

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Entstehen von Urlaubsansprüchen
3. Übertragung und Abgeltung von Urlaubsansprüchen
4. Minderung von Urlaubsansprüchen
5. Wegfall von Urlaubsansprüchen
6. Rechtsprechungs-ABC
  - 6.1 Abgeltungsanspruch - 1
  - 6.2 Abgeltungsanspruch - 2
  - 6.3 Urlaubsstaffelung
  - 6.4 Verfall
  - 6.5 Vorzeitiges Ausscheiden

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Gesetzgeber** billigt allen Arbeitnehmern einen sog. **Mindesturlaub** zu. Die Dauer dieses gesetzlichen Mindesturlaubs beträgt **24 Werktage** - abgestellt auf ein Kalenderjahr. Das heißt: mehr als die  **Hälfte des gesetzlichen Mindesturlaubs** kann im Regelfall während einer **maximal 6-monatigen Probezeit** nicht erworben werden.

#### *Praxistipp:*

Es passiert oft, dass Arbeitnehmer in der Startphase ihrer Beschäftigung keinen Urlaub nehmen möchten oder auch keinen Urlaub gewährt bekommen. So sammeln sich etliche Urlaubstage an, die vorrangig in natura zu geben sind. Soll ein Probearbeitsverhältnis beendet werden, empfiehlt es sich, den angesammelten Urlaub im auslaufenden Probearbeitsverhältnis durch Freistellung zu gewähren. So erspart man sich eine teure Abgeltung des Urlaubs.

Die **Probezeit** ist **kein Anlass**, Arbeitnehmern **Urlaub zu verweigern**. Urlaubsansprüche entstehen mit **Beginn des Arbeitsverhältnisses**. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht nur für den vollen Urlaubsanspruch eine **6-monatige Wartezeit** vor, die sich mit der maximalen Dauer der Regelprobezeit deckt. Wer die Wartezeit nicht erfüllt, hat Anspruch auf **Teilurlaub**. Ihn gibt es als ein Zwölftel des vollen Urlaubsanspruchs **für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses** - darunter geht nichts.

#### 2. Entstehen von Urlaubsansprüchen

Das Bundesurlaubsgesetz - BUrlG - gibt **jedem Arbeitnehmer** - also auch einem **Arbeitnehmer in der Probezeit** - mit § 1 "**Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub**". Die **Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs** beträgt jährlich mindestens 24 Werktage ( § 3 Abs. 1 BUrlG ). Der **Anspruch auf den vollen BUrlG -Urlaub** "*wird [allerdings] erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben*" ( § 4 BUrlG - **Wartezeit**). Das bedeutet für Probearbeitsverhältnisse, die nicht länger als sechs Monate dauern: Es entsteht **kein voller Urlaubsanspruch**.

#### *Praxistipp:*

Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden. Gewähren Arbeitgeber freiwillig mehr Urlaub, ist es zulässig, diesen Anspruch erst nach der Probezeit beginnen zu lassen.

Formulierungsbeispiel: "Der Arbeitnehmer hat während der 6-monatigen Probezeit den gesetzlichen Urlaubsanspruch aus dem Bundesurlaubsgesetz . Nach Ablauf der 6-monatigen Probezeit beträgt der jährliche betriebliche Urlaubsanspruch 30 Werktage. Er entsteht mit Beginn des ersten Monats nach Ablauf der Probezeit und wird in dem Jahr, in dem die Probezeit oder das Arbeitsverhältnis endet, für jeden vollen Beschäftigungsmonat anteilig gewährt."

Ansprüche auf **ein Zwölftel** des Jahresurlaubs haben Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- "für Zeiten des Kalenderjahres, für die .. [sie] wegen **Nichterfüllung der Wartezeit** in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch" erwerben ( § 5 Abs. 1 lit. a) BUrlG ;
- "wenn .. [sie] **vor erfüllter Wartezeit** aus dem Arbeitsverhältnis" ausscheiden ( § 5 Abs. 1 lit. b) BUrlG );
- "wenn .. [sie] nach erfüllter Wartezeit **in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres** aus dem Arbeitsverhältnis" ausscheiden ( § 5 Abs. 1 lit. c) BUrlG .

