

URLAUB

Allgemeines

Regelungen hinsichtlich des einem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubs sind im **Bundesurlaubsgesetz** (BUrlG) geregelt. Gemäß § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Nach § 2 BUrlG sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes Arbeiter und Angestellte, sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Weiter gelten als Arbeitnehmer solche Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Mindesturlaub

Der **jährliche Mindesturlaub** beträgt gem. § 3 BUrlG **24 Werktage**. In der Regel finden sich in den Arbeitsverträgen bzw. in Tarifverträgen oder anderen Kollektivvereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers Abweichungen.

Unter Werktagen in diesem Sinne versteht man alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Um Anspruch auf den Mindesturlaub zu erhalten, muss der Arbeitnehmer eine Wartezeit erfüllen (sog. *Probezeit* zu Beginn des Arbeitsverhältnisses): Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Hat der Arbeitnehmer die sechsmonatige Wartezeit erfüllt und scheidet er nach dem 30.06. eines Kalenderjahres aus, so steht ihm der volle Urlaubsanspruch zu.

Anspruch auf je 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer nach § 5 BUrlG

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Nach Abs. 2 des § 5 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. **Sind dem Arbeitnehmer Urlaubstage über den bestehenden Anspruch hinaus gewährt worden, so kann das dafür bezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden** (§ 5 III BUrlG).

Zur Vermeidung von Doppelansprüchen ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen, da ein Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt bekommen hat (§ 6 BUrlG).

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die **Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen**, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Der Urlaub ist dem Arbeitnehmer außerdem zu gewähren, wenn er diesen im Anschluss einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

Aufteilung des Jahresurlaubs

Grundsätzlich soll der Urlaub zusammenhängend gewährt werden, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile **mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage** umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

Inanspruchnahme, Verfall, Abgeltung

Grundsätzlich muss der Urlaub **im laufenden Kalenderjahr** gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Falle der Übertragung muss der Urlaub **in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres** gewährt und genommen werden. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 BUrlG). *Eine Abgeltung im bestehenden Arbeitsverhältnis ist daher grundsätzlich ausgeschlossen.* Durch Tarifvertrag oder einzelvertragliche Vereinbarung kann allerdings vorgesehen werden, dass die Abgeltung derjenigen Urlaubsansprüche zu erfolgen hat, die infolge Erkrankung des Arbeitnehmers weder im Urlaubsjahr noch im Übertragungszeitraum, d.h. bis zum 31.03. des Folgejahres, realisiert werden konnten und damit eigentlich verfallen sind. Der Abgeltungsanspruch als Ersatz des Freizeitanspruchs setzt weiter voraus, dass im bestehenden Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer den Urlaub im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum tatsächlich hätte nehmen können. Ein Abgeltungsanspruch scheidet daher aus, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig erkrankt ist und auch nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums mehr arbeitsfähig wird.

Die Höhe der Abgeltung bestimmt sich grundsätzlich nach dem Verdienst der letzten 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der Berechnung der Abgeltung ist für jeden abzugeltenden Urlaubstag 1/6 des wöchentlichen Durchschnittseinkommens in Ansatz zu bringen.

Während des gewährten Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten (§ 8 BUrlG).

Erkrankung während der Urlaubszeit

Wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG). Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen die hierfür benötigten Tage nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht (§ 10 BUrlG).

Fortzahlung der Bezüge während des Urlaubs

Während des Urlaubs ist das Urlaubsentgelt an den Arbeitnehmer weiter zu zahlen. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, dass der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Treten während des Berechnungszeitraums Verdiensterhöhungen ein, die nicht nur von vorübergehender Natur sind, so ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Im Falle von Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleibt dies für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge (z.B. Kantinenessen), die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in Bar abzugelten. Unabhängig davon, wann sonst der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung seines Entgelts hat, ist das Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen (§ 11 Abs. 2 BUrlG).

Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen

Von den Mindestbedingungen der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG kann nicht abgewichen werden. Ansonsten sind **abweichende Bestimmungen in Tarifverträgen oder anderen Kollektivvereinbarungen** möglich. Diese abweichenden Bestimmungen haben zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dann Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der einschlägigen tariflichen Urlaubsregelung vereinbart ist. Außer im Falle des § 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG (Abweichung vom Grundsatz, dass der Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist) kann von den Bestimmungen des BUrlG nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (§ 13 Abs. 1 BUrlG).

Sonstige Regelungen

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass eine Gewährung von Urlaub im Vorgriff auf das folgende Urlaubsjahr nicht zulässig ist. Ist dem Arbeitnehmer schon Urlaub im Vorgriff auf das folgende Jahr gewährt worden, so kann dieser den Urlaub im neuen Urlaubsjahr nochmals fordern, ohne zur Zurückzahlung des Urlaubsentgelts verpflichtet zu sein.

Vom Arbeitgeber auf Antrag gewährter Urlaub kann nach Auffassung der Rechtsprechung nicht mehr von diesem zurückgenommen werden, weil der Arbeitnehmer auf die Inanspruchnahme des gewährten Urlaubs uneingeschränkt vertrauen darf.

Nach § 47 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) haben anerkannte **Schwerbehinderte** einen **Anspruch auf Zusatzurlaub** von fünf Arbeitstagen. Dieser Zusatzurlaub ist auf jeden Fall zusätzlich zum Mindesturlaub nach dem BUrlG zu gewähren. Eine Vereinbarung, die hiervon abweicht, ist unwirksam. Der Arbeitnehmer muss diesen Zusatzurlaub ausdrücklich unter Berufung auf seine Schwerbehinderteneigenschaft gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Hat er dies nicht getan, so kann er sich rückwirkend nicht mehr auf die Schwerbehinderteneigenschaft berufen und den Zusatzurlaub rückwirkend geltend machen.

Dieses Informationsblatt wurde unter Anwendung größter Sorgfalt nach bestem Wissen zusammengestellt und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Änderungen und Irrtümer bleiben vorbehalten und begründen keinen Rechtsanspruch auf Schadenersatz oder sonstige zivilrechtliche Ansprüche.

Zusammenstellung: Ansgar Schlei | mail@ansgar-schlei.de

© September 2016 | www.ansgar-schlei.de