

# Arbeitspapier 6

## *Erholungsurlaub des AN*

### **Examensrelevanz:**

Beachten Sie die besondere Schwierigkeit bei der Verknüpfung von Urlaubsrecht und allgemeinem Schuldrecht!

Ansprüche des AN:

- Freistellungsanspruch gegen den AG, wenn dieser sich weigert, Erholungsurlaub zu gewähren;
- Anspruch auf Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld, insbesondere bei eigenmächtigem Urlaubsantritt oder bei unerlaubter Arbeitstätigkeit während des Erholungsurlaubs;
- Ersatzanspruch bei nicht gewährtem Erholungsurlaub.

Anspruch des AG: auf Arbeitsleistung des AN

## **A. Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub**

### **I. Rechtsquellen**

Beim Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub ist zwischen gesetzlichem und zusätzlichem Urlaub zu differenzieren.

#### **Gesetzlicher Erholungsurlaub**

- Richtet sich nach Regeln des BUrlG unter ergänzender Berücksichtigung tarifvertraglicher Regelungen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglicher Bestimmungen.
- Durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und einzelvertragliche Regelung kann uneingeschränkt zugunsten der AN von dem BUrlG abgewichen werden, § 13 Abs. 1 BUrlG.
- Durch Betriebsvereinbarung und arbeitsvertragliche Regelung darf nicht zuungunsten des AN von den Vorschriften des BUrlG abgewichen werden, § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG.
- Tarifvertraglich sind Abweichungen zuungunsten des AN gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG mit Ausnahme der zwingenden §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG zulässig.

#### **Zusätzlicher Erholungsurlaub**

- Soweit durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelung ein über das BUrlG hinausgehender Urlaubsanspruch begründet wird, können damit verbundene Fragen abweichend von den gesetzlichen Vorgaben geregelt werden.
- Fehlt es an eigenen urlaubsrechtlichen Regelungen zur Gestaltung des zusätzlichen Urlaubsanspruchs, finden die Vorschriften des BUrlG im Wege ergänzender Auslegung Anwendung (umstr.).

**Abzugrenzen** ist der Erholungsurlaub von anderen Freistellungsansprüchen, wie z. Bsp. dem Bildungsurlaub, der Elternzeit (§§ 15 Abs. 1, 16, 17 BEEG) und der Pflegezeit (§ 3 Abs. 1 PflegeZG).

## II. Rechtsnatur des Urlaubsanspruches

Urlaubsanspruch des AN = nach **st. Rspr. und Lit.** nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis stehender Anspruch gegen den AG, von der Arbeitspflicht befreit zu werden (sog. **Freistellungsanspruch**):

Anspruchsgrundlage: § 1 BUrlG (gesetzlicher Erholungsurlaub); der Anspruch auf Urlaubsentgelt folgt dagegen aus dem Arbeitsvertrag i.V. mit den §§ 1, 3 Abs. 1, 11 BUrlG (Urlaubsentgelt = Arbeitsentgelt) und steht selbständig neben dem Urlaubsanspruch.

**Rspr.:** BAG 13.5.1982 AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 4; BAG 9.6.1998 AP BUrlG § 7 Nr. 23.

Nach **a.A. und früherer Rspr.** besteht der Urlaubsanspruch als Einheitsanspruch aus den Wesenselementen Freizeit und Urlaubsentgelt (sog. Einheitstheorie).

Anspruchsgrundlage: §§ 1, 3 Abs. 1, 11 BUrlG, ohne dass die Elemente Freizeit und Urlaubsentgelt voneinander getrennt werden können.

**Rspr. und Lit.:** BAG 3.6.1960 AP BGB § 611 Urlaubsrecht Nr. 73; *Hohmeister* BB 1995, 2110.

## III. Entstehen des Urlaubsanspruches

**Gesetzlicher Erholungsurlaub** setzt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus; Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle AN und die zur Berufsausbildung Beschäftigten (§§ 1, 2 BUrlG); zusätzlich arbeitnehmerähnliche Personen (§ 2 Satz 2 BUrlG).