**Tarifverträge** können **eigene Regelungen** für das Entstehen von Urlaubsansprüchen enthalten. Sie sind natürlich **vorrangig** zu beachten. Gewährt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern **freiwillig höhere Urlaubsansprüche**, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, kann er dafür **eigene Voraussetzungen** aufstellen. Tut er das nicht, gelten die BUrlG -Bestimmungen entsprechend.

### 3. Übertragung und Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Läuft ein Probearbeitsverhältnis über den **Jahreswechsel**, kann es passieren, dass Urlaubsansprüche im laufenden Kalenderjahr nicht mehr erfüllt werden (können).

#### **Beispiel:**

Lisa Meier nimmt ihr auf sechs Monate befristetes Probearbeitsverhältnis am 01.11. bei einem Fachversand für Gesundheitsratgeber auf. Während des Weihnachtsgeschäfts ist der Arbeitsanfall so hoch, dass die Unternehmensleitung Lisa in der Zeit bis zum 31.12. keinen Urlaub gewährt.

Für diesen Fall gibt es § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG : Der **Urlaub wird** ins Folgejahr **übertragen**, wenn

- "**dringende betriebliche oder**"
- "**in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe**"

dies rechtfertigen. Die **Übertragung** erfolgt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG **automatisch**. Sie muss nicht beantragt werden. **Wichtig:** "Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden" (so: § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG ).

Auch in einem Probearbeitsverhältnis kann es passieren, dass **Urlaubsansprüche** bis zur Beendigung des Probearbeitsverhältnisses **nicht mehr in natura realisiert** werden können.

#### **Beispiel:**

Die 6-monatige Probezeit von Frau Meier aus dem vorausgehenden Beispiel endet am 30.04. Ihr Urlaubsanspruch für die sechs Monate beträgt (24 : 12 x 6 =) 12 Werktage. Acht davon hat Lisa Meier in den beiden letzten Märzwochen genommen, danach wurde sie arbeitsunfähig krank. Die Unternehmensleitung entschließt sich, das befristete Probearbeitsverhältnis zum 30.04. auslaufen zu lassen. Lisa kann die vier Werktage Urlaub, die ihr noch zustehen, aber wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit bis dahin nicht mehr in natura nehmen.

Hier hilft § 7 Abs. 4 BUrlG :

"Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so **ist er abzugelten**".

Der **Urlaubsabgeltungsanspruch** ist ein **reiner Geldanspruch** ( BAG, 21.02.2012 - 9 AZR 486/10 ). Wegen der Einzelheiten zu Urlaubsabgeltung und -übertragung wird auf die Stichwörter Urlaub - Allgemeines und Urlaub - Urlaubsabgeltung verwiesen.

#### 4. Minderung von Urlaubsansprüchen

Die **Probezeit** ist **kein Anlass**, Arbeitnehmern **keinen Urlaub zu gewähren**. Der BUrlG -Urlaubsanspruch entsteht gleich mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Der gesetzliche **Mindesturlaub** steht Arbeitnehmern **immer** zu, wenn auch **nicht immer in voller Höhe**.

#### Beispiele

- (1) Arbeitnehmerin Sandra Mustermann nimmt ihre Arbeit am 01.04. bei der 1Zell-Handels OHG auf. Die ersten sechs Monate ihres Arbeitsverhältnisses sind als Probezeit vereinbart. Am 23.06. fällt Sandra bei einem Diebstahl mehrerer hochwertiger Tablet-PC auf. Die 1Zell-Handels OHG kündigt ihr Arbeitsverhältnis daraufhin außerordentlich. Frau Mustermann ist ab dem 24.06. arbeitslos. Die 6-monatige Wartezeit des § 4 BUrlG hat Sandra noch nicht zurückgelegt, sie scheidet also "*vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis*" aus. Nach § 5 Abs. 1 lit. b) BUrlG hat sie nun für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des gesetzlichen Mindesturlaubs, das heißt, Sandra Mustermann kann für die Monate April und Mai ( $24 : 2 \times 2 =$ ) 4 Werktage Urlaub beanspruchen. Der nicht volle Juni zählt nicht - auch nicht anteilig.
- (2) Arbeitnehmer Paul Neumann nimmt sein Probearbeitsverhältnis bei der 1Zell-Handels OHG am 01.11. auf. Die 6-monatige Probezeit soll am 30.04. des Folgejahres enden. Paul erwirbt für das laufende Kalenderjahr bereits mit dem 01.11. Urlaubsansprüche. Er kann im laufenden Jahr aber die Wartezeit des § 4 BUrlG nicht erfüllen - also erwirbt er in diesem Jahr nach § 5 Abs. 1 lit. a) BUrlG nur einen Teilanspruch für zwei volle Monate: November und Dezember. Herr Neumann kann von der 1Zell-Handels OHG für diese beiden Monate ( $24 : 12 \times 2 =$ ) 4 Werktage Urlaub beanspruchen

