

## Auswirkung von Sachverhalten auf Urlaubsansprüche im Arbeitsverhältnis

Art des Sachverhalts	Arbeitsverhältnis	tariflicher Urlaub	gesetzlicher Urlaub	Übertragung tariflicher Urlaub (längstens)	Übertragung gesetzlicher Urlaub (längstens)
<b>Langfristige Krankheit</b>	Kein Ruhen	Keine Kürzung	Keine Kürzung	Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres
<b>Erwerbsminderungsrente (EM)</b>	Ruhen bei befristeter Rente (außer bei Weiterbeschäftigung)	Kürzung 1/12 je vollen KM des Ruhens (§ 26 TVöD)	Keine Kürzung	Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres
<b>Weiterbeschäftigung bei einer befristeten teilweisen EM-Rente</b>	Gesetzl. Anspruch auf Weiterbeschäftigung → dann kein Ruhen	Alter Urlaub wird auf das Weiterbeschäftigungsverhältnis übertragen, neuer Urlaub entsteht Kein Urlaubsanspruch aufgrund „Ruhens des AV“, da AV nicht ruht		Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Antritt bis 31.05. des Folgejahres
<b>Weiterbeschäftigung bei einer befristeten vollen EM-Rente</b>	Weiterbeschäftigung kann vereinbart werden → dann kein Ruhen	Alter Urlaub wird auf das Weiterbeschäftigungsverhältnis übertragen, neuer Urlaub entsteht Kein Urlaubsanspruch aufgrund „Ruhens des AV“, da AV nicht ruht		Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Antritt bis 31.05. des Folgejahres
<b>Unbezahlter Sonderurlaub</b>	Ruhen	Kürzung 1/12 je vollen KM des Ruhens (§ 26 TVöD)	Kürzung → Umrechnung (24:6 X Wochenarbeitsstage) BAG-Urteil vom 19.03.2019, 9 AZR 315/17	Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Antritt bis 31.05. des Folgejahres
<b>Elternzeit</b>	Ruhen	Kürzung 1/12 je vollen KM des Ruhens (§ 26 TVöD)	Kürzung 1/12 je vollen KM (§ 17 BEEG)	Muss nach der Elternzeit im laufenden Jahr oder im darauffolgenden Urlaubsjahr genommen werden	
<b>Pflegezeit</b>	Ruhen bei längerfristiger Pflege	Kürzung 1/12 je vollen KM des Ruhens (§ 26 TVöD)	Kürzung 1/12 je vollen KM (§ 4 PflegeZG)	Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Antritt bis 31.05. des Folgejahres
<b>Sabbatjahr (Teilzeit/Ansparmodell)</b>	Kein Ruhen	Kürzung analog der Kürzung des gesetzlichen Urlaubes	Kürzung → Umrechnung (24:6 X Wochenarbeitsstage) BAG-Urteil vom 24.09.2019, 9 AZR 481/18	Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Antritt bis 31.05. des Folgejahres
<b>Altersteilzeit (Blockmodell/FALTER)</b>	Kein Ruhen	Kürzung 1/12 pro KM der Freistellung im Übergangsjahr Kein Urlaubsanspruch während Freistellungsphase (§ 10 TVFlexAZ)	Kürzung → Umrechnung (24:6 X Wochenarbeitsstage) BAG-Urteil vom 24.09.2019, 9 AZR 481/18 Jährlich → 24 X Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312	Antritt bis 31.05. des Folgejahres. Kann nur in der Aktivphase genommen werden. In der Ruhensphase wird kein Urlaubsanspruch erworben.	
<b>Tod</b>	Ende des AV	-	-	Erben haben Anspruch auf Vergütung des zum Zeitpunkt des Todes bestehenden Urlaubsanspruches.	

