

# Arbeitsrecht

Dütz / Thüsing

29. Auflage 2024  
ISBN 978-3-406-82374-9  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

### a) Urlaubsdauer

Die Dauer des gesetzlichen Erholungsurlaubs beträgt für alle Arbeitnehmer (§ 2 BUrlG) mindestens 24 Werktage, § 3 BUrlG; bei einer 5-Tage-Woche (der Samstag ist ein Werktag) beträgt die Mindesturlaubszeit 20 Arbeitstage, BAG NZA 1984, 160; zur Urlaubsdauer bei unregelmäßiger Arbeitszeit *Leinemann* DB 1999, 1498. Jugendliche und schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf zusätzlichen Urlaub, § 19 JArbSchG, § 208 SGB IX. Durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Krankheitstage werden nicht auf den Urlaub angerechnet, § 9 BUrlG; zu Kuren ua s. § 10 BUrlG. Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, § 4 BUrlG. Diese **Wartezeit** stellt für den Normalfall ein vorheriges Mindestmaß an Arbeitsleistung sicher. Unter Schutzgesichtspunkten wird gleichwohl an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses und nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung angeknüpft; Zeiten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote schieben daher nicht die Entstehung des Urlaubsanspruchs hinaus, § 24 S. 1 MuSchG. Außerdem soll bei Arbeitsplatzwechsel ein Doppelurlaubsanspruch vermieden werden; § 6 BUrlG sieht hierzu eine Anrechnung der bereits von früheren Arbeitgebern gewährten Urlaubstage vor.

In bestimmten Fällen kann es zu einem verkürzten Urlaub (**Teilurlaub**) kommen. So entsteht ein Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat in drei Fällen: Nichterfüllbarkeit der Wartezeit im laufenden Urlaubsjahr (= Kalenderjahr), § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG; Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor erfüllter Wartezeit, § 5 Abs. 1 Buchst. b BUrlG; Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach erfüllter Wartezeit in der ersten Kalenderjahreshälfte, § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG.

### b) Festlegung des Urlaubs

Die zeitliche Festlegung des Urlaubs erfolgt grundsätzlich durch den Arbeitgeber; der Urlaub ist dabei entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zu gewähren, es sei denn, es liegt ein Verweigerungsrecht nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG vor. Dieses besteht nur im jeweiligen Kalenderjahr, nicht aber im Übertragungszeitraum (§ 7 Abs. 3 S. 2 u. 3 BUrlG, → Rn. 238), da sonst der Arbeitgeber das Recht hätte, bei dringenden betrieblichen Belangen, den Urlaub zum Erlöschen zu bringen. Ausgeschlossen ist das Verweigerungsrecht im

Falle des § 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG. Gewährt der Arbeitgeber pflichtwidrig keinen Urlaub, so ist dem Arbeitnehmer dennoch keine Selbstbeurlaubung gestattet; er muss vielmehr klagen oder eine einstweilige Verfügung beantragen. Häufig wird die Urlaubsgewährung dabei konkludent erfolgen – bspw. durch die Schaffung einer bestimmten Organisationsstruktur (Urlaubspläne etc) und damit der Selbstorganisation der Arbeitnehmer. Unterbleibt hier ein Widerspruch der Arbeitgeber ist der Urlaub im Zweifel als gewährt anzusehen. Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch einen Urlaubsplan aufstellen, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG; → Rn. 948.

Bei Kündigungsstreitigkeiten schließen die Parteien häufig einen (gerichtlichen) Vergleich, in dem sie sich über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt einigen, in dem eine ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet hätte. Wird dabei auch eine **Freistellungsvereinbarung** für die Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen, so ist dies ohne nähere Anhaltspunkte keine Urlaubsgewährung. Denn die zur Urlaubsgewährung erforderliche Erklärung des Arbeitgebers muss deutlich erkennen lassen, dass mit der Freistellung der Urlaubsanspruch erfüllt werden soll und nicht etwa eine Freistellung von der Arbeitspflicht unter Inkaufnahme der Lohnfortzahlungspflicht aus Annahmeverzug (§ 615 BGB) beabsichtigt ist; vgl. BAG NZA 1999, 80.

