

Rund um den Urlaub

aus: Renopraxis, Heft 9/2007, S. 121 ff.

Quelle: IHK Region Stuttgart – www.stuttgart.ihk24.de – Recht und fair play

Ansprechpartner bei RENO Dortmund e.V.: Herr Schnettger

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (im Folgenden: BUrlG) gewährleisten jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaubsanspruch und regeln die Modalitäten der Urlaubsgewährung und -vergütung. Dieser Beitrag erläutert die wesentlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes einschließlich der besonderen Urlaubsregelung für bestimmte Arbeitnehmergruppen.

I. Geltungsbereich des BUrlG

Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten, Aushilfsbeschäftigten, in Ferienarbeit und in Nebentätigkeit Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

In der Praxis werden Inhalt und Umfang des Urlaubsanspruchs häufig durch vertragliche Vereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger gestaltet. Abweichende Urlaubsregelungen, die für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen, sind stets zulässig (z. B. mehr Urlaubstage als der gesetzliche Urlaubsanspruch). Bei ungünstigeren Regelungen ist zu differenzieren: Regelungen (auch kollektivrechtliche), die den Mindestanspruch der §§ 1 - 3 BUrlG beschneiden, sind nichtig. Ansonsten sind Schlechterstellungen auf **tariflicher Grundlage** möglich.

II. Urlaubsdauer

1. Grundsatz

Der jährliche Mindesturlaub beträgt gem. § 3 BUrlG **24 Werktage**. Um den Mindesturlaub für einen geringeren Arbeitsumfang/Teilzeitkräfte festzulegen, ist folgende Rückrechnung erforderlich:

6 Tage/Woche: 24 Urlaubstage
5 Tage/Woche: 20 Urlaubstage
4 Tage/Woche: 16 Urlaubstage
3 Tage/Woche: 12 Urlaubstage
2 Tage/Woche: 8 Urlaubstage
1 Tag/Woche: 4 Urlaubstage

In allen Fällen ergibt sich so ein Jahresurlaub von 4 Wochen.

Hinweis:

Dieser errechnete Mindesturlaub gilt unabhängig von den geleisteten Stunden an den Arbeitstagen. Entscheidend ist allein, an wie vielen Tagen der Arbeitnehmer in der Woche beschäftigt ist.

2. Sonderfälle: Minderjährige/Schwerbehinderte

Besonderheiten beim Mindesturlaub gelten für Minderjährige und Schwerbehinderte. Der Arbeitgeber hat auch Jugendlichen nach § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz für jedes Kalenderjahr bezahlten Urlaub zu gewähren. Dieser beträgt mindestens:

- 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- 27 Tage, wenn der Jugendliche noch nicht 17 Jahre alt ist und
- 25 Werktage, falls der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch keine 18 Jahre alt ist.

Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf bezahlten **zusätzlichen Urlaub** von mindestens **5 Werktagen** im Urlaubsjahr.

3. Berechnung der Urlaubsdauer bei wöchentlich unregelmäßiger Arbeitszeit

Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers nicht regelmäßig auf eine bestimmte Anzahl von Wochentagen verteilt, ist die Berechnung auf das **Jahr** zu beziehen. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

4. „Sonderurlaub“

Bei kurzfristiger persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers ist er unter Vergütungsfortzahlung von der Arbeit freizustellen (z. B. eigene Eheschließung, Geburt eines Kindes, Arztbesuche, sofern dringlich und nicht auf einen Zeitpunkt außerhalb der Arbeitszeit verschiebbar etc.).

Die Freistellung erfolgt für eine nicht erhebliche Zeit. Bei Familienereignissen wie Hochzeit, Geburt eines Kindes, Tod naher Angehöriger erfolgt eine bezahlte Freistellung für **ein oder zwei Tage**.

Hinsichtlich der Betreuung eines **kranken Kindes** gelten folgende Obergrenzen:

- 10 Arbeitstag pro Kalenderjahr und Kind, max. 25 Arbeitstage bei mehreren Kindern,
- für Alleinerziehende 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr und Kind, max. 50 Arbeitstage bei mehreren Kindern.

Durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

III. Voller Urlaubsanspruch - Teilurlaub

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Hat er Arbeitnehmer die sechsmonatige Wartezeit erfüllt und scheidet er nach dem 30. Juni eines Kalenderjahres aus, so steht ihm der volle Urlaubsanspruch zu.

Anspruch auf je 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat (nicht Kalendermonat) des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt.

Erfasst sind hiermit alle Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Juli eines Jahres begonnen wird. Dem Arbeitnehmer steht in diesem Fall für jeden vollen Monat 1/12 des Jahresurlaubs zu,

- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (hier sind die Fälle gemeint, in denen der Arbeitnehmer innerhalb der ersten 6 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geht),
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Betroffen sind hier sämtliche Fälle, in denen zunächst ein Vollanspruch entstanden ist, das Arbeitsverhältnis dann aber bis zum Ende des 30. Juni (24 Uhr) des Kalenderjahres beendet wird.

Die Gewährung von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bedeutet auch, dass für Beschäftigungszeiten unter einem Monat überhaupt kein Urlaubsanspruch gewährt wird. Gemeint ist hier nicht der Kalendermonat. Zu beachten ist weiter, dass **angefangene Monate** bei der Berechnung grundsätzlich keine Berücksichtigung finden, es sei den, vertraglich wurde etwas anderes vereinbart.

Beispiel:

Eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, die an 2 Tagen in der Woche arbeitet, scheidet nach einem Monat und 2 Wochen aus dem Arbeitsverhältnis aus. Der (Mindest-) Jahresurlaub nach dem BUrlG beträgt 8 Tage für eine 2-Tage-Woche (unabhängig von der geleisteten Stundenzahl). Nachdem die Beschäftigung nur einen vollen Monat angedauert hat, ist ein Urlaubsanspruch von 1/12 von 8 Urlaubstagen (0,66 Urlaubstage) entstanden. Nachdem Bruchteile von Arbeitstagen, die bei der Berechnung mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind, besteht ein Urlaubsanspruch von einem Tag.

Anrechnung von Nichtarbeitszeiten

- **Gesetzliche Feiertage:** Sie werden nicht auf den Urlaub angerechnet; **maßgeblich** ist nicht der Wohnort des Arbeitnehmers, sondern sein **Arbeitsort**. Die Bundesländer haben Feiertagsgesetze erlassen, denen die jeweils geltenden Feiertage entnommen werden können. Da z. B. der 24. und 31. Dezember danach keine Feiertage sind, gelten sie als normale Werkzeuge. Für eine Arbeitsbefreiung muss deshalb Urlaub beantragt werden, es sei denn, es wurde etwas anderes vereinbart.
- Bei **Arbeitsfreistellungen** aus persönlichen Gründen ist zu unterscheiden: Steht der Freistellungstermin (insbesondere bei Geburten, Hochzeiten oder Todesfällen im Familienkreis) vor Urlaubsantritt fest und wird er dem Arbeitgeber bekannt gemacht, so scheidet eine Anrechnung auf den Urlaub regelmäßig aus. Entsteht dagegen der persönliche Verhinderungsgrund erst während des Urlaubs, kommt eine Freistellung grundsätzlich nicht mehr in Frage.
- **Kuraufenthalte:** Diese dürfen dann nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

IV. Befristung und Übertragung des Urlaubs

Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Unter bestimmten Voraussetzungen - nämlich wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen - ist eine Übertragung des Urlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr möglich. Der Arbeitnehmer kann dann **bis zum 31. März des Folgejahres** seinen Urlaub übertragen. Einzel- und tarifvertraglich wird die Übertragungsmöglichkeit allerdings oft zugunsten des Arbeitnehmers erleichtert (z. B. Übertragbarkeit bis 30. April). Eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien kann dabei stillschweigend - etwa durch Gewährung des Urlaubs im Übertragungszeitraum - zustande kommen.