<b>Beginn/Ende AV im lfd. Kalenderjahr</b>	Kein Ruhen	1/12 je Kalendermonat (§ 26 Abs. 2b TVöD)	Anspruch auf 1/12 je vollen KM des AV, bei Nichterfüllung Wartezeit bzw. Ende in erster Hälfte des Kalenderjahres. Anspruch auf vollen gesetzlichen Urlaub, bei Ende AV in zweiter Jahreshälfte und Erfüllung der Wartezeit von 6 Monaten → Beachte Vermeidung von Doppelgewährung		
<b>Mutterschutz</b>	Kein Ruhen	Keine Kürzung	Keine Kürzung	Muss nach dem Beschäftigungsverbot (bzw. nach der sich anschließenden Elternzeit) im laufenden Jahr oder im darauffolgenden Urlaubsjahr genommen werden (§24 MuSchG)	
<b>Zusatzurlaub Schwerbehinderung</b>	Der gesetzl. Zusatzurlaub (5 Tage ab GDB 50) teilt das rechtliche Schicksal des gesetzl. Mindesturlaubes, Kürzung nach § 208 SGB IX wenn Schwerbehinderteneigenschaft nicht das ganze Jahr besteht, keine doppelte Kürzung wenn AV zusätzlich nicht das ganze Jahr besteht. Kirchliche Sonderregelung: 3 Tage Zusatzurlaub bei GDB 30 und 40, dieser Zusatzurlaub folgt jedoch tariflichen Bestimmungen (§ 4 Nr. 27 AR-M)				
<b>Änderung des Arbeitszeitmodells (Vollzeit/Teilzeit) während des Kalenderjahrs</b>	Kein Ruhen	Abschnittsbezogene Betrachtung → Neuberechnung der Urlaubstage erforderlich, wenn sich die Anzahl der Arbeitstage pro Woche ändert.		Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Antritt bis 31.05. des Folgejahres
<b>Bezug Arbeitslosengeld nach § 312 SGB III – Arbeitsbescheinigung Arbeitgeber - Übergangszeitraum zwischen Aussteuerung und Ergebnis EM-Renantrag</b>	Das Ausstellen der Arbeitsbescheinigung durch den Arbeitgeber für den Arbeitslosengeldbezug wird als einvernehmliche Ruhensvereinbarung gewertet → Ruhen	Kürzung 1/12 je vollen KM des Ruhens (§ 26 TVöD)	Keine Kürzung	Antritt bis 31.05. des Folgejahres	Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres
<b>Mitwirkungsobliegenheit Arbeitgeber</b>	Bei allen Sachverhalten zu prüfen	Damit ein Urlaubsanspruch am Ende der jeweiligen Frist verfällt, sofern er nicht rechtzeitig genommen wurde, ist es notwendig, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachkommt und den Arbeitnehmer rechtzeitig, konkret und in transparenter Weise darauf hinweist, dass sein Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nimmt und ihn dann auch in die Lage versetzt diesen tatsächlich nehmen zu können. Bei Nichterfüllung der Mitwirkungsobliegenheit verfällt der Resturlaub nicht, sondern tritt im folgenden Jahr neben den neuen Jahresurlaub.			

### Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

TVöD: Grundsätzlich ist der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Er ist übertragbar bis zum 31.03. des Folgejahres (Antritt). Er kann auch noch bis 31.05. des Folgejahres angetreten werden, wenn er aus dringenden dienstlichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit vorher nicht genommen werden konnte.

Gesetzlicher Urlaub: Grundsätzlich ist der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Er ist übertragbar bis 31.03. (§ 7 BurlG). Durch § 26 abs. 2 TVöD (Bund) ist er bis 31.05. des Folgejahres (Antritt) übertragbar, wenn er aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen AU vorher nicht genommen werden konnte.

Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Urlaub 20 Tage, der tarifliche Urlaub 30 Tage (Entsprechende Kürzung/Erhöhung bei anderer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit).

