Unabdingbarkeit

Auf den gesetzlichen Mindesturlaub kann der Arbeitnehmer nicht wirksam verzichten. Auf den finanziellen Urlaubs**abgeltungs**anspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann er hingegen verzichten (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11; siehe zur Abgeltung im Einzelnen Kapitel 8). Auch der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach § 208 SGB IX wird als unverzichtbarer Mindesturlaub behandelt. Er ergänzt den Urlaub nach §§ 1, 3 BUrlG. Er ist deshalb ebenfalls unabdingbar (BAG vom 25. Juni 1996 – 9 AZR 182/95).

Die Vorschriften des BUrlG sind auch im Übrigen **hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs** grundsätzlich unabdingbar, § 13 BUrlG, das heißt es kann nicht arbeitsvertraglich davon zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Es könnte beispielsweise nicht ein niedrigeres Urlaubsentgelt vereinbart werden, als es § 11 BUrlG vorsieht.

Hinweis auf den Tarifvertrag

Davon macht § 13 BUrlG wiederum eine Ausnahme für Tarifverträge. Tarifvertraglich kann deshalb von vielen Vorschriften des BUrlG abgewichen werden, allerdings nicht von § 1 (Grundanspruch), § 2 (Geltungsbereich) und § 3 Abs. 1 BUrlG (Mindesturlaubsdauer). Wo der anwendbare Tarifvertrag Abweichungen vom BUrlG regelt, gelten diese folglich **grundsätzlich auch für den gesetzlichen Urlaub**. Weil die Mindesturlaubsdauer nach § 3 Abs. 1

BUrlG jedoch recht weit ausgelegt wird, kann der Tarifvertrag nicht alle Modalitäten des gesetzlichen Urlaubsanspruchs abweichend regeln, insbesondere nicht den praktisch bedeutsamen Verfall des Urlaubs, obwohl dieser augenscheinlich in § 7 BUrlG geregelt ist, also eigentlich abdingbar wäre. Das ist letztlich Konsequenz der strengen EuGH-Rechtsprechung zum Thema. Im Detail noch zum Urlaubsverfall in Kapitel 7.

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 umzurechnen, wenn der Arbeitnehmer keine Sechs-Tage-Arbeitswoche hat, sondern beispielsweise in einer Fünf-Tage-Woche arbeitet. 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. Man könnte auch sagen, der Arbeitnehmer soll einen Anspruch von vier Wochen Jahresurlaub haben. 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 zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. In der Praxis wird vielmehr häufig ein über die gesetzlichen Mindestvorschriften 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 Arbeitsstunden (Tagesprinzip).

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 4.6.

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. Zu differenzieren ist bei der Frage der Erfüllung. Nimmt ein Arbeitnehmer an einem rechtmäßigen Streik teil, kann er nicht gleichzeitig Urlaub nehmen. Ist der Urlaub aber bereits erteilt, wird der Urlaubsanspruch trotz Streikteilnahme erfüllt und erlischt.

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 11.

4 Entstehung und Höhe des Urlaubsanspruchs

Wartezeit und Teilanspruch in bestimmten Fällen

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 davon sind 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 Werktage umfassen muss.

4.2 Teilurlaubsanspruch nach dem Gesetz

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 noch bei einem Ausscheiden zum Ablauf des 30. Juni eines Jahres (die zweite Jahreshälfte beginnt erst am 01. Juli um 0:00 Uhr).

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.

Dass lediglich ein Teilurlaub erworben wird, steht gegebenenfalls erst im Laufe des Jahres fest. Dies betrifft die Fälle, dass ein Mitarbeiter nach weniger als sechs Monaten insgesamt oder in der ersten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder dass wegen Eintritts nach dem 30. Juni des Kalenderjahres in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch erworben wird.

Scheidet der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit in der ersten Jahreshälfte aus und hat bereits Urlaub über den ihm letztlich zustehenden Teilurlaub hinaus erhalten, kann das geleistete Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden, § 5 Abs. 3 BUrlG. Dieses Rückforderungsverbot gilt nach dem Wortlaut nur für die Fälle des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG, also nur bei Ausscheiden nach Erfüllung der Wartezeit in der ersten Jahreshälfte.

4.3 Ausscheiden nach sechs Monaten

Scheidet der Arbeitnehmer genau zum Ende des sechsten Monats aus, hat er die Wartezeit im Sinne § 4 BUrlG gerade noch nicht erfüllt und hat lediglich einen Teilurlaubsanspruch in Höhe von 6/12 erworben.

Beispiel

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01. Januar und Ausscheiden (Ende des Arbeitsverhältnisses) am 30. Juni => kein voller Urlaubsanspruch, sondern nur Teilurlaubsanspruch

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15. Januar und Ausscheiden mit Ablauf 14. Juli => nur Teilanspruch – bei Ausscheiden mit Ablauf 15. Juli aber bereits voller Urlaubsanspruch (bei Formulierung „Ausscheiden zum 15. Juli“ ist auf das Ende des 15. Juli abzustellen!).

Scheidet ein Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, erhält er den vollen Urlaubsanspruch für dieses Jahr. Eine Kürzung ist nicht möglich.

4.4 Urlaub beim unterjährigen Wechsel des Arbeitsverhältnisses – 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 zunächst nicht verpflichtet, diese Bescheinigung proaktiv dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Der neue Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, die Urlaubsgewährung so lange zu verweigern, bis der Nachweis über den gewährten oder wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegoltenen (§ 6 Abs. 2 a. E. BUrlG) 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 für dieselben Bezugszeiträume Urlaubsansprüche aus mehreren Arbeitsverhältnissen geltend machen kann.

Beispiel

Der Arbeitnehmer scheidet mit Ablauf des 31. März 2026 aus einem Arbeitsverhältnis aus und begründet ab dem 01. April 2026 ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber. Vom alten Arbeitgeber hat er im Jahr 2026 bisher keinen Urlaub erhalten, obwohl ihm ein anteiliger gesetzlicher Urlaub von fünf Tagen (3/12 von 20 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche) zugestanden hätte. Gegen den neuen Arbeitgeber entsteht im Laufe des Jahres (am 01. Oktober 2026) 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 geltend machen kann.

Umgekehrt kann der neue Arbeitgeber aber nicht vom Arbeitnehmer verlangen, dass er gegen seinen alten Arbeitgeber einen Abgeltungsanspruch geltend macht, um dann eine Bescheinigung mit (im Beispiel fünf) abgegoltenen Urlaubstagen zu erhalten. Insoweit hat der Arbeitnehmer die freie Wahl, ob er seinen Abgeltungsanspruch gegen den alten Arbeitgeber geltend macht oder nicht.

§ 6 Abs. 1 BUrlG gilt nicht bei mehreren Arbeitsverhältnissen, die nebeneinander laufen (Doppelbeschäftigung). Der Arbeitnehmer hat in jedem Arbeitsverhältnis Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Wieder anders liegt der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitspflichten aus der Doppelbeschäftigung gar nicht beide erfüllen kann, etwa wenn der

Arbeitnehmer nach einer Kündigung parallel zum Kündigungsrechtsstreit ein Arbeitsverhältnis eingeht und sich die Kündigung dann als unwirksam erweist. Bei dem dadurch entstandenen Doppelarbeitsverhältnis kommt es nicht zu einer Verdoppelung des Urlaubsanspruchs. Zwar kann der Arbeitnehmer auch gegen seinen früheren Arbeitgeber vorgehen; dabei muss er sich jedoch den von seinem neuen Arbeitgeber (im laufenden Kalenderjahr) bereits gewährten Urlaub anrechnen lassen (BAG 05. Dezember 2023 – 9 AZR 230/22).

Hinsichtlich eines übergesetzlichen Urlaubsanspruchs kann eine weitergehende oder andere Anrechnung von Urlaubstagen aus dem vorherigen Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Allerdings kann der spätere Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer keine Vereinbarung treffen, die über § 6 Abs. 1 BUrlG hinaus zulasten des früheren Arbeitgebers geht (so wie auch der frühere Arbeitgeber nicht zulasten des späteren paktieren kann – Verbot des Vertrages zulasten Dritter). Liegt keine abweichende Vereinbarung hinsichtlich der Übertragung in ein neues Arbeitsverhältnis vor, ist § 6 BUrlG auch auf den übergesetzlichen Urlaubsanspruch anzuwenden.

Für die konkrete Anrechnung ist dann grundsätzlich einfach die Zahl der verbrauchten Urlaubstage von den im neuen Arbeitsverhältnis sonst entstehenden Urlaubstagen abzuziehen. Nach unserer Rechtsansicht gilt das unabhängig davon, ob die Höhe des Jahresurlaubsanspruchs bei den Arbeitgebern gleich oder unterschiedlich ist, beispielsweise 30 Urlaubstage beim alten und 24 Urlaubstage beim neuen Arbeitgeber.