### c) Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld

- 237 Für die Dauer des Erholungsurlaubs ist die Arbeitsvergütung weiter zu entrichten, sog. Urlaubsentgelt, § 11 BUrlG. Über diese gesetzliche Verpflichtung hinaus gewähren Arbeitgeber häufig aufgrund einzel- oder kollektivvertraglicher Regelungen ein zusätzliches Urlaubsgeld.

### d) Urlaubszweck, Verfall, Abgeltung

- 238 aa) Zweck des Erholungsurlaubes ist es, dem Arbeitnehmer eine Erholung zur Erhaltung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu gewähren. Dies wurde auch vom EuGH in der Entscheidung KHS (EuGH NZA 2011, 1333) beruhend auf Art. 7 der RL 2003/88/EG klargestellt. Deshalb darf der Arbeitnehmer auch während des Urlaubs keine dem **Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit** ausüben, § 8 BUrlG.

Verletzt der Arbeitnehmer dieses Verbot, zB durch eine Tätigkeit als Handwerker auf eigene Rechnung oder durch Schwarzarbeit, so verlor er nach der früheren Rspr. den Anspruch auf das Urlaubsentgelt iSv § 11 BUrlG; bereits bezahltes Urlaubsentgelt konnte der Arbeitgeber nach dieser Auffassung gem. § 812 Abs. 1 S. 2 BGB zurückverlangen. Diese Rspr. hat das BAG inzwischen aufgegeben, BAG NZA 1988, 607. Gegen eine verbotene Tätigkeit des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber einen Unterlassungsanspruch, den er insbes. durch eine einstweilige Verfügung geltend machen kann; im Wiederholungsfalle kann (nach Abmahnung) eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein.

bb) Zur Sicherstellung des Erholungszwecks muss der Urlaub zudem im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden; eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist qua Gesetz nur eingeschränkt möglich, §§ 7 Abs. 3 BUrlG, 24 S. 2 MuSchG. Eine tatsächliche Arbeitsleistung ist für das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche nicht erforderlich, etwa wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit gehindert ist. 239

War dem Arbeitnehmer eine Inanspruchnahme möglich, so setzt ein Verfall nach jüngster Rechtsprechung des EuGH (NZA 2018, 1474) und nunmehr auch des BAG (NZA 2019, 977; NZA 2020, 307; AP BUrlG § 7 Nr. 108; NZA 2023, 683) jedoch zusätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen Mitteilungsobligationen hinreichend nachgekommen ist: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, wofür zwar keine explizite Anordnung, aber eine ausreichende Unterrichtung über den Umfang des Urlaubs und dessen möglichen Verfall zum Jahresende erforderlich ist. Der Arbeitgeber ist dabei grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seiner aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG folgenden Mitwirkungsobligationen bedient. Die Mittel müssen jedoch geeignet sein, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub in Anspruch nimmt. Das heißt: Der Anspruch kann nur dann erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Ist dies nicht der Fall, wird der Urlaub in das Folgejahr fortgeschrieben und unterliegt den allgemeinen Regelungen des BUrlG, BAG NZA 2019, 977; jüngst bestätigt in BAG NZA 2020, 307. Dies gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber

grundlos die Gewährung eines ordnungsgemäß beantragten Urlaubs verweigert; insofern ist die frühere Rechtsprechung des BAG, wonach dem Arbeitnehmer in einem solchen Fall ein Schadensersatzanspruch aus §§ 280 Abs. 1, 3, 283, 275 Abs. 4, 1 BGB zusteht, obsolet; s. zum Ganzen ausführlich *Bayreuther NZA* 2019, 945.

