

# Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub VI



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Halbe bzw. Bruchteile von Urlaubstagen

Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) ist der Mitarbeiterin\*innen zustehende Jahresurlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Eine Ausnahme hiervon greift nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person von Mitarbeiter\*innen liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen.

Im Hinblick darauf, dass der Urlaub Erholungszwecken zu dienen hat, geht das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg davon aus, dass **selbst auf ausdrücklichen Wunsch von Mitarbeiter\*innen** eine Zerstückelung und „Atomisierung“ des Urlaubs in viele kleine Einheiten nicht möglich ist. **Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts stellt eine solche Urlaubsgewährung in Kleinstraten keine ordnungsgemäße Erfüllung des Urlaubsanspruchs mit der Folge, dass derart gewährter Urlaub nochmals gefordert werden könne.**

Für den gesetzlichen Mindesturlaub soll diese Vorgabe zwingend sein (§ 13. Abs. 1 BUrlG). Für etwaigen zusätzlichen vertraglichen Urlaub können die Arbeitsvertragsparteien allerdings eine abweichende Regelung treffen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 06.03.2019 – 4 Sa 73/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

[http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender\\_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=27753](http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=27753)

## Urlaub für die sog. Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell

Im Blockmodell der Altersteilzeit treten Mitarbeiter\*innen während der Arbeitsphase mit ihrer vollen Arbeitsleistung im Hinblick auf die anschließende Freistellungsphase in Vorleistung. Sie erarbeiten sich im Umfang ihrer Vorleistungen zum einen Ansprüche auf spätere Zahlung der Bezüge und zum anderen einen entsprechenden Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht und damit ein Zeitguthaben

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des EuGH hat der neunte Senat des Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung klargestellt, dass Mitarbeiter\*innen, die sich der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden sind, mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Die Freistellungsphase ist mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollziehe sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, müsse der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2019 - 9 AZR 481/18 - wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 30/19 hierzu kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=23230>

## **Informationspflicht über den Verfall von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Mitarbeiter\*innen zum Ablauf des Kalenderjahrs**

Mit Urteil vom 24.07.2019 (5 Sa 676/18) hat das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden, dass die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) grundsätzlich vorgegebene Hinweispflicht von Arbeitgeber\*innen auf den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen (vgl. Newsletter Ausgabe 27 vom 14.11.2018) bei langfristig erkrankten Mitarbeiter\*innen **nicht** besteht. Eine Belehrungsfrist dahingehend, dass Urlaubsansprüche bei Nichtinanspruchnahme bis zum 31.12. des Kalenderjahres oder bis zum 31.03. des Folgejahres im Fall der Übertragung erlöschen, bestehe erst wieder nach Genesung bezogen auf die konkreten Urlaubsansprüche.

Wegen der Arbeitsunfähigkeit sei es Arbeitgeber\*innen nicht möglich, dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter\*innen tatsächlich in der Lage seien, ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Arbeitsunfähige Mitarbeiter\*innen könnten auch bei einer förmlichen Aufforderung, den Jahresurlaub zu nehmen, diesen wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht antreten. Eine Belehrung als Obliegenheit von Arbeitgeber\*innen ergebe aber nur dann Sinn, wenn Mitarbeiter\*innen in der Lage seien, auf diese zu reagieren und den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Dies sei im Falle einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit nicht der Fall.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24.07.2019 – 5 Sa 676/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

[https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\\_hamm/j2019/5\\_Sa\\_676\\_19\\_Urteil\\_20190724.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2019/5_Sa_676_19_Urteil_20190724.html)

---

**Joana Kammer**  
**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**