**Teilurlaubsansprüche** nach § 5 Abs. 1 lit. c) BUrlG - **Ausscheiden nach Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit** in der ersten Hälfte des Kalenderjahres - können bei einer maximal sechs Monate dauernden Probezeit nicht entstehen. Ausnahmen:

- die Parteien haben eine längere als die 6-monatige Probezeit vereinbart;
- die Parteien kündigen das Probearbeitsverhältnis so spät, dass die BUrlG -Wartezeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch erfüllt wird.

**Bruchteile** von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage **aufzurunden** ( § 5 Abs. 2 BUrlG ).

Bei tariflichen Urlaubsansprüchen sind **die tariflichen Regelungen** zu beachten. Hier ist häufig zwischen dem gesetzlichen **Mindesturlaub** und dem tariflichen **Mehrurlaub** zu unterscheiden. Soweit es den **Zusatzurlaub Schwerbehinderter** betrifft, wird auf das entsprechende Stichwort verwiesen.

#### 5. Wegfall von Urlaubsansprüchen

Probezeit allein, das wurde bereits gesagt, schließt keine Urlaubsansprüche aus. Trotzdem gibt es **Fälle**, in denen Arbeitnehmer **keinen Anspruch auf Urlaub** haben. § 5 Abs. 1 BUrlG gewährt **Teilurlaubsansprüche** ausdrücklich nur "*für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses*".

#### Beispiele

- (1) Arbeitnehmer Müller nimmt sein Probearbeitsverhältnis am 01.09. auf. Schon in den ersten Tagen wird seinem Arbeitgeber klar, dass es mit Herrn Müller keinen Zweck hat. Er kündigt mit 14-tägiger Frist zum 18.09.
- (2) Arbeitnehmer Meier nimmt sein Probearbeitsverhältnis am 01.10. auf. Nachdem er seine ersten Erfahrungen mit den Arbeitsabläufen und den neuen Arbeitskollegen gemacht hat, stellt er fest, dass der Job nichts für ihn ist. Er kündigt mit 14-tägiger Frist zum 30.10.
- (3) Arbeitnehmer Schulze nimmt sein Probearbeitsverhältnis am 01.11. auf. Zuerst findet er die Herausforderungen der neuen Stelle recht ansprechend, dann stellen sich nach kurzer Zeit Langeweile und Routine ein. Herr Schulze kündigt sein Probearbeitsverhältnis am 10.12. Mit Ablauf des 24.12. ist Schluss.

Die drei vorgestellten Fälle haben alle etwas gemeinsam - nämlich einen **nicht " vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses "**. Und für nicht volle Monate gibt es **keinen Urlaubsanspruch**.

### **Beispiel:**

Das Arbeitsverhältnis von Herrn Müller bestand im vorausgehenden Beispiel (1) gerade mal 18 Tage. Der Beschäftigungsmonat September ist nicht voll. Herr Müller bekommt für seine 18 Tage keinen Urlaub. Genauso ist im Beispiel (2) bei Herrn Meier. Ihm fehlt zwar nur ein einziger Tag am vollen Beschäftigungsmonat Oktober. Dieser fehlende Tag ist aber ausschlaggebend. Auch Herr Meier hat keinen Anspruch auf Urlaub. Herr Schulze aus dem Beispiel (3) hat einen vollen Beschäftigungsmonat, den November, und einen nicht vollen Beschäftigungsmonat, den Dezember. Er bekommt für den vollen Beschäftigungsmonat nach § 5 Abs. 1 lit. a) BUrlG 1/12 des Jahresurlaubs, für den angefangenen, aber nicht voll gewordenen Beschäftigungsmonat Dezember nichts.

