

Deutsche Handwerks Zeitung

DIE WIRTSCHAFTSZEITUNG FÜR DEN MITTELSTAND

Fragen und Antworten rund um das Urlaubsrecht

Ein Arbeitsjahr ist auch immer ein Urlaubsjahr: Damit dabei nichts schiefgeht und Ihnen niemand aus rechtlicher Sicht einen Strich durch die Rechnung macht, haben wir hier die wichtigsten Antworten auf entscheidende Fragen rund um das Thema Urlaubsrecht zusammengestellt:

Wo ist der Urlaub gesetzlich geregelt?

Im **Bundesurlaubsgesetz** sind die wichtigsten Einzelheiten zum Urlaub festgelegt. Regelungen zum Urlaub finden sich auch im Jugendarbeitsschutzgesetz oder für Behinderte in § 125 Sozialgesetzbuch IX. Insbesondere aus Tarifverträgen können sich vom Gesetz abweichende Regelungen ergeben. Im Baugewerbe etwa wird der Urlaub von Arbeitern über spezielle (tarifliche) Urlaubskassen abgewickelt.

Urlaub, der über den nach europarechtlichen Vorgaben (Arbeitszeitrichtlinie) bzw. durch das Bundesurlaubsgesetz gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen je Jahr hinausgeht (sog. übergesetzlicher Urlaub), ist – mittels Arbeitsvertrag – grundsätzlich frei regelbar. Viele Arbeitgeber vereinbaren daher für den **übergesetzlichen Mehrurlaub** für sie günstigere Regelungen.

Im Falle einer differenzierten Regelung von gesetzlichem Urlaub und übergesetzlichem Mehrurlaub sollte bestimmt sein, dass gewährte Urlaubstage zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch und dann auf den übergesetzlichen Mehrurlaubsanspruch angerechnet werden.

Wichtig: Wird - im Arbeitsvertrag – nicht zwischen gesetzlichem Urlaub und übergesetzlichem Mehrurlaub unterschieden, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des übergesetzlichen Mehrurlaubsanspruchs auszugehen.

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die nachstehenden Ausführungen auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

Wer kann Urlaub beanspruchen?

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf **bezahlten Erholungsurlaub**. Auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Kräfte), Praktikanten und Auszubildende erhalten Urlaub.

Wie viele Urlaubstage hat ein Mitarbeiter zu bekommen?

Gesetzlicher Mindesturlaub: Er beträgt 24 Werktage pro Kalenderjahr, das entspricht vier Wochen Urlaub.

Wichtig: Das Gesetz stellt auf Werktage und somit auf eine 6-Tage-Woche ab. Auch Arbeitnehmer, die an weniger Wochentagen arbeiten, erhalten mindestens vier Wochen Jahresurlaub.

Umrechnung: 24 Werktage Jahresurlaub entsprechen:

- bei einer regelmäßigen 5-Tage-Woche: 20 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 4-Tage-Woche: 16 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 3-Tage-Woche: 12 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 2-Tage-Woche: 8 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 1-Tage-Woche, 4 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.

Jugendliche: Die Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs ist für sie nach dem Alter gestaffelt; und zwar zwischen 25 und 30 Werktagen.

Berufsschüler (Auszubildende in Berufsschule): Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Schwerbehinderte: Diese erhalten einen gesetzlichen Zusatzurlaub von 1 Woche. Das bedeutet zum Beispiel bei einer Vier-Tage-Woche vier Tage Zusatzurlaub. Der Anspruch auf den Zusatzurlaub entsteht mit Eintritt der Schwerbehinderteneigenschaft. Er tritt zu dem tariflichen bzw. vertraglichen Urlaub hinzu und teilt das Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs.

Aus einem anzuwendenden Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einem Einzelarbeitsvertrag oder einer betrieblichen Übung können sich höhere Urlaubsansprüche ergeben.

Kann ein Mitarbeiter seinen ganzen Jahresurlaub schon zu Beginn des Kalenderjahres nehmen?

Entgegen verbreiteter Meinung entsteht der Urlaubsanspruch nicht Monat für Monat. Vielmehr handelt es sich beim Urlaub um einen **Jahresurlaub**, den der Mitarbeiter auch schon zu Jahresbeginn vollumfänglich antreten kann. Bevor der Mitarbeiter vom Arbeitgeber erstmalig seinen vollen Jahresurlaub verlangen kann, muss er ab Beginn des Arbeitsverhältnisses sechs Monate warten.

Was ist ein Teilurlaub?

