

5. Nutzungsrechte für vom Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitsleistung und/oder außerhalb der Arbeitszeit entwickelte Werke/Programme sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzubieten. Zur Einbeziehung in die betriebliche Nutzung bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Die Nutzung von Arbeitszeit und Betriebsmitteln für solche Entwicklungen ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.
6. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber jede von ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindung unverzüglich schriftlich zu melden. Für die Behandlung von Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen gelten die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen in der jeweils gültigen Fassung.
7. Für den Fall, dass Schutzrechte im In- und Ausland für den Arbeitgeber erworben werden, ist der Arbeitnehmer zur notwendigen Mitwirkung verpflichtet.

## Urlaub

### I. Begriff und Abgrenzung

1. Erholungsurlaub
2. Sonstige Arbeitsbefreiungen
3. Unbezahlter Urlaub

### II. Regelung von Urlaubsfragen im Arbeitsvertrag

### III. Voraussetzungen und Berechnung des Urlaubsanspruchs

1. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses
2. Wartezeit
3. Urlaubsdauer
  - 3.1 Vollzeitarbeitsverhältnisse
  - 3.2 Teilzeitarbeitsverhältnisse
  - 3.3 Schichtarbeit
  - 3.4 Elternzeit
4. Besondere Arbeitnehmergruppen
  - 4.1 Jugendliche
  - 4.2 Schwerbehinderte Arbeitnehmer
  - 4.3 Urlaubskürzung bei Kurzarbeit
5. Teilurlaub
6. Übertragung auf das nächste Kalenderjahr

### IV. Bearbeitung eines Urlaubsantrags

1. Inhalt des Urlaubsantrags
2. Genehmigung und Ablehnung des Urlaubs

### V. Betriebsurlaub

### VI. Urlaub und Kündigung

### VII. Rechte des Arbeitnehmers bei abgelehntem Urlaubsantrag

1. Beschwerde beim Betriebsrat
2. Klage

### VIII. Beteiligung des Betriebsrats

### IX. Selbstbeurlaubung

### X. Widerruf des Urlaubs

### XI. Rückforderungsverbot bei zu viel gewährtem Urlaub

### XII. Urlaub und Arbeitsunfähigkeit

### XIII. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

### XIV. Wechsel des Arbeitsverhältnisses

1. Teilurlaub
2. Urlaubseinbringung
3. Urlaubsbescheinigung

### XV. Urlaubsentgelt

1. Begriff, Abgrenzung vom Urlaubsgeld
2. Berechnung
  - 2.1 Grundberechnung
  - 2.2 Verdiensterhöhungen
  - 2.3 Verdienstkürzungen
3. Auszahlungstermin

### XVI. Urlaubsgeld

### XVII. Urlaubsabgeltung

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
2. Arbeitsunfähigkeit
3. Erwerbsminderung
4. Altersteilzeit
5. Insolvenz
6. Verzicht
7. Höhe der Abgeltung

### XVIII. Checkliste Urlaub

- I. Urlaubsanspruch
- II. Erkrankung im Urlaub
- III. Urlaubsübertragung ins Folgejahr
- IV. Betriebsrat
- V. Urlaubsentgelt
- VI. Urlaubsabgeltung

### XIX. Muster: Urlaubsantrag

## I. Begriff und Abgrenzung

### 1. Erholungsurlaub

Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Befreiung von der Arbeitspflicht für eine bestimmte Zeit (Erholungsurlaub). Die übrigen Haupt- und Nebenleistungspflichten, insbesondere die Vergütungspflicht des Arbeitgebers (Urlaubsentgelt), bleiben während der Dauer des Urlaubs unberührt.

### 2. Sonstige Arbeitsbefreiungen

Neben dem Anspruch auf Erholungsurlaub gibt es eine Fülle von weiteren Ansprüchen auf Arbeitsbefreiung, die teilweise im Gesetz, darüber hinaus – vor allem bei persönlichen oder familiären Anlässen – vielfach tariflich oder betrieblich geregelt sind.

#### Beispiele:

Bezahlte Arbeitsbefreiung bei Kur (§ 10 BUrlG, § 9 EFZG); tarifliche oder betriebliche Arbeitsbefreiung bei eigener Eheschließung, Geburtstag oder Tod naher Angehöriger, Niederkunft der Ehefrau.

**WICHTIG!**

Soweit tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Arbeitsbefreiung bei persönlichen oder familiären Anlässen nicht bestehen, muss der Arbeitnehmer Erholungsurlaub beantragen. Ausnahme: kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne von § 616 BGB (s. unter Entgeltfortzahlung II.1.).

Eine Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit, die die Arbeitszeit auf Null verringert, befreit den Arbeitnehmer auch dann von seiner Arbeitspflicht, wenn der Arbeitgeber vor Einführung der Kurzarbeit für die Zeit der Kurzarbeit Urlaub gewährt hat. Der Urlaub muss also nachgewährt werden.

**3. Unbezahlter Urlaub**

Unbezahlter Urlaub – z. B. für eine längere Auslandsreise – muss immer zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesondert vereinbart werden; die Vereinbarung sollte zweckmäßigerweise schriftlich erfolgen.

**Formulierungsbeispiel:**

„Auf Ihren Antrag vom ..... gewähren wir Ihnen unbezahlten Urlaub vom ..... bis ..... Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Ansprüche auf Gehalt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder sonstige Entgeltleistungen bestehen während der Zeit des unbezahlten Urlaubs nicht. Ihre Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere das Verbot von Konkurrenzfähigkeit, bestehen fort.“

Ggf. zusätzlich: Hinweis auf die Folgen für die betriebliche Altersversorgung oder sonstige betriebliche Leistungen, etwa Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jubiläumsgelder etc.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht nicht; es liegt also im Ermessen des Arbeitgebers, ob und wie lange er unbezahlten Urlaub gewährt.

**ACHTUNG!**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entstehen Ansprüche aus Erholungsurlaub auch in dem Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer in einem unbezahlten Sonderurlaub befindet (BAG v. 6.5.2014, Az. 9 AZR 678/12), selbst wenn im Tarifvertrag entsprechende Kürzungsregelungen enthalten sind. Bei der Gewährung von Sonderurlaub muss der Arbeitgeber also damit rechnen, etwa 1/13 des Jahresentgeltes trotz fehlender Arbeitsleistung für ein Kalenderjahr zahlen zu müssen.

**WICHTIG!**

Einen Monat nach Unterbrechung des aktiven Arbeitsverhältnisses erlischt bei Pflichtversicherten die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Arbeitnehmer muss sich also selbst um Krankenversicherungsschutz bemühen.

**Formulierungsbeispiel:**

„Wir weisen Sie darauf hin, dass mit Ablauf eines Monats nach Beginn des unbezahlten Urlaubs Ihre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung endet. Bitte tragen Sie daher für die Sicherstellung entsprechenden Krankenversicherungsschutzes Sorge.“

Besteht Streit über das Bestehen eines Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub, kann der Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, den Urlaub erst zu nehmen und dann seine Auszahlung einzuklagen (EuGH v. 29.11.2017 – C 214/16).

**II. Regelung von Urlaubsfragen im Arbeitsvertrag**

Wenn Urlaubsfragen im Arbeitsvertrag geregelt werden sollen, ist Folgendes zu beachten:

- ▶ Zunächst ist der einschlägige Tarifvertrag heranzuziehen. Von den Bestimmungen des Tarifvertrags kann im Arbeitsvertrag nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.
- ▶ Soweit der Tarifvertrag keine Regelungen enthält (oder ein Tarifvertrag nicht besteht), gelten – wenn vorhanden – die betrieblichen Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Anwei-

sungen, Rundschreiben, Aushänge), wobei im Rahmen dieser betrieblichen Regelungen wiederum zuungunsten des Arbeitnehmers weder von den Bestimmungen eines einschlägigen Tarifvertrages noch von den Regelungen des BUrlG abgewichen werden kann. Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei betrieblichen Regelungen s. u. VII.

**ACHTUNG!**

Sofern solche betrieblichen Regelungen für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen bestehen, hat der Einzelne Anspruch darauf, gemäß diesen Regelungen behandelt zu werden (Gleichbehandlungsgrundsatz).

- ▶ Schließlich ist bei der Regelung von Urlaubsfragen im Arbeitsvertrag das BUrlG zu beachten. Es enthält – neben weiteren Vorschriften – den Anspruch der Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen (einschließlich der Samstage, also 20 Tage bei einer Fünftagewoche). Auch von den Vorschriften des BUrlG kann im Arbeitsvertrag nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

**ACHTUNG!**

Von den Vorschriften des BUrlG kann weder durch betriebliche Regelungen noch durch Arbeitsvertrag zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Der über den gesetzlichen und tariflichen Urlaub hinausgehende vertraglich gewährte Urlaub kann inhaltlich weitgehend frei ausgestaltet werden. Dies setzt voraus, dass im Vertrag klar zwischen dem gesetzlichen und dem vertraglichen Urlaub differenziert wird.

**Formulierungsbeispiel:**

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt derzeit 20 Arbeitstage. Zusätzlich hierzu erhält der Arbeitnehmer einen vertraglichen Zusatzurlaub von acht Arbeitstagen. Sollte sich der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erhöhen, vermindert sich der vertragliche Zusatzurlaub in demselben Maße.

Der Arbeitgeber kann neben den gesetzlichen Ansprüchen vertragliche Ansprüche begründen, z. B. auf Gewährung oder Abgeltung bereits verfallenen Urlaubs (BAG v. 18.10.2011, Az. 9 AZR 303/10). Die auf den Zusatzurlaub bezogenen Regelungen müssen aber bei Formulararbeitsverträgen einer Inhaltskontrolle standhalten, d. h. sie müssen klar formuliert sein und dürfen den Arbeitnehmer nicht ungemessen benachteiligen. So können etwa Regelungen über die Verminderung des Zusatzurlaubs bei langandauernder Krankheit getroffen werden (zum Verfall des Urlaubsanspruchs s. u. XII.2).

**Formulierungsbeispiel:**

Der Zusatzurlaub vermindert sich für jeden vollen Monat, in dem der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt war und keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hatte, um ein Zwölftel.

Auch für die Abgeltung des Zusatzurlaubs können Regelungen getroffen werden.

**Formulierungsbeispiel:**

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Abgeltung des vertraglichen Zusatzurlaubs, wenn er durch Eigenkündigung oder durch arbeitgeberseitige Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ausgeschieden ist.

**III. Voraussetzungen und Berechnung des Urlaubsanspruchs**

**1. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses**

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Umschüler, Volontäre, → Praktikanten). Arbeitnehmer sind auch Aushilfs- und Teilzeitkräfte sowie die in Ferienarbeit und → Nebentätig-

statt in Urlaubsansprüche, die vor Insolvenzeröffnung entstanden sind und solche, die erst danach begründet wurden. Vielmehr ist der einheitliche Urlaubsabgeltungsanspruch insgesamt eine Masseforderung (Sächsisches LAG v. 26.2.2013, Az. 1 Sa 360/12). Die Anmeldung von Masseforderungen zur Insolvenztabelle wahrt eine tarifliche Ausschlussfrist, die eine schriftliche Geltendmachung verlangt. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, der vom Insolvenzverwalter unwiderruflich „unter Anrechnung auf offenen Urlaub“ von jeder Arbeitsleistung freigestellt ist, begründet keine Neumasseverbindlichkeit im Sinne von § 209 Abs. 2 InsO.

**6. Verzicht**

Ob es zulässig ist, dass der Arbeitnehmer in einem Aufhebungsvertrag auf die Urlaubsabgeltung verzichtet, ist noch nicht höchstrichterlich entschieden worden. Das LAG Köln (Urteil v. 8.11.2012, Az. 7 Sa 767/12) bejaht dies ebenso wie das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil v. 19.2.2016 – 8 Sa 1923/15), weil es sich nach der neueren Rechtsprechung um einen ganz normalen Zahlungsanspruch handelt.

**7. Höhe der Abgeltung**

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 der Höhe nach dem Urlaubsentgelt (s. o. XV.).

- Dauerhafte Verdiensterhöhungen im Drei-Monats-Zeitraum oder während des Urlaubs führen zur Erhöhung des Urlaubsentgelts
- Vom Arbeitnehmer unverschuldete Verdienstkürzungen führen nicht zur Minderung des Urlaubsentgelts

**VI. Urlaubsabgeltung**

- Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig
- Tarifverträge beachten! Sie können Besonderheiten enthalten.
- Urlaubsabgeltung auch bei Arbeitsunfähigkeit bis zum Übertragungszeitraum (aber Untergang 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres), für den vertraglich vereinbarten Zusatzurlaub können Sonderregeln vereinbart werden
- Berechnung: wie Urlaubsentgelt

**XVIII. Checkliste Urlaub**

**I. Urlaubsanspruch**

- Ist die Wartezeit erfüllt?
- Ist der Anspruch schon durch Urlaubserteilung beim früheren Arbeitgeber erfüllt?
- Liegen keine vorrangigen Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer oder vorrangige dringende betriebliche Belange vor?
- Besteht Anspruch auf Zusatzurlaub, z. B. als schwerbehinderter Mensch?

**II. Erkrankung im Urlaub**

- Wurde eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt?

**III. Urlaubsübertragung ins Folgejahr**

Sind

- dringende betriebliche Gründe
- oder
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe gegeben, die die Übertragung rechtfertigen?

**IV. Betriebsrat**

- Wurden die Mitbestimmungsrechte beachtet?

**V. Urlaubsentgelt**

- Gleich bleibendes Gehalt: muss weitergezahlt werden
- Wechselndes Gehalt: Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate ermitteln und auf die Wochenarbeitsstage verteilen
- Tarifverträge beachten! Sie können Besonderheiten enthalten.

**XIX. Muster: Urlaubsantrag**

*Musterschreiben und Vertragsgestaltungen müssen den jeweiligen Notwendigkeiten und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitsvertragsparteien Rechnung tragen. Die in diesem Werk abgebildeten Muster können hierbei nur eine Hilfe sein. Deshalb ist im Einzelfall zu prüfen, inwieweit hier vorgeschlagene Formulierungen sinnvoll oder entbehrlich sind. Die Anpassung an den jeweiligen Einzelfall ist daher zwingend notwendig.*

Name, Vorname: .....

Personalnummer: ..... Datum: .....

**Antrag auf Erholungsurlaub**

vom: ..... Dienstantritt am: .....

bis: ..... Vertretung: .....

Resturlaub: ..... Tage

In Notfällen erreichbar: .....

Gründe für Urlaubsübertragung (bei Übertragung von Urlaub aus dem Vorjahr):

.....

Besondere soziale Gesichtspunkte für die Urlaubsgewährung im beantragten Zeitraum:

.....

.....

Unterschrift des Mitarbeiters

Stellungnahme der Personalabteilung / des Vorgesetzten:

Genehmigt

Abgelehnt

Gründe: .....

.....

Datum ..... Unterschrift