

## Urlaubsanspruch Teil 1: Der Umfang des Urlaubsanspruchs

### 1. Umfang des Urlaubsanspruchs

**Mitarbeitern**<sup>1</sup>, die in einer **Fünf-Tage-Woche** arbeiten, steht gemäß § 3 Abs. 1 Anlage 14 zu den AVR / § 32 Abs. 1 AVO<sup>2</sup> in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen zu.<sup>3</sup>

Bei Mitarbeitern, deren **durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage** in der Kalenderwoche verteilt ist, wird der Urlaubsanspruch deshalb gemäß § 3 Abs. 5 Unterabs. 1 und 2 Anlage 14 zu den AVR / § 32 Abs. 1 Satz 4 AVO umgerechnet. Die Berechnung erfolgt nach folgender Formel:

<b>30 : 5 x Anzahl der Wochenarbeitstage</b>						
Arbeitstag(e)/Woche	sechs	fünf	vier	drei	zwei	ein
= Urlaubstage	36	30	24	18	12	6

Wenn bei einem Mitarbeiter die **Anzahl der Wochenarbeitstage** in einem rollierenden System **regelmäßig wechselt**, kann die Urlaubsdauer folgendermaßen berechnet werden:

- **Beispiel:** Eine Mitarbeiterin wechselt regelmäßig zwischen einer Drei- und einer Vier-Tage-Woche

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>2</sup> Abrufbar unter: <http://www.diag-mav-freiburg.de>.

<sup>3</sup> Die Urlaubsregelungen in der Anlage 14 zu den AVR gelten auch für Auszubildende im Geltungsbereich der AVR. Im Geltungsbereich der AVO gibt es eigene Regelungen für Azubis/Anerkennungspraktikanten bei Erziehern/PiA-Praktikanten in den Anlagen 5a/5b/5c zur AVO.

30 Urlaubstage / 10 Regelwochenarbeitstage in zwei Wochen x 7 vereinbarte Arbeitstage in zwei Wochen = 21 Urlaubstage

Bei einer **unregelmäßigen Arbeitszeit** muss eine **jahresbezogene Umrechnung** erfolgen. Dabei wird die Urlaubsdauer bei einer Fünf-Tage-Woche durch die Anzahl der Jahresarbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche (5 Tage x 52 Wochen = 260 Jahresarbeitstage) geteilt und mit der Anzahl der Jahresarbeitstage, an denen der Mitarbeiter zur Arbeit verpflichtet ist, multipliziert.

- **Beispiel:** Ein Dienstgeber vereinbart mit einer Mitarbeiterin 150 Arbeitstage im Jahr, die sich nicht gleichmäßig auf die Woche verteilen. Dies ergibt einen Urlaubsanspruch von 17 Tagen.  
 $30 / 260 \text{ Jahresarbeitstage} \times 150 \text{ vereinbarte Arbeitstage} = 17 \text{ (gerundet)}$

## 2. Beginn des Dienstverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres

Beginnt das Dienstverhältnis erst im Laufe des Kalenderjahres, dann steht dem Mitarbeiter gemäß § 1 Abs. 6 Unterabs. 2 Anlage 14 zu den AVR / § 32 Abs. 5 Satz 1 AVO für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht: Kalendermonat) ein Zwölftel des vollen Urlaubsanspruchs zu.

- **Beispiel:** Mitarbeiterin A wird zum 15. September 2016 mit einer Fünf-Tage-Woche eingestellt. Für das Jahr 2016 steht ihr ein Urlaubsanspruch in Höhe von (aufgerundet) 8 Urlaubstagen zu ( $3/12$  von 30 = 7,5)

Diese Zwölftelungsregel in den **AVR** verstößt allerdings dann gegen §§ 4, 5 BUrlG, **wenn das Dienstverhältnis zwar erst im Laufe des Jahres begründet wird, die sechsmonatige Wartezeit zur Erlangung des vollen Urlaubsanspruchs aber noch im Laufe des ersten Kalenderjahres des Beschäftigungsverhältnisses vollendet wird.** Gemäß §§ 4, 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG entsteht der volle Urlaubsanspruch, sobald das Arbeitsverhältnis sechs Monate angedauert hat, unabhängig davon, ob das Dienstverhältnis bereits zum 1. Januar abgeschlossen worden ist. Daher ist die **Zwölftelungsregelung in diesem Falle wegen Verstoßes gegen zwingende Regelungen des BUrlG unwirksam.**<sup>4</sup> Wenn ein Mitarbeiter daher zwar erst im Laufe des Jahres, aber noch vor dem 1. Juli in ein Dienstverhältnis eintritt, ist die **Kürzungsregelung daher so auszulegen, dass dem Mitarbeiter auf jeden Fall nach sechs Monaten**

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 16.12.2014, 9 AZR 295/13.

**der volle gesetzliche Mindesturlaub zusteht** (also 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche).

- **Beispiel:** AVR-Mitarbeiter B wird zum 1. Juni 2016 mit einer Fünf-Tage-Woche eingestellt. Nach § 1 Abs. 6 Unterabs. 2 Anlage 14 zu den AVR stünden ihm für 2016 insgesamt nur  $7/12$  von  $30 = 18$  Urlaubstage (gerundet) zu. Da damit der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten würde, ist diese Berechnung wegen Verstoßes gegen das BUrlG unzulässig. Er kann also für das Jahr 2016 den vollen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen beanspruchen.  
Anders wäre es, wenn er bereits früher im Jahr begonnen hätte, z.B. zum 1. März. Dann wäre die Berechnung anhand der Zwölftelungsregelung unbedenklich, da sich damit ein Urlaubsanspruch oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs ergeben würde:  $10/12$  von  $30 = 25$ .