1. Dringende betriebliche Gründe

Dabei handelt es sich um solche Umstände, die „in der betrieblichen Organisation, dem technischen Arbeitsablauf, der Auftragslage und ähnlichen Umständen“ ihren Grund haben und die es im Hinblick auf einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf zwar nicht zwingend erforderlich, aber doch geboten erscheinen lassen, Urlaub nicht (mehr) im ablaufenden Kalenderjahr zu gewähren.

2. Persönliche Gründe des Arbeitnehmers

Es muss sich nicht um dringende, wohl aber um „berechtigte“ Gründe handeln: Klassischer Fall ist die lang anhaltende Erkrankung des Arbeitnehmers, aufgrund derer die Gewährung des Urlaubs im Urlaubsjahr ausgeschlossen ist. Wird der Urlaub nicht bis zum 31. März des Folgejahres gewährt oder genommen, so erlischt der Anspruch mit Ablauf der Frist am 31. März, unabhängig davon, aus welchem Grund der Urlaub bis dahin nicht genommen wurde. Hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber erfolglos zur Gewährung des Urlaubs aufgefordert, steht ihm ein **Schadensersatzanspruch** zu. Zur Geltendmachung muss der Arbeitnehmer i. d. R. einen Urlaubsantrag mit konkreter Angabe der gewünschten Urlaubszeit einreichen. Lehnt der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch ab, so steht dem Arbeitnehmer für die Geltendmachung seines Urlaubsanspruchs das Klageverfahren zur Verfügung.

3. Sonderfall Teilurlaub

Eine erheblich weitergehende Übertragungsmöglichkeit ist für Teilurlaub zugelassen, der wegen Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr entsteht. Alle Arbeitnehmer, die nach dem 1. Juli eines Jahres ihr Arbeitsverhältnis aufnehmen, können die Übertragung des bis Jahresende entstehenden Teilurlaubs auf das nächste Kalenderjahr verlangen.

V. Urlaubsgewährung

Der Urlaub ist vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu gewähren. Voraussetzung der Urlaubsgewährung ist ein entsprechender **Antrag** des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss diesen Urlaubswunsch bei der Festsetzung des Urlaubs vorrangig berücksichtigen und darf nur bei Vorliegen wichtiger Gründe hiervon abweichen. Lehnt der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ohne rechtfertigenden Grund ab, kann der Arbeitnehmer unter Umständen einen **Ersatzurlaubsanspruch** als Schadensersatz geltend machen (siehe auch Punkt V. 3.).

1. Verbot der Selbstbeurlaubung

Der Arbeitnehmer darf seinen Urlaubsanspruch nicht eigenmächtig durchsetzen; Dieses Verbot der Selbstbeurlaubung gilt absolut.

2. Betriebsferien

Will der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum für sämtliche Arbeitnehmer oder für einzelne Arbeitnehmergruppen einheitlich festlegen, ist in Betrieben mit **Betriebsrat** zwingend dessen Zustimmung betreffend Einführung zeitlicher Festlegung der Betriebsferien erforderlich. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber Betriebsferien dagegen im Rahmen seines Direktionsrecht einführen.

Hat ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Betriebsferien noch keinen Urlaubsanspruch erworben, etwa weil die Wartezeit noch nicht vorüber ist, müsste ihn der Arbeitgeber grundsätzlich weiterbeschäftigen. Tut er das nicht, bleibt er trotz fehlender Arbeitsleistung zur Vergütungszahlung verpflichtet.

In diesen Fällen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer bereits den Urlaub zu gewähren, den er sich (gedanklich) bereits erarbeitet hat.

Hinweis:

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass weder der zuviel gewährte Urlaub, noch das Urlaubsgeld zurückgefordert werden kann, wenn der Arbeitnehmer vor Ende der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

3. Ersatzurlaubsanspruch

Dieser steht dem Arbeitnehmer zu, wenn er seinen Urlaubsanspruch rechtzeitig geltend gemacht hat und der Arbeitgeber ihm diesen unzulässigerweise versagt hat. Erlischt dann der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums, steht dem Arbeitnehmer als Schadensersatz ein Ersatzurlaubsanspruch zu, der dem geltend gemachten Urlaubsanspruch in vollem Umfang entspricht. Dieser Ersatzanspruch ist an keine Fristen gebunden.

