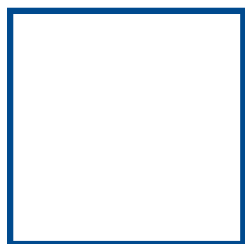


Urlaubsberechnung



Jeder Arbeitnehmer* hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Arbeitnehmer wird in dieser Zeit von der Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung befreit. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers (Urlaubsentgelt) bleibt weiterhin bestehen. Das Merkblatt behandelt nachfolgend im Wesentlichen die Entstehung desurlaubes sowie dessen Dauer und Umfang auch anhand von Berechnungsbeispielen. Die Vergütung desurlaubes sowie dessen Verfall und Abgeltung werden in gesonderten Merkblättern besprochen (vgl. hierzu die Merkblätter „Vergütung Urlaub und Krankheit“ und „Entstehung, Verfall und Abgeltung“).

*Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ sowie sonstige Personenbezeichnungen erfolgen geschlechtsunabhängig. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Inhaltsverzeichnis

A. ALLGEMEINES	4 – 5
1. Wer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub?	
2. Wo ist der Urlaub geregelt?	
3. Wie hoch ist der Urlaubsanspruch?	
B. BERECHNUNG DES URLAUBSANSPRUCHES	6 – 9
1. Wie berechnet man den Urlaubsanspruch?	
2. Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch von Teilzeitbeschäftigten?	
3. Wie berechnet man den Urlaub, wenn die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist?	
4. Wie ist der Urlaub zu berechnen, wenn sich die Arbeitszeit im Laufe des Kalenderjahres ändert?	
C. ENTSTEHUNG DES URLAUBES	9 – 12
1. Wann entsteht der Urlaubsanspruch?	
2. Wie berechnet man die Wartezeit?	
3. Hat der Arbeitnehmer, der am letzten Tag der Frist ausscheidet, auch die Wartezeit erfüllt?	
4. Läuft die Wartezeit auch dann, wenn der Mitarbeiter krank ist?	
5. Wie berechnet man den vollen Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit?	
6. Muss der Arbeitnehmer die Wartezeit im nächsten Kalenderjahr noch einmal erfüllen, um den vollen Urlaubsanspruch geltend machen zu können?	
D. TEILURLAUB	12 – 15
1. Wann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilurlaub?	
2. Wie berechnet man den Teilurlaub, wenn der Arbeitnehmer die Wartezeit im Eintrittsjahr nicht erfüllen kann?	
3. Wie berechnet man den Teilurlaub, wenn der Mitarbeiter vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?	
4. Wie berechnet man den Urlaub, wenn der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit in der ersten Kalenderjahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?	
5. Was gilt, wenn der Mitarbeiter nach vollendeter Wartezeit in der zweiten Kalenderjahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?	
E. RÜCKFORDERUNG DES URLAUBSENTGELTS	15
F. RUNDUNGSREGEL	16

Allgemeines

A

1. Wer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub?

Nach § 2 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zählen zu den Arbeitnehmern, die Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub haben, Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Neben den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern haben auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und ebenso geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IV (sogenannte Mini-Jobber). Aufgrund des Verbots der Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern haben diese wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

2. Wo ist der Urlaub geregelt?

Das BUrlG legt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub gesetzlich fest (vgl. § 1 BUrlG) und regelt unter anderem die Rahmenbedingungen, also wann, wie und in welchem Umfang der Arbeitnehmer Urlaub beanspruchen kann. In Tarifverträgen kann – im Wesentlichen zu Gunsten des Arbeitnehmers – von den Regelungen des BUrlG abgewichen werden. Hiervon haben die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit Gebrauch gemacht und in § 6 Manteltarifvertrag iGZ unter anderem Regelungen zur Dauer und zum Umfang des Urlaubes getroffen. Bei § 6 Manteltarifvertrag iGZ handelt es sich insoweit um eine spezielle Regelung, die den Regelungen des BUrlG vorgeht. Da

§ 6 Manteltarifvertrag iGZ aber an verschiedenen Stellen auch auf das BUrlG verweist und auch nicht alle Bereiche abschließend regelt, sind die Grundsätze des BUrlG zusätzlich heranzuziehen. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er bei der Berechnung des Urlaubes sowohl die Regelungen in § 6 Manteltarifvertrag iGZ als auch die Regelungen des BUrlG zu beachten hat. Zu berücksichtigen ist auch Folgendes: Das BUrlG ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz und legt zugunsten des Arbeitnehmers einen Mindesturlaub fest, auf den der Arbeitnehmer nicht verzichten kann. Der gesetzliche Mindesturlaub darf also grundsätzlich nicht durch tarifvertragliche und arbeitsvertragliche Regelungen unterschritten werden.

Bei Überlassungen in bestimmte Bereiche können sich Besonderheiten aus entsenderechtlichen Vorschriften ergeben. Enthält eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. ein allgemeinverbindlicher bundesweit geltender Tarifvertrag Vorgaben zur Höhe des Urlaubsanspruchs, müssen diese auch bei Einsätzen über die Zeitarbeit beachtet werden.

Beispiele: Der an einen Pflegebetrieb überlassene Arbeitnehmer hat aufgrund der zu beachtenden Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche bereits im ersten Beschäftigungsjahr einen Urlaubsanspruch in Höhe von 26 anstatt von 25 Tagen.

