

URLAUBSRECHT

Stand: Dezember 2018

Arbeitnehmer¹ haben in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beträgt 24 Werktage. Aus Tarifverträgen oder Einzelvereinbarungen ergibt sich jedoch häufig ein höherer Urlaubsanspruch. Sofern hierbei zugunsten des Arbeitnehmers von den Voraussetzungen des BUrlG abgewichen wird, ist dies unbedenklich. Sonderbestimmungen ergeben sich unter anderem auch aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Schwerbehindertengesetz.

1. WELCHE VORAUSSETZUNGEN BESTEHEN FÜR EINEN URLAUBSANSPRUCH?

Voraussetzung für den Urlaubsanspruch ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Dazu gehören auch Berufsausbildungs-, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer erwirbt den vollen Urlaubsanspruch nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Den vollen Jahresurlaubsanspruch hat der Arbeitnehmer wenn das Arbeitsverhältnis bereits 6 Monate besteht und der er in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet. Anderenfalls steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu.

2. WIE LANGE IST DER URLAUB UND WANN IST ER ZU NEHMEN?

Die Mindesturlaubsdauer für Arbeitnehmer beträgt grundsätzlich 24 Werktage jährlich. Der Samstag wird als Werktag mitgerechnet. In Branchen, in denen eine 5-Tage-Woche besteht, erfolgt in Tarifverträgen meist eine Urlaubsberechnung nach Arbeitstagen.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf denselben Erholungsurlaub wie Vollzeitbeschäftigte, wenn sie an jedem Arbeitstag in der Woche arbeiten. Wird nicht an jeden Arbeitstag in der Woche gearbeitet, sind die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitverhältnis zu setzen.

Beispiel:

Arbeitnehmer A arbeitet 6 Tage in der Woche, ihm steht nach § 3 Abs. 1 BUrlG der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Tagen ($24/6 = 4$ Wochen) zu. Arbeitnehmer B arbeitet 3 Tage in der Woche und bekommt ebenfalls den gesetzlichen Mindesturlaub. Setzt man die Arbeitstage des Teilzeitarbeitnehmers nun rechnerisch ins Verhältnis zum Vollzeitverhältnis wird klar, dass B ebenfalls ein Urlaubsanspruch von 4 Wochen zusteht. Da B jedoch nur 3 Arbeitstage pro Woche hat, sind dies in seinem Fall lediglich 12 Tage Urlaub ($3 \text{ Wochentage} \times 4 \text{ Wochen}$) pro Jahr.

Gleiches gilt für geringfügig Beschäftigte (Beachten Sie hierzu unser Merkblatt „Hinweise zum Urlaubsanspruch von Aushilfs- und Teilzeitkräften“; Dokumentennummer RUS001630).

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt nicht einseitig durch den Arbeitnehmer; er hat kein Recht zur Selbstbeurlaubung. Macht der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch geltend, legt der Arbeitgeber den Urlaubszeitpunkt unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers fest. Der Arbeitgeber muss die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dann nicht berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Belange oder

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier die männliche Sprachform verwendet. Sämtliche Ausführungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Stellt der Arbeitgeber einen Urlaubsplan auf, so hat - falls vorhanden - der Betriebsrat mitzubestimmen.

3. KANN URLAUB AUF DAS NÄCHSTE JAHR ÜBERTRAGEN WERDEN?

Der Urlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei dringenden betrieblichen Gründen oder bei Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, kann der Urlaub auch ohne vertragliche Vereinbarung bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden. Tarif- oder einzelvertraglich ist auch eine darüberhinausgehende Übertragung jedenfalls bis zur ersten Jahreshälfte des Folgejahres unproblematisch.

Wurde der Urlaub weder im laufenden Kalenderjahr noch im Übertragungszeitraum gewährt und genommen, hatte dies bislang zur Folge, dass der Anspruch erlischt. Anders war dies allenfalls dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub nicht vor Ablauf des Übertragungszeitraums ermöglicht hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch geltend gemacht hat.

Mit zwei Urteilen vom 06.11.2018 (Az.: C-619/16 und C-684/16) hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) allerdings entschieden, dass ein Arbeitnehmer seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub aber nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche können, so das Gericht, nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber etwa durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen und der Arbeitnehmer auf seinen Urlaub freiwillig verzichtet hat. Begründet werden die Urteile vom Gericht unter anderem damit, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen ist, weshalb er davon abgeschreckt werden könnte, auf sein Urlaubsrecht zu bestehen.