Ist der Arbeitnehmer wegen Langzeiterkrankung während des gesamten Bezugszeitraums ununterbrochen krank, gilt das Folgende: Verfallen kann der gesetzliche Urlaubsanspruch (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, § 208 Abs. 1 SGB IX) entgegen einer früheren Rechtsprechung nur dann, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, ihn in Anspruch zu nehmen. Dies ist bei Langzeiterkrankten nicht der Fall, der Urlaubsanspruch muss erhalten bleiben. Eine Grenze ergibt sich allerdings aus der Erholungsfunktion des Urlaubs; er muss dann nicht mehr gewährt oder abgegolten werden, wenn ein Bezug zur Erholung nicht mehr möglich ist, EuGH *NZA* 2011, 1333. Der EuGH hat eine Grenze von 15 Monaten zuzüglich zum Urlaubsjahr, also bis zum 31.3. des auf das Urlaubsjahr folgenden übernächsten Jahres für rechtmäßig gehalten (BAG DB 2012, 2462), insbesondere eine tarifliche Regelung, nach der Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ablauf des Bezugszeitraums erlöschen. Das ergibt sich aus dem Zweck des Erholungsurlaubs und dem Fehlen eines Rechts, Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln, EuGH *NZA* 2011, 1333. Damit der Urlaubsanspruch nicht verfällt, muss der Arbeitnehmer mit Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit seinen Urlaub antreten, BAG DB 2012, 54. Auch ohne gesetzliche Regelung kann ein Urlaubsanspruch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit am 31.3. des zweiten, auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres gemäß europarechtskonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG verfallen. Wenn es möglich war, den Nichtverfall des Urlaubsanspruchs in § 7 Abs. 3 BUrlG hineinzulesen, dann muss dies erst recht für eine vom gesetzlichen Wortlaut abweichende zeitliche Begrenzung gelten. Immer ist vorauszusetzen, dass die Inanspruchnahme des Urlaubs insbesondere krankheitsbedingt nicht möglich war. Der Verfall des Urlaubs nach 15 Monaten ist aber ebenfalls nur unter der Voraussetzung möglich, dass der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten rechtzeitig erfüllt hat, BAG *NZA* 2020, 1541; *NZA* 2022, 107. Bezüglich Urlaub, der vor der langfristigen Arbeitsunfähigkeit entstand und nicht genommen wurde, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, den Urlaub bei Wiedergenesung vor Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums zur Vermeidung des Verfalls so

rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums gewährt und genommen werden kann, BAG NZA 2022, 107. Urlaub, der erst während der Langzeiterkrankung entsteht, kann allerdings auch dann verfallen, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist. Eine freie Entscheidung über die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs ist in diesen Fällen nämlich von vornherein ausgeschlossen, sodass es auf eine Mitwirkung des Arbeitgebers nicht ankommt, EuGH NZA 2020, 1001; BAG AP BUrLG § 7 Nr. 108.

Für die Verjährung des Urlaubsanspruchs gilt Entsprechendes. Auf die Einrede des § 214 Abs. 1 BGB kann sich der Arbeitgeber nur mit Erfolg berufen, wenn er seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist. Denn bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB beginne die Verjährung nicht mit dem Schluss des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist und der Arbeitnehmer über die notwendige Kenntnis verfügt, sondern nur, wenn der Arbeitgeber zusätzlich seine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten erfüllt hat, BAG NZA 2023, 683, im Anschluss an EuGH NZA 2022, 1326. Es wird also ein **Gleichlauf zwischen der Verfallsfrist des § 7 Abs. 3 BUrLG und der Verjährung** erzeugt.

Sogar mit dem Tod des Arbeitnehmers geht der Urlaubsanspruch nicht unter, EuGH NZA 2014, 651. Weiterhin hat der Gerichtshof ein Recht des Arbeitnehmers bejaht, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen wegen der Weigerung des Arbeitgebers, diese Urlaubszeiten zu vergüten, nicht ausgeübt worden sind, bis zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu übertragen und gegebenenfalls anzusammeln, EuGH NZA 2017, 1591; vgl. auch EuGH NJW 2018, 33 mit Anm. *Stiebert*. Eine Quotierung des Urlaubs bei einem Wechsel in die Teilzeittätigkeit ist ebenso nicht europarechtskonform. So führt der EuGH aus, dass dies zu einer unzulässigen Kürzung des Urlaubsanspruches führe, wenn die Arbeitszeit tageweise gekürzt werden solle. Die betriebliche Abwesenheit aufgrund der freien Tage in der Teilzeit dürfe nicht mit dem Urlaub gleichgesetzt werden, EuGH NZA 2013, 775.