Teilweise wird dagegen die Ansicht vertreten, man müsse bei unterschiedlicher Jahresurlaubshöhe umrechnen, jedenfalls zugunsten des Arbeitnehmers: Hatte der Arbeitnehmer beim alten Arbeitgeber einen höheren Jahresurlaubsanspruch, könnten die verbrauchten Urlaubstage nicht in voller Höhe auf den niedrigeren Jahresurlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber angerechnet werden, sondern nur zu einem verhältnismäßig herabgesetzten Bruchteil. Höchststrichterlich entschieden ist diese Frage nicht.

Eine besondere Berechnung ist aber jedenfalls dann anzustellen, wenn im späteren Arbeitsverhältnis wegen Eintritts in der zweiten Jahreshälfte nur noch ein Teilurlaubsanspruch entsteht. Dann ist nach dem Zwöftelungsprinzip (Monatsbetrachtung) zu fragen, wie viele Urlaubstage der Arbeitnehmer „im Voraus“ erhalten hat.

Berechnungsbeispiel

Grundfall:

Der Arbeitnehmer wechselt zum 01. April und hat bereits 12 Urlaubstage erhalten.

Lösung: Es sind 12 Tage vom Jahresurlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber abzuziehen.

Beispiel zur Sonderberechnung bei Teilurlaubsanspruch:

Der Arbeitnehmer wechselt zum 01. Oktober und hat von 30 Urlaubstagen bereits 25 erhalten. Beim neuen Arbeitgeber gibt es einen Jahresanspruch von 30 Urlaubstagen, aber wegen des Eintritts erst im Oktober entstünden dieses Jahr nur $3 \cdot (30/12) = 7,5$ Tage, aufzurunden auf 8 Urlaubstage (§ 5 Abs. 1 lit. a, Abs. 2 BUrlG).

Lösung: Im alten Arbeitsverhältnis im Voraus gewährt wurden $25 - 9 \cdot (30/12) = 2,5$ Tage. Diese sind von den 8 im neuen Arbeitsverhältnis entstehenden Urlaubstagen abzuziehen, so dass 5,5 Urlaubstage verbleiben (die Aufrundungsregel des § 5 Abs. 2 BUrlG kann man hier wohl nicht analog anwenden).

4.5 Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis

Der Anspruch auf Jahresurlaub knüpft prinzipiell an die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Wenn das Arbeitsverhältnis ruht, ist der Urlaubsanspruch grundsätzlich zu kürzen.

Die wichtigste Ausnahme dazu gilt für Arbeitnehmer, die wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeitsverpflichtung nicht nachkommen können. Diese sind Arbeitnehmern gleichzustellen, die während des Zeitraums tatsächlich arbeiten (BAG vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 10/17). Mehr dazu in Kapitel 7.3.

Zum Problem des ruhenden Arbeitsverhältnisses während des Bezugs einer zeitlich befristeten Erwerbsminderungsrente wegen Arbeitsunfähigkeit siehe Kapitel 7.4.

4.5.1 Einvernehmliche Freistellung (Sabbatical) – BAG-Berechnungsformel

Das BAG hat entschieden, dass dem Arbeitnehmer kein Urlaubsanspruch für Zeiträume zusteht, in denen er sich vollständig oder teilweise in unbezahlttem Sonderurlaub (sogenanntes „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 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 vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17).

Urlaubsberechnung bei Änderung der Anzahl der Arbeitstage

Nach den genannten BAG-Urteilen ist bei einer (unterjährigen) Änderung der Anzahl der Arbeitstage der Jahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Dabei ist für eine Sechs-Tage-Woche von 312 und für eine Fünf-Tage-Woche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr auszugehen (BAG vom 05. September 2002 – 9 AZR 244/01).

Danach lautet die maßgebliche Berechnungsformel bei einer Fünf-Tage-Woche, ausgehend vom gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch:

$$\frac{20 \text{ Werktage Urlaub} * \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht im Kalenderjahr}}{260 \text{ Werktage}}$$

Gewährt der Arbeitgeber übergesetzliche Urlaubsansprüche, ist anstelle der 20 Tage die entsprechende höhere Zahl an möglichen Jahresurlaubstagen einzusetzen.

Bei der Berechnung zählen gesetzliche Feiertage und sonstiger gesetzlich geregelter Arbeitsausfall (z. B. Entgeltfortzahlung wegen Krankheit nach § 1 Entgeltfortzahlungsgesetz, Suspendierungen nach §§ 2, 3 Pflegezeitgesetz, kurzfristige Verhinderungen nach § 616 BGB etc.) als Tage mit Arbeitspflicht.

Wechselt die Zahl der Arbeitstage in einem Jahr mehrfach, ist auch der Jahresurlaub mehrmals neu zu berechnen.

4.5.2 Einseitige Freistellung

Anders als die einvernehmliche Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses in einem Sabbatical ist die einseitige Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zu betrachten. Wie der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur zwingenden Urlaubnahme freistellen kann, wird unter 10.1 behandelt. Hier soll es um die Frage gehen, ob während einer einseitigen Freistellung ein neuer Urlaubsanspruch entsteht oder ob der Jahresurlaubsanspruch anteilig um die Freistellungszeit gekürzt werden kann. Das BAG unterscheidet danach, ob die Freistellung nicht von überwiegenden berechtigten Interessen des Arbeitgebers getragen ist. Für den praktisch bedeutsamen Fall einer einseitigen Freistellung nach dem Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber während des Laufs der Kündigungsfrist meint das BAG, dass die Ursache für die Freistellung allein in einer vom Willen des Arbeitnehmers unabhängigen Entscheidung des Arbeitgebers liege, und deshalb während der Freistellung Jahresurlaub verdient würde. Anders lägen die Dinge bei einer Freistellung zur Durchsetzung der zeitweisen Corona-Impfpflicht für Gesundheitspersonal. Hier durfte gekürzt werden (BAG 19. Juni 2024 – 5 AZR 167/23). In der Zukunft könnte das BAG weitere Fallgruppen einer „berechtigten“ einseitigen Freistellung anerkennen.

4.5.3 Altersteilzeit im Blockmodell

Auch hinsichtlich Altersteilzeit (ATZ) im Blockmodell hat das BAG entschieden, dass in Zeiten der kompletten Freistellung keine Urlaubsansprüche erworben werden.

So wie beim Sabbatical wird auch bei der Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase keine tatsächliche Arbeitsleitung erbracht. Für diesen Zeitraum erwirbt der Arbeitnehmer auch keine Urlaubsansprüche. Beginnt die Freistellungsphase unterjährig, wird der

Urlaubsanspruch mithilfe der unter 4.5.1 dargestellten Formel gemäß den jeweiligen Zeiträumen berechnet (vgl. BAG vom 24. September 2019 – 9 AZR 481/18).

Hinsichtlich des richtigen Urlaubsentgelts im Jahr des Wechsels von Vollzeit zur Aktivphase der Altersteilzeit ergibt sich eine Komplikation aus einer Übertragung der Rechtsprechung zur Nichtdiskriminierung von Teilzeitkräften (dazu 4.6.2).

Vor und während der Altersteilzeit muss man wie folgt berechnen:

Im Jahr des Wechsels zur Altersteilzeit (im Blockmodell also zum Beginn der Aktivphase) errechnet man, wie viele Urlaubstage der Arbeitnehmer noch in Vollzeit erdient hat (Berechnungsformel siehe 4.6.2). Diese Urlaubstage muss man mit dem Vollzeit-Urlaubsentgelt vergüten, auch wenn sie erst später – z. B. Ende des Jahres – genommen werden. Die restlichen Urlaubstage des Jahres, in dem in die ATZ gewechselt wird, errechnen sich aus

(Jahresurlaubsanspruch bei Vollzeit) – in Vollzeit erdiente Urlaubstage = Resturlaubstage im Jahr des Wechsels

Denn in der ATZ im Blockmodell wird in der Aktivphase faktisch Vollzeit gearbeitet. Die Resturlaubstage sind zu vergüten auf Basis des Teilzeitentgelts gemäß ATZ-Vertrag. In den Folgejahren der Aktivphase sind die Urlaubstage sämtlich auf Basis des Teilzeitentgelts zu vergüten. Das ist keine Diskriminierung von Teilzeitkräften, da die Teilzeitler ja praktisch so viele Urlaubstage erhalten wie ein Vollzeitler und damit ihren mangelnden Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase quasi schon vorvergütet bekommen. Per Saldo auf die ganze Zeit (Aktiv- und Passivphase) gerechnet erhalten sie auf diese Weise die Hälfte des Urlaubsentgelts und die Hälfte der Urlaubstage, so wie geboten.

Im Jahr des Wechsels von Arbeitsphase zu Freistellungsphase werden die Urlaubstage nach der allgemeinen BAG-Formel (siehe Kapitel 4.5.1) berechnet, also bei 5-Tage-Woche:

$$(\text{Jahresurlaub bei Vollzeit} * \text{Tage mit Arbeitspflicht vor Passivphase}) / 260 = \text{Urlaubstage}$$

Diese Urlaubstage sind zu vergüten auf Basis des Teilzeitentgelts gemäß ATZ-Vertrag.

In reinen Freistellungsjahren der Passivphase entstehen wie gesagt keine weiteren Urlaubsansprüche. Zur Übertragung von Urlaubsansprüchen bei Krankheit vor oder während der Altersteilzeit siehe noch Kapitel 7.5.

4.5.4 Kürzung bei Elternzeit durch Erklärung

Für die Elternzeit folgt aus § 17 Abs. 1 S. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), dass trotz Ruhen des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich Urlaubsansprüche entstehen. Aber der Arbeitgeber kann 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).

Achtung

Die Kürzung muss im Fall der Elternzeit durch ausdrückliche Erklärung und vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Näheres dazu in Kapitel 10.3.

4.6 Urlaub beim Wechsel von Vollzeit und Teilzeit und umgekehrt

4.6.1 Urlaub beim Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit

Beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung (Reduzierung der Wochenarbeitstage) kann der Urlaubsanspruch grundsätzlich anteilig gekürzt werden. Allerdings darf gemäß der Rechtsprechung des EuGH die Neuberechnung nicht dazu führen, dass der in Vollzeit bereits erworbene Urlaubsanspruch gekürzt wird (wenn der Arbeitnehmer vorher nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen, Urteil vom 13. Juni 2013 – C-415/12 und Urteil vom 22. April 2010 – C 486/08).

Das BAG hat diese Vorgabe mittlerweile für das deutsche Recht so übersetzt, dass bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit gegebenenfalls eine Neuberechnung des Jahresurlaubsanspruchs anhand der arbeitspflichtigen Werktage im Jahr zu erfolgen hat, sofern sich diese ändert (BAG vom 19. März 2019 – 9 AZR 406/17). Wegen des urlaubsrechtlichen Tagesprinzips ist dabei ohne Belang, wie viele Stunden pro Tag der Arbeitnehmer in Teilzeit arbeitet, sondern entscheidend ist die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht. Wechselt der Arbeitnehmer also in Teilzeit und verringert nur die Stunden, nicht aber die Wochenarbeitstage, so muss gar nicht umgerechnet werden. Beachte allerdings unten zur nötigen differenzierten Betrachtung hinsichtlich des Urlaubsentgelts.

Urlaubsberechnung bei Änderung der Anzahl der Arbeitstage

Bei einer unterjährigen Änderung der Anzahl der Arbeitstage ist der Jahresurlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Dabei ist für eine Sechs-Tage-Woche von 312 und für eine Fünf-Tage-Woche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr auszugehen (BAG vom 19. März 2019 – 9 AZR 406/17).

Danach lautet die maßgebliche Berechnungsformel bei einer 5-Tage-Woche in Vollzeit:

$$\frac{X \text{ Werktage Urlaub} * \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht im Kalenderjahr}}{260 \text{ Werktage}}$$

Für X sind die bei Vollzeittätigkeit gewährten Jahresurlaubstage einzusetzen. Für die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht im Kalenderjahr ist zusammenzuzählen, wie viele

potentielle Arbeitstage sich für den konkreten Arbeitnehmer vor und nach dem Wechsel von Voll- in Teilzeit ergeben.

Bei der Berechnung zählen gesetzliche Feiertage und sonstiger gesetzlich geregelter Arbeitsausfall (z. B. Entgeltfortzahlung wegen Krankheit nach § 1 Entgeltfortzahlungsgesetz, Suspendierungen nach §§ 2, 3 Pflegezeitgesetz, kurzfristige Verhinderungen nach § 616 BGB etc.) als Tage mit Arbeitspflicht.

Wechselt die Zahl der Arbeitstage in einem Jahr mehrfach, ist auch der Jahresurlaub mehrmals neu zu berechnen.

4.6.2 Berechnung des Urlaubsentgelts bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit

Durch Anwendung der oben beschriebenen Berechnungsformel wird eine Diskriminierung von Teilzeitkräften hinsichtlich der zu gewährenden Urlaubstage vermieden. Um eine Diskriminierung aber auch hinsichtlich des Urlaubsentgelts auszuschließen, muss geprüft werden, welchem Zeitraum ein zu gewählender Urlaubstag zuzuordnen ist: Wurde ein Urlaubstag mit Arbeitszeiten erdient, in denen Vollzeit gearbeitet wurde, so ist das Urlaubsentgelt nach der Vollzeitvergütung zu bemessen und nicht nach dem Teilzeitverdienst (gegebenenfalls entgegen § 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG! Vergleiche BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17).

Für die Frage, welche Arbeitszeiten einen Urlaubstag erdienen, fehlt ein klarer Maßstab. Anknüpfend an die auf Arbeitstage abstellende Formel des BAG zur Berechnung der Anzahl der Urlaubstage könnte man die Anzahl der Arbeitstage berechnen, die einen Urlaubstag erdienen. Z. B. bei einem Anspruch auf 30 Jahresurlaubstage und Fünf-Tage-Woche:

$260/30 = 8,67$ Arbeitstage erdienen einen Tag Urlaubsanspruch.

So kann man wiederum durch Abgleich mit dem Zeitraum, in dem in Vollzeit gearbeitet wurde, die damit erdienten Urlaubstage berechnen. Diese sind dann mit einem Vollzeit-Tagesgehalt zu vergüten.

4.6.3 Urlaub beim Wechsel von Vollzeit auf Altersteilzeit

Im klassischen Blockmodell der Altersteilzeit kommt es während der Arbeitsphase zu keiner Reduzierung der Wochenarbeitstage, sodass der Urlaubsanspruch nicht anteilig gekürzt wird. Beim Wechsel von Vollzeit in die Arbeitsphase der Altersteilzeit ist zu beachten, dass das Urlaubsentgelt für die während der Vollzeit erworbenen Urlaubstage anhand der Vollzeitvergütung zu bemessen ist. Das Urlaubsentgelt für die während der Arbeitsphase der Altersteilzeit erworbenen Urlaubstage ist hingegen anhand der Teilzeitvergütung zu bemessen. Näheres dazu in Kapitel 4.6.1.

4.6.4 Urlaub beim Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit

Im umgekehrten Fall, wenn der Arbeitnehmer von Teilzeit in Vollzeit wechselt, muss bei einer Änderung der Wochenarbeitstage ebenso eine Umrechnung der Urlaubstage erfolgen. Es kann dieselbe Formel angewandt werden, siehe oben 4.6.1.

Urlaubsentgelt bei Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit

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 (vergleiche BAG vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17).

5 Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Weiterzahlung des Gehalts und Draufgabe

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

5.1 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 unter anderem 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
- Aufwandsentschädigungen (Reisekosten, Spesen etc.)

Bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis während des Referenzzeitraums ist nach der Rechtsprechung des BAG anstelle des faktischen ein hypothetischer Durchschnittsverdienst zugrunde zu legen: Hat der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum seine Arbeit unverschuldet versäumt, ist sein gewöhnlicher Arbeitsverdienst für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, führen zu keiner Minderung des Abgeltungsanspruchs. Zu den Zeiten unverschuldeter Arbeitsversäumnis zählen auch Abwesenheitszeiten infolge voller Erwerbsminderung (BAG vom 03. Juni 2025 – 9 AZR 137/24).

Zur Modifikation des Referenzprinzips beim Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit siehe 4.6.2.

Beim Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit kann es zu einer weiteren Komplikation kommen: Wenn vorher weniger Wochenstunden gearbeitet wurden, danach mehr Wochenstunden (z. B. 30 Stunden vorher, nachher 40 Stunden), die Anzahl der Wochenarbeitsstage aber gleich bleibt, dann resultieren daraus gleich viele Urlaubstage trotz Absenkung der Stundenzahl (siehe dazu Kapitel 4.6.1). Werden diese aber dann in Vollzeit genommen, muss laut BAG die durch den konkreten Urlaubstage ausfallende Arbeitszeit vergütet werden, also ggf. das Urlaubsentgelt nach der neuen höheren Tagesarbeitszeit bemessen werden (vgl. BAG vom 20.11.2018 – 9 AZR 349/18). Im Beispiel wäre das bei einer fünf-Tage-Woche ein Urlaubsentgelt anhand 8 Arbeitsstunden anstelle von vorher 6 Arbeitsstunden).

5.2 Urlaubsgeld

Streng zu unterscheiden vom Urlaubsentgelt ist das Urlaubsgeld. Dieses ist eine zusätzlich über das Urlaubsentgelt hinaus für die Dauer des Urlaubs gezahlte Leistung und damit eine Sonderzuwendung, ähnlich wie z. B. ein Weihnachtsgeld. Es handelt sich um eine soziale Leistung des Arbeitgebers. Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nur aufgrund besonderer Vereinbarung. Das Urlaubsgeld teilt dabei grundsätzlich das rechtliche Schicksal des Urlaubsentgelts, an das es anknüpft (sogenannte Akzessorietät).

Die Akzessorietät des Urlaubsgelds wirkt sich so aus, dass es insoweit verfällt, als der Anspruch auf Urlaubsentgelt verfällt. Konsequent gibt es auch keinen Anspruch auf Urlaubsgeld, wenn der zugrundeliegende Urlaubsanspruch nicht (mehr) besteht.

Ein Anspruch auf Urlaubsgeld ist grundsätzlich erst dann fällig, wenn auch der Anspruch auf Urlaubsentgelt fällig ist. Das gilt jedenfalls dann, wenn für den Urlaubsgeldanspruch keine besondere Fälligkeitsbestimmung getroffen ist.

Problematisch ist die praktisch vorkommende Gestaltung, dass das Urlaubsgeld einheitlich und unabhängig von der konkreten Urlaubnahme zu einem bestimmten Auszahlungstermin an die Arbeitnehmer auszuzahlen ist. Was ist in diesem Fall mit Arbeitnehmern, die absehbar dieses Jahr gar keinen Urlaub nehmen werden, insbesondere Langzeiterkrankte?

Nach unserer Auffassung wird das Urlaubsentgelt in einem solchen Fall nicht zum allgemeinen 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 und während seiner Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Urlaubsgeld zum festgelegten Fälligkeitstermin.

Folgt man dieser Ansicht, ist aber zu beachten: Dieser Fälligkeitstermin würde dann auch etwaige tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen in Lauf setzen und der Arbeitnehmer müsste innerhalb dieser Fristen seinen Anspruch auf Urlaubsgeld geltend machen.

6 Urlaubsgewährung

Freistellung durch den Arbeitgeber

6.1 Zeitliche 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 § 7 Abs. 1 und 2 BUrlG. Danach muss der Arbeitgeber den Urlaub gewähren und dabei die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange (unzumutbare Engpässe, z. B. bei Lieferengpässen, Inventur etc.) haben jedoch Vorrang. Möglich ist auch eine Betriebsschließung (z. B. für zwei Wochen rund um den Jahreswechsel), bei der die Arbeitnehmer für einen vom Arbeitgeber festgelegten Zeitraum Urlaub einbringen müssen (sog. „Betriebsurlaub“). Gegebenenfalls 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.

Dem Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers können Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Zu den berücksichtigungswerten sozialen Gesichtspunkten gehören z. B. Urlaubsmöglichkeiten des Partners und der Kinder (Schulferien), Erholungsbedürftigkeit, Alter und Betriebszugehörigkeit. Auch die wiederholte Nichtberücksichtigung eines Arbeitnehmers in der Vergangenheit kann einen Vorrang des Urlaubswunsches begründen. 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 Extremfällen sogar eine außerordentliche 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 z. B. in den Stornokosten für eine geplante und dann ausgefallene Reise 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, diese aber willkürlich oder unsachlich sind, insbesondere nicht als dringende betriebliche Belange oder konfligierende, vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer angesehen werden können.

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.

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 abzubrechen oder zu unterbrechen, verstößt gegen § 13 BUrlG und ist aus diesem Grunde unwirksam (§ 134 BGB).

6.2 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. Er kann die Aufstellung der Urlaubsliste ablehnen, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen.

6.3 Unberechtigte Nichtgewährung

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaub trotz Urlaubsantrag unberechtigtweise nicht und würde der Anspruch deshalb mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen, so steht dem Arbeitnehmer ein Schadenersatzanspruch zu. Der Anspruch besteht in der Nachgewähr des verweigeren Urlaubs. Der Anspruch besteht nicht in einer reinen Geldzahlung, da sonst das Verbot des Abkaufens von Urlaubsansprüchen umgangen werden könnte. Der Anspruch wandelt sich grundsätzlich nur dann in einen reinen Geldersatzanspruch um, wenn das Arbeitsverhältnis endet.

6.4 Reihenfolge des Verbrauchs von gesetzlichem und übergesetzlichem Urlaub

Der Gesamturlaubsanspruch setzt sich oft zusammen aus einem Teil gesetzlichem Mindesturlaub und einem Teil übergesetzlichem Mehrurlaub (siehe Kapitel 1.2). Es ist wichtig zu bestimmen, in welcher Reihenfolge die Anteile eingebracht werden, wenn für den übergesetzlichen Urlaub andere Regeln vereinbart sind als für den gesetzlichen (beispielsweise hinsichtlich des Verfalls, vergleiche Kapitel 7). Wenn dann nicht der gesamte Urlaubsanspruch in einem Jahr erfüllt wurde, kann sich das Schicksal der offenen Urlaubstage hinsichtlich Übertragung und gegebenenfalls Abgeltung unterscheiden, je nachdem, ob sie dem gesetzlichen Mindesturlaub oder dem übergesetzlichen Mehrurlaub zuzurechnen sind.

Das BAG hat hierzu eine klare Auslegung getroffen, die in aller Regel interessengerecht ist. Danach wird in Ermangelung einer ausdrücklichen Tilgungsbestimmung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub eingebracht und dann der übergesetzliche Mehrurlaub (BAG vom 01. März 2022 – 9 AZR 353/21 und BAG vom 28.03.2023 – 9 AZR 488/21). Das BAG weicht hier bewusst von der allgemeinen Tilgungsregel des § 366 Abs. 2 BGB ab und bestimmt eine vorrangige Tilgung des für den Arbeitgeber „lästigeren“ gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Etwaiger gesetzlicher Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen (dazu Kapitel 10.2) wird dabei genauso behandelt wie der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 BUrlG, bildet mit diesem also gemeinsam den vorrangig zu tilgenden gesetzlichen Urlaub (sogenannte urlaubsrechtliche Akzessorietät des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen).

Ist die Urlaubsregelung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag so ausgestaltet, dass ein Gesamturlaubsanspruch definiert ist und scheinbar nicht zwischen den beiden Urlaubsarten unterschieden wird (z. B. „Der Urlaubsanspruch beträgt jährlich 30 Arbeitstage“), gilt im Ergebnis das Gleiche. Die Urlaubsgewährung erfüllt dann zunächst gleichzeitig den Anspruch aufgrund Gesetzes und den aufgrund (Tarif-)Vertrags, soweit sich die Ansprüche decken (sogenannte Anspruchsgrundlagenkonkurrenz). Gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch und (tarif-)vertraglicher Anspruch werden also jeweils in gleicher Höhe durch dieselbe bezahlte Freistellung erfüllt. Sobald die gesetzlichen Mindesturlaubstage auf diese Weise aufgebraucht sind, wird durch die weitere bezahlte Freistellung nur noch der übrige (tarif-)vertragliche Mehrurlaub erfüllt.

6.5 Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub

Nach § 8 BUrlG (§ 18 A. Ziffer 1 Satz 2 MTV) ist während des Urlaubs jede Erwerbstätigkeit verboten, die dem Urlaubszweck (Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft) widerspricht. Erfasst ist insbesondere die entgeltliche Tätigkeit in einem anderen Unternehmen. Allgemein zählen dazu auch selbstständige, freiberufliche oder gewerbliche Tätigkeiten gegen Entgelt. Hingegen fallen die Arbeit im eigenen Haushalt oder Garten, Gefälligkeitsarbeiten (auch solche gegen geringes Entgelt) und solche Tätigkeiten, die außerhalb der Urlaubszeit als Nebentätigkeiten erlaubt wären, regelmäßig nicht unter das Verbot.

Hinweis

Bei Verstößen gegen das Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub kann der Arbeitgeber:

- Unterlassung der verbotenen Tätigkeit verlangen;
 - Schadensersatz fordern;
 - nach vorheriger Abmahnung kündigen.
-

Der Arbeitnehmer kann vertragswidrig verbrachten Urlaub nicht noch einmal verlangen.

6.6 Erkrankung während des Urlaubs

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. Um in den Genuss der Regelung zu kommen, muss der Arbeitnehmer hier also in jedem Fall eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erwirken (selbst wenn nach der allgemeinen betrieblichen Regelung zur Entgeltfortzahlung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei wenigen Tagen Krankheit noch nicht vorzuweisen wäre). Der Arbeitgeber ist so dann zur Nachgewährung der entsprechenden Urlaubstage 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 (liegt praktisch selten vor, ein Beispiel wäre eine selbst begonnene oder provozierte Schlägerei).

Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf der ursprünglich geplanten Urlaubszeit (oder, falls die Krankheit länger dauert, bei Genesung) zur Wiederaufnahme der Arbeit zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer darf nicht etwa seinen Urlaub eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern.

§ 10 BUrlG sieht bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation vor, dass diese nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, soweit ein Anspruch auf

Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

6.7 Quarantäne oder Isolation während des Urlaubs

Wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs einer verpflichtenden Absonderung aufgrund von Infektionsschutzvorschriften unterworfen wird (Quarantäne oder Isolation), war früher vorherrschende Ansicht, dass diese Tage der Absonderung trotzdem den Urlaubsanspruch verbrauchten. Die Regelung des § 9 BUrlG wurde nicht analog angewandt. Sofern der Arbeitnehmer freilich während seiner Absonderung tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt, ist § 9 BUrlG direkt anzuwenden und die Tage nicht auf den Urlaubsanspruch anzuwenden.