Der Jahresurlaub wird nur in den gesetzlich genannten Fällen geteilt, wobei Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet werden:

- Besteht das Arbeitsverhältnis im Einstiegsjahr nicht mehr als sechs Monate, so erhält der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat $1/12$ seines Jahresurlaubs (Zwölftelungsprinzip). Bei einem Vertragsbeginn am 15. September ergibt sich daher für das Eintrittsjahr ein Urlaubsanspruch von $3/12$ vom Jahresurlaub.
- Der Jahresurlaub wird auch gezwölftelt, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate besteht.
- In dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, errechnet sich der Urlaub ebenfalls nach dem Zwölftelungsprinzip, wenn der Mitarbeiter in der ersten Hälfte des Kalenderjahres, das heißt bis zum 30. Juni, ausscheidet.

Beachte: Endet das Arbeitsverhältnis hingegen in der zweiten Jahreshälfte, hat der Mitarbeiter den vollen gesetzlichen Jahresurlaub zu erhalten. Eine Kürzung kann bezüglich eines Ausscheidens im zweiten Halbjahr nur für den Teil des Urlaubs vereinbart werden, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht.

Beispiel: Arbeitgeber, die mehr als den Mindesturlaub gewähren und ihren neuen Mitarbeiter nicht bereits am 1. Januar (=gesetzlicher Feiertag) einstellen, sondern erst ab 2. Januar, können den Jahresurlaub im Eintrittsjahr bei Verwendung so einer Klausel kürzen.

Musterklausel:

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen je Kalenderjahr. Dies entspricht bei einer-Tage-Woche Werktagen/Arbeitstagen Urlaub.
2. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich einen Urlaub von Werktagen/..... Arbeitstagen je Kalenderjahr auf der Basis einer-Tage-Woche.
3. Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub, anschließend ein etwaiger gesetzlicher Zusatzurlaub und erst danach der vertragliche Mehrurlaub nach Abs. 2 erfüllt.
4. In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis beginnt oder endet, hat der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des gesamten Jahresurlaubs nach Absatz 1 und 2. Der nach dem Bundesurlaubsgesetz bestehende Mindestanspruch des Arbeitnehmers bleibt davon jedoch unberührt. Doppelansprüche werden dadurch vermieden, dass ein künftiger Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den vom bisherigen Betrieb zu viel gewährten Urlaub entgegenhalten kann. Hierzu hat er sich vom neuen Mitarbeiter eine Urlaubsbescheinigung vorlegen zu lassen, die der bisherige Betrieb ausstellt.

Muster einer Urlaubsbescheinigung:

Frau/Herr, geb. am, wohnhaft in war im Urlaubsjahr vom bis als bei uns beschäftigt.

Der volle gesetzliche/tarifliche/arbeitsvertragliche Urlaubsanspruch beträgt Arbeitstage/Werktage im Kalenderjahr.

Für das Jahr wurden Arbeitstage/Werktage gewährt und Werktage/Arbeitstage abgegolten.

Ferner wurden für das Jahr Tage Zusatzurlaub gewährt beziehungsweise abgegolten.

Ort, Datum Unterschrift Arbeitgeber
(Unzutreffendes streichen)

Muss der Mitarbeiter während des Urlaubs für den Chef erreichbar sein?

Mitarbeiter sind **nicht verpflichtet**, dem Arbeitgeber die **Urlaubsadresse zu hinterlassen** oder während des Urlaubs dienstliche E-Mails zu checken. Dies würde dem Urlaubszweck, der Erholung, widersprechen.

Umgekehrt gilt: Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Wer legt den Urlaub fest?

Der Arbeitnehmer kann den Urlaubszeitpunkt **nicht** selbst **einseitig** festlegen. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs hat der Betrieb die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange (Krankheit von Arbeitskollegen) entgegenstehen. Auch wenn Terminwünsche anderer Mitarbeiter aufgrund sozialer Gesichtspunkte vorgehen (Elternteil mit schulferiengebundenem Kind), ist eine Ablehnung zulässig.

Eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer bei erwartetem Auftragsmangel in Zukunft bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen hat, ist unwirksam, wenn Anlass und Menge der möglichen Arbeitszeitreduzierung nicht näher konkretisiert sind. Eine solche Vereinbarung würde das „Wirtschaftsrisiko“, das grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen hat, einseitig auf den Arbeitnehmer (hier: Mitarbeiter auf 40-Stunden-Basis) verlagern (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Az.: 6 Sa 111/06).

Ist ein Rückruf aus dem Urlaub möglich, wenn es im Betrieb dringende Aufgaben zu erledigen gibt?

Ein **Rückruf des Mitarbeiters** aus einem bereits erteilten Urlaub ist grundsätzlich **nicht zulässig**; Bundesarbeitsgericht (BAG), Az.: 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99. Umgekehrt kann ein Mitarbeiter den gewährten Urlaub auch nicht verschieben, weil es am Urlaubsort regnet. Einvernehmliche Lösungen sind freilich möglich; ebenso Vertragsklauseln für über gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Urlaub hinausgehende Tage.