Urlaubsanspruch entsteht auch, wenn AN längere Zeit oder im gesamten Urlaubsjahr keine oder nur eine geringe Arbeitsleistung erbracht hat, insbesondere besteht keine Einwendung nach § 242 BGB wegen Rechtsmissbrauchs; Arg.: auf konkrete Erholungsbedürftigkeit kommt es für den Anspruch auf Erholungsurlaub nicht an; angeknüpft wird nicht an die Arbeitsleistung, sondern an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses (umstr.).

Vgl. BAG 8.3.1984, AP BUrlG § 3 Rechtsmissbrauch Nr. 14; *Gallner* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 1 BUrlG Rdnr. 15, 20. Die bisherige Rspr. insoweit bestätigend EuGH 20.1.2009 NZA 2009, 135 ff.

In einem neu begründeten Arbeitsverhältnis entsteht der volle Urlaubsanspruch gemäß § 4 BUrlG erstmals nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten (zur Fristberechnung s. *Gallner* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 4 BUrlG Rn. 3 f.); für die Zeit davor entstehen nur Teilurlaubsansprüche gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG.

**Beachte:** Der Vollurlaubsanspruch und die Teilurlaubsansprüche nach § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG sind rechtlich selbständige Ansprüche; der Teilurlaub ist kein gekürzter Vollurlaub.

**Zusätzlicher Urlaubsanspruch** setzt ebenso wie der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus; im Übrigen ist der Zeitpunkt des Entstehens des Urlaubsanspruches nach der jeweiligen individual- bzw. kollektivvertraglichen Anspruchsgrundlage zu bestimmen.

#### IV. Urlaubsdauer und Urlaubsgewährung

##### 1. Berechnung der Urlaubstage (§ 3 BUrlG)

Mindesturlaub beträgt 24 Werktage = 4 Wochen Jahresurlaub (§ 3 Abs. 1 BUrlG); zum Begriff „Werktage“ s. § 3 Abs. 2 BUrlG.

BUrlG folgt dem sog. Tagesprinzip, d. h., Freistellung kann nur für Tage, nicht auch für Stunden verlangt werden.

§ 3 Abs. 2 BUrlG zeigt, dass der Regelung über den Mindesturlaub eine Sechs-Tage-Woche zugrunde liegt. Daraus resultieren Probleme der Urlaubsberechnung bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als sechs Werktage in der Woche; der Urlaubsanspruch ist dann bezogen auf die individuelle Zahl von Wochenarbeitstagen nach folgender Formel umzurechnen.

$$\text{individ. Urlaub} = \frac{\text{gesetzl. Urlaub (24 Werktage)} \times \text{individ. Zahl der Wochenarbeitstage}}{6 \text{ Werktage}}$$

**Beispiel:** Ein AN, dessen Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche verteilt ist, erhält 16 Tage gesetzlichen Erholungsurlaub. 28 Tage Urlaub ergeben sich dagegen, wenn der AN an allen Tagen der Woche zur Arbeit verpflichtet ist.

Ausführlich dazu *Gallner* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 3 BUrlG Rdnr. 13 ff.; zur Urlaubsdauer bei unregelmäßiger Teilzeitarbeit und flexibilisierter Arbeitszeit s. MHdB ArbR/*Klose* § 86 Rn. 40 f. m.w.N.

Anspruch auf Teilurlaub entsteht in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ergeben sich bei der Berechnung aufgrund des Zwölftelungsprinzips Bruchteile von Urlaubstagen, sind diese nach § 5 Abs. 2 BUrlG auf volle Urlaubstage aufzurunden, wenn sie mindestens einen halben Tag ergeben. Ist der Bruchteil kleiner als ein halber Tag, kann dagegen mangels gesetzlicher Regelung nicht abgerundet werden.

##### 2. Gewährung des Urlaubs durch den AG (§ 7 Abs. 1 und 2 BUrlG)

Urlaubsgewährung erfordert keine Geltendmachung des Urlaubs durch den AN, sondern erfolgt durch **Freistellungserklärung** (zeitliche Festlegung des Urlaubs) **des AG**.

