



GESETZLICHER URLAUBSANSPRUCH DES ARBEITNEHMERS

Ihr Arbeitnehmer möchte in Urlaub gehen. Wir geben Ihnen wichtige Hinweise, wie viel Urlaub dem Arbeitnehmer zusteht, wann und unter welchen Bedingungen er ihn nehmen kann, sowie Antwort auf weitere häufige Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen können.

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht für eine bestimmte Zeit (Erholungsurlaub). Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers (Urlaubsentgelt) bleibt während der Dauer des Urlaubs bestehen.

1. UMFANG DES GESETZLICHEN MINDESTURLAUBSANSPRUCHS?

Bei einer **Sechstagewoche** stehen dem Arbeitnehmer gesetzlich 24 Tage Urlaub im Jahr zu. Bei einer **Fünftagewoche (Normalfall)** sind es **20 Urlaubstage im Jahr** (§ 3 BUrlG).

Achtung: In vielen Branchen sind über das gesetzliche Minimum mehr Urlaubstage üblich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einzel- oder tarifvertraglich einen höheren Urlaubsanspruch vereinbaren, wobei der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu berücksichtigen sind. Bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages sind Sie daher entsprechend frei, solange die gesetzlichen und tarifvertraglichen Mindesturlaubsvorgaben gewahrt sind.

2. WANN ENTSTEHT DER URLAUBSANSPRUCH?

Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach Ablauf der **Wartezeit von 6 Monaten nach Vertragsbeginn** (§ 4 BUrlG). Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Scheidet der Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit

aus, hat er einen Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 b BUrlG).

3. VERKÜRZT SICH DER URLAUBSANSPRUCH, WENN DER ARBEITNEHMER IM KALENDERJAHR LÄNGERE ZEIT KRANK ODER IN MUTTERSCHUTZ WAR?

Nein. Solche Fehlzeiten des Arbeitnehmers haben grundsätzlich keinen Einfluss auf die Urlaubsdauer!

4. DARF ICH MEINEM ARBEITNEHMER DEN URLAUB „ABKAUFEN“?

Nein. Eine Abgeltung des Urlaubs kommt **ausnahmsweise nur dann** in Betracht, **wenn** der Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

5. ERHÖHT SICH DER URLAUBSANSPRUCH DES ARBEITNEHMERS AUTOMATISCH WEGEN ALTERS ODER EINER LANGEN BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT?

Nein. Das Bundesurlaubsgesetz sieht dies nicht vor. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Alter i.d.R. auch nicht mehr zulässig. Etwas anderes kann sich ggf. nur bei schwerer körperlicher Arbeit in höherem Alter ergeben. Altverträge mit Staffelung müssen nach Aufforderung angepasst werden. Hierbei ist die Zahl der Urlaubstage auf die höchste Staffelstufe zu korrigieren, um eine Ungleichbehandlung Jüngerer zu vermeiden.

6. WIE VIELE TAGE URLAUB HABEN TEILZEITKRÄFTE (Z. B. 400-EURO-KRÄFTE)?

Der Urlaubsanspruch von Teilzeitkräften wird alleine nach der Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage berechnet, nicht nach der Höhe der Teilzeit oder den Arbeitsstunden.

Folgende Fälle sind zu **unterscheiden**:

1. Die Teilzeitkraft arbeitet an jedem Tag der Woche – wenn auch nur eine Stunde.
Der Teilzeitkraft steht derselbe Urlaubsanspruch zu wie den Vollzeitkräften. Auch sie braucht bei einer Sechstageswoche 24 Tage Urlaub, um 4 Wochen nicht arbeiten zu müssen.

Merke: Der Gesetzgeber stellt für die Berechnung des Urlaubsanspruchs nur auf Arbeitstage, nicht auf Stunden ab!

2. Die Teilzeitkraft arbeitet nur an bestimmten Tagen der Woche:
Im Vergleich zu Vollzeitkräften hat die Teilzeitkraft nur einen abhängig von der Zahl der Tage, die sie tatsächlich arbeitet, **anteilig reduzierten Urlaubstageanspruch**.

Rechne: Zahl der Urlaubstage, die üblicherweise im Betrieb an Vollzeitkräften gewährt wird, geteilt durch die Zahl der Wochenarbeitstage im Betrieb. Dieser Faktor wird mit der Zahl der Tage multipliziert, die die Teilzeitkraft bei Ihnen arbeitet.

Beispiel: 30 Urlaubstage, Fünftagewoche im Betrieb, Teilzeitkraft arbeitet in der Regel 2 Tage die Woche
 $30 : 5 = 6$; $6 \times 2 = 12$; => Die Teilzeitkraft hat Anspruch auf 12 Tage Urlaub.

Fazit: Die Teilzeitkraft braucht (nur) 12 Urlaubstage, um wie die anderen Arbeitnehmer auch 6 Wochen Urlaub machen zu können.