Der Arbeitnehmer ist seit dem 1.1.2022 beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und wird das gesamte Kalenderjahr durchgehend an einen Gebäudereinigerbetrieb überlassen. Gestützt auf den für allgemeinverbindlich erklärten Rahmentarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks hat der Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr 2022 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen, auch wenn er erst im ersten Beschäftigungsjahr ist.

Gesetzliche Sonderregelungen zum Urlaub finden sich zudem für Schwerbehinderte in § 208 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX, für Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz, im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und dem Mutterschutzgesetz. Auf die jeweiligen Besonderheiten wird in gesonderten Merkblättern näher eingegangen.

3. Wie hoch ist der Urlaubsanspruch?

Was regelt das BUrlG?

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach § 3 Absatz 1 BUrlG jährlich mindestens 24 Werktage. Die Regelung geht von einer 6-Tage-Woche mit den Werktagen von Montag bis Samstag aus. Wegen der Verkürzung der Wochenarbeitszeit und der Verteilung der Arbeitszeit auf Montag bis Freitag ist der gesetzliche Urlaubsanspruch mit der Formel

$$\frac{24 \text{ (gesetzlicher Mindesturlaub)}}{6 \text{ Werktage/Woche}} \times 5 \text{ Werktage/Woche}$$

auf eine 5-Tage-Woche umzurechnen. Es ergeben sich 20 Urlaubstage (= gesetzlicher Mindesturlaub). Damit der Mitarbeiter sich auf diesen Urlaubsanspruch berufen kann, muss er auch an fünf Tagen in der Woche arbeiten. Arbeitet er an weniger als fünf Tagen, ergibt sich ein reduzierter Urlaubsanspruch. Wie dieser Urlaubsanspruch zu berechnen ist, wird unter dem Punkt „Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch von Teilzeitbeschäftigten?“ ([Seite 7](#)) näher erläutert.

Was regelt § 6 Manteltarifvertrag iGZ?

§ 6.2.1. Absatz 1 und 2 Manteltarifvertrag iGZ regelt etwas anderes. Der Zeitarbeitnehmer erhält, berechnet nach der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses ab dem Jahr 2021 im ersten Jahr einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen. Unter „Jahr“ im Sinne von § 6.2.1. Absatz 2 Manteltarifvertrag iGZ ist also das Beschäftigungsjahr (zur Berechnung eines „Beschäftigungsjahres“ siehe das Beispiel unten) und nicht das Kalenderjahr (01.01. bis 31.12.) zu verstehen. Ein Beschäftigungsjahr hat 12 Monate. Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erhöht sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit. Es ergibt sich folgende Staffelung:

Im ersten Jahr:

Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen

Im zweiten und dritten Jahr:

Jahresurlaub von 27 Arbeitstagen

Ab dem vierten Jahr:

Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen

Zur Frage, wann ein volles Beschäftigungsjahr vorliegt, folgendes

Beispiel: Hat das Arbeitsverhältnis eines Zeitarbeitnehmers am 04.10.2021 begonnen, dann hat er mit zunehmender Dauer des Beschäftigungsverhältnisses folgende Urlaubsansprüche:

04.10.2021 – 03.10.2022:

25 Arbeitstage Urlaub (im ersten Jahr)

04.10.2022 – 03.10.2023:

27 Arbeitstage Urlaub (im zweiten Jahr)

04.10.2023 – 03.10.2024:

27 Arbeitstage Urlaub (im dritten Jahr)

Ab dem 04.10.2024 befindet er sich im vierten Beschäftigungsjahr mit einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen.

Ein Beschäftigungsjahr endet an dem Tag um 24:00 Uhr, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Der Anfangstag der Frist ist der 04.10.; der Tag, der diesem Tag vorhergeht, ist der 03.10. Da die Frist 12 Monate dauert, endet die Frist jeweils am 03.10. des Folgejahres um 24:00 Uhr.

§ 6.2.1. Absatz 1 und 2 Manteltarifvertrag iGZ, der von einer 5-Tage-Woche ausgeht, sieht einen höheren als den gesetzlichen Urlaubsanspruch vor. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage (s.o.). Da die Regelung in § 6.2.1. Manteltarifvertrag iGZ günstiger ist, hat der Zeitarbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf diesen höheren Urlaub, sofern er auch an fünf Tagen in der Woche arbeitet. In bestimmten Konstellationen richtet sich der Urlaubsanspruch des Zeitarbeitnehmers aber nach den Regelungen des BUrlG. Welche Fälle das sind, wird unter dem Punkt „D. Teilurlaub“, [Seite 12 ff.](#) besprochen.

Berechnung des Urlaubsanspruches

B

1. Wie berechnet man den Urlaubsanspruch?

Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (vgl. § 1 BUrlG). Ein Urlaubsjahr ist also ein Kalenderjahr. Dieses dauert vom 01.01. eines Jahres bis zum 31.12. desselben Jahres. Beginnt das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters zum Beispiel am 04.10. eines Jahres, dann gilt für ihn deshalb kein persönliches Urlaubsjahr vom 04.10 bis zum 03.10. des Folgejahres. Es gilt der Zeitraum 01.01. bis 31.12. Nach § 6.2.1. Absatz 1 und 2 Manteltarifvertrag iGZ erhöht sich der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters aber mit zunehmender Beschäftigungsdauer (vgl. „Wie hoch ist der Urlaubsanspruch?“ unter A. 3. [Seite 5](#)). Unter „Jahr“ im Sinne des § 6.2.1. Manteltarifvertrag iGZ ist also das Beschäftigungsjahr zu verstehen. Um den Urlaubsanspruch des Mitarbeiters für das jeweilige Kalenderjahr genau berechnen zu können, muss im laufenden, also unbeendeten Arbeitsverhältnis zunächst eine Zwischenrechnung bis zum 31.12. eines jeden Jahres erfolgen.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis hat am 04.10.2021 begonnen. Der Mitarbeiter hat