Bei der Zwölftelungsregelung in § 32 Abs. 5 Satz 1 **AVO** ergibt sich das Problem der Unwirksamkeit der Kürzungsregelung nicht. Denn dort ist ausdrücklich geregelt, dass § 5 BUrlG unberührt bleibt. Aus dieser Formulierung kann geschlossen werden, dass von der Kürzung der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz ausgenommen werden soll.

**Hinweis:** Wenn der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr schon bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist und dort Urlaub gewährt bekommen hat, wird dieser Urlaub auf die Urlaubsdauer angerechnet, damit Doppelansprüche ausgeschlossen sind. Der Mitarbeiter hat einen Anspruch darauf, dass ihm der frühere Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine **Bescheinigung über den gewährten oder abgegoltenen Urlaub** ausstellt, § 5 Abs. 2 Anlage 14 zu den AVR bzw. § 6 BUrlG.

### **3. Ende des Dienstverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres**

Endet das Dienstverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, dann ist in § 1 Abs. 6 Unterabs. 2 Anlage 14 zu den AVR / § 32 Abs. 5 Satz 1 AVO geregelt, dass es nur einen anteiligen Urlaubsanspruch gibt. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht: Kalendermonat) soll dem Mitarbeiter nur ein Zwölftel des vollen Urlaubsanspruchs zustehen. Wenn ein Mitarbeiter **in der zweiten Jahreshälfte** aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, **dann verstößt die AVR-Regelung aber gegen § 5 Abs. 1 BUrlG**. Aus § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG hat die Rechtsprechung den Umkehrschluss hergeleitet, dass eine

Zwölfteilung des gesetzlichen Mindesturlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte nach erfüllter Wartezeit unzulässig sei.<sup>5</sup> Daher ist die **Zwölfteilungsregelung in diesem Falle wegen Verstoßes gegen zwingende Regelungen des BUrlG unwirksam**. Wenn ein Mitarbeiter in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet, ist die **Kürzungsregelung daher so auszulegen, dass dem Mitarbeiter auf jeden Fall der volle gesetzliche Mindesturlaub zusteht** (also 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche).

- **Beispiel:** Mitarbeiterin A (Fünf-Tage-Woche) hat ihr AVR-Dienstverhältnis zum 31. Juli 2016 gekündigt. Im April hat sie bereits 15 Tage Urlaub verbraucht. Der Dienstgeber teilt ihr mit, dass sie deshalb nur noch einen Resturlaubsanspruch in Höhe von 3 Tagen hat ( $7/12$  von  $30 - 15$ ). Hat er den Urlaub richtig berechnet?

Nein, denn damit würde ihr weniger als der gesetzliche Mindesturlaub zustehen. Daher darf der Dienstgeber hier nicht die Zwölfteilungsregelung anwenden. Der Mitarbeiterin stehen bis zum Austritt aus dem Dienstverhältnis also insgesamt 20 Tage zu. Davon hat sie bereits 15 Tage verbraucht, was einen Resturlaubsanspruch von 5 Tagen ergibt.

Anders wäre es, wenn sie erst später im Jahr ausscheiden würde, z.B. zum 31. Oktober. Dann wäre die Berechnung anhand der Zwölfteilungsregelung zulässig, da sich damit ein Urlaubsanspruch oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs ergeben würde:  $10/12$  von  $30 = 25$ .

Bei der Zwölfteilungsregelung in § 32 Abs. 5 Satz 1 **AVO** ergibt sich das Problem der Unwirksamkeit der Regelung nicht. Denn dort ist ausdrücklich geregelt, dass § 5 BUrlG unberührt bleibt. Aus dieser Formulierung kann geschlossen werden, dass von der Kürzung der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz ausgenommen werden soll.

### **Spezialregelung in den AVR bei Ausscheiden wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Altersrente:**

Gemäß § 1 Abs. 6 Satz 4 Anlage 14 zu den AVR beträgt der Urlaubsanspruch bei Ausscheiden im ersten Halbjahr  $6/12$ , bei Ausscheiden im zweiten Halbjahr  $12/12$ . Damit ist die AVR-Regelung im ersten Halbjahr günstiger als das BUrlG, da gemäß § 5

---

<sup>5</sup> BAG, Urteil vom 18.02.2014, 9 AZR 765/12.

Abs. 1 Buchst. c BUrlG nur ein gesetzlicher Mindestanspruch von 1/12 pro Beschäftigungsmonat zustünde.

**FAZIT:**

Die Anzahl der Urlaubstage pro Kalenderjahr hängt bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitstage pro Woche von der Anzahl der Arbeitstage pro Woche ab. Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitstage wird eine jahresbezogene Berechnung notwendig.

Wenn das Dienstverhältnis nicht das ganze Jahr besteht, steht dem Mitarbeiter ein Urlaubsanspruch mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs zu, wenn im Eintrittsjahr die sechsmonatige Wartezeit bereits vollendet worden ist bzw. wenn der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet.