

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

Achtung: In vielen Branchen sind 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.

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. wohl auch nicht mehr zulässig. Etwas anderes kann sich bei schwerer körperlicher Arbeit in höherem Alter ergeben.

6. Wie viele Tage Urlaub haben Teilzeitkräfte (z. B. 400-Euro-Kräfte)?

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 Vollzeitkräfte 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, Fünftageswoche 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!
- **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.

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.

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. Nur in ganz dringenden Ausnahmefällen, d.h. bei zwingender, betrieblicher Notwendigkeit (**unvorhersehbarer Notfall**), kann sich 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**.

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).

Sonderfall Krankheit:

Bislang galt dies auch, wenn der Urlaub wegen **Arbeitsunfähigkeit** im Übertragungszeitraum nicht gewährt werden konnte. Der Europäische Gerichtshof hat es mit Urteil vom 20. Januar 2009 (Az. C-350/06) als Verstoß gegen europäisches Recht gewertet, wenn der Urlaub mit Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer ihn wegen Krankheit nicht nehmen konnte und die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fort dauert. Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht angeschlossen. Konnte der Urlaub nicht genommen werden wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Kalenderjahres und des Übertragungszeitraumes, verfällt er nicht. Zumindest seit der Vorlage der Rechtsfrage an den EuGH am 2. August 2006 genießen Arbeitgeber keinen Vertrauensschutz mehr. Dies betrifft zwingend den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub schwerbehinderter Arbeitnehmer.

In der Zwischenzeit hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Mehrurlaubs anderes vereinbaren können. Allerdings müssen sich aus dem Arbeitsvertrag deutliche Anhaltspunkte ergeben, dass zwischen dem gesetzlichen und dem übergesetzlichen Urlaubsanspruch unterschieden werden soll. Wird im Arbeitsvertrag nicht differenziert, verfällt auch der Mehrurlaub nicht, den der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

Es empfiehlt es sich daher, eine entsprechende Regelung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Mehrurlaub auch bei Krankheit verfällt. Zudem sollte man regeln, dass immer zuerst der gesetzliche Mindesturlaub und der etwaige Zusatzurlaub schwerbehinderter Arbeitnehmer gewährt wird und erst wenn dieser aufgebraucht ist, der Mehrurlaub.

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?

Nein. Dabei handelt es sich um 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.

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 München 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.