*"Fehlen an einem Monat Tage, so entsteht für den nicht vollendeten Monat **kein Teilurlaubsanspruch**" ( BAG, 13.10.2009 - 9 AZR 763/08 ).* Man mag es als Arbeitnehmer für ungerecht halten, keinen Urlaub zu bekommen, wenn an einem vollen Beschäftigungsmonat nur ein einziger Tag fehlt - das BUrlG will es so. **Beschäftigungsmonat** ist übrigens nicht mit Kalendermonat gleichzusetzen. Wer beispielsweise am 08.09. sein Probearbeitsverhältnis aufnimmt, hat seinen ersten Beschäftigungsmonat am 07.10. voll, wer am 29.10. anfängt, vollendet seinen ersten Beschäftigungsmonat mit Ablauf des 28.11. Die **Fristberechnung** erfolgt nach § 188 Abs. 2 1. Alt. , § 187 Abs. 1 BGB ( BAG, 13.10.2009 - 9 AZR 763/08 ).

## **6. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Urlaub und Probezeit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### **6.1 Abgeltungsanspruch - 1**

*"Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs **erlischt nicht**, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb **arbeitsunfähig** ist. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG **gemeinschaftsrechts-konform** fortzubilden. Der Senat gibt seine entgegenstehende bisherige Rechtsprechung auf"* ( BAG, 24.03.2009 - 9 AZR 983/07 - Leitsatz).

### **6.2 Abgeltungsanspruch - 2**

Der Urlaubsabgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG ist nicht allein auf den gesetzlichen **Mindesturlaub** im Sinn der §§ 1 , 3 BUrlG beschränkt. Er umfasst den gesamten, im Beendigungszeitpunkt **noch nicht erfüllten Urlaubsanspruch**. Und das gilt sowohl für einen tariflichen Mehrurlaub als auch für einen Mehrurlaub, den der Arbeitgeber **über den BUrlG -Anspruch hinaus** freiwillig gewährt. Es sei denn, die Tarifpartner oder die Parteien haben eine zulässige, von § 7 Abs. 4 BUrlG abweichende Regelung getroffen ( BAG, 22.10.2009 - 8 AZR 865/08 ).

### 6.3 Urlaubsstaffelung

**Vereinbaren** die Vertragspartner, *"Der Urlaubsanspruch beträgt 24 Arbeitstage (nach der Probezeit 28 Tage) im Kalenderjahr bei einer 5,5 Tage Woche"*, heißt das für einen Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis am 01.01. des Jahres mit einer 6-monatigen Probezeit aufnimmt: Er hat für **das erste Jahr seiner Tätigkeit** einen Anspruch von 26 Arbeitstagen Urlaub - nämlich 12 für die erste Jahreshälfte, 14 für die zweite. Der volle, 28-tägige Urlaubsanspruch entsteht erst im **Folgejahr** ( LAG Schleswig-Holstein, 05.10.2011 - 6 Sa 282/11 ).

### 6.4 Verfall

*"Der **Anspruch auf Abgeltung** des nach lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bestehenden gesetzlichen Mindesturlaubs kann aufgrund tariflicher **Ausschlussfristen** verfallen. Er ist nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein **reiner Geldanspruch**, der sich nicht mehr von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unterscheidet. Er unterfällt deshalb den Bedingungen, die nach dem anwendbaren Tarifvertrag für die Geltendmachung von Geldansprüchen vorgeschrieben ist"* ( BAG, 09.08.2011 - 9 AZR 365/10 - Leitsatz 1.).

### 6.5 Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet ein Arbeitnehmer **vor Erfüllen der 6-monatigen gesetzlichen Wartezeit** des § 4 BUrlG aus, steht ihm der gesetzliche **Teilurlaubsanspruch** aus § 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG zu. Fällt ein Teil des unter sechs Monaten liegenden Beschäftigungszeitraums in ein Kalenderjahr und der andere Teil in das Folgejahr, ist bei der Berechnung des Teilurlaubs auf den **Gesamtbeschäftigungszeitraum** abzustellen. *"Maßgeblich ist dabei nicht der Kalendermonat, sondern der Beschäftigungsmonat, also der Zeitraum, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich besteht. Die Berechnung erfolgt nach § 188 Abs. 2 1. Alt. , § 187 Abs. 1 BGB "* ( BAG, 13.10.2009 - 9 AZR 763/08 ).