### 1.) Langfristige Krankheit:

- Kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- Keine Kürzung des tariflichen Urlaubs
- Keine Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubes
- Verfall des tariflichen Urlaubes zum 31.05. (Antritt) des Folgejahres
- Verfall des gesetzlichen Urlaubes 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres (BAG-Urteil vom 07.08.2012 – 9AZR353/10)

### 2.) Erwerbsminderungsrente

- Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei **befristeter** voller und teilweiser EM-Rente (sofern keine Weiterbeschäftigung mit geringerem Stundenumfang beantragt wird)
- Kürzung des tariflichen Urlaubes nach § 26 Abs. 2c TVöD um 1/12 je vollen Kalendermonat des Ruhens
- Keine Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubes
- Verfall des tariflichen Urlaubes (falls keine vollständige Kürzung) zum 31.05. (Antritt) des Folgejahres
- Verfall des gesetzlichen Urlaubes 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres
- Bei Weiterbeschäftigung kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Bei befristeter teilweiser EM-Rente besteht gesetzl. Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei befristeter voller EM-Rente besteht kein gesetzl. Anspruch auf Weiterbeschäftigung, diese kann aber vereinbart werden. Verfall des tariflichen und gesetzlichen Urlaubes zum 31.05. (Antritt) des Folgejahres.

### 3.) unbezahlter Sonderurlaub:

- Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- Kürzung des tariflichen Urlaubes nach § 26 Abs. 2c TVöD um je 1/12 je vollen Kalendermonat des Ruhens
- Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubes (BAG-Urteil vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17) → Sonderurlaub zwischen den Vertragspartnern vereinbart und die Hauptleistungspflichten einvernehmlich ausgesetzt → Umrechnung nach § 3 Abs. 1 BurlG: 24 Werktage durch die Zahl 6 teilen und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage einer Woche multiplizieren (bei 6-Tage-Woche Anspruch auf 24 Urlaubstage, bei 5-Tage-Woche Anspruch auf 20 Urlaubstage, bei 0-Tage-Woche Anspruch auf 0 Urlaubstage, usw.) → gleichwertige Urlaubsdauer für alle Arbeitnehmer

- Verfall des tariflichen und des gesetzlichen Urlaubes (jeweils falls keine vollständige Kürzung) zum 31.03. des Folgejahres (Antritt), bzw. bei Vorliegen von dienstlichen Gründen oder AU zum 31.05. des Folgejahres (Antritt)

#### 4.) Elternzeit

- Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- Kürzung des tariflichen Urlaubes nach § 26 Abs. 2c TVöD um je 1/12 je vollen Kalendermonat des Ruhens
- Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubes nach § 17 Abs.1 S.1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) für jeden vollen Kalendermonat um 1/12. Kürzungserklärung des AG an AN vor Kündigung des AV notwendig (am besten schon bei Beginn der Elternzeit).
- Verfall des alten Urlaubsanspruches nach der Elternzeit im laufenden Jahr oder im darauffolgenden Urlaubsjahr. Kann auch noch nach direkt anschließender zweiten Elternzeit genommen werden (BAG-Urteil 20.05.2008 – 9AZR219/07). Beachte zudem BAG-Urteil vom 15.12.2015 – 9AZR52/15 Urlaub nach langer Krankheit, Mutterschutz und anschließender Elternzeit.

#### 5.) Pflegezeit

- Bei längerfristiger Pflege nach § 3 PflegeZG ruht das Arbeitsverhältnis.
- Die kurzfristige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG stellt ein sogenanntes Leistungsverweigerungsrecht dar und führt nicht zum Ruhen.
- Kürzung des tariflichen Urlaubs nach § 26 Abs. 2c TVöD um je 1/12 je vollen Kalendermonat des Ruhens
- Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubes nach § 4 Abs. 4 PflegeZG (Pflegezeitgesetz) für jeden vollen Kalendermonat um 1/12.
- Verfall des tariflichen und des gesetzlichen Urlaubes (jeweils falls keine vollständige Kürzung) zum 31.03. des Folgejahres (Antritt), bzw. bei Vorliegen von dienstlichen Gründen oder AU zum 31.05. des Folgejahres (Antritt)