Festlegung des Urlaubszeitraumes führt zur zeitlichen Konkretisierung des allgemeinen, zunächst für das gesamte Kalenderjahr bestehenden Urlaubsanspruchs auf den festgelegten Urlaubszeitraum (ähnlich § 243 Abs. 2 BGB); Freistellung kann nur für einen Zeitraum erklärt werden, für den Arbeitspflicht des AN besteht.

Bei der zeitlichen Festlegung sind **gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG** die Wünsche des AN zu berücksichtigen; stehen dem Urlaubswunsch des AN dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer AN entgegen, hat der AG nach h.M. ein Leistungsverweigerungsrecht (umstr., a. A. kein Leistungsverweigerungsrecht, sondern AG legt Urlaub unter Wahrnehmung seines Direktionsrechts gemäß § 106 Satz 1 GewO i. V. mit § 7 Abs. 1 BUrlG fest).

Legt der AG Urlaub unter **Verstoß gegen § 7 Abs. 1 BUrlG** fest, hat der AN ein Annahmeverweigerungsrecht, d. h., sein Urlaubsanspruch geht mangels Konkretisierung nicht unter,

auch wenn er den festgelegten Urlaub nicht antritt.

Die Festlegung des Urlaubszeitraumes ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, sie kann durch den AG nicht einseitig widerrufen werden (umstr.).

AN kann sich nicht selbst beurlauben, sondern muss Beurlaubung gerichtlich durchsetzen; **Selbstbeurlaubung** führt nicht zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs, sondern ist Vertragsverletzung, die sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung rechtfertigen sowie Schadensersatzansprüche für die Fehlzeit auslösen kann.

Vgl. BAG 22.1.1998 AP BGB § 626 Ausschlussfrist Nr. 38; BAG 25.10.1994 AP BUrIG § 7 Nr. 20.

## V. Erlöschen des Urlaubsanspruches

Urlaubsanspruch erlischt gemäß § 362 Abs. 1 BGB durch **Erfüllung**, wenn AG den Urlaubszeitpunkt festlegt und AN den Urlaub erhält.

Urlaubsanspruch erlischt gemäß **§ 275 Abs. 1 BGB** (Zeitablauf), wenn der AG den Urlaub auf einen bestimmten Zeitraum wirksam festgelegt hat (Konkretisierung), der AN den Urlaub aber nicht antritt; **Ausnahme: erkrankt der AN** arbeitsunfähig nach Festsetzung des Urlaubs, gilt § 9 BUrIG als lex specialis gegenüber § 275 Abs. 1 BGB (an die Stelle des Urlaubsentgeltes tritt Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG).

Urlaubsanspruch unterliegt zeitlicher **Befristung**, d. h., Anspruch ist an das jeweilige Kalenderjahr gebunden und daher in diesem Zeitraum (1.1. bis 31.12. des jeweiligen Jahres) zu erfüllen, sonst erlischt er ersatzlos (§ 275 Abs. 1 BGB i. V. mit § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrIG).

St. Rspr. seit BAG 13.5.1982 AP BUrIG § 7 Übertragung Nr. 4; siehe auch *Gallner* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 7 BUrIG Rdnr. 34; zur Kritik s. u. a. *Bachmann* GK-BUrIG, 5. Aufl. 1984 § 7 Rdnr. 120.

Möglichkeiten einer zeitlich befristeten **Übertragung** (bis 31.3.) bestehen aber nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrIG; Voraussetzung:

- Vorliegen dringender betrieblicher Gründe oder sozial vorrangige Urlaubswünsche anderer AN oder
- Vorliegen persönlicher Gründe des AN (z. Bsp. Arbeitsunfähigkeit vor Festsetzung des Urlaubs).

Übertragung tritt kraft Gesetzes ein; muss vom AN nicht verlangt und vom AG nicht erklärt werden.