Der Jahresurlaub soll nicht „häppchenweise“ genommen werden. Nach dem Gesetz soll der Urlaub zusammenhängend gewährt werden, es sei denn, betriebliche oder persönliche Gründe machen eine Teilung erforderlich. Mindestens ein Urlaubsteil muss zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Darf der Arbeitgeber Betriebsferien festlegen?

Auch wenn die Urlaubserteilung gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer nicht im Ermessen des Arbeitgebers steht, kann der Arbeitgeber in einem betriebsratslosen Betrieb

Betriebsferien kraft des ihm obliegenden Weisungsrechts **eingeführen** (im Betrieb mit Betriebsrat nur mit dessen Zustimmung); LAG Düsseldorf, Az.: 11 SA 378/02. Danach rechtswirksam eingeführte Betriebsferien begründen dringende betriebliche Belange, hinter denen die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer – von Härtefällen abgesehen – zurückstehen müssen. Allerdings dürfen die Betriebsferien nur einen Teil des Jahresurlaubs (Faustregel: 3/5) ausmachen.

Ist nicht genommener Urlaub auf Folgejahre zu übertragen?

Der Arbeitnehmer hat den ihm zustehenden Urlaub **grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr geltend zu machen** und zu nehmen.

Wenn der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht angetreten werden kann, ist eine Übertragung bis zum 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres zulässig. Wird der Urlaub bis dahin nicht gewährt und genommen, erlischt der Urlaubsanspruch. Wird dem Arbeitnehmer trotz Geltendmachung zustehender Urlaub nicht im Übertragungszeitraum gewährt und verfällt der Urlaub somit zum 31. März des Folgejahres, hat der Arbeitgeber Schadensersatz - regelmäßig in Form der Nachgewährung des Urlaubs - zu leisten.

Nach aktueller Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH Rs. C-350/06 und C-520/06) und des BAG (Az.: 9 AZR 983/07) verfällt der nicht in Anspruch genommene gesetzliche Mindesturlaub nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen **fortdauernder Krankheit** gehindert ist, den Urlaub im laufenden Jahr und darüber hinaus bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Der Urlaub ist dann nach Ende der Arbeitsunfähigkeit zu nehmen beziehungsweise bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10 entschieden, dass der Urlaubsanspruch bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt, also zum 31. März des übernächsten Jahres.

Beachte: Urlaub, der über den gesetzlichen Urlaub hinausgeht, kann – auch im Fall langdauernder Krankheit – nach den allgemeinen Grundsätzen verfallen. Für den Verfall eines solchen übergesetzlichen Urlaubs müssen jedoch deutliche Anhaltspunkte im Arbeits- oder Tarifvertrag bestehen.

Musterklausel: Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des 31. März des folgenden Kalenderjahres/..... auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

Wichtig: Schließt ein Arbeitsverhältnis an eine Lehre mit dem gleichen Betrieb an, ist die Abgeltung von noch nicht erfüllten Urlaubsansprüchen aus der Lehrzeit ausgeschlossen. Diese Urlaubsansprüche sind, insbesondere hinsichtlich der Höhe des Urlaubsentgelts, nach den für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Vorschriften zu erfüllen (BAG, Az.: 6 AZR 238/82).

Kann der Urlaub in Geld umgewandelt werden?

Eine Wahl zwischen Auszahlung statt (bezahlter) Freistellung besteht beim gesetzlichen Mindesturlaub nicht. Das Gesetz verbietet die Barabgeltung von Urlaub. Ausnahme: Scheidet der Mitarbeiter aus und kann er den Resturlaub nicht mehr antreten, muss ihn der Chef auszahlen. Ein Verzicht auf bezahlten Mindestjahresurlaub gegen eine spätere Entschädigung in Geld verstößt im Übrigen auch gegen Gemeinschaftsrecht (EuGH, Rs. C-124/05).

Wie wirken sich Krankheit und Fehltage auf den Urlaub aus?

Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet.

Beachte: Unentschuldigte Fehltage dürfen nicht nachträglich auf den Urlaub angerechnet werden. Entsprechend dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ muss der Fehltag nicht bezahlt werden. Der Blaumacher kann abgemahnt, gegebenenfalls kann ihm auch gekündigt werden. Der Urlaub aber bleibt ungeschmälert.

Wie wirkt sich ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses z. B. während einer Elternzeit auf den Urlaub aus?

Auch für Zeiten der **Schutzfristen vor und nach der Geburt** entsteht Müttern bzw. werdenden Müttern ein Anspruch auf Urlaub (Kürzung des Jahresurlaubs wäre diskriminierend!).