#### 6.) Sabbatjahr (nicht als unbezahlter Urlaub, sondern aus angespartem Zeitguthaben):

- Ein Sabbatjahr kann als unbezahlter Urlaub vereinbart werden (siehe hierzu Punkt 3 unbezahlter Sonderurlaub) oder
- Als Teilzeit- oder Ansparmodell
  - a) Teilzeitmodell: Vor Inanspruchnahme des Sabbatjahres wird eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, es wird jedoch in Vollzeit mit entsprechend niedrigerem Gehalt weitergearbeitet. Das so „angesparte“ Gehalt wird in der Freistellungsphase ausbezahlt. Die Sozialversicherungspflicht bleibt somit durchgängig bestehen.

- b) Ansparmodell: Vor Inanspruchnahme des Sabbatjahres wird mehr gearbeitet und dies auf ein Zeitkonto übertragen (beachte Arbeitszeitgesetz, max. 10 Stunden am Tag). Weitere Zeiten „ansparen“, indem das Gehalt reduziert und auf Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, etc.) verzichtet wird. Die Sozialversicherungspflicht bleibt auch hier bestehen.
- Verringerte Vergütung des Arbeits- und Urlaubsentgelts während der Ansparphase → Verringerte Vergütung des Arbeits- und Urlaubsentgelts auch in der Freistellungsphase (angespartes Arbeits- und Urlaubsentgelt wird erst in der Freistellungsphase fällig) → Es entsteht kein Urlaubsanspruch während der Freistellungsphase (Umrechnung nach § 3 Abs. 1 BurlG: 24 Werktage durch die Zahl 6 teilen und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage einer Woche multiplizieren → 0 Tage Arbeitspflicht = 0 Tage Urlaub)
  - Dies gilt auch für den tariflichen Mehrurlaub, da nichts Abweichendes vereinbart
  - Verfall des tariflichen und gesetzlichenurlaubes zum 31.05. (Antritt) des Folgejahres

### 7.) Altersteilzeit

- Freistellung im Blockmodell oder im Falter-Modell (Teilzeitmodell) → kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- Kürzung des tariflichen Urlaubsanspruches nach § 10 TVFlexAZ Bund:  
Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres tariflichen Jahresurlaubs.
- Kürzung des gesetzlichen Urlaubsanspruches (BAG-Urteil vom 24.09.2019, 9 AZR 481/18):  
Umrechnung nach § 3 Abs. 1 BurlG: 24 Werktage durch die Zahl 6 teilen und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage einer Woche multiplizieren (bei 6-Tage-Woche Anspruch auf 24 Urlaubstage, bei 5-Tage-Woche Anspruch auf 20 Urlaubstage, bei 0-Tage-Woche Anspruch auf 0 Urlaubstage, usw.) → anteiliger Urlaub im Übergangsjahr zur Freistellung; kein Urlaub in der Freistellungsphase, da keine Arbeitspflicht ( $24 : 6 \times 0 = 0$ ).
- Für Zeiten der Freistellung besteht weder ein gesetzlicher noch ein tariflicher Urlaubsanspruch (§ 10 TVFlexAZ).
- Urlaub kann nur während der Aktivphase genommen werden, nicht aber während der Passivphase (Blockmodell). Er kann in der Passivphase nicht ausbezahlt werden, da das AV noch besteht. Er muss spätestens bis 31.05. des Folgejahres angetreten worden sein, sonst verfällt er.

### 8.) Tod

- Ende des Arbeitsverhältnisses
- Erben haben Anspruch auf Auszahlung des noch vorhandenen Urlaubsanspruches (EuGH-Urteile vom 12.06.2014 – C118/13 und vom 06.11.2018 C569/16 und C570/16)

### 9.) Beginn im laufenden Kalenderjahr

- Gesetzlicher Urlaub: Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
  - für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
  - wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
  - wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Ansonsten voller gesetzlicher Urlaubsanspruch. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Die Wartezeit ist nach 6-monatigem Bestehen des AV erfüllt.