Erfolgt trotzdem keine Erfüllung, erlischt Urlaubsanspruch endgültig (§ 275 Abs. 1 BGB i.V. mit § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrIG) mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres. Aufgrund der Rspr. des EuGH (20.1.2009 NZA 2009, 135 ff.) ist die gesetzliche Befristung des Urlaubsanspruches jedoch unionsrechtskonform einschränkend auszulegen, wenn der AN seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht ausüben konnte. In dieser Konstellation kommt die gesetzliche Befristung (31.3. des Folgejahres) nicht zur Anwendung (BAG 24.3.2009 NZA 2009, 538 ff.). Gleichwohl besteht der Urlaubsanspruch

nicht zeitlich unbegrenzt. Im Anschluss an die Judikatur des EuGH (22.11.2011 NZA 2011, 1333 ff.) hat das Bundesarbeitsgericht seine einschränkende unionskonforme Auslegung zu § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG dahin fortentwickelt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt (BAG 7.8.2012 NZA 2012, 1216 ff.). Die vorstehenden Grundsätze gelten allerdings nicht generell, sondern ausschließlich in der Konstellation, dass der AN infolge Krankheit daran gehindert ist, während des in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG genannten Übertragungszeitraumes seinen Urlaubsanspruch zu realisieren (ausführlich zum Vorstehenden *Gallner* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 7 BUrlG Rdnr. 41 ff.).

**ABER:** AN kann unter den Voraussetzungen der §§ 280 Abs. 1, 283, 275 Abs. 1 BGB **Schadensersatz statt der Leistung** (in Form von zeitlich unbefristetem **Ersatzurlaub**) verlangen, wenn der AG den Untergang des Urlaubs durch Fristablauf zu vertreten hat; zu vertreten hat der AG den an sich zufälligen Untergang vor allem dann, wenn er mit der Urlaubsgewährung in Verzug war (§ 287 BGB), in Verzug kommt der AG, wenn der AN die Urlaubsfestlegung verlangt, und der AG den Urlaub nicht festlegt, obwohl ihm Leistungsverweigerungsrecht nach § 7 Abs. 1 BUrlG zusteht (Achtung: Während des Übertragungszeitraums kann sich AG nicht auf § 7 Abs. 1 BUrlG berufen).

**Beachte:** Befristung des Urlaubsanspruches und Entstehen eines Schadensersatzanspruches nach den §§ 280 Abs. 1, 283, 275 Abs. 1 BGB ist im Einzelnen umstr. und bisher nicht abschließend geklärt.

## **VI. Urlaubsentgelt – Urlaubsgeld**

**Urlaubsgeld** = über das Urlaubsentgelt hinausgehende Geldleistung des AG aus Anlass des Urlaubs.

Wird der Urlaubsanspruch als selbständiger Freistellungsanspruch verstanden, dann ist **Urlaubsentgelt** = Fortzahlung der vertraglichen Vergütung nach dem Arbeitsvertrag i. V. mit § 11 BUrlG (s. oben II.).

**Berechnung des Urlaubsentgeltes** ist nach der Rspr. des BAG nur im Ansatz in § 11 Abs. 1 BUrlG geregelt, es gilt das vergangenheitsbezogene Referenzsystem i.V. mit dem Lohnausfallprinzip:

- Bei der Berechnung sind der sog. Zeitfaktor (die infolge des Urlaubs ausfallende Arbeitszeit) und der sog. Geldfaktor (Betrag, mit dem die infolge des Urlaubs ausfallende Arbeitszeit zu vergüten ist) zu unterscheiden; das Urlaubsentgelt ist das Produkt aus Geld- und Zeitfaktor.
- Sog. Geldfaktor ist gemäß § 11 Abs. 1 BUrlG nach dem vergangenheitsbezogenen Referenzprinzip zu ermitteln.
- Sog. Zeitfaktor ist nach BAG in § 11 Abs. 1 BUrlG nicht geregelt; er ist nach dem Lohnausfallprinzip zu vergüten, d. h. die infolge des Urlaubs tatsächlich ausfallende Arbeitszeit ist zu vergüten (hierbei können auch Überstunden zu berücksichtigen sein,

wenn feststeht, dass der AN in der Zeit der Beurlaubung Überstunden geleistet hätte).