IHK-TIPP

Im Hinblick auf die Rechtsprechung des EuGH ist Arbeitgebern zu empfehlen, künftig Sorge dafür zu tragen, dass Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub vollständig vor Ablauf des Kalenderjahres bzw. vor Ablauf des Übertragungszeitraums tatsächlich in Anspruch nehmen. In jedem Fall aber sollten Arbeitgeber darauf achten, dass sie ihre Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums, wenn möglich bereits Mitte des Jahres, durch eine klare schriftliche Mitteilung darauf hinweisen, dass sie ihren Urlaub bis zum 31. Dezember bzw. bis zum Ablauf des entsprechenden Übertragungszeitraums nehmen sollten, da andernfalls der Urlaub mit Ablauf des 31. Dezember bzw. mit Ablauf des Übertragungszeitraums ersatzlos verloren geht und in diesem Fall auch kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Zudem sollte gegebenenfalls dokumentiert werden, dass der Arbeitnehmer - in voller Kenntnis der Sachlage - auf seinen bezahlten Jahresurlaub freiwillig verzichtet hat, obwohl es diesem möglich war, den Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Nicht nur im Hinblick auf die beiden genannten Urteile des EuGH dürfte sich im Arbeitsvertrag eine Regelung empfehlen, die zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem etwaigen vertraglichen Zusatzurlaub differenziert.

Mit Urteil vom 7. August 2012 hat das Bundesarbeitsgericht (Az: 9 AZR 353/10) entschieden, dass bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern die Regelung im Bundesurlaubsgesetz, wonach der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres zu nehmen ist, europarechtskonform so auszulegen ist, dass der Mindestjahresurlaubsanspruch erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Somit erlischt beispielsweise der gesetzliche Mindestjahresurlaubsanspruch des Jahres 2010 spätestens am 31. März 2012.

Dies gilt nach der Rechtsprechung nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen, sondern auch für einen eventuellen höheren Urlaubsanspruch, sofern im Arbeitsvertrag nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem ggf. zusätzlich gewährten Urlaub unterschieden wird.



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat 30 Tage Jahresurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub würde bei einer 5-Tage-Woche anteilig 20 Urlaubstage betragen. Bis zum 31.12. des Urlaubsjahres hat er 18 Urlaubstage genommen. Bis zum Ende des Übertragungszeitraums am 31.03. des Folgejahres war er dauerhaft arbeitsunfähig krank. Nach dem EuGH-Urteil und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verfällt dieser Urlaub erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Das heißt, dem Arbeitnehmer verbleiben 2 Urlaubstage über den Übertragungszeitpunkt hinaus. Die zusätzlich gewährten Urlaubstage verfallen automatisch zum 31.03. (bzw. zum Ende des jeweilig vertraglich vereinbarten Übertragungszeitraums) nur dann, wenn dies im Tarif- oder Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist.

4. URLAUBSENTGELT, URLAUBSGELD UND URLAUBSABGELTUNG

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung während desurlaubes (Urlaubsentgelt). Die Höhe richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Überstundenvergütungen werden nicht berücksichtigt.

Ein gesetzlicher Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld (Gratifikation) besteht nicht. Häufig wird jedoch aufgrund tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Regelung oder entsprechender betrieblicher Übung ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt.

Die Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn der Urlaubsanspruch „in Zeit“ (i.d.R. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses) nicht mehr erfüllt werden kann.

5. ERKRANKUNG WÄHREND DES URLAUBES

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Auch bei längerer Krankheit während des Urlaubsjahres wird der Urlaubsanspruch nicht beeinträchtigt.

6. FREISTELLUNG

Ein Anspruch auf (un-)bezahlte Freistellung kann sich aus Gesetz, Betriebsvereinbarung, vertraglicher Vereinbarung oder Tarifvertrag ergeben. Bezahlte Freistellung wird dem Arbeitnehmer aufgrund von § 616 BGB, insbesondere aus persönlichen Gründen gewährt, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist und ihm unter Berücksichtigung der Treuepflicht die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann. Dazu gehören: Geburts- oder Sterbefall in der Familie (nahe Angehörige), schwere Erkrankung naher Angehöriger, Arztbesuch, Umzug, und so weiter. Hinsichtlich der Dauer des Sonderurlaubs gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Sie können sich aber aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. Die Anwendung von § 616 BGB kann aber im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.