- Beginnt das AV im laufenden Kalenderjahr wird für jeden Kalendermonat 1/12 des Tarifurlaubes gewährt (§ 26 Abs. 2b TVöD).
- Vermeidung von Doppelansprüchen: Hat ein Arbeitnehmer bereits „mehr“ Urlaub beim alten Arbeitgeber erhalten, wird dieser auf die neuen Urlaubsansprüche angerechnet. Der alte AG kann diese aber nicht beim neuen AG geltend machen. Es ist eine Bescheinigung über schon gewährten Urlaub auszustellen. Hat der Arbeitnehmer hingegen zu „wenig“ Urlaub beim alten AG erhalten, muss der neue AG nicht zwingend mehr Urlaub gewähren.

### 10.) Mutterschutzzeit:

- § 24 MuSchG: Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots (einschließlich der Schutzfristen) als Beschäftigungszeiten (kein Ruhen des AV).
- Hat eine schwangere Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

### 11. Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung:

- Schwerbehinderte Menschen (GdB mind. 50) haben Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von 5 Tagen pro Urlaubsjahr (§ 208 SGB IX). Anteilige Minderung bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis.
- Der gesetzliche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen teilt grundsätzlich das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz (Entstehung, Erteilung, Anrechnung, Wegfall).
- Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des ganzen Jahres, besteht auch nur ein anteiliger Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 208 Abs. 2 SGB IX) → Anspruch auf 1/12 des Zusatzurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens der Schwerbehinderteneigenschaft. Beachte: Wurde bereits

wegen der Dauer des Vorliegens der Schwerbehinderteneigenschaft gekürzt, darf der Zusatzurlaub nicht noch einmal wegen der Dauer des Arbeitsverhältnisses gekürzt werden.

- Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft das ganze Jahr, der Arbeitnehmer arbeitet aber nicht das ganze Jahr, wird der Zusatzurlaub anteilig gekürzt (Punkt 9 –gesetzlicher Urlaub).
- Bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gelten
- Nach § 208 Abs. 3 SGB IX gilt bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft § 7 Abs. 3 BUrlG auch für die Übertragung des Zusatzurlaubs aus dem vorangegangenen Kalenderjahr. Demnach muss auch der Zusatzurlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden (Übertragung bis 31.05. des Folgejahres bei Vorliegen der üblichen Gründe möglich). Bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte grundsätzlich erst 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Kalenderjahres.
- Kann der Zusatzurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden, muss der Arbeitgeber ihn ebenso wie den regulären Urlaub abgelden
- Sonderregelung Kirche: Zusatzurlaub von 3 Tagen für GdB 30 und 40 (§ 4 Nr. 27 AR-M zu § 27 TVöD). Dieser folgt den tarifrechtlichen Bestimmungen (Entstehen, Bestehen, Wegfall, Fristen und Urlaubsvergütung). Kein doppelter Urlaubsanspruch → ergänzend zum gesetzlichen Anspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche einen Grad der Behinderung von mindestens 30 bis unter 50 haben, ein tariflicher Anspruch auf Zusatzurlaub eingeräumt. **ACHTUNG:** Gilt nur für Personen, welche in einem Arbeitsverhältnis stehen zur Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, kirchlichen Verbände, Anstalten und Stiftungen, sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger, die der Aufsicht der Evangelischen Landeskirche in Baden unterliegen (§ 1 Nr. 4 KBG-RVO i. V. m. § 23 Abs. 1 AzUVO).