## VII. Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung (finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruches) ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahme: Nach § 7 Abs. 4 BUrlG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (die Erfüllung des Urlaubsanspruches ist dann unmöglich, so dass sich der Urlaubsanspruch kraft Gesetzes in einen Abgeltungsanspruch umwandelt); Anspruch auf Urlaubsabgeltung war nach früherer Rspr. des BAG (z.B. 28.6.1984 AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 18) Surrogat des Urlaubsanspruches und unterlag deshalb denselben Voraussetzungen wie der Urlaubsanspruch – ist also ebenso auf das Urlaubsjahr bzw. auf den Übertragungszeitraum befristet und AN muss arbeitsfähig sein (umstr., a. A.: Urlaubsabgeltung entspricht Urlaubsentgelt, im Ansatz auch BAG 28.8.2001 AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 80). Nach der Rspr. des EuGH ist dieser Ansatz jedoch mit der RL 2003/88/EG nicht vereinbar, wenn der AN den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub infolge Arbeitsunfähigkeit nicht ausüben konnte. Infolgedessen hat das BAG die Surrogatstheorie vollständig aufgegeben, da diese ausschließlich für die vorstehende Fallkonstellation entwickelt worden war. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist deshalb ein reiner Geldanspruch, der nicht den Befristungsregeln des BUrlG unterliegt (BAG 16.6.2012 NZA 2012, 1087 ff. sowie *Gallner* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 7 BUrlG Rdnr. 73 f.).

## VIII. Sonderfragen

### 1. *Erwerbstätigkeit während des Urlaubs*

Urlaub muss nicht zur Erholung genutzt werden (möglich ist auch die Ausführung von anstrengenden Arbeiten, z. Bsp. Renovierung des eigenen Hauses); § 8 BUrlG verbietet aber dem Erholungszweck zuwiderlaufende Erwerbstätigkeiten während des Urlaubs.

Rechtsfolge einer Verletzung des § 8 BUrlG können Ansprüche des AG auf Schadensersatz, Unterlassung oder (in Ausnahmefällen) die Möglichkeit einer außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung sein. Rückzahlung des Urlaubsentgeltes kann nicht verlangt werden, weil § 8 BUrlG keine Grundlage für Verlust des Urlaubsentgeltanspruches enthält. Ein Rückzahlungsanspruch ergibt sich weder aus § 812 Abs. 1 Satz 2, 1. Alt. BGB, weil causa für die Entgeltzahlung trotz der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs bestehen bleibt, noch nach § 812 Abs. 1 Satz 2, 2. Alt. BGB mangels übereinstimmender Erfolgserwartung der Arbeitsvertragsparteien (siehe insgesamt *Oetker* 30 Klausuren aus dem Arbeitsrecht - Individualarbeitsrecht, 10. Aufl. 2016, Fall 16).

### 2. *Arbeitgeberwechsel*

Wechselt der AN im laufenden Kalenderjahr den Arbeitgeber, gilt § 6 Abs. 1 BUrlG: Anspruch auf Urlaub gegenüber neuem AG ist ausgeschlossen, soweit AN vom früheren AG bereits für das laufende Kalenderjahr voller oder zu viel Urlaub gewährt wurde (rechtshindernde Einwendung).

### **Prüfungsschema (Freistellungsanspruch des AN)**

Anspruchsgrundlage ist § 1 BUrlG.

