

Gliederung

1.	Einführung	4
2.	Urlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz und Anlage 14 AVR	5
2.1	Anspruchsberechtigter Personenkreis	5
2.2	Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs	6
2.3	Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs	6
2.4	Wartezeit, Teilurlaub und gekürzter Vollurlaub	7
2.5	Beginn des Arbeitsverhältnisses im laufenden Urlaubsjahr	9
2.6	Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Urlaubsjahr	9
2.7	Urlaubsanspruch im gekündigten Arbeitsverhältnis	10
2.8	Urlaubsanspruch im faktischen Arbeitsverhältnis	11
3.	Urlaubserteilung	12
3.1	Urlaubsantrag des Arbeitnehmers	12
3.2	Hinweispflichten des Arbeitgebers	13
3.3	Festlegung des Urlaubs ohne Antrag des Arbeitnehmers	16.2
3.4	Selbstbeurlaubung	16.2
3.5	Keine Rückruhmöglichkeit des Arbeitgebers	17
3.6	Betriebsurlaub/Schließzeiten	17
3.7	Zusammenhängende Gewährung	18
4.	Dauer des Urlaubs	19
4.1	Gesetzliche Mindesturlaubsdauer	19
4.2	Urlaubsdauer nach § 3 Anlage 14 AVR	20
4.3	Urlaubsberechnung bei unterjähriger Änderung der Wochenarbeitszeit	22
4.4	Urlaubsberechnung bei Inanspruchnahme von Elternzeit	23
4.5	Urlaubsberechnung bei Pflege- und Familienpflegezeit	25
4.6	Urlaubsberechnung bei Teilzeitbeschäftigung	25
4.7	Urlaubsberechnung bei Altersteilzeit im Blockmodell	27
4.8	Diskriminierung bei Staffelung der Urlaubsdauer nach Lebensalter	28
5.	Erlöschen des Urlaubsanspruchs	29
5.1	Erlöschen durch Erfüllung	29

5.2	Befristung nach § 7 Abs. 3 BUrlG	30
5.3	Erlöschen nach § 1 Abs. 5 Satz 2 Anlage 14 AVR	31
5.4	Ersatzurlaubsanspruch bei Verzug des Dienstgebers	32
6.	Ausschluss von Doppelansprüchen	33
6.1	Anrechnung von bereits gewährtem Urlaub bei Arbeitgeberwechsel	33
6.2	Keine Anrechnung bei Doppelbeschäftigung nach Kündigung	34
6.3	Anspruch auf Urlaubsbescheinigung	35
7.	Sonderkonstellationen	36
7.1	Entstehen eines Anspruchs auf Erholungsurlaub während unbezahlten Sonderurlaubs	36
7.2	Erkrankung während des Urlaubs	37
7.3	Corona-Quarantäne während des Urlaubs	38
7.4	Urlaubsanspruch während Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Wehrübungen	39
7.5	Auswirkungen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots auf einen bereits genehmigten und festgelegten Erholungsurlaub	39
7.6	Urlaubsanspruch nach Rehabilitationsmaßnahmen	40
7.7	Urlaubsanspruch bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses	41
8.	Urlaubsentgelt	42
8.1	Zusammenwirken von Art. 7 RL 2003/88/EG, BUrlG und Anlage 14 AVR	42
8.2	Bestandteile des Urlaubsentgelts	44
8.3	Aufschlagsberechnung	45
8.4	Wechsel des Beschäftigungsumfangs	46
8.5	Urlaubsentgelt und Altersteilzeit	48
8.6	Pauschalierung variabler Bezügebestandteile	49
8.7	Rückforderung zu viel gezahlten Urlaubsentgelts	49
8.8	Verlust des Urlaubsentgelts	50
8.9	Kürzung des Urlaubsentgelts wegen Kurzarbeit	51
8.10	Berechnung des Urlaubsentgelts für Mitglieder der MAV	51

9.	Urlaubsgeld nach Anlage 14 AVR	52
9.1	Persönlicher Geltungsbereich	52
9.2	Anspruchsvoraussetzungen	52
9.3	Höhe	53
9.4	Anrechnung von Leistungen und Auszahlung	54
10.	Urlaubsabgeltung	55
10.1	Grundlagen	55
10.2	Voraussetzungen des Urlaubsabgeltungsanspruchs	56
10.3	Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs	57
10.4	Anwendung der Ausschlussfrist des § 23 AVR AT	57
10.5	Anwendung von Abgeltungsklauseln	58
10.6	Abgeltungsanspruch bei EU-Rente auf Zeit	59
10.7	Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs	60
10.8	Urlaubsabgeltung bei Altersteilzeit	62
10.9	Urlaubsabgeltung bei früherem Arbeitgeber/Dienstgeber	63
10.10	Lohnsteuer, Sozialversicherung und Zusatzversorgung	64
10.11	Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs	64
10.12	Fristlose Eigenkündigung zur Wahrung des Abgeltungsanspruchs	66

Einführung

- 5 Urlaubsrechtliche Regelungen finden sich in zahlreichen nationalen und europarechtlichen Vorschriften. Die wichtigste nationale Regelung ist das am 8.1.1963 in Kraft getretene **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**. § 1 BUrlG garantiert den Arbeitnehmern in Deutschland einen Mindestanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von 24 Werktagen in jedem Urlaubsjahr (= Kalenderjahr, vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 Anlage 14 AVR). Dabei ist zu beachten, dass nach § 3 Abs. 2 BUrlG Werktage alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- oder Feiertage sind.
- 10 **Weitere urlaubsrechtliche Regelungen** finden sich u.a. in verschiedenen landesrechtlichen Bestimmungen zum Bildungsurlaub¹ und auch die heutige Elternzeit (§ 15 BEEG) wurde in der Vorgängerregelung noch als „Erziehungsurlaub“ bezeichnet.² Im Sozialrecht wird nach § 208 SGB IX schwerbehinderten Arbeitnehmern ein Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen gewährt.³ § 19 JArbSchG begründet für Arbeitnehmer unter 18 Jahren einen gestaffelten Mindesturlaub von 25 bis 30 Werktagen. Weitere Urlaubsregelungen enthalten u.a. § 4 ArbPISchG, § 17 BEEG oder § 24 MuSchG.

WICHTIG

- 15 **Im Anwendungsbereich der AVR-Caritas** finden sich zentrale Urlaubsregelungen in **Anlage 14**: Dazu gehören neben der Erhöhung des gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem BUrlG (§ 3 Anlage 14) auch der Zusatzurlaub nach § 4 Anlage 14 für die unter die Anlage 14 fallenden Mitarbeiter sowie nach § 17 für die unter die Anlagen 30 bis 32 und nach § 16 für die unter die Anlage 33 fallenden Mitarbeiter.
- 20 Europarechtlich enthält die **RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates** vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) auch urlaubsrechtliche Bestimmungen. So haben nach Art. 7 Abs. 1 die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind. Zudem darf nach Art. 7 Abs. 2 der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch

1 Eine Aufstellung der Bildungsurlaubsgesetze findet sich in Modul F 1 Ziffer 3.5.

2 Vgl. auch RL 2019/1158 zum Elternurlaub.

3 Vgl. Modul S 4 Ziffer 7.1.

eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Jede Ausnahme oder Abweichung hiervon ist nach Art. 17 unzulässig.

Auch in **Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union** wird ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für alle Arbeitnehmer festgeschrieben. Nach der Rechtsprechung des EuGH kann Art. 31 Abs. 2 der Charta als ein Ursprung des bezahlten Urlaubsanspruchs betrachtet werden, dem als wesentlicher Grundsatz des Sozialrechts der Union zwingender Charakter zukommt.¹ 25

In den zurückliegenden Jahren hat die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs** wesentlichen Einfluss auch auf die nationale Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts genommen und insbesondere zwingende Vorgaben zu Fragen der Abgeltung, des Verfalls sowie der Berechnung des Mindesturlaubs gesetzt.² Der EuGH weist dem Urlaubsrecht eine doppelte Zielrichtung zu. So soll der Urlaub dem Arbeitnehmer zum einen ermöglichen, sich von seinen arbeitsvertraglichen Aufgaben zu erholen und zum anderen soll er über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit verfügen.³ 30

2. Urlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz und Anlage 14 AVR

2.1 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Einen Anspruch auf Erholungsurlaub haben 35

- Arbeitnehmer im Sinn des § 611a BGB (§ 2 Satz 1 BUrtG, § 1 Abs. 1 Anlage 14)
- Arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 Satz 2 BUrtG)
- Heimarbeiter (§ 12 BUrtG)
- Auszubildende (§ 2 BUrtG, § 1 Abs. 1 Anlage 14)
- Praktikanten (§ 4 BUrtG Anlage 7b i.V.m. Anlage 14)

1 EuGH, Urteile vom 6.11.2018, C-684/16, Rn. 72 (Max-Planck-Gesellschaft); 6. 11.2018, C-569/16 und C-570/16, Rn. 83 (Bauer); 16.3.2006, C-131/04 und C-257/04, Rn. 48 und 68 (Robinson-Steele u.a.).

2 Vgl. etwa EuGH (Große Kammer), Urteil vom 4.10.2018, C-12/17 (Tribunalul Botoșani, Ministerul Justiției/Dicu); EuGH (1. Kammer), Urteil vom 12.6.2014, C-118/13 (Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG); EuGH (Große Kammer), Urteil vom 6.11.2018, C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/ Tetsuji Shimizu); EuGH (Große Kammer), Urteil vom 6.11.2018, C-619/16 (Kreuziger / Land Berlin).

3 EuGH, Urteil vom 22.4.2010, C-486/08 (Kommission/Frankreich); Urteil vom 29.11.2017, C-214/16 (King); vgl. auch Hamacher, Von der Kunst, den Urlaubsanspruch zu erfüllen, NZA 2018, 487.

40 Sowohl für die Anlage 14 als auch für das Bundesurlaubsgesetz ist trotz der unterschiedlichen Benennung (Mitarbeiter/Arbeitnehmer) einheitlich auf den allgemeinen Arbeitnehmerbegriff abzustellen. Insofern kann auf die in § 611a BGB enthaltene Definition verwiesen werden. Arbeitnehmer ist damit derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen zur **abhängigen und weisungsgebundenen Arbeit** verpflichtet ist.¹

45 Nicht anspruchsberechtigt sind die sogenannten Ein-Euro-Jobber i.S.v. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Diese Beschäftigungsverhältnisse stellen keine Arbeitsverhältnisse im Sinn des § 611a BGB dar und der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist für sie nicht eröffnet.²

2.2 Rechtsnatur des Urlaubsanspruchs

50 Der Urlaubsanspruch stellt einen privatrechtlichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung dar. Dabei geht das BAG davon aus, dass sich der daneben bestehende Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts aus § 611a Abs. 2 BGB ergibt³, während der EuGH von einem einheitlichen Anspruch ausgeht, der sich aus der Freistellung einerseits und dem Entgelt andererseits zusammensetzt.⁴ Im Ergebnis gelangen beide Ansätze zur gleichen rechtlichen Konsequenz, zumal auch das BAG bestätigt, dass eine reine Arbeitsbefreiung nicht ausreichend ist, sondern jeder Anspruchsberechtigte vor Antritt des Urlaubs Gewissheit darüber haben muss, dass ihm sein Urlaubsentgelt gezahlt wird.⁵

2.3 Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs

55 § 13 BUrlG sieht vor, dass von den gesetzlichen Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 in Tarifverträgen abgewichen werden kann. Diese **abweichenden Bestimmungen** haben zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dann Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Im Übrigen kann, abgesehen von § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG, von den Bestimmungen dieses Gesetzes **nicht zuungunsten des Arbeitnehmers** abgewichen werden. Die Regelung soll berücksichtigen, dass die Tarifparteien zahlreiche urlaubsrechtliche Regelungen in ihren Tarifverträgen regeln. Insoweit wird auch von einem Vorrangprinzip gesprochen.⁶

1 BAG, Urteil vom 20.8.2003, 5 AZR 610/02.

2 BAG, Beschluss vom 8.11.2006, 5 AZB 36/06.

3 BAG, Urteil vom 20.9.2011, 9 AZR 416/10.

4 EuGH, Urteil vom 26.6.2001, C-173/99 (The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte: Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union [BECTU]).

5 BAG, Urteil vom 10.2.2015, 9 AZR 455/13.

6 BeckOK ArbR/Lampe, BUrlG, § 13 Rn. 1.

Die **Regelungen der AVR-Caritas** können dieses Vorrangprinzip für sich nicht in Anspruch nehmen, weil die AVR kein Tarifvertrag sind. Im Verfahren des Dritten Wegs zustande gekommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind nach der Rechtsprechung keine Tarifverträge, sondern Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sie sind jedoch grundsätzlich wie Tarifverträge nur daraufhin zu untersuchen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder gegen die guten Sitten verstoßen.¹ Gleichwohl kann durch Allgemeine Geschäftsbedingungen nicht von den zwingenden Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes zuungunsten der Mitarbeiter abgewichen werden. 60