vom 04.10.2021 bis zum 03.12.2021
Anspruch auf 2/12 von 25 Tagen,

vom 04.12.2021 bis zum 03.10.2022
Anspruch auf 10/12 von 25 Tagen,
(1. Beschäftigungsjahr)

vom 04.10.2022 bis zum 03.12.2022
Anspruch auf 2/12 von 27 Tagen,

vom 04.12.2022 bis zum 03.10.2023
Anspruch auf 10/12 von 27 Tagen,
(2. Beschäftigungsjahr)

vom 04.10.2023 bis zum 03.12.2023
Anspruch auf 2/12 von 27 Tagen,

vom 04.12.2023 bis zum 03.10.2024
Anspruch auf 10/12 von 27 Tagen,
(3. Beschäftigungsjahr)

vom 04.10.2024 bis zum 03.12.2024
Anspruch auf 2/12 von 30 Tagen,

vom 04.12.2024 bis zum 03.10.2025
Anspruch auf 10/12 von 30 Tagen.
(4. Beschäftigungsjahr)

Im Kalenderjahr 2024 beispielsweise hat der Mitarbeiter Anspruch auf 10/12 von 27 Tagen (= 22,5 Tage), da er sich bis zum 03.10.2024 im dritten Beschäftigungsjahr befindet und auf 2/12 von 30 Tagen (= 5 Tage), da er sich ab dem 04.10.2024 bis zum 03.12.2024 im vierten Beschäftigungsjahr befindet. Der Gesamturlaubsanspruch für das Jahr 2024 beträgt 27,5 Tage.

2. Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch von Teilzeitbeschäftigten?

Teilzeitbeschäftigte (auch die sogenannten „Mini-Jobber“) haben wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Zu unterscheiden sind folgende Konstellationen:

Beschäftigung an allen Arbeitstagen in der Woche

Ist die Arbeitszeit bei einem Teilzeitbeschäftigten gleichmäßig auf die Wochenarbeitstage verteilt, arbeitet er also wie ein Vollzeitbeschäftigter an fünf Tagen in der Woche, wenn auch mit reduzierter Stundenzahl, dann hat er Anspruch auf dieselbe Anzahl von Urlaubstagen wie der Vollzeitbeschäftigte. Die vereinbarte Arbeitszeit, also wie viele Stunden der Mitarbeiter (täglich) zur Arbeit verpflichtet ist, spielt hier keine Rolle. Die reduzierte Stundenzahl wirkt sich im Vergleich zum Vollzeitbeschäftigten aber bei der Berechnung der Urlaubsvergütung aus.

Beispiel: Der Mitarbeiter arbeitet von Montag bis Freitag von 07:00 bis 12:00 Uhr. Sein Urlaubsanspruch errechnet sich folgendermaßen:

$$\frac{25 \text{ (Urlaubstage)}}{5 \text{ (Arbeitstage/Woche)}} \times 5 \text{ (Tage mit Arbeitspflicht)}$$

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 25 Urlaubstage. Es besteht also kein Unterschied zum Urlaubsanspruch des Vollzeitbeschäftigten, der ebenfalls an fünf Tagen in der Woche arbeitet: Jedem Arbeitnehmer stehen 25 Tage Urlaub zu.

Regelmäßige Verteilung auf weniger als 5 Arbeitstage in der Woche

Ist die Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten auf weniger als 5 Tage in der Woche verteilt, hat der Arbeitnehmer entsprechend der Zahl der für ihn maßgeblichen Arbeitstage einen Anspruch auf Erholungsurlaub:

Beispiel: Der Zeitarbeitnehmer arbeitet an 3 Tagen in der Woche. Sein Urlaubsanspruch berechnet sich nach der Formel:

$$\frac{25 \text{ (Urlaubstage)}}{5 \text{ (Arbeitstage/Woche)}} \times 3 \text{ (Tage mit Arbeitspflicht)}$$

Der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters beträgt somit 15 Tage.

3. Wie berechnet man den Urlaub, wenn die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist?

Auch bei einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit (z.B. bei Arbeit auf Abruf, bei rollierenden Systemen oder im Schichtbetrieb) ist eine Umrechnung vorzunehmen. In diesen Fällen ist es in der Regel nicht sachgerecht, als Maßstab eine Arbeitswoche heranzuziehen. Maßstab ist vielmehr ein längerer Zeitraum, der sich nach BAG-Rechtsprechung im Zweifel auf das gesamte Kalenderjahr erstreckt, sofern sich nicht aufgrund des Arbeitsrhythmus eindeutig ein kürzerer Referenzzeitraum anbietet (Lampe in: BeckOK Arbeitsrecht, 60. Edition, Stand: 01.06.2021).