Das BAG hat während der Corona-Pandemie dem EuGH die Frage vorgelegt, ob dieser grundsätzliche Urlaubsverbrauch während der Absonderung mit Unionsrecht vereinbar ist (BAG vom 16. August 2022 – 9 AZR 76/22 (A)).

Noch bevor der EuGH über die Frage entschieden hat, regelte der deutsche Gesetzgeber mit Wirkung zum 17. September 2022 in § 59 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz:

„Wird ein Beschäftigter während seines Urlaubs ... abgesondert oder hat er sich auf Grund einer ... Rechtsverordnung abzusondern, so werden die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.“

Für Fälle ab dem 17. September 2022 ist damit klar, dass Tage der Absonderung den Urlaubsanspruch nicht verbrauchen können. Für Fälle vor diesem Datum entschied der EuGH (EuGH vom 14. Dezember 2023 – C-206/22), dass eine behördlich angeordnete Quarantäne der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nicht entgegenstehe, da anders als bei einer Krankheit eine Erholung immer noch uneingeschränkt möglich ist. Das BAG schloss sich der Rechtsprechung des EuGH insofern an, dass der Urlaubsanspruch trotz Quarantäne verbraucht wird (BAG vom 28. Mai 2024 – 9 AZR 76/22).

7 Übertragung und Verfall des Urlaubs

Die grundsätzliche Beschränkung auf das Urlaubsjahr und ihre Ausnahmen

7.1 Grundregel begrenzte Übertragung

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.

Zu den praxisrelevanten Durchbrechungen dieser gesetzlichen Grundregel, insbesondere der Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit des Arbeitgebers und der Behandlung andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, siehe Kapitel 7.6 bzw. 7.3.

Der Arbeitgeber kann von der gesetzlichen Grundregel zugunsten des Arbeitnehmers abweichen, auch dahingehende arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind möglich. Denkbar wäre zum Beispiel eine 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. § 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.

Lässt ein Arbeitgeber faktisch wiederholt die Übertragung über den 31. März hinaus zu, so könnten die Arbeitnehmer daraus schließen, dieses Recht stehe ihnen auch weiterhin zu. Hat diese Praxis einen kollektiven Bezug, das heißt sie wird generell einer Gruppe oder allen Arbeitnehmern gewährt, kann eine für die Zukunft verbindliche betriebliche Übung daraus entstehen, von der sich der Arbeitgeber nur schwer wieder lösen kann.

7.2 Sonderfall Übertragung von Teilurlaub

Als gesetzliche Ausnahme zum Verfallsgrundsatz wird ein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 lit. a BUrlG, der bei unterjähriger Neueinstellung entsteht, auf Verlangen des Arbeitnehmers auf das nachfolgende Kalenderjahr übertragen. Dieses Verlangen kann auch mündlich oder konkludent erklärt werden. Es bedarf darüber hinaus keiner Begründung. In Folge des Verlangens des Arbeitnehmers wird der Urlaub auf das gesamte folgende Kalenderjahr übertragen (§ 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG).

Beispiel

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01. Oktober 2023. Der Arbeitnehmer erwirbt somit bis zum Jahresende 2023 für die Monate Oktober, November und Dezember drei Zwölftel seines Urlaubsanspruchs. Sofern er bis zum 31. Dezember 2023 die Übertragung verlangt, kann er den Teilurlaub im gesamten Jahr 2024 nehmen. Er ist also in diesem Fall nicht an das erste Quartal gebunden.

Versäumt es der Arbeitnehmer, die Übertragung des Teilurlaubsanspruchs zu verlangen, so kann der Urlaub nur nach der Grundregel des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG übertragen werden. Eine Übertragung erfolgt also nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG. Liegen solche Gründe vor, geht der Teilurlaubsanspruch zwar kraft Gesetzes über, muss jedoch innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Zu den Einzelheiten vgl. oben 7.1.

7.3 Übertragung bei Krankheit

7.3.1 Die 15-Monate-Grenze während Dauererkrankung

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch zwingend zu übertragen, solange der Arbeitnehmer infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit daran gehindert ist, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Solange ein Arbeitnehmer also fortdauernd krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, erlischt sein gesetzlicher Urlaubsanspruch nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres und auch nicht mit Ablauf des 31. März des Folgejahres. Nach der Rechtsprechung des BAG, die vom EuGH gebilligt wird, verfallen solche Urlaubsansprüche allerdings spätestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres, auch wenn der Beschäftigte während dieses gesamten Zeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Dies ergibt sich aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG (Vgl. BAG vom 11. Juni 2013 – 9 AZR 855/11).

Hinweis

Eine arbeitsvertragliche Regelung, welche den Verfall des Urlaubsanspruchs von dauerhaft Arbeitsunfähigen nach 15 Monaten regelt, ist nicht erforderlich. Ebenso wenig ist ein diesbezüglicher Hinweis an den Arbeitnehmer nötig, wenn dieser seit Beginn des Urlaubsjahres bis zum 31.03. des Folgejahres dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt war (BAG vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 107/20). (zur Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit des Arbeitgebers über den Urlaubsverfall im Übrigen siehe Kapitel 7.6).

Für übergesetzliche Urlaubsansprüche über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinaus (arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche zusätzliche Urlaubstage) gilt die 15-Monate-Grenze nur dann, wenn die Vereinbarung keine eigenständige Verfallsregel enthält, mithin auf die gesetzliche Grundregel zurückzugreifen wäre. Übergesetzliche Urlaubsansprüche können aber vereinbarungsgemäß am Ende des Kalenderjahres oder mit Ablauf eines Übertragungszeitraums (z. B. 31. März des Folgejahres) verfallen, wenn die Vereinbarung deutliche Anhaltspunkte dafür erkennen lässt, dass die Vertragsparteien zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen unterschieden haben (BAG vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07).

7.3.2 Rückkehr aus der Dauererkrankung nach dem 31. März

Sofern ein Arbeitnehmer nach einer langandauernden Erkrankung seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt und an den Arbeitsplatz zurückkehrt, hat er Anspruch auf den gesamten nicht verfallenen Urlaub. Urlaubsansprüche aus Vorjahren können aber gegebenenfalls während dieses Jahres zum 31. März verfallen.

Beispiel

Der Arbeitnehmer war 2020 Mitte des Jahres erkrankt, ihm stand zu diesem Zeitpunkt noch der volle gesetzliche Jahresurlaub für das erste Jahr der Erkrankung (2020) in Höhe von 20 Arbeitstagen zu, hinzu kommt der gesetzliche Jahresurlaub von 20 Urlaubstagen aus dem Jahr 2021, dem zweiten Jahr der Arbeitsunfähigkeit (insgesamt 40 Urlaubstage aus den Vorjahren). Er kehrt zum 22. April 2022 an seinen Arbeitsplatz zurück.

Der Urlaub aus 2020 ist mit Ablauf des 31. März 2022 verfallen. Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2021 steht ihm neben dem Urlaubsanspruch des laufenden Jahres noch zu. Er hat 40 Tage Urlaubsanspruch im Jahr 2022, die er während des gesamten Jahres einbringen kann. Für diese Tage gilt das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG, das heißt sie verfallen zum Ende des Jahres oder gemäß § 7 Abs. 3 S. 2, 3 BUrlG zum 31. März des Folgejahres.

7.3.3 Rückkehr aus der Dauererkrankung vor dem 31. März

Wenn der Arbeitnehmer bereits vor dem 31. März aus einer langfristigen Erkrankung zurückkehrt, ist hinsichtlich der Ansprüche aus Vorjahren zu unterscheiden:

Ansprüche aus dem Vor-Vorjahr erlöschen mittels Anwendung der 15-Monate-Grenze am 31. März des aktuellen Urlaubsjahres, selbst wenn nicht genügend Arbeitstage zur vollen Gewährung des Alturlaubs zur Verfügung stehen sollten.

Ansprüche aus dem Vorjahr erlöschen gemäß § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG zum 31. März des Jahres, es sei denn, es stehen dem Arbeitnehmer ab seiner Wiederkehr nicht genügend Arbeitstage zur Verfügung, diesen Urlaubsanspruch bis zum 31. März zu verbrauchen. Sind genügend Tage vorhanden, kommt es für das Erlöschen zum 31. März nicht darauf an, ob er den Urlaub tatsächlich nimmt. Soweit aber nicht genügend Tage vorhanden sind, werden die überschüssigen Tage dem Jahresurlaubsanspruch dieses Jahres zugeschlagen und teilen dessen Verfallsregime, erlöschen also vorbehaltlich § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG zum Ende des Jahres. Vergleiche zum Ganzen BAG vom 09. August 2011 – 9 AZR 425/10.

Wird der Arbeitnehmer vor dem 31. März wieder krank, erlöschen so viele Tage des Vorjahresurlaubs, wie der Arbeitnehmer gesund war. Die übrigen werden dem Jahresurlaub dieses Jahres zugeschlagen.