## 12. Änderung des Arbeitszeitmodells:

Bei Änderung des Arbeitszeitmodells (Vollzeit/Teilzeit) im Laufe des Kalenderjahrs ist eine abschnittbezogene Betrachtung für die Berechnung des Urlaubsanspruches durchzuführen. Eine Neuberechnung der Urlaubstage ist nur erforderlich, wenn sich die Anzahl der Arbeitstage in der Woche ändert. Bereits gewährter Urlaub ist in Abzug zu bringen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wechselt zum 01.07. von Vollzeit (5-Tage-Woche) in Teilzeit (4-Tage-Woche). Bei dem Wechsel hat er noch keinen Urlaub genommen. Nun ist abschnittsbezogen zu berechnen:

Tariflicher Urlaubsanspruch:

01.01.-30.06. (6 Monate, 5-Tage-Woche) →  $30 : 5 \times 5 = 30 \rightarrow 30 : (6:12) = 15$  Tage

Gesetzlicher Urlaubsanspruch:

01.01.-30.06. →  $24 : 6 \times 5 = 20 \rightarrow 20 : (6:12) = 10$  Tage

01.07.-31.12. (6 Monate, 4-Tage-Woche) →  $30 : 5 \times 4 = 24$  →  $24 : (6:12) = 12$  Tage  
→ Insgesamt 27 Tage tariflicher Urlaubsanspruch

01.07.-31.12. →  $24 : 6 \times 4 = 16$  →  $16 : (6:12) = 8$  Tage  
→ Insgesamt 18 Tage gesetzlicher Urlaubsanspruch

### 13. Bezug Arbeitslosengeld nach § 312 SGB III – Arbeitsbescheinigung Arbeitgeber -Übergangszeitraum zwischen Aussteuerung und Ergebnis EM-Rentenantrag

Durch Ausstellen einer sogenannten „Arbeitsbescheinigung“ des Arbeitgebers nach § 312 SGB III, die Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist, vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer konkludent das Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Krankheitsfall (während das sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnis endet). Mit der Beantragung des Arbeitslosengeldes und der Vorlage der Arbeitsbescheinigung hat der Arbeitnehmer zu erkennen gegeben, dass er seine Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, die Erbringung der Arbeitsleistung, wegen seiner krankheitsbedingten und nicht nur vorübergehenden Leistungsunfähigkeit zumindest vorläufig als beendet ansieht. Der Arbeitgeber hat mit Erteilung der Arbeitsbescheinigung auf sein Direktionsrecht über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichtet. Dadurch wurde die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und gleichzeitig die Vergütungspflicht des Arbeitgebers suspendiert und das Arbeitsverhältnis zum Ruhen gebracht (BAG-Urteil vom 22.01.2019 – 9AZR 10/17 und vom 14.03.2006 – 9 AZR 312/05).

### 14. Mitwirkungsobliegenheit Arbeitgeber

Damit ein Urlaubsanspruch am Ende der jeweiligen Frist verfällt, sofern er nicht rechtzeitig genommen wurde, ist es notwendig, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachkommt und den Arbeitnehmer rechtzeitig und in transparenter Weise darauf hinweist, dass sein Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nimmt und ihn dann auch in die Lage versetzt diesen tatsächlich nehmen zu können.

Auch bei einer Übertragung über den 31.3 hinaus besteht erneut eine Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers. Dem Arbeitnehmer ist konkret die Anzahl der übertragenen Resturlaubstage mitzuteilen und dass er diese bis zum 31.3. dieses Jahres anzutreten hat. Dies ist mit dem klaren Hinweis zu verbinden, dass andernfalls diese Resturlaubstage verfallen.

Bei Nichterfüllung der Mitwirkungsobliegenheit verfällt der Resturlaub nicht, sondern tritt im folgenden Jahr neben den neuen Jahresurlaub.

Die dargestellten Grundsätze zur Mitwirkungsobliegenheit gelten sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den tariflichen Mehrurlaub nach § 26 TVöD.

(BAG-Urteil vom 19.02.2019 - 9 AZR 541/15)