Nach BAG-Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 406/17) ist in Fällen, in denen die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist oder sich im laufenden Jahr ändert, eine jahresbezogene Betrachtung anzustellen, die die Anzahl der in den einzelnen Zeitabschnitten vorgesehenen Arbeitstage berücksichtigt. Das BAG geht dabei für die 5-Tage-Woche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr aus (52 Wochen x 5 Arbeitstage). Die Umrechnung erfolgt, indem die Anzahl der Urlaubstage durch die Anzahl der Arbeitstage geteilt und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage im Jahr multipliziert werden.

$$\frac{25 \text{ Urlaubstage} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}}{260 \text{ Werktage}}$$

Gesetzliche Feiertage und andere Tage, an denen eine bezahlte Freistellung erfolgt, zählen als Tage mit Arbeitspflicht. Zeiten des unentschuldigtem Fehlens sind insofern mitzuzählen, da eine Arbeitspflicht besteht.

4. Wie ist der Urlaub zu berechnen, wenn sich die Arbeitszeit im Laufe des Kalenderjahres ändert?

Nicht selten kommt es vor, dass sich die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers im Laufe eines Kalenderjahres ändert. Sofern nur die Stundenzahl reduziert wird, der Arbeitnehmer aber weiterhin an fünf Tagen in der Woche beschäftigt ist, bleibt alles beim Alten (vgl. „Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch von Teilzeitbeschäftigten?“ unter B. 2, [Seite 4](#)).

Ändert sich aber im Laufe des Kalenderjahres die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, dann ist der Urlaub ab dem Zeitpunkt der Änderung neu zu berechnen.

In § 6.2.2. Manteltarifvertrag iGZ ist geregelt, dass der Urlaub für Teilzeitbeschäftigte anteilig zu berechnen ist. Die Regelung entspricht damit dem vom EuGH aufgegriffenen Grundsatz, dass der Jahresurlaub für die Zeit, in der Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt sind, angepasst werden darf (sogenannter pro-rata-Grundsatz):

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 13.06.2013 (Rs C-415/12) entschieden, dass ein in Vollzeitbeschäftigung erworbener und nicht in Anspruch genommener Urlaub wegen des Wechsels in eine Teilzeitbeschäftigung nicht gekürzt werden darf. Dies gelte auch dann, wenn der Mitarbeiter nach dem Wechsel an weniger als an 5 Tagen in der Woche arbeite. Das BAG hat zwischenzeitlich die Auffassung des EuGH übernommen (BAG, Urteil vom 10.02.2015 – 9 AZR 54/14; BAG, Urteil vom 20.03.2018 – 9 AZR 486/17). Reduziert ein bislang vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitstage und konnte er zuvor seinen Urlaub nicht nehmen, darf die Zahl der bezahlten Urlaubstage wegen des Übergangs in die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr verhältnismäßig gekürzt werden.

Auch hier ist nach oben erwähnter BAG-Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 406/17) eine jahresbezogene Betrachtung anzustellen, die die Anzahl der in den einzelnen Zeitabschnitten vorgesehenen Arbeitstage berücksichtigt. Das BAG geht dabei für die 5-Tage-Woche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr aus (52 Wochen x 5 Arbeitstage). Die Umrechnung erfolgt, indem die Anzahl der Urlaubstage durch die Anzahl der Arbeitstage geteilt und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage im Jahr multipliziert werden.

$$\frac{25 \text{ Urlaubstage} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}}{260 \text{ Werktage}}$$

Gesetzliche Feiertage und andere Tage, an denen eine bezahlte Freistellung erfolgt, zählen als Tage mit Arbeitspflicht. Zeiten des unentschuldigtem Fehlens sind insofern mitzuzählen, da eine Arbeitspflicht besteht.

Beispiel: Der Arbeitnehmer arbeitete bis zum 27.06.2021 in einer Fünf-Tage-Woche. Für den Zeitraum bis zum 27.06.2021 ergibt dies 126 Arbeitstage. Ab dem 28.06. arbeitet er in Teilzeit nur noch an drei Tagen in der Woche. Für die verbleibenden 27 Wochen ergeben sich voraussichtliche $27 \times 3 = 81$ Arbeitstage. Das macht für das gesamte Kalenderjahr 207 Arbeitstage. Der Jahresurlaub beträgt somit 19,90 Arbeitstage.

Entstehung des Urlaubes



1. Wann entsteht der Urlaubsanspruch?

§ 6 Manteltarifvertrag iGZ enthält keine Regelungen zum Entstehen des Urlaubsanspruches. Insofern gelten die Regelungen des BUrlG. § 4 BUrlG bestimmt, dass der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben wird. Das sind nach dem BUrlG mindestens 20 Tage. Vor Ablauf dieser Wartezeit hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen, auch keinen anteiligen Urlaubsanspruch. Etwas anderes kann sich nur dann ergeben, wenn der Mitarbeiter einen Anspruch auf Teilurlaub hat. Wann das der Fall ist, wird unter D. Teilurlaub, [Seite 12 ff.](#) besprochen. Hat der Arbeitnehmer die Wartezeit erfüllt, kann er den vollen Urlaub sofort verlangen.

2. Wie berechnet man die Wartezeit?

Die Wartezeit beginnt mit dem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist allein der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die tatsächliche Arbeitsaufnahme ist hingegen unmaßgeblich. Zu fragen ist, ob im Falle eines engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhangs zwischen Arbeitsverhältnissen eine neue Wartezeit beginnt. Jedenfalls dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses vereinbaren und nur eine kurzfristige Unterbrechung eintritt, sind beide Arbeitsverhältnisse urlaubsrechtlich als Einheit zu betrachten, so das BAG (BAG, Urteil vom 20.10.2015 – 9 AZR 224/14). Es entsteht deshalb ein Anspruch auf Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahrs endet und der Arbeitnehmer mit seiner Gesamtbeschäftigungsdau-

er die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt hat. Sicherheitshalber sollte daher im Falle kurzer Unterbrechungen wie in Bezug auf die Berechnung von Probezeit/Kündigungsfristen sowie des Entgeltfortzahlungszeitraums auch beim Urlaubsanspruch von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden. Zur Berechnung der Wartezeit gelten im Übrigen die allgemeinen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Beginn und Ende der Wartezeit berechnen sich also nach den §§ 187 ff. BGB. § 193 BGB findet hier keine Anwendung. Sonntage, Samstage und Feiertage zählen also mit. Die Frist endet mit dem Ablauf des Tages, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.

