



---

## Sachstand

---

## Einzelne Aspekte zum Bundesurlaubsgesetz

**Einzelne Aspekte zum Bundesurlaubsgesetz**

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 066/17  
Abschluss der Arbeit: 11. Dezember 2017  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Urlaubsanspruch</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Bestimmung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Urlaubsabgeltung</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Pro rata temporis Regelung</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>Vermeidung von Doppelansprüchen</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>Regelungen bei einem Betriebsübergang</b>	<b>8</b>

## 1. Urlaubsanspruch

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)<sup>1</sup> regelt insbesondere den Mindesturlaub für alle erwachsenen Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. So legt § 1 BUrlG fest, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub hat. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktage. Der volle Urlaubsanspruch wird nach § 4 BUrlG erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit) erworben. Allerdings können individual- und tarifrechtliche Regelungen getroffen werden, die einen höheren Anspruch vorsehen.

Nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (SGB IX)<sup>2</sup> haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Dieser Zusatzurlaub tritt dem (gesetzlichen und dem gegebenenfalls darüber hinaus vereinbarten) Urlaub hinzu, den der Arbeitnehmer ohne Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung beanspruchen kann.<sup>3</sup> Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Voraussetzung für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist das Vorliegen der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch. Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Liegt die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres vor, kommt § 125 Abs. 2 SGB IX zum Tragen. Danach hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden. Im Übrigen gelten für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs.<sup>4</sup>

---

1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer - Bundesurlaubsgesetz - in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Abs. 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist.

2 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) das zuletzt durch Artikel 165 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) geändert worden ist; ab 1. Januar 2018 wortgleich in § 208 SGB IX überführt.

3 Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 24. Oktober 2006 - 9 AZR 669/05 - , Rn. 13ff.; *Griese* in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 2. Auflage 2015, Stand 28. Februar 2017, § 125 SGB IX, Rn. 4.

4 BAG, Urteil vom 24. Oktober 2006 - 9 AZR 669/05 - , Rn. 12; *Euler* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 125 SGB IX, Rn. 5.

## 2. Bestimmung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hat der Arbeitnehmer die Wartezeit für den Erwerb des vollen Urlaubsanspruchs noch nicht erfüllt bzw. endet das Arbeitsverhältnis greift § 5 BUrlG. Danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt oder wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet.

Bei einem Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres sieht demnach § 5 Abs. 1 Buchstabe c BUrlG vor, dass hier ein anteiliger Urlaub zu gewähren ist (ein Zwölftel für jeden vollen Monat; so genannter gekürzter Vollurlaub<sup>5</sup>). Allerdings sieht die Regelung des § 5 BUrlG keine solche Regelung für ein Ausscheiden in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres vor. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist hier im Umkehrschluss zu § 5 Abs. 1 Buchstabe c BUrlG von einer Gewährung des Urlaubs in voller Höhe auszugehen.<sup>6</sup> Für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX gilt dies ebenso.<sup>7</sup>

## 3. Urlaubsabgeltung

Zwar geht das Bundesurlaubsgesetz von einem grundsätzlichen Verbot einer Urlaubsabgeltung aus. Allerdings regelt § 7 Abs. 4 BUrlG eine gesetzliche Ausnahme.<sup>8</sup> Danach ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Damit wandelt sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein bis dahin noch nicht erfüllter Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in einen Abgeltungsanspruch um. Dazu bedarf es keiner weiteren Handlungen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers.<sup>9</sup> Es ist dabei nur der zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch offene, bestehende Urlaub abzugelten. Dies gilt ebenso für den Zusatzurlaub aus § 125 SGB IX.<sup>10</sup>

---

5 *Gallner* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018, § 5 BUrlG, Rn. 2.

6 Vgl. BAG, Urteil vom 18. Februar 2014, 9 AZR 765/12, Rn. 13; BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 - 9 AZR 650/07 -, Rn. 20; *Gallner* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 5 BUrlG, Rn. 3.

7 Vgl. BAG, Urteil vom 24. Oktober 2006 - 9 AZR 669/05 -, Rn. 12; *Euler* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 125 SGB IX, Rn. 5.

