



Urlaub im