Beispiel: Am 15.05. schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis am 04.06. beginnen soll. Der 04.06. ist ein Sonntag. Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit erst am Montag, den 05.06. auf. Die Wartezeit beginnt dennoch am 04.06. zu laufen. Die Wartezeit endet an dem Tag um 24:00 Uhr, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Da die Wartezeit 6 Monate beträgt, endet sie also am 03.12. um 24:00 Uhr.

Weitere Beispiele:

Erster Tag des Arbeitsverhältnisses	Ende der Wartefrist um 24:00 Uhr
1. Januar	30. Juni
15. Oktober	14. April
31. Oktober	30. April
29. Februar	28. August
1. März	31. August
1. September	28. oder 29. Februar

3. Hat der Arbeitnehmer, der am letzten Tag der Frist ausscheidet, auch die Wartezeit erfüllt?

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis beginnt zum 01.01. und wird durch Kündigung zum 30.06. beendet. Hat der Mitarbeiter die Wartezeit erfüllt?

Die Antwort auf diese Frage war umstritten. Mittlerweile hat das BAG die Auffassung bestätigt, dass die Wartezeit nicht erfüllt ist, da der volle Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit, nicht aber mit Erfüllung der Wartezeit entsteht (BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 179/15). Der volle Urlaubsanspruch entsteht also erst am Tag nach dem Tag, an dem die Wartezeit endet. Das wäre hier der 01.07. Der Mitarbeiter ist aber bereits zum 30.06. ausgeschieden. Bei Ausscheiden mit dem letzten Tag der Wartefrist erwirbt der Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch (hier: 6/12 von 20 Tagen).

4. Läuft die Wartezeit auch dann, wenn der Mitarbeiter krank ist?

Für die Entstehung des Urlaubsanspruches kommt es allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Nicht entscheidend ist, dass der Mitarbeiter tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht hat. Die Wartezeit läuft daher auch dann, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht oder nur in geringem Umfang gearbeitet hat. Entsprechendes hat auch bereits der EuGH entschieden, wonach das Entstehen des Urlaubsanspruches nicht unter eine Bedingung gestellt werden darf (EuGH-Urteil vom 24.01.2012 – Rs. C-282/1, vgl. auch das Merkblatt „Entstehung, Verfall und Abgeltung“). Da es für die Entstehung des Urlaubsanspruches also allein auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ankommt, ist es für den Ablauf der Wartezeit unerheblich, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel aufgrund von Krankheit nicht gearbeitet hat.

5. Wie berechnet man den vollen Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit?

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 04.01. Die Wartezeit endet am 03.07. Am 16.09. verlangt der Mitarbeiter den vollen Jahresurlaub. Zu Recht? Wenn ja, wie viele Tage Urlaub stehen ihm zu?

Der Mitarbeiter hat die Wartezeit nach § 4 BUrlG erfüllt, so dass er ab dem 04.07. den vollen Jahresurlaub beanspruchen kann. Nach dem BUrlG sind das bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage. Der Tarifvertrag spricht dem Mitarbeiter im ersten Beschäftigungsjahr aber 25 Tage zu. Müssen dem Zeitarbeitnehmer nun 25 Tage gewährt werden? Hier ist die Regelung in § 6.2.3. 2. Variante Manteltarifvertrag iGZ zu beachten. Dort heißt es:

„Tritt der Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres ein, so erhält er für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubes, mindestens aber den ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz zustehenden Mindesturlaub.“

Diese Regelung soll keine zum BUrlG günstigere Regelung darstellen. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter, der in der ersten Kalenderjahreshälfte in das Arbeitsverhältnis eintritt, vor Ablauf der Wartezeit keinen, auch kei-

nen anteiligen Urlaubsanspruch hat. Nach Ablauf der Wartezeit hat der Mitarbeiter dann aber Anspruch auf den vollen tarifvertraglichen Urlaub. § 6.2.3. Variante 2 Manteltarifvertrag iGZ erlaubt es hierbei, den Urlaub zu zwölfteln. Für die Frage, wie viele Zwölftel zu berücksichtigen sind, ist auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses abzustellen und festzustellen, wie viele volle Beschäftigungsmonate der Mitarbeiter bis zum Ablauf des Kalenderjahres erreichen kann. Es kommt also für die Zwölftelung nicht darauf an, wie viele volle Beschäftigungsmonate der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Urlaubes tatsächlich schon vorliegen hat.

Es gilt also Folgendes:

Das Arbeitsverhältnis hat am 04.01. begonnen. Die Wartezeit endet am 03.07. Ab dem 04.07 kann der Mitarbeiter den vollen Urlaub beanspruchen. Es sind 11 volle Beschäftigungsmonate zu berücksichtigen (04.01. bis 03.02., 04.02. bis 03.03., ..., 04.11. bis 03.12.). Dass der Mitarbeiter am 17.09. erst 8 volle Monate beschäftigt ist, spielt keine Rolle. Es kommt auf die Höhe des bei Beginn des Arbeitsverhältnisses errechneten (gequotelten) Urlaubsanspruches an. Unter Berücksichtigung der Regelung in § 6.2.3. Variante 2 Manteltarifvertrag iGZ ergibt sich somit ein Anspruch auf 22,92 Tage (11/12 von 25 Tagen).

Wird das Arbeitsverhältnis nicht bis zum 31.12. fortgeführt, kann es dazu kommen, dass dem Mitarbeiter zu viel Urlaub gewährt wurde. Dieser kann dann grundsätzlich vom Arbeitgeber zurückgefordert werden.

Die Zwölftelung darf nicht zu einem Unterschreiten des gesetzlichen Mindesturlaubes führen. Hierzu folgendes

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis hat am 04.04. begonnen. Die Wartezeit endet am 03.10. Ab dem 04.10. kann der Mitarbeiter seinen vollen (gezwölftelten) Urlaub beanspruchen (§ 6.2.3. Variante 2 Manteltarifvertrag iGZ). Eine Zwölftelung ergibt 16,67 Tage (8/12 von 25 Tagen). Da der gesetzliche Mindesturlaub aber nicht unterschritten werden darf, hat der Mitarbeiter Anspruch auf mindestens 20 Tage.

6. Muss der Arbeitnehmer die Wartezeit im nächsten Kalenderjahr noch einmal erfüllen, um den vollen Urlaubsanspruch geltend machen zu können?

Der Arbeitnehmer hat die Wartezeit nur einmal zu erfüllen. Dann entsteht der volle Urlaubsanspruch für die Folgejahre jeweils zum 1. des Kalenderjahres.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.05.2021. Der Arbeitnehmer kann für das Kalenderjahr 2021 ab dem 01.11.2021 (Wartezeit erfüllt) seinen vollen Urlaubsanspruch verlangen. Das sind nach § 4 BUrlG mindestens 20 Tage (zur Berechnung des Urlaubsanspruches, wenn die Wartezeit erfüllt ist, vgl. C. 5. [Seite 11](#)). Wird das Arbeitsverhältnis über den 31.12.2021 hinaus fortgesetzt, kann der Mitarbeiter bereits am 01.01.2022 seinen kompletten Jahresurlaub für das Kalenderjahr 2022 geltend machen. Das wären in diesem Fall 4/12 von 25 Tagen zuzüglich 8/12 von 27 Tagen (vgl. hierzu die Berechnungsbeispiele zu dem Punkt „Wie hoch ist der Urlaubsanspruch“ unter A. 3. [Seite 4](#)).

Teilurlaub

D

1. Wann hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilurlaub?

Grundsätzlich erwirbt der Mitarbeiter erstmals nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit einen Anspruch auf den vollen Urlaub. Von diesem Grundsatz gibt es Ausnahmen. § 5 BUrlG nennt drei Fälle, in denen der Mitarbeiter einen Anspruch auf einen Teil des Urlaubsanspruches hat. Ergänzt werden die Regelungen in § 5 BUrlG durch die Regelungen in § 6.2.1. Absatz 3 und § 6.2.3. 1. Variante Manteltarifvertrag iGZ. Ein Teilurlaubsanspruch entsteht, wenn

- der Arbeitnehmer die Wartezeit im Eintrittsjahr nicht erfüllen kann (§ 5 Absatz 1 Buchstabe a) BUrlG),
- der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Absatz 1 Buchstabe b) BUrlG und § 6.2.1. Absatz 3 Manteltarifvertrag iGZ) und
- der Arbeitnehmer die Wartezeit erfüllt und in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Absatz 1 Buchstabe c) BUrlG und § 6.2.3. 1. Variante Manteltarifvertrag iGZ).

Der Teilurlaubsanspruch wird mit dem Entstehen sofort fällig, kann also vom Arbeitnehmer sofort und in voller Höhe verlangt werden.

2. Wie berechnet man den Teilurlaub, wenn der Arbeitnehmer die Wartezeit im Eintrittsjahr nicht erfüllen kann?

Von dieser Konstellation sind die Fälle erfasst, in denen der Arbeitnehmer nach dem 30.06., also in der zweiten Kalenderjahreshälfte in das Arbeitsverhältnis eintritt und das Arbeitsverhältnis über den 31.12. hinaus fortbestehen soll. Hier kann der Mitarbeiter bis zum 31.12. die Wartezeit nicht erfüllen. Da aber ein Urlaubsanspruch erstmalig nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit entsteht, hätte der Mitarbeiter im Eintrittsjahr überhaupt keinen Urlaubsanspruch. Für diesen Fall bestimmt § 5 Absatz 1 Buchstabe a) BUrlG, dass der Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch erwirbt. Dieser Teilurlaubsanspruch wird mit Beginn des Arbeitsverhältnisses sofort und in vollem Umfang fällig, da zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits feststeht, dass der Mitarbeiter die Wartezeit nicht erfüllen wird.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis beginnt am 15.07. Bis zum 31.12. würde der Mitarbeiter 5 volle Beschäftigungsmonate aufweisen. Er hat also bereits ab dem 15.07. Anspruch auf 5/12 von 25 Tagen. Das sind 10,42 Tage. Zu Beginn des Folgejahres, also ab dem 01.01. hat der Arbeitnehmer zunächst keinen Teilurlaubsanspruch. Ein weitergehender Anspruch entsteht erst mit Erfüllung der Wartezeit.

Wird das Arbeitsverhältnis unvorhergesehen noch im Laufe des Kalenderjahres beendet, kann im Nachhinein zu viel gewährter Urlaub zurückverlangt werden. Denn im Falle des Ausscheidens innerhalb der ersten 6 Monate erwirbt der Arbeitnehmer nur einen Anspruch auf Teilurlaub nach dem BUrlG (vgl. § 6.2.1. Absatz 3 Manteltarifvertrag iGZ, vgl. "Wie berechnet man den Teilurlaub, wenn der Mitarbeiter vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?" D. 3, [Seite 13](#)).

3. Wie berechnet man den Teilurlaub, wenn der Mitarbeiter vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?

§ 6.2.1. Absatz 3 Manteltarifvertrag iGZ bestimmt, dass bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz erwirbt. Eine entsprechende Regelung hierzu findet sich in § 5 Absatz 1 Buchstabe b) BUrlG. Entscheidend ist hier, dass das Arbeitsverhältnis vor oder mit Erfüllung der Wartezeit beendet wird. Es werden also von der Regelung des § 6.2.1. Absatz 3 Manteltarifvertrag iGZ und § 5 Absatz 1 Buchstabe b) BUrlG folgende Konstellationen erfasst:

- Arbeitsverhältnisse, die für einen Zeitraum von 6 Monaten oder weniger befristet werden und
- unbefristete oder auf einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten befristete Arbeitsverhältnisse, die innerhalb der ersten 6 Monate, also in der Probezeit beendet werden.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.02. und wird befristet bis zum 31.07. Der Mitarbeiter erfüllt die Wartezeit also nicht (vgl. „Hat der Arbeitnehmer, der am letzten Tag der Frist ausscheidet, auch die Wartezeit erfüllt?“ C. 3, [Seite 10](#)). Der Mitarbeiter hat sofort Anspruch auf einen Teilurlaub. Dieser beträgt 10 Tage (20 (gesetzlicher Mindesturlaub): 12 (Kalendermonate) x 6 (volle Beschäftigungsmonate)). Da hier bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses feststeht, dass der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht erfüllt und aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, berechnet sich der Urlaub nach dem BUrlG. Das ergibt sich aus dem Verweis in § 6.2.1. Absatz 3 BUrlG. Wird das Arbeitsverhältnis verlängert und erfüllt der Arbeitnehmer die Wartezeit, gilt der tarifvertragliche Urlaub in Höhe von 25 Tagen. Es wäre dann eine Nachberechnung durchzuführen.

4. Wie berechnet man den Urlaub, wenn der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit in der ersten Kalenderjahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?

Hier bestimmt § 5 Absatz 1 Buchstabe c) BUrlG, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilurlaub hat. Diese Regelung wird ergänzt durch § 6.2.3. 1. Variante Manteltarifvertrag iGZ, wonach der Arbeitnehmer, der im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen ausscheidet, für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubes erhält. § 6.2.3. 1. Variante Manteltarifvertrag iGZ meint dabei den Fall, dass der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Auszugehen ist also von dem höheren tarifvertraglichen Urlaub (25 Tage usw.).

Es sind folgende Konstellationen zu unterscheiden:

Der Vollurlaubsanspruch in dem Folgejahr, in dem der Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, entsteht als gekürzter Vollurlaubsanspruch, wenn mit Vollendung der Wartezeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der ersten Jahreshälfte bereits feststeht. Hierzu folgendes

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis hat am 01.06.2021 begonnen und wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 28.02. gekündigt. Der Mitarbeiter hat die Wartezeit erfüllt, so dass er zum 01.12.2021 für das Kalenderjahr 2021 Anspruch auf 20 Tage Urlaub hat (vgl. „Wie berechnet man den vollen Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit?“ C. 5, [Seite 11](#)). Grundsätzlich muss der Mitarbeiter im Folgejahr die Wartezeit nicht noch einmal erfüllen, so dass er eigentlich sofort Anspruch auf den vollen tarifvertraglichen Urlaub für das Kalenderjahr 2022 hätte. Da aber bereits im Dezember 2021 feststand, dass der Mitarbeiter in der ersten Kalenderjahreshälfte ausscheiden wird, entsteht für 2022 nur ein gekürzter Vollurlaubsanspruch. Dieser beträgt 4,17 Tage (25 (tarifvertraglicher Mindesturlaub): 12 (Kalendermonate) x 2 (volle Beschäftigungsmonate)).

Anders verhält es sich, wenn erst nach Entstehen des Vollurlaubes feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Der Vollurlaubsanspruch kann nun nachträglich gekürzt werden, wenn anschließend das Arbeitsverhältnis in der ersten Jahreshälfte beendet werden soll. Hierzu folgendes

Beispiel: Auch hier hat das Arbeitsverhältnis zum 01.06.2021 begonnen. Da der Mitarbeiter im Folgejahr die Wartezeit nicht noch einmal erfüllen muss, hat er zum 01.01.2022 sofort Anspruch auf den vollen tarifvertraglichen Urlaub für das Kalenderjahr 2022. Das sind 5/12 von 25 Tagen (01.01. bis 31.05) und 7/12 von 27 Tagen (01.06. bis 31.12), also insgesamt 26,17 Urlaubstage. Das Arbeitsverhältnis wird fristlos zum 02.05.2022 beendet. Der Urlaub für 2022 (26,16 Urlaubstage) kann nun nachträglich auf 4/12 von 26,17 Tage gekürzt werden. Hat der Arbeitnehmer zuvor bereits mehr als den gekürzten Vollurlaubsanspruch erhalten und wurde auch das Urlaubsentgelt gezahlt, kann in diesen Fällen zu viel gezahltes Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden (§ 5 Absatz 3 BUrlG). Achtung: Beantragt der Mitarbeiter beispielsweise für den gesamten Februar 20 Tage Urlaub, kann der Arbeitgeber den Urlaubsantrag des Arbeitnehmers nicht mit der Begründung ablehnen, der Urlaub sei noch nicht erarbeitet. Zu möglichen Rückforderungsansprüchen außerhalb der Regelung von § 5 Absatz 3 BUrlG weitere Ausführungen unter Punkt E: Rückforderung zu viel bezahlten Urlaubsentgelts, [Seite 15](#).