Diese Vorgaben gelten nicht für einen zusätzlichen Mehrurlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, EuGH NZA 2019, 1631; NZA 2020, 929. Insoweit können die Tarifparteien eine abweichende Regelung treffen. Allerdings muss insoweit eine eigenständige Regelung deutlich erkennbar sein, BAG DB 2012, 2050. Ob

ein Verfall auch bezogen auf individual- oder tarifvertraglichen Mehrurlaub voraussetzt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer individuell und deutlich informiert, geht aus der oben genannten Entscheidung des BAG zwar nicht klar hervor; mit Rücksicht auf die Privatautonomie dürfte dies aber abzulehnen sein. Eine Mitteilungspflicht kann allenfalls im Wege der Auslegung oder als vertragliche Nebenpflicht gemäß §§ 241 Abs. 2, 242 BGB in begründeten Fällen konstruiert werden, *Bayreuther NZA 2019, 945 (948)*.

- 240 c) Ist die Urlaubsgewährung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich, tritt an die Stelle des Urlaubsanspruchs ein **Abgeltungsanspruch**, § 7 Abs. 4 BUrlG. Dieser Abgeltungsanspruch ist kein Surrogat des Urlaubsanspruchs und daher nicht an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Urlaubsanspruch. Vielmehr ist der Abgeltungsanspruch wie sonstige Entgeltansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ein Geldanspruch, dessen Erfüllbarkeit nicht von der Arbeitsfähigkeit und der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abhängt und er unterliegt nicht den gesetzlichen Fristenregelungen usw. des Bundesurlaubsgesetzes. § 7 Abs. 4 BUrlG gewährt einen einheitlichen Anspruch und unterscheidet nicht zwischen arbeitsfähigen und arbeitsunfähigen Arbeitnehmern. Ein Verfall des Abgeltungsanspruchs gem. § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG, der eine ungewollte Urlaubshortung vermeiden soll, die für den Abgeltungsanspruch nicht passt, scheidet daher aus. Allerdings kommt ein Verfall des Abgeltungsanspruchs aufgrund Nichtwahrnehmung tariflicher Ausschlussfristen in Betracht, BAG DB 2012, 2218. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererbbar. Dies gilt auch nach einer neuen Entscheidung des EuGH auch, wenn das Arbeitsverhältnis erst durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Der bis dahin bestehende Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers wandelt sich in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um, der auf die Erben übergeht, EuGH NZA 2018, 1467. Das BAG hat seine Rechtsprechung entsprechend angepasst und darüber hinaus klargestellt, dass dies nicht nur für den Mindesturlaub nach dem BUrlG, sondern auch für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX und tariflichen Mehrurlaub gilt, wenn die Tarifvertragsparteien dem Tarifvertrag kein vom Bundesurlaubsgesetz abweichendes, eigenständiges Verständnis über den Urlaubsbegriff zugrunde gelegt, kein vollständiges Erlöschen des tariflichen Urlaubsanspruchs bei Tod des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses angeordnet oder die Vererbbarkeit des tariflichen Mehrurlaubs nicht ausgeschlossen haben,

BAG NZA 2019, 829. Der Abgeltungsanspruch unterliegt der dreijährigen **Verjährungsfrist** nach § 195 BGB, wobei die Frist mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet, beginnt. Anders als für den Beginn der Verjährungsfristen des Urlaubsanspruches im laufenden Arbeitsverhältnis (→ Rn. 239), ist für den Beginn der Fristen nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist (BAG NZA 2023, 757 Rn. 17 ff.). Eine Ausnahme des Beginns gilt für Arbeitsverhältnisse, die **vor der Verkündung der Entscheidung** des EuGH vom 6.11.2018 – C-684/16 (NZA 2018, 1474) beendet wurden: Danach beginnt die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018, wenn es dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die vormalige Rechtsprechung des Senats zum Verfall von Urlaubsansprüchen (Verfall mit Ende des jeweiligen Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums – BAG NZA 2012, 1216) nicht zumutbar war, Klage auf Abgeltung zu erheben (BAG NZA 2023, 757).

dd) Verfällt ein rechtzeitig verlangter Urlaub während des Verzugs, so verwandelt er sich in einen Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub, §§ 275 Abs. 4, 249 Abs. 1 BGB. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwandelt sich der Ersatzurlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch in Geld, § 251 Abs. 1 BGB. 240a