7.4 Unbefristete und befristete Erwerbsminderungsrente

Ruht das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente, so ist der Arbeitnehmer hinsichtlich des Entstehens und Verfalls seines Urlaubsanspruchs wie ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer zu behandeln. Das bedeutet, sein Urlaubsanspruch entsteht zunächst unabhängig davon, dass er tatsächlich nicht arbeitet, erlischt aber andererseits 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, wenn er ihn nicht in der Zwischenzeit bei Rückkehr in den Betrieb nehmen kann. Endet das Arbeitsverhältnis mit offenem Urlaubsanspruch, ist dieser abzugelten. (Tarif-)Vertragliche Regelungen, die das Entstehen der gesetzlichen Urlaubsansprüche während des Bezugs einer befristeten Erwerbsminderungsrente ausschließen, sind unwirksam (BAG vom 07. August 2012 – 9 AZR 353/10).

Das LAG Rheinland-Pfalz hat diese Grundsätze auch auf den Bezug einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente übertragen (LAG vom 03. Dezember 2020 - 5 Sa 113/20). Das BAG hat diese Frage noch nicht ausdrücklich entschieden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dieser Grundsatz auch bei einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente anzunehmen ist.

7.5 Ausnahmsweise Übertragung bei Altersteilzeit im Blockmodell

Hat ein Arbeitnehmer am Ende der Arbeitsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell noch Urlaubsansprüche offen, können diese während der Freistellungsphase nicht mehr gewährt werden, zumal der Arbeitnehmer nicht „doppelt“ freigestellt werden kann. Sie verfallen deshalb grundsätzlich während der Freistellungsphase nach dem regulären Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG.

Der EuGH hat aber entschieden, dass gesetzliche Urlaubsansprüche in einem solchen Fall nicht verfallen können, wenn der Arbeitnehmer vor dem Ende seiner Arbeitsphase nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Davon soll dann auszugehen sein, wenn der Arbeitnehmer am Ende der Arbeitsphase bei offenen Urlaubsansprüchen erkrankt (EuGH vom 27. April 2023 – C-192/22 – Bayerische Motoren Werke). Diese Urlaubsansprüche werden daher zwingend übertragen und müssen gegebenenfalls zum Ende des Arbeitsverhältnisses (das nach diesem Modell in der Regel mit dem Ende der Freistellungsphase zusammenfällt) abgegolten werden.

Abdingbarkeit für übergesetzlichen Urlaubsanspruch

Diese Rechtsprechung gilt aber unabdingbar nur für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Für einen übergesetzlichen Urlaubsanspruch kann Abweichendes vereinbart werden. Das BAG hat im selben Verfahren durch Teilurteil entschieden, dass diejenigen offenen Urlaubstage, die tariflichen Mehrurlaub darstellten, nach den regulären tariflichen Verfallsregeln der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie während der Freistellungsphase ersatzlos verfallen konnten (BAG vom 12. Oktober 2021 – 9 AZR 577/20 (B)).

7.6 Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit des Arbeitgebers

Der EuGH hat den Rechtssatz aufgestellt, dass der nicht genommene gesetzliche Urlaub nur dann verfallen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und drohende Verfallfristen belehrt und zur Urlaubnahme aufgefordert und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Daraus ergibt sich eine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit des Arbeitgebers, auch Mitwirkungsobliegenheit genannt (vgl. EuGH vom 06. November 2018 – C-619/16 und C-684/16; BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 und 9 AZR 278/16).

Auch die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) würde nach der Rechtsprechung erst zu laufen beginnen, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter ordnungsgemäß belehrt und aufgefordert hat (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20). Da der Verfall nach § 7 Abs. 3 BUrlG unter derselben Bedingung steht und gegebenenfalls früher greift, spielt die Regelverjährung für den Urlaubsanspruch deshalb praktisch keine Rolle.

Ein einmal entstandener Urlaubsanspruch kann bei fehlender Mitwirkung des Arbeitgebers theoretisch ewig bestehen. Dies gilt allerdings nur für den Anspruch auf bezahlte Freistellung. Wandelt er sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch, unterliegt dieser als reiner Geldanspruch der Regelverjährung von drei Jahren und ggf. einer vereinbarten oder tariflichen Ausschlussfrist. Mehr zur Verjährung des Abgeltungsanspruchs siehe Kapitel 8.1.4.

Der Arbeitgeber muss sich bei seiner Mitteilung auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine völlige Transparenz genügen. Die Mitteilung sollte aus Dokumentations- und Beweisgründen in Textform erfolgen. Strenge Schriftform (Papier mit Unterschrift) ist nicht nötig.

Mindestinhalt des Informationsschreibens:

- Wie viele Arbeitstage Urlaub dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr zustehen
- Aufforderung, den Jahresurlaub rechtzeitig zu nehmen
- Belehrung über die Konsequenzen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht nimmt.

Abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag lässt das BAG nicht ausreichen, genauso wenig allgemeine Merkblätter oder Kollektivvereinbarungen.

Hinweis

Ein Muster für das Hinweisschreiben zur Erfüllung der Mitwirkungspflicht mit weiteren Erläuterungen finden Sie auf unserer Website.

Es ist sinnvoll, das Hinweisschreiben den Arbeitnehmern möglichst zu Beginn des Jahres zukommen zu lassen. Das BAG hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass es dem Arbeitgeber nicht zum Nachteil gereichen kann, wenn das Hinweisschreiben den

Arbeitnehmern unverzüglich nach Jahreswechsel zugeht. Unter normalen Umständen sei das erfüllt, wenn der Hinweis innerhalb von sechs Werktagen nach Jahreswechsel zugeht (wobei das BAG in Anlehnung an § 3 Abs. 2 BUrlG den Samstag bei dieser Frist als Werktag zählt). Erst danach geht das Risiko, dass der Arbeitnehmer „hinweislos“ erkrankt und seinen Jahresurlaubsanspruch unverfallbar in die Krankheit mitnimmt, auf den Arbeitgeber über (BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 107/20).

Eine Aktualisierung der Mitteilung während des Jahres entsprechend der laufenden Minderung des Urlaubsanspruchs durch Verbrauch ist nicht notwendig. Der Hinweis muss auch nicht wiederholt werden, wenn der Arbeitnehmer untätig bleibt und das Jahresende naht. Erst recht ist keine zwangsweise Freistellung zum Urlaubsverbrauch angezeigt.

Das LAG Baden-Württemberg hat in einem Urteil aus dem Jahr 2023 angenommen, die Hinweisobliegenheit könnte auch Betriebsferien umfassen. Stehe zu Beginn des Jahres fest, dass Betriebsferien geplant sind, müsse der Arbeitgeber seine Mitarbeiter im Rahmen seines Hinweises auch darüber informieren. Andernfalls könne er sich gegebenenfalls nicht auf einen Urlaubsverfall berufen (LAG Baden-Württemberg vom 11. Oktober 2023 – 10 Sa 23/23). Diese Anforderung wurde bislang noch nicht vom BAG bestätigt und wir raten bis auf weiteres davon ab, in den Hinweis zusätzlich geplante Betriebsferien aufzunehmen. Betriebsferien werden grundsätzlich nicht jedes Jahr gleich angeordnet, sondern müssen flexibel anwendbar bleiben. Ein Hinweis im allgemeinen Hinweisschreiben zu Beginn des Jahres würde den Arbeitgeber ggf. selbst unnötig in seiner Personalplanung binden. Sofern der Hinweis nur abstrakt auf mögliche Betriebsferien lauten soll, würde er keine zusätzliche Transparenz für den Arbeitnehmer schaffen. Außerdem müssen Betriebsferien schon für ihre allgemeine urlaubsrechtliche Wirksamkeit im Vorhinein angekündigt werden. Diese Ankündigung erledigt die Hinweisobliegenheit dann gleich mit. Deshalb meinen wir, dass das BAG oder der EuGH keine Obliegenheit zur Aufnahme von Betriebsferien in das allgemeine Hinweis- und Aufforderungsschreiben aufstellen werden.

Ist ein Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres krank und kehrt auch während der nächsten 15 Monate nicht zurück, bedarf der Verfall dieses Urlaubs keines Hinweises oder Aufforderung zur Urlaubnahme. Da ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer ohnehin keinen Urlaub nehmen kann, wäre der Hinweis in solchen Fällen sinnlos (BAG vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 85/22). Allerdings muss im Jahr des krankheitsbedingten Ausfalls der Hinweis ordnungsgemäß vor der Erkrankung erfolgt sein, andernfalls der Urlaubsanspruch dieses Jahres bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit übertragen wird, selbst wenn diese mehrere Jahre dauert. Außerdem muss im Jahr des Wiedereintritts des Arbeitnehmers die Mitwirkungsobliegenheit erfüllt werden und dabei ggf. auch übertragener Urlaub aus Vorjahren korrekt angegeben werden. Das BAG hat zwar noch nicht eindeutig darüber entschieden, geht aber wohl davon aus, dass auch an einen Mitarbeiter im Krankenstand das Hinweisschreiben wirksam zugehen kann. Idealerweise wird es dann so formuliert, dass der Mitarbeiter den Urlaub „im Fall Ihrer Genesung“ oder „wenn Sie wieder arbeitsfähig sind“ oder „bei Ihrer Rückkehr in die Arbeit“ nehmen kann. Oder aber das Hinweisschreiben wird unverzüglich nach Wiedereintritt des Mitarbeiters nachgeholt.

Die Mitwirkungsobliegenheit gilt auch im Falle einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer. Versäumt der Arbeitgeber es, den Arbeitnehmer zum Urlaubsabbau in der verbleibenden Zeit der Kündigungsfrist bis zum aufzufordern, kann der nicht genommene Urlaub nicht verfallen und wandelt sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch (EuGH vom 18. Januar 2024 – C-218/22).

Die Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit gilt unabdingbar nur für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Für darüber hinausgehenden übergesetzlichen Urlaub kann ein mitteilungsunabhängiger Verfall vereinbart oder mit derselben rechtlichen Wirkung die Initiativlast für die Geltendmachung des Urlaubs auf den Arbeitnehmer verlagert werden (BAG vom 25.7.2023 – 9 AZR 285/22). Dafür müssen sich jedoch deutliche Anhaltspunkte oder besser eine ausdrückliche Regelung aus der Vereinbarung ergeben. In Ermangelung einer solchen abweichenden Regelung gilt die Mitwirkungsobliegenheit für den ganzen Urlaubsanspruch.

7.7 Verfall von übergesetzlichem Urlaub

Die dargestellten, nicht unmittelbar aus dem BUrlG ersichtlichen Sonderregeln zur Übertragung von Urlaub bei Langzeiterkrankung und mangelnder Mitwirkung des Arbeitgebers entstammen letztlich der Rechtsprechung des EuGH zur Urlaubsrichtlinie 2003/88/EG. Darin ist ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen geregelt. Von daher wird die zwingende Reichweite vieler der Aussagen des EuGH vom BAG für das deutsche BUrlG nur hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von vier Wochen angenommen. Auf einen darüber hinausgehenden vertraglichen oder tariflichen Mehrurlaub werden die Auslegungen nur übertragen, wenn die Arbeits- beziehungsweise Tarifvertragsparteien keine abweichenden Regelungen zu der jeweiligen Frage vereinbart haben. Die Tarifvertragsparteien dürfen dabei im Tarifvertrag noch weitergehend als die Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag abweichend regeln, § 13 Abs. 1 BUrlG. Eine wichtige Möglichkeit für eine abweichende Regelung ist der unbedingte Verfall von Mehrurlaubsansprüchen unabhängig von Langzeiterkrankung und Mitwirkungsobliegenheit.

Erforderlich ist eine Verfallsregelung, die deutlich zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und Mehrurlaub unterscheidet und zum Ausdruck bringt, dass der Mehrurlaub unbedingte zu den festgelegten Fristen verfällt.

Praxishinweis

Auch in tarifgebundenen Unternehmen ist eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag sinnvoll bei denjenigen Arbeitnehmern, die außerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags stehen, z. B. AT-Angestellte.

8 Urlaubsabgeltung

„Sich den Urlaub auszahlen lassen“ ist grundsätzlich unzulässig

8.1.1 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 Beispielfall 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. Es ist daher unerheblich, ob die Kündigung aus Eigeninitiative des Arbeitnehmers oder auch aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) erfolgte (vgl. EuGH vom 18. Januar 2024 – C-218/22; vom 25. November 2021 – C-233/20). 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 vom 16. Oktober 2012 – 9 AZR 234/11). Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, Resturlaub bei Beginn der Freistellungsphase abzugelten. Allerdings hat der EuGH entschieden, dass der gesetzliche Urlaub nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer vor Beginn der Freistellungsphase nicht die Möglichkeit hatte, ihn zu nehmen. Das kann insbesondere dann eintreten, wenn der Arbeitnehmer zum Ende der Arbeitsphase erkrankt. Siehe genauer dazu Kapitel 7.5. In diesem Fall verbleibt der Urlaubsanspruch, obschon er

in der Freistellungsphase nicht genommen werden kann, und ist zum Ende des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

In der Freistellungsphase besteht keine Beschäftigungspflicht, so dass auch kein Urlaubsanspruch erworben wird (siehe 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.

8.1.2 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 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).

8.1.3 Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Ein mit Ende des Arbeitsverhältnisses entstandener Abgeltungsanspruch ist vererblich 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.

Nach geänderter Rechtsprechung des BAG infolge von Vorgaben des EuGH gilt das auch, wenn das Arbeitsverhältnis gerade durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wird und der Abgeltungsanspruch somit erst gleichzeitig mit dem Tod entsteht (BAG vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 45/16).

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

8.1.4 Ausschlussfristen und Verjährung

Mittlerweile ist anerkannt, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung auf Grund vertraglicher oder tariflicher Ausschlussfristen verfallen kann, da es sich um einen reinen Geldanspruch handelt. Das gilt auch für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch.

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. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat (BAG vom 31. Januar 2023 – 9 AZR 456/20).

Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) beginnt nach der Rechtsprechung hinsichtlich des Freistellungsanspruchs erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter ordnungsgemäß belehrt und aufgefordert hat (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20).

8.1.5 Urlaubsabgeltung und Ausschlussfrist bei Langzeiterkrankung

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

Die vertraglichen oder tariflichen Ausschlussfristen sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Abgeltungsanspruch anwendbar. Das gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbesteht. Auch einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer ist zumutbar, seine Abgeltungsansprüche innerhalb der Ausschlussfrist geltend zu machen.

8.1.6 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 (jedoch zu beachten ist die sogenannte Märzklausele § 23a Abs. 4 Satz 1 SGB IV). Höchstrichterliche Entscheidungen des Bundessozialgerichts liegen zu dieser Frage allerdings noch nicht vor.

9 Abwicklung von Urlaub am Ende

Nicht jede Gestaltung ist zulässig

9.1 Offener Urlaub zum Ende des Arbeitsverhältnisses, Zwangsurlaub

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer möglicherweise offene Urlaubstage, z. B. aufgrund eines Teilurlaubsanspruchs gemäß § 5 BUrlG (dazu Kapitel 4.2).

Noch bestehende Urlaubsansprüche im Arbeitsverhältnis werden nach herrschender Auffassung nicht von einer allgemeinen 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. Anzuerkennen dürfte eine nicht ausdrücklich unwiderrufliche Freistellung dann sein, wenn dem Beschäftigten zur Freistellung bestimmte Zeiträume angezeigt werden, in denen er nicht mit einem Widerruf rechnen muss. Bei widerruflicher Freistellung, bei der der Arbeitgeber nicht endgültig auf seine Dispositionsbefugnis verzichtet und die Arbeitsbereitschaft des Mitarbeiters fortbesteht, findet hingegen keine automatische Anrechnung statt. Sollen darin offene Urlaubstage eingebracht werden, müsste der Urlaub beantragt, genehmigt und genommen werden. Wird das versäumt, kann der Arbeitnehmer trotz der tatsächlich erfolgten Freistellung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsabgeltung verlangen.

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.

Musterformulierung

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

Laut BAG erfordert eine wirksame Urlaubserfüllung neben der unwiderruflichen Freistellung auch, dass der Arbeitnehmer davon ausgehen könne, die entsprechende Urlaubsvergütung zu erhalten. Im laufenden, ungestörten Arbeitsverhältnis ist dafür keine besondere Erklärung nötig, da der Arbeitgeber sich nach Treu und Glauben gesetzeskonform verhalten und das Urlaubsentgelt bezahlen wird (BAG 20.8.2019 – 9 AZR 468/18). Anders ist es nach der Rechtsprechung aber im Fall einer außerordentlichen fristlosen Kündigung mit hilfsweise erklärter ordentlicher Kündigung und unwiderruflicher Freistellung während der hypothetischen Kündigungsfrist. Hier könne der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres darauf vertrauen, sein Urlaubsentgelt zu erhalten, weil der Arbeitgeber mit der fristlosen Kündigung zum Ausdruck bringe, das Arbeitsverhältnis sofort beenden zu wollen. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber das Kostenrisiko hinsichtlich der Urlaubsabgeltung nur begrenzen, indem er dem Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt vorab auszahlt oder vorbehaltlos zusagt (vgl. BAG 10.2.2015 – 9 AZR 455/13). Eine entsprechende Formulierung kann in die Kündigungserklärung aufgenommen werden.

9.2 Tatsachenvergleich über die Urlaubnahme

In einem Prozessvergleich zur Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses (insb. nach einer Kündigungsschutzklage) oder in einem einvernehmlichen Aufhebungsvertrag kann vereinbart werden, dass „Urlaubsansprüche in natura eingebracht“ wurden oder ausführlicher „sämtliche Urlaubsansprüche gewährt und genommen“ wurden. Ein solcher sog. Tatsachenvergleich ist grundsätzlich möglich und hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer keine Abgeltungsansprüche mehr geltend machen kann.

Allerdings darf dabei nicht aufgrund der Umstände des Falls ausgeschlossen sein, dass der Urlaub tatsächlich genommen wurde. So etwa dann, wenn der Arbeitnehmer ein ganzes Urlaubsjahr lang bis zum Aufhebungstermin arbeitsunfähig krank war, und somit aus rechtlicher Sicht ausgeschlossen ist, dass er den Urlaub nehmen hätte können (BAG vom 03. Juni 2025 – 9 AZR 104/24). Dann greift mindestens hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs das gesetzliche Abweichungsverbot nach § 13 Abs. 1 S. 3 BUrlG und die Vereinbarung ist unwirksam, so dass der Arbeitnehmer die Abgeltung verlangen kann.

Die Grenze von zulässigem Tatsachenvergleich zu unzulässiger Realitätsleugnung wird dort überschritten, wo im dokumentierten Kontext des Vergleichs oder Aufhebungsvertrags Umstände aufscheinen, die eine Urlaubnahme denklogisch ausschließen. Eine solche schädliche Dokumentationswirkung hat etwa die gerichtskundige Korrespondenz der Parteien (so im BAG-Fall) oder hätte bei einem Aufhebungsvertrag der Vertragstext selbst, so dass man dort nichts Widersprüchliches zur Urlaubnahme hineinschreiben sollte.

9.3 Verzicht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses

Während des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht wirksam auf Urlaubsansprüche verzichten (siehe Kapitel 2.3). Nach Beendigung des

Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer hingegen wirksam auf Urlaubsabgeltungsansprüche verzichten (BAG vom 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11; zur Urlaubsabgeltung siehe Kapitel 8).

Vorsicht bei tarifvertraglichem Urlaub

Auf tarifliche Rechte kann der Arbeitnehmer nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich verzichten, § 4 Abs. 3 S. 1 TVG. Von daher kann über tarifliche Urlaubs(abgeltungs)ansprüche grundsätzlich nicht disponiert werden, nicht in einem Aufhebungsvertrag und auch nicht nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Das Verbot ist aber nur anzuwenden, wenn beiderseits zwingende Tarifbindung besteht. Der Arbeitgeber muss also selbst tarifgebunden sein und der Arbeitnehmer Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft. Bei einer nur arbeitsvertraglichen Bezugnahme des Tarifwerks oder wenn der Arbeitnehmer nicht Gewerkschaftsmitglied ist, bleibt ein Verzicht möglich.

10 Besondere Arbeitnehmergruppen

Mehr gesetzlicher Urlaub für bestimmte Arbeitnehmer und Situationen

10.1 Jugendliche

Für die Urlaubsregelung bei Jugendlichen gelten besondere gesetzliche 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.

10.2 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. Da Anträge auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft meist rückwirkend verbeschieden werden, entstehen gegebenenfalls auch die zusätzlichen Urlaubstage rückwirkend. Erfährt der Arbeitgeber vom Antrag des Beschäftigten, kann er den Zusatzurlaub in vorauseilendem Gehorsam bereits gewähren. Er kann die Leistung dann aber nicht zurückfordern, falls der Antrag schließlich abgelehnt wird. Gewährt der Arbeitgeber den Zusatzurlaub nicht im Voraus, muss er den rückwirkend entstehenden Urlaub

gegebenenfalls nachgewähren. Zum Fall der Ablehnung der Anerkennung einer Schwerbehinderung und anschließend erfolgreichen Rechtsmitteln des Arbeitnehmers gegen die Ablehnung siehe BAG vom 26. April 2022 – 9 AZR 367/21.

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 zum Jahresurlaubsanspruch hinzu und teilt das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs (sog. Akzessorietät, BAG vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09). Das gilt insbesondere auch hinsichtlich seiner Unabdingbarkeit und den Sonderregeln zur Übertragung bei Langzeiterkrankung und der Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers. Auch wenn der Zusatzurlaub keine Grundlage in der europäischen Urlaubsrichtlinie hat, hält das BAG ihn für genauso schützenswert wie den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG. Bestehen am Ende des Arbeitsverhältnisses offene Urlaubstage aus dem Zusatzurlaub, so sind sie abzugelten (vergleiche BAG vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09).

10.3 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 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. Nicht möglich ist jedoch eine „vorsorgliche“ Kürzungserklärung des Arbeitgebers, da diese sich auf ein bereits geäußertes konkretes Elternzeitverlangen beziehen muss. 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 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 (bestätigt zuletzt mit Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 165/23).

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. Der Urlaubsanspruch, der im Jahr des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit entsteht, wird dann wieder regulär nach § 7 Abs. 3 BUrlG begrenzt übertragen.

Hinweis

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

Auch § 24 S. 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. Schließen sich mehrere Beschäftigungsverbote unmittelbar aneinander an, greift die Regelung für den gesamten aufgelaufenen Urlaubsanspruch erst nach dem Ende des letzten Beschäftigungsverbots (BAG vom 20. August 2024 – 9 AZR 226/23).

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

Hinweis zum Verfall nach tarifvertraglichen Regeln

Das LAG Hamm hat entschieden, dass es sich bei § 24 S. 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG nicht um eine Verlängerung des dreimonatigen Übertragungszeitraums des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG handelt, sondern damit eine eigenständige, von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende Regelung des Urlaubsjahres getroffen wird. Vor Ablauf des danach zu bestimmenden Urlaubsjahres kann ein Verfall von Urlaubsansprüchen nicht eintreten (LAG Hamm vom 11. September 2025 – 13 SLa 316/25). Danach können jedenfalls die gängigen

tarifvertraglichen Regelungen zum unbedingten Verfall von Urlaubsansprüchen etwa zum 31. März des Folgejahres nach dem Urlaubsjahr nicht greifen, da sie an die gesetzliche Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG anknüpfen. Aber auch eine ausdrückliche Regelung zum Verfall des tarifvertraglichen Mehrurlaubs von Müttern oder Elternzeitnehmern wäre unwirksam, da die Vorschriften im MuSchG und im BEEG unabdingbar zulasten der Arbeitnehmer sind (vgl. BAG vom 20. August 2024 – 9 AZR 226/23). Folglich sind §§ 24 S. 2 MuSchG und § 17 Abs. 2 BEEG auch hinsichtlich des tarifvertraglichen Mehrurlaubs zwingend zu beachten.

10.4 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. Vergleiche die Ausführungen in Kapitel 10.3. 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.

10.5 Wehrübungen

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

10.6 Ehrenamtliche Helfer des THW und der Feuerwehr

Ehrenamtliche Helfer des Technischen Hilfswerks (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 Abs. 1 THW-Gesetz, 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.

11 Urlaub und Kurzarbeit

Besonderheiten bei der sozialrechtlichen Kurzarbeit

11.1 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 Sechstage-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. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter während der Kurzarbeit „Null“ erkrankt, da die Krankheit dann nicht kausal für den Arbeitsausfall ist (BAG vom 05. Dezember 2023 – 9 AZR 364/22).

Berechnung bei Änderung der Wochenarbeitstage

Bei einer Änderung der Wochenarbeitstage durch die Kurzarbeit kann zur Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs auf die neue Formel des BAG zurückgegriffen werden, vergleiche oben 4.6.

$$\frac{X \text{ Werktage Urlaub} * \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht im Kalenderjahr}}{260 \text{ Werktage}}$$

Für X sind die bei ungekürzter Vollzeittätigkeit gewährten Jahresurlaubstage einzusetzen. Für die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht im Kalenderjahr ist zusammenzuzählen, wie viele potentielle Arbeitstage sich für den konkreten Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Kurzarbeit ergeben. Bei mehrmaliger wechselnder Kurzarbeit in einem Jahr ist gegebenenfalls mehrmals neu zu berechnen.

11.2 Keine Anrechnung von Kurzarbeitstagen auf den Urlaubsanspruch

Tage, die wegen der Einführung von Kurzarbeit arbeitsfrei sind, gelten nicht gleichzeitig als eingebrachte Urlaubstage. Das gilt auch bei Kurzarbeit „Null“. Vielmehr ist es an Tagen mit Arbeitsbefreiung aufgrund von Kurzarbeit unmöglich, Urlaub zu nehmen. Hat ein Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit für einen bestimmten Tag Urlaub beantragt und genehmigt bekommen und fällt der Tag dann infolge der Einführung von Kurzarbeit auf einen arbeitsfreien Tag, so wird der Urlaubsantrag gegenstandslos.

11.3 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.

Der EuGH hat allerdings klargestellt, dass der Arbeitnehmer für seine unionsrechtlich garantierten Jahresurlaubstage ein Entgelt erhalten muss, das dem entspricht, welches 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 (EuGH vom 13. Dezember 2018 – 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: Checkliste zum Urlaubsanspruch

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 mangelndem Hinweis und Aufforderung zur Urlaubnahme durch AG
-

4. Betriebsrat

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

5. Urlaubsentgelt

- Ohne abweichende tarifliche Regelung: § 11 BUrlG
-

6. Urlaubsabgeltung

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

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Joachim Wutte

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-658
joachim.wutte@vbw-bayern.de

Dominik Dorfner

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182
dominik.dorfner@baymevbm.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 Juni 2026