Ein Anspruch auf 6/12 des Jahresurlaubes hat auch der Arbeitnehmer, der nach vollendeter Wartezeit mit Ablauf des 30.06. eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (BAG, Urteil vom 17.11.2015 – 9 AZR 179/15).

5. Was gilt, wenn der Mitarbeiter nach vollendeter Wartezeit in der zweiten Kalenderjahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?

§ 6.2.3. 1. Variante Manteltarifvertrag iGZ bestimmt, dass der Arbeitnehmer, der im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Unternehmen ausscheidet, für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des ihm zustehenden Jahresurlaubes erhält. Von dieser Regelung sind die Fälle erfasst, in denen der Mitarbeiter nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Scheidet der Mitarbeiter innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses aus, erwirbt er Urlaubsansprüche gemäß Bundesurlaubsgesetz (§ 6.2.1. 3. Absatz Manteltarifvertrag iGZ, § 5 Absatz 1 Buchstabe b) BUrlG, vgl. „Wie berechnet man den Teilurlaub, wenn der Mitarbeiter vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?“ D. 3. [Seite 13](#)). Scheidet der Mitarbeiter nach vollendeter Wartezeit in der zweiten Kalenderjahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, darf eine Zwölftelung aber nicht dazu führen, dass der Mitarbeiter weniger als den gesetzlichen Mindesturlaub erhält. Das sind 20 Tage. Möglich und zulässig ist eine Zwölftelung dann, wenn der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende tarifvertragliche Urlaub gekürzt wird.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis hat am 15.04. begonnen. Es wird zum 15.12. beendet. Die Wartezeit ist erfüllt. Nach § 6.2.3. 1. Variante Manteltarifvertrag iGZ beträgt der Urlaub 16,67 Tage (25 (tarifvertraglicher Urlaub):12 (Kalendermonate) = 2,08 x 8 (volle Beschäftigungsmonate)). Da aber durch die Zwölftelung der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird, hat der Arbeitnehmer mindestens Anspruch auf 20 Tage.

Der Mitarbeiter hat also grundsätzlich einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von mindestens 20 Tagen.

Wann kann zu viel bezahltes Urlaubsentgelt zurückgefordert werden?

E

Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat der Mitarbeiter bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden (vgl. „Wie berechnet man den Urlaub, wenn der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit in der ersten Kalenderjahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?“ D.4, [Seite 14](#)).

In anderen Fällen ist eine Rückforderung zu viel gezahlten Urlaubsentgelts grundsätzlich möglich. Aber Achtung: Gewährt ein Arbeitgeber bewusst und vorbehaltlos Urlaub, obwohl eine Verpflichtung zur Urlaubsgewährung nicht bestanden hat, kann der Arbeitgeber das bezahlte Urlaubsentgelt grundsätzlich nicht zurückfordern, wenn er gewusst hat, dass er gar nicht dazu verpflichtet war, Urlaub zu gewähren. Hierzu können die Fälle gezählt werden, in denen der Mitarbeiter die Wartezeit noch nicht erfüllt hat und auch kein Teilurlaubsanspruch besteht, der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dennoch Urlaub gewährt, obwohl er weiß, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch hierauf hat. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit beendet und stellt sich heraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu viel Urlaub gewährt hat, kann er das zu viel gezahlte Urlaubsentgelt grundsätzlich nicht mehr zurückverlangen.

Rundungsregel

F

Sind Urlaubstage, die mehr als einen halben Tag ergeben, aufzurunden?

§ 5 Absatz 2 BUrlG bestimmt, dass Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind. Von dieser Regelung sind also nur die Fälle des Teilurlaubes nach § 5 Absatz 1 BUrlG erfasst, also wenn

- der Arbeitnehmer die Wartezeit im Eintrittsjahr nicht erfüllen kann (§ 5 Absatz 1 Buchstabe a) BUrlG,
- der Arbeitnehmer vor Erfüllung der Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Absatz 1 Buchstabe b) BUrlG und § 6.2.1. Absatz 3 Manteltarifvertrag iGZ) und
- der Arbeitnehmer die Wartezeit erfüllt und in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (§ 5 Absatz 1 Buchstabe c) BUrlG).

In allen anderen Fällen findet keine Aufrundung statt.

Bruchteile, die nicht nach § 5 Absatz 2 BUrlG aufzurunden sind, sind umgekehrt nicht abzurunden (BAG, Urteil vom 26.01.1989 – 8 AZR 730/87). Ist weder auf- noch abzurunden, ist der Urlaub 1:1 zu gewähren. Der Arbeitgeber hat dann den unter beziehungsweise über 0,5 liegenden Bruchteil für Stunden und Minuten genau zu gewähren.