### e) Sonderfälle

aa) **Bildungsurlaub.** Vom Erholungsurlaub ist der sog. Bildungsurlaub zu unterscheiden, der Arbeitnehmern die Möglichkeit geben soll, an beruflichen Fortbildungs- oder politischen Bildungsmaßnahmen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts teilzunehmen. Ein Anspruch auf Bildungsurlaub kann sich aus Landesgesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben, nicht aber aus § 96 Abs. 2 BetrVG. Sonderregelungen enthält § 37 Abs. 6 u. 7 BetrVG für Betriebsratsmitglieder. 241

bb) **Unbezahlte Freizeit.** Den Arbeitgeber trifft hingegen keine Pflicht, einem Wunsch des Arbeitnehmers auf unbezahlte Freizeit nachzukommen, ihn also freizustellen, weil dieser zB eine längere Weltreise unternehmen will. Jedoch kann unbezahlter Urlaub selbstverständlich einzel- oder kollektivvertraglich vereinbart werden. 242

Nach früherer Rechtsprechung des BAG ergab sich aus einer unbezahlten einvernehmlichen Freistellung nicht zwingend, dass in dieser Zeit nicht dennoch ein Urlaubsanspruch entsteht, der dann im weiteren Verlauf der Tätigkeit in Anspruch genommen werden kann bzw. abzugelten ist, BAG NZA 2014, 959. Dies war jedoch als zu weitgehend abzulehnen. Diese Rechtsprechung reichte über die Vorgaben des EuGH hinaus, der bei Kurzarbeit Null ein Entstehen von Urlaubsansprüchen verneinte, EuGH NZA 2012, 1273. Im Anschluss daran hat das BAG ausdrücklich festgestellt, dass einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im sog. Blockmodell befindet, mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht, BAG NZA 2020, 300. In der Entscheidung stellt das BAG auf den Wortlaut des BUrlG ab: Der gesetzliche Urlaubsanspruch für den Zeitraum der Altersteilzeit sei nach § 3 Abs. 1 BUrlG jahresbezogen nach der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen. Konkret: Bei einer gleichmäßigen Verteilung auf 6 Arbeitstage je Woche ergebe sich ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen im Kalenderjahr, sodass eine entsprechende Quotelung bei weniger Arbeitstagen erfolgen müsse. Konsequenterweise ergebe sich eine Reduktion auf Null, wenn der Arbeitnehmer gar nicht tätig geworden sei. Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folge keine abweichende Bewertung: Eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die während der Altersteilzeit im Blockmodell beschäftigt seien, im Vergleich zu Arbeitnehmern, die in diesem Zeitraum kontinuierlich in Teilzeit zur Arbeitsleistung verpflichtet seien, sei nicht sachwidrig, denn sie sei durch den Erholungszweck des gesetzlichen Mindesturlaubs gerechtfertigt, BAG NZA 2020, 300. Zum Ganzen ausführlich *Thüsing/Denzer/Beden* DB 2019, 1445 ff. Erkrankt der Arbeitnehmer nach Beginn der Kurzarbeit „Null“, ändert sich daran nichts – es entstehen keine Urlaubsansprüche, BAG NZA 2024, 330.

- 243 **cc) Feiertage.** An gesetzlichen Feiertagen besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot, Art. 140 GG iVm Art. 139 WRV, § 9 Abs. 1 ArbZG; zu Ausnahmen s. §§ 10 ff. ArbZG. Für Jugendliche sind die §§ 18, 21a JArbSchG zu beachten. Welche Tage als Feiertage gelten, bestimmt sich nach Landesrecht, Art. 70 ff. GG; nur der 3. Oktober ist bundesgesetzlicher Feiertag. Nach § 2 EFZG ist den Arbeitnehmern für die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt nach dem Lohnausfallprinzip (→ Rn. 227) zu zahlen.

Der Anspruch entfällt für Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag unentschuldig der Arbeit fernbleiben, § 2 Abs. 3 EFZG; zum Zusammentreffen mit Krankheit s. → Rn. 224. Wird an Feiertagen gearbeitet, steht den Arbeitnehmern aus dem Arbeitsvertrag (§ 611a BGB) der Grundlohn zu, → Rn. 164. Zuschläge können sich aus dem