8 *Loskamp, Viethen, Kiss-Nauenheim, Mußhoff* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 11. Auflage 2017, Kapitel 2, Rn. 275; *Holthaus* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, § 7 BUrlG, Rn. 95.

9 Vgl. BAG, Urteil vom 21. September 1999 - 9 AZR 705/98 -, Rn. 12; *Loskamp, Viethen, Kiss-Nauenheim, Mußhoff* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 11. Auflage 2017, Kapitel 2, Rn. 276.

10 Vgl. BAG, Urteil vom 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 -, Rn. 71.

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses entsteht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung als reiner Geldanspruch und wird grundsätzlich zu diesem Zeitpunkt fällig. Fehlen Sonderregelungen, gilt der Grundsatz sofortiger Fälligkeit der Leistung.<sup>11</sup>

Die Höhe des Abgeltungsanspruchs richtet sich nach dem Urlaubsentgelt und wird wie dieses nach § 11 BUrlG errechnet.<sup>12</sup> Danach entspricht die Urlaubsabgeltung dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses, § 11 Abs. 1 BUrlG. Nicht zu berücksichtigen ist der zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst, soweit nicht im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vereinbart wurde.<sup>13</sup>

#### 4. Pro rata temporis Regelung

Von einer generellen Geltung einer pro rata temporis Regelung, wonach der über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende individualrechtlich geregelte Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte nur anteilig abzugelten ist, kann nicht ausgegangen werden. Das Bundesurlaubsgesetz sieht eine solche Quotelung, wie oben bereits dargestellt, nicht vor. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nicht generell zwischen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüchen unterschieden werden, so dass grundsätzlich von einem einheitlichen Urlaubsanspruch auszugehen ist. Ein individuell vereinbarter Mehrurlaub und der gesetzliche Mindesturlaub sind daher einheitlich zu betrachten.<sup>14</sup> Entsprechende abweichende Vereinbarungen wären hier allerdings denkbar.<sup>15</sup>

#### 5. Vermeidung von Doppelansprüchen

Nach § 6 Abs. 1 BUrlG besteht ein Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits bei einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Die Regelung des § 6 BUrlG kommt nur dann zur Anwendung, wenn ein Arbeitgeberwechsel erfolgt,

---

11 Vgl. BAG, Urteil vom 6. Mai 2014 - 9 AZR 758/12 -, Rn. 14, 16.

12 *Holthaus* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, § 7 BUrlG, Rn. 100; vgl. BAG, Urteil vom 22. Februar 2000 - 9 AZR 107/99 - .

13 Vgl. *Loskamp, Viethen, Kiss-Nauenheim, Mußhoff* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 11. Auflage 2017, Kapitel 2, Rn. 272.

14 Vgl. BAG, Urteil vom 18. Februar 2014 - 9 AZR 765/12 - , Rn. 15.

15 *Holthaus* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, § 13 BUrlG, Rn. 22; vgl. zu Vereinbarungen im Hinblick auf über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus vereinbarten Urlaub auch BAG, Urteil vom 4. Mai 2010 - 9 AZR 183/09 - , Rn. 23; BAG, Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - , Rn. 94; BAG, Urteil vom 18. November 2003 - 9 AZR 95/03 - , Rn. 48; BAG, Urteil vom 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - , Rn. 41.

das heißt, wenn der Arbeitnehmer aus seinem bisherigen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und im selben Kalenderjahr ein neues Arbeitsverhältnis begründet.

Diese Regelung soll verhindern, dass der Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis wechselt für ein Urlaubsjahr zweimal für denselben Zeitraum Urlaub erhält.<sup>16</sup> Es soll sichergestellt werden, dass immer dann, wenn für denselben Zeitraum im laufenden Kalenderjahr Urlaubsansprüche bestehen, der spätere Arbeitgeber Urlaubsansprüche, die in seinem Arbeitsverhältnis entstehen, nicht gewähren muss, soweit der frühere Arbeitgeber schon Urlaubstage oder Urlaubsabgeltung gewährt hat.<sup>17</sup> Zum Tragen kommt hier nicht nur die Freistellung, sondern, wie § 6 Abs. 2 BUrlG ausdrücklich erwähnt, auch die Abgeltung. Berücksichtigungsfähig ist nur tatsächlich erteilter oder gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abgegotener Urlaub. Auch bei der Abgeltung ist nur die tatsächlich gezahlte Abgeltung relevant.<sup>18</sup>

Die Regelung soll keine Kürzungsbefugnis des vorangegangenen Arbeitgebers eröffnen, in dem dieser die beim nachfolgenden Arbeitgeber Urlaubsansprüche auf seine Schuld anrechnet. Die Kürzungsbefugnis besteht für den späteren Arbeitgeber, nicht aber für den früheren Arbeitgeber.<sup>19</sup>

Der neue Arbeitgeber kann den Urlaubsanspruch aus dem neuen Arbeitsverhältnis nicht mit der Begründung verweigern, der Arbeitnehmer solle seinen Abgeltungsanspruch gegenüber dem früheren Arbeitgeber durchsetzen. Insofern ist dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, zwischen dem Abgeltungsanspruch gegen den bisherigen Arbeitgeber und dem Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber zu wählen, ohne dass dabei der frühere Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den Urlaubsanspruch gegen den neuen Arbeitgeber verweisen kann.<sup>20</sup>

Nach § 6 Abs. 2 BUrlG ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegotenen Urlaub auszuhändigen.

---

16 *Gallner* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018, § 6 BUrlG, Rn. 1; *Düwell* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 6 BUrlG, Rn. 2.

17 *Düwell* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 6 BUrlG, Rn. 3.

18 *Gallner* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Auflage 2018, Rn. 3.

19 Vgl. BAG, Urteil vom 28. Februar 1991 - 8 AZR 196/90 - ; *Holthaus* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, § 6 BUrlG, Rn. 7; *Düwell* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 6 BUrlG, Rn. 31; *Jacobson* in Moll, Münchner Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 4. Auflage 2017, Rn. 119.

20 *Düwell* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, § 6 BUrlG, Rn. 29.

---

Die Regelung des § 6 BUrlG ist ebenfalls für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX anzuwenden<sup>21</sup> und gilt auch für über den gesetzlich hinausgehenden Mindesturlaub.<sup>22</sup>

## 6. Regelungen bei einem Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang tritt nach § 613a BGB der Betriebsnachfolger in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrages zwischen dem früheren Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein. Dies gilt mithin auch für Urlaubsansprüche. Der mit dem Betriebsübergang verbundene Wechsel des Arbeitgebers stellt kein Ende des Arbeitsverhältnisses dar. Daher erfolgt keine gesetzliche Umwandlung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 4 BUrlG in ein Urlaubsabgeltungsanspruch.<sup>23</sup>

Nur wenn ein Arbeitsverhältnis endet, kommt § 7 Abs. 4 BUrlG zur Anwendung. Dies gilt auch dann, wenn sich an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber unmittelbar anschließt. Eine Anwendbarkeit der Regelungen zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB kommen in einem solchen Falle nicht in Betracht. Auch dürfte für eine analoge Anwendung der Regelungen zu einem Betriebsübergang im Hinblick auf die Urlaubsansprüche kein Raum sein, da es hier bereits an einer für eine Analogie erforderlichen Regelungslücke fehlen würde. Wie oben bereits dargestellt, sieht das Bundesurlaubsgesetz Regelungen bei aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen zur Vermeidung von Doppelansprüchen vor.

\*\*\*

---

21 *Düwell* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, 1. Auflage 2016, § 6 BUrlG, Rn. 35.

22 *Gallner* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Auflage 2018, Rn. 1; *Holthaus* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, *Arbeitsrecht*, 4. Auflage 2017, § 6 BUrlG, Rn. 9; vgl. BAG, Urteil vom 6. November 1969 - 5 AZR 29/69 -, Rn. 13.

23 *Düwell* in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, 1. Auflage 2016, § 7 BUrlG, Rn. 135.