A. Urlaubsanspruch entstanden

I. Bestehendes Arbeitsverhältnis

II. Ablauf der Wartezeit für Vollurlaub § 4 BUrlG (ansonsten Teilurlaubsanspruch gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. a und b BUrlG)

B. Urlaubsanspruch erloschen

I. Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB mit Festlegung des Urlaubs

II. Kein Untergang nach § 275 Abs. 1 BGB i. V. mit § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG (Fristablauf)

1. Kalenderjahr noch nicht abgelaufen oder

2. Übertragung nach § 7 Abs. 3 BUrlG und Übertragungszeitraum noch nicht abgelaufen

C. Durchsetzbarkeit des Freistellungsanspruches

I. Kein Leistungsverweigerungsrecht des AG wegen dringender betrieblicher Belange nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG

II. Kein Leistungsverweigerungsrecht des AG aufgrund sozial vorzugswürdigerer Wünsche anderer AN nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG

III. Erfüllbarkeit

D. Urlaubsumfang (§§ 3, 5 Abs. 1 Buchst. c) BUrlG)

### **Prüfungsschema (Urlaubsentgeltanspruch des AN)**

Anspruchsgrundlage ist Arbeitsvertrag (§ 611a Abs. 2 BGB) i.V. mit den §§ 1, 3 Abs. 1, 11 BUrlG (nach h.M. Urlaubsentgelt = Arbeitsentgelt).

A. Anspruch auf Arbeitsentgelt entstanden (Arbeitsvertrag)

B. Anspruch ist nicht gemäß § 326 Abs. 1 BGB untergegangen

wenn trotz Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (§ 275 Abs. 1 BGB) Entgeltanspruch gemäß §§ 1, 3 Abs. 1, 11 BUrlG fortbesteht

Voraussetzungen der §§ 1, 3 Abs. 1, 11 BUrlG

I. Suspendierung der Leistungspflicht des AN durch Urlaubsgewährung

II. Urlaubsanspruch entstanden (§§ 1, 2, 3 Abs. 1 BUrlG)

III. Urlaub vom AG gewährt und AN infolge der Urlaubsgewährung von der Arbeit fern geblieben

C. Entgelthöhe (§ 11 BUrlG)

### **Prüfungsschema (Urlaubsabgeltungsanspruch des AN)**

Anspruchsgrundlage ist § 7 Abs. 4 BUrlG i.V. mit den §§ 1, 3 BUrlG.

A. Bestand des Urlaubsanspruch für das jeweilige Kalenderjahr, §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG

B. Kein Erlöschen durch Erfüllung oder nach § 7 Abs. 3 BUrlG

C. Voraussetzungen des § 7 Abs. 4 BUrlG

I. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

II. Arbeitsfähigkeit und –bereitschaft des AN (Problem: Surrogatstheorie)

**Kontrollfragen:**

1. Welche Rechtsnatur hat der Urlaubsanspruch und welche Rechtsfolgen ergeben sich daraus?
2. Was versteht man unter den Begriffen „Urlaubsgeld“, „Urlaubsentgelt“ und „Urlaubsabgeltung“? Erörtern Sie die Voraussetzungen der letzten beiden.
3. Welche Rechtsfolge tritt ein, wenn der AG die Urlaubsgewährung innerhalb eines Kalenderjahres unberechtigt verweigert? Begründen Sie das Ergebnis.
4. Nach welchem Prinzip erfolgt die Berechnung des Urlaubsentgeltes?

**Fall 7:** Der streikende Arbeitnehmer A erklärt seinem Arbeitgeber B, bei dem er seit vier Jahren beschäftigt ist, dass er sich nicht mehr an dem rechtmäßigen Streik beteiligen will und verlangt Ende November die Gewährung seines ihm rechnerisch zustehenden vollen Jahresurlaubs bis Ende Dezember. B wendet ein, dass er die Arbeitskraft des A wegen des Streiks und der momentan hohen Auftragslage nicht entbehren könne. Muss B den Urlaub gewähren?

**Fall 8:** Prokurist P kündigt der seit drei Jahren beim Unternehmen S beschäftigten M zum 30.10.2019. Sie scheidet zu diesem Termin aus dem Arbeitsverhältnis aus. Anfang Februar 2020 verlangt M Urlaubsabgeltung für den ihr aufgrund hoher Auftragslage und fünfmonatiger Erkrankung nicht gewährten Urlaub des Jahres 2019. Die wöchentliche Arbeitszeit der M war regelmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt. Der einschlägige Tarifvertrag bestimmt einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen. Hat M einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für 30 Tage?