7. WER ENTSCHEIDET, WANN DER ARBEITNEHMER IN URLAUB GEHEN DARF?

Grundsatz: Der Arbeitnehmer kann frei wählen, wann er seinen Urlaub nimmt. Der Arbeitgeber muss den Urlaub entsprechend dem Urlaubsverlangen/Urlaubsantrag des Arbeitnehmers festsetzen.

Ausnahmen:

- Bei Ihnen im Betrieb gelten **feste Betriebsferien. Voraussetzungen** dafür sind:
 - der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben (bei einem Urlaubsanspruch von mehr als 12 Werktagen) einmal jährlich Urlaub mit einer Mindestdauer von 12 Werktagen am Stück zu nehmen (§ 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG),
 - ggf. ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu berücksichtigen und
 - die Lage der Betriebsferien darf nicht zur „Unzeit“ sein, d.h. bei der Bestimmung der Lage der Betriebsferien darf nicht nur auf die Interessen des Betriebs abgestellt werden. Im Urlaubsrecht gehen nämlich grundsätzlich die Interessen der Arbeitnehmer vor. In der Regel wird dieses Interesse dahin gehen, mit der Familie den Urlaub verbringen zu können

oder:

- Sie verhängen wegen **regelmäßig wiederkehrender betrieblicher Belange** eine **Urlaubssperre** (z.B. Hochsaison im Hotel- und Gaststättenbereich)

oder:

- im Einzelfall stehen **zwingende dringende betriebliche Gründe** dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers entgegen. **Aber Achtung:** Bloße organisatorische Schwierigkeiten reichen nicht aus! Es ist eine sehr hohe Hürde anzusetzen.

oder:

- Sie erteilen Ihrem Mitarbeiter, ohne dass dieser einen Antrag gestellt hätte, Urlaub. Tritt der Arbeitnehmer entsprechend der Festlegung den Urlaub an, ist der Urlaubsanspruch erfüllt.

8. KANN DER ARBEITNEHMER NACH ERFOLGTER URLAUBSGENEHMIGUNG SEINEN URLAUB VERSCHIEBEN?

Grundsätzlich nein. Etwas anderes gilt nur, wenn ihm der Urlaubsantritt beispielsweise infolge Krankheit nicht möglich ist. In diesem Fall ist der Urlaub neu gemeinsam festzulegen. Krankheitszeit während des Urlaubs ist nicht als Urlaubszeit zu werten. Achtung: Die Nichtanrechnung greift nur bei nachgewiesener Erkrankung (Attestpflicht, § 9 BurlG)

9. WELCHE RECHTE HABE ICH ALS ARBEITGEBER, WENN DER ARBEITNEHMER SICH SELBST BEURLAUBT?

Die Selbstbeurlaubung stellt eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar, die - je nach Einzelfall z.B. nach einer Abmahnung im Wiederholungsfall - zur Kündigung berechtigen kann. Auf jeden Fall ist der Arbeitnehmer zur Ableistung seiner Arbeitspflicht aufzufordern.

10. KANN ICH MEINEN ARBEITNEHMER AUCH AUS DEM URLAUB ZURÜCKRUFEN?

Wegen eines unerwarteten Auftrags und großer Arbeitsmenge kommt ein Rückruf des Arbeitnehmers aus dem Urlaub **nicht** in Betracht. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, ausreichend Personal vorzuhalten. Nur in ganz dringenden Ausnahmefällen, d.h. bei zwingender, betrieblicher Notwendigkeit (**unvorhersehbarer Notfall, Existenzbedrohung**), kann sich im Einzelfall etwas anderes ergeben.

11. WIE VERHALTE ICH MICH, WENN URLAUBSWÜNSCHE VERSCHIEDENER MITARBEITER KOLLIDIEREN?

In solchen Fällen können Sie **nach sozialen Gesichtspunkten** (Dauer der Betriebszugehörigkeit, berufstätiger Ehepartner, schulpflichtige Kinder, vergangene Jahre) **entscheiden**. Die Entscheidung muss allerdings nachvollziehbar und nicht willkürlich sein und sollte dokumentiert und ggf. mit den Mitarbeitern besprochen werden.

12. KANN URLAUB AUF DAS NÄCHSTE JAHR ÜBERTRAGEN WERDEN?

Grundsätzlich ja. Voraussetzung für eine gesetzliche Urlaubsübertragung bis zum 31. März des Folgejahres ist allerdings, dass noch ein Resturlaubsanspruch besteht, der Rest im laufenden Jahr nicht mehr gewährt und genommen werden kann und es dafür dringende betriebliche oder persönliche Gründe gibt (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Wird der Urlaub **in diesem Übertragungszeitraum** bis zum 31. März **nicht genommen, verfällt** er (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

Genehmigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer noch offene Urlaubstage nicht, verfällt der Urlaubsanspruch ebenfalls zum 31.03. Als Ersatz erwirbt der Arbeitnehmer jedoch einen Schadensersatzanspruch auf die Gewährung des verfallenen Urlaubs in natura, welcher unbeschränkt lange gilt.

Sonderfall Krankheit:

Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war und er den Urlaub daher nicht nehmen konnte (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 24.3.2009, Az.: 9 AZR 983/07).

Das Ansammeln von Urlaub findet aber nicht unbegrenzt statt, sondern der Urlaubsanspruch verfällt 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres, also zum 31.3. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres (BAG, Urteil vom 7.8.2012, Az.: 9 AZR 353/10). Dies ergibt sich nach Auffassung des Gerichts aus der europarechtskonformen Auslegung der Vorschrift zur Übertragung von Urlaub. Vorausgegangen war eine Entscheidung des EuGH Ende 2011, nach der eine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung zulässig ist, die den Verfall von Urlaubsansprüchen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres vorsieht.

Nach Genesung und Rückkehr des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz gelten für den angesammelten Urlaub keine Besonderheiten mehr. D.h. der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden, ansonsten verfällt er zum Jahresende, sofern kein Übertragungsgrund vorliegt (BAG, Urteil vom 09.08.2011, Az.: 9 AZR 425/10).

Die Rechtsprechung zur Übertragung bei langer Krankheit bezieht sich allein auf den gesetzlich garantierten Mindesturlaub. Vertraglicher Mehrurlaub kann auch zukünftig wie bislang den Verfallsregelungen unterzogen werden. Es muss aber aus dem Arbeitsvertrag deutlich werden, dass gesetzlicher Mindesturlaub und vertraglicher Mehrurlaub unterschiedlich behandelt werden. Im Arbeitsvertrag sollte daher klargestellt werden, dass vereinbarter Mehrurlaub in jedem Fall verfällt, auch wenn der Arbeitnehmer diesen krankheitsbedingt nicht in Anspruch nehmen konnte.

Ist der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers **wegen Nichterfüllung der Wartezeit** im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden (s.o.), kommt eine Übertragung auf das erste Quartal des Folgejahres unter den vorgenannten Voraussetzungen in Betracht. Außerdem ist auf Verlangen des Arbeitnehmers der wegen Nichterfüllung der Wartezeit nicht gewährte Teilurlaub auf das gesamte nächste Kalenderjahr zu übertragen (§ 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG). Der Arbeitnehmer muss das Übertragungsverlangen vor Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Teilurlaubsanspruch entstanden ist, erklären.

Aus Tarifvertrag können sich abweichende Übertragungsregelungen ergeben. Im Einzelarbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung können für den Arbeitnehmer **günstigere** Übertragungsregelungen vereinbart werden (§ 13 Abs. 1 BUrlG).

Für Mutterschutz und Elternzeit gelten Sonderregelungen (§ 17 MuSchG, § 17 Abs. 2 BEEG).

13. GIBT ES EINEN GESETZLICHEN ANSPRUCH AUF URLAUBSGELD UND URLAUBSENTGELT?

Es ist zwischen **Urlaubsgeld** und **Urlaubsentgelt** zu unterscheiden.

Urlaubsgeld ist eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers**; etwas anderes kann sich nur aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, dem Arbeitsvertrag oder einer betrieblichen Übung (dreimal ohne Vorbehalt gezahlt) ergeben. Ein Anspruch besteht daher grundsätzlich nicht – gleichwohl viele Unternehmen ein freiwilliges Urlaubsgeld zahlen.

Das **Urlaubsentgelt** hingegen „ersetzt“ während des Urlaubs die reguläre Gehaltszahlung und muss verpflichtend geleistet werden (§ 11 BUrlG). Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, welchen der Arbeitnehmer in den letzten **dreizehn Wochen** vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Das Gesetz ordnet zwar an, dass das Urlaubsentgelt VOR Urlaubsantritt zu zahlen ist. Die Rechtsprechung wendet diese Norm jedoch nicht an. Es spricht daher nichts dagegen, dass Urlaubsentgelt mit der nächsten regulären Lohnabrechnung ausbezahlt wird.

14. SONSTIGE ARBEITSBEFREIUNGEN

Neben dem Anspruch auf Erholungsurlaub gibt es weitere Ansprüche auf Arbeitsbefreiung, die teilweise im Gesetz, darüber hinaus – vor allem bei persönlichen oder familiären Anlässen – vielfach tariflich oder betrieblich geregelt sind.

Wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist, bleibt der Lohnanspruch erhalten (§ 616 BGB), z.B. bei

- Geburt eines Kindes,
- Sterbefall im engen Familienkreis,
- schwerer Erkrankungen naher Angehöriger,
- eigene Hochzeit.

Von diesem Grundsatz kann durch einen Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag **auch zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen** werden.

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Würzburg-Schweinfurt für Ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Die Veröffentlichung erfolgt im Einverständnis der IHK München für Oberbayern. Wir danken hierfür.

ABSPRECHPARTNER

Rebekka Hennrich

0931 4194-249

rebekka.hennrich@wuerzburg.ihk.de

Mathias Plath

0931 3194-313

mathias.plath@wuerzburg.ihk.de