VI. Urlaubsabgeltung

Urlaubsabgeltung, also die **Auszahlung** des Urlaubs, tritt ausnahmsweise an die Stelle der Freizeitgewährung, wenn der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann. Dies bedeutet jedoch nicht, dass ein Anspruch auf Auszahlung verfallenen Urlaubs besteht. Eine Urlaubsabgeltung ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG nur zulässig, wenn der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Der Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht erst mit Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Anspruch auf Erholungsurlaub, da er als Ersatzanspruch an die Stelle des Urlaubsanspruchs tritt. Voraussetzung für eine Abgeltung ist, dass der Arbeitnehmer den Urlaub noch nehmen könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weiter bestünde. Der Arbeitgeber ist daher z. B. nicht zur Abgeltung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausscheidens und danach über das Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraumes hinaus arbeitsunfähig krank war. Ebenso wenig ist er zur Abgeltung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Die Höhe der Urlaubsabgeltung entspricht der Urlaubsvergütung, die der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis erhalten hätte. Die Urlaubsvergütung ist die Fortzahlung der Arbeitsvergütung während des Urlaubs.

VII. Vermeidung von Doppelansprüchen

Um zu gewährleisten, dass ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr insgesamt nur einmal den vollen Jahresurlaub in Anspruch nehmen kann, hat der Gesetzgeber die Entstehung derartiger Doppelansprüche weitgehend unterbunden: Der Anspruch auf Urlaub ist danach insoweit ausgeschlossen, als dem Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

VIII. Vergütung im Urlaub

1. Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt ist das Arbeitsentgelt (Vergütung), das während des Erholungsurlaubs fortgezahlt wird. Das Urlaubsentgelt ist **vor Antritt** des Urlaubs ausbezahlt - wobei andere Vereinbarungen möglich sind - und bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn. Zur Berechnung der konkreten Höhe des Urlaubsentgelts ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen auf den Tagesverdienst des Arbeitnehmers in diesem Zeitraum umzurechnen (Verdienst der letzten 13 Wochen dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage und multipliziert mit der Anzahl der Urlaubstage). Gesetzliche Feiertage und Krankheitstage fließen bei der Verdienstabrechnung mit ein und werden nicht abgezogen. Verdiensterhöhungen, die nicht nur für kurze Zeit gelten, werden in die Berechnung einbezogen. Nicht berücksichtigt dagegen werden Verdienstkürzungen im Berechnungszeitraum und Überstundenvergütungen.

2. Urlaubsgeld

Urlaubsgeld ist eine betriebliche **Sonderzahlung**, die der Arbeitnehmer neben dem zu gewährenden Urlaubsentgelt vom Arbeitgeber als **freiwillige zusätzliche Leistung** erhalten kann. Diese zusätzliche Vergütung kann der Arbeitnehmer jedoch nur aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen beanspruchen. Weiterhin kann sich ein Anspruch aus betrieblicher Übung ergeben. Dies ist der Fall, wenn das Urlaubsgeld mindestens drei Mal ohne einen deutlichen Hinweis auf die Freiwilligkeit ausbezahlt worden ist.

IX. Erwerbstätigkeit bzw. Krankheit im Urlaub

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. **Nebentätigkeiten**, die der Arbeitnehmer auch sonst zulässigerweise neben seinem Arbeitsverhältnis ausübt, sind hiervon jedoch nicht betroffen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs, so ist die Erfüllung des Urlaubsanspruchs für den Zeitraum der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unmöglich. Gemäß § 9 BUrlG können Tage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, nicht auf seinen Jahresurlaub angerechnet werden, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer kann einen Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest erbringen. Der Erholungsurlaub wird dann für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen und ist neu zu gewähren. Soweit ein Arbeitnehmer auf Grund seiner Erkrankung seinen Urlaub nicht spätestens bis zum 31. März des Folgejahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, nehmen kann, erlischt der Urlaubsanspruch.