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Rechtssinne z. B. wegen unbezahlten Sonderurlaubs steht dem Entstehen von Urlaubsansprüchen während des Ruhenszeitraumes nicht entgegen. Für übergesetzlichen Mehrurlaub kann für diese Zeit allerdings eine quotale Kürzung vereinbart werden.

In Sonderfällen wie Elternzeit sieht das Gesetz eine anteilige Kürzung des Jahresurlaubs um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit vor.

Beispiel: Bei zwei Monaten **Elternzeit** vom 3. Mai bis 2. Juli kann der Jahresurlaub um 1/12 (für den vollen Kalendermonat Juni!) gekürzt werden. Eine Kürzung ist aber nur statthaft, wenn der bzw. die Beschäftigte während der Elternzeit nicht (in Teilzeit) arbeitet.

Darf eine Frau aufgrund einer Verbots nach dem **Mutterschutzgesetz** nicht beschäftigt werden, so kann ihr für diese Zeit nicht wirksam Urlaub gewährt werden (BAG, Az. 9 AZR 575/15). Dies gilt selbst dann, wenn der Urlaub schon vor der Schwangerschaft festgelegt worden ist.

Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Schutzfristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Eine entsprechende Regelung gilt in Bezug auf die Elternzeit.

Was ist dem Mitarbeiter zu bezahlen?

Urlaub ist eine bezahlte Freistellung.

Urlaubsentgelt: Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf das so genannte Urlaubsentgelt. Dieser Vergütungsanspruch bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst aus den letzten 13 Wochen (= drei Monate) vor Urlaubsantritt und ist für jeden Urlaubstag zu zahlen. Aus der Durchschnittsvergütung ist nach dem Gesetz nur der zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst herauszunehmen. Auch pauschale Spesen und Fahrgelder bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt, weil sie nicht zum Arbeitsentgelt gehören (BAG, Az.: 5 AZR 175/65).

Berechnungsformel für das tägliche Urlaubsentgelt:

Urlaubsentgelt/Arbeitstag = Verdienst der letzten 3 Monate : 13 Wochen : regelmäßige Wochenarbeitstage

Zusätzliches Urlaubsgeld: Eine solche Vergütung ist grundsätzlich nur zu gewähren, wenn sie vereinbart ist oder ein anzuwendender Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung die Zahlung vorsieht. Ein Anspruch kann sich auch aus betrieblicher Übung ergeben.

Arbeitsverhinderung: Wann muss Sonderurlaub bezahlt werden?

Neben dem Erholungsurlaub wird aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder vertraglichen Regelungen häufig bezahlter Sonderurlaub für bestimmte Fälle (zum Beispiel Hochzeit, Geburt eines Kindes, Trauerfall, Arztbesuch) gewährt.

Im Übrigen kann sich ein Anspruch auf bezahlte Freistellung auch aus dem Gesetz ergeben, wenn der Arbeitnehmer für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist und ihm unter Berücksichtigung der Treuepflicht die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann.

Wer erhält Bildungsurlaub?

Einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung zur politischen oder beruflichen Weiterbildung gibt es nur, wenn das **Recht des jeweiligen Bundeslandes** das vorsieht.

Haftungsausschluss

Die hier bereitgestellten Informationen wurden mit größter Sorgfalt recherchiert. Dennoch können Autor, Redaktion und Verlag keine Gewähr für die Richtigkeit übernehmen. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Daten keine Handlungsanleitung darstellen, sondern als Erstinformation gedacht sind und eine fachliche und individuelle Beratung nicht ersetzen können. Stand: 24. April 2017

© Alle Inhalte der Ihnen vorliegenden Informationen sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil davon darf ohne ausdrückliche schriftliche Erlaubnis der Deutschen Handwerks Zeitung reproduziert, gedruckt, übersetzt, in digitaler Form weiterbearbeitet, in Archive übernommen oder Dritten unter einer fremden URL zugänglich gemacht werden. Die Darstellung von Inhalten und deren Wiedergabe, die den Leser über den Ursprung der Inhalte im Unklaren lässt oder diesen verschleiert oder die originale Darstellungsform verändert, sind ebenfalls nicht zulässig.

Anschrift der Deutschen Handwerks Zeitung: Redaktion Deutsche Handwerks Zeitung · Gewerbestraße 2 · 86825 Bad Wörishofen · Telefon: 08247/354-117 · Holzmann Medien GmbH & Co. KG · Gewerbestraße 2 · 86825 Bad Wörishofen · HR Amtsgericht Memmingen HRA 5059 · Komplementär: Holzmann Verlag GmbH · HR Amtsgericht Memmingen HRA 5009 · Geschäftsführer: Alexander Holzmann