Der **Günstigkeitsvergleich** ist anhand eines objektiven Beurteilungsmaßstabs vorzunehmen. Maßgebend ist die Einschätzung eines verständigen Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung. Auf die subjektive Einschätzung des betroffenen Arbeitnehmers kommt es nicht an. Ist die einzelvertragliche Regelung bei objektiver Betrachtung gleich oder gleichwertig (sogenannte neutrale Regelung), ist sie nicht günstiger.² 65

2.4 Wartezeit, Teilurlaub und gekürzter Vollurlaub

Nach § 4 BUrlG wird „der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben“. In gleicher Weise sieht auch § 1 Abs. 6 der Anlage 14 vor, dass der „Erholungsurlaub erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten seit Einstellung (Wartezeit)“ geltend gemacht werden kann. 70

WICHTIG

Beide Regelungen beziehen sich lediglich auf das Entstehen des **vollen Urlaubsanspruchs**. Bereits vor Ablauf der Wartezeit erwerben die Anspruchsberechtigten aber die Möglichkeit, **Teilurlaub** zu beantragen (§ 5 BUrlG, § 1 Abs. 6 Satz 2 Anlage 14). 75

Die Wartezeit berechnet sich nach § 187 Abs. 2, § 188 Abs. 2 BGB und beginnt mit dem Tag, für den die Arbeitsaufnahme vereinbart worden ist.³ In den Fällen, in denen ein Arbeitsverhältnis direkt in ein Arbeitsverhältnis übergeht, wird die Zeit des Arbeitsverhältnisses auf die Wartezeit angerechnet. Dauerte das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber also länger als sechs Monate, entsteht für das sich anschließende 80

1 BAG, Urteil vom 30.10.2019, 6 AZR 465/18.

2 BAG, Urteil vom 15.4.2015, 4 AZR 587/13.

3 BeckOK ArbR/Lampe, BUrlG, § 4 Rn. 2.

U 3 Urlaub

Urlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz und Anlage 14 AVR

Arbeitsverhältnis unmittelbar der Anspruch auf Vollurlaub.¹ Ebenfalls angerechnet werden Vorbeschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB auf den jetzigen Dienstgeber übergegangen ist.²



BEISPIELE

- 85 Das Arbeitsverhältnis beginnt am Sonntag, den 1.10.
Die Wartezeit des § 4 BUrlG beginnt nach § 187 Abs. 2 BGB an diesem Tag und endet nach § 188 Abs. 2 BGB am 31.3. des Folgejahres. Im Vorjahr ist ein Teilurlaubsanspruch entstanden nach § 5 Abs. 1 a) BUrlG in Höhe von $3 \times 1/12$ von 24 Werktagen = 6 Werktage = 5 Arbeitstage. Im Folgejahr entsteht der volle Urlaubsanspruch ab dem 1.4.
Variante: Das Arbeitsverhältnis beginnt am Dienstag, den 1.3. in unmittelbarem Anschluss an eine zuvor bei demselben Dienstgeber durchlaufene dreijährige Ausbildung.
Die Ausbildungszeit wird auf die Wartezeit angerechnet, so dass keine Wartezeit einzuhalten ist.
- 90 Sofern nicht eine Anrechnung von Ausbildungszeiten oder Vorbeschäftigungszeiten im Rahmen eines Betriebsübergangs vorzunehmen ist, kann also ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 1. Juli eines Jahres begründet wird, in diesem Jahr nach § 4 BUrlG, § 1 Abs. 6 Satz 1 Anlage 14 keinen Vollurlaubsanspruch mehr erwerben.³
- 95 Wenn die Wartezeit im Arbeitsverhältnis einmal erfüllt wurde, ist der Anspruch auf Vollurlaub entstanden. Die Wartezeit muss dann nicht für jedes Folgejahr neu erfüllt werden und der Anspruch auf Vollurlaub entsteht in den Folgejahren bereits zu Jahresbeginn. Mit Blick auf § 5 Abs. 1 c) BUrlG wird dem Arbeitgeber hiermit auch kein untragbares Risiko auferlegt.
- 100 Die Wartezeit fällt unter die **unabdingbaren Vorschriften** des BUrlG. Das bedeutet:
- Die Wartezeit gilt ausschließlich für den gesetzlichen Mindesturlaub.
 - Für den Mehrurlaub kann arbeitsvertraglich eine längere Wartezeit vereinbart werden.

1 Vgl. für die parallele Ausgangssituation beim Entgeltfortzahlungsanspruch: BAG, Urteil vom 20.8.2003, 5 AZR 436/02.

2 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5.3.2020, 21 Sa 1684/19.

3 BAG, Urteil vom 17.11.2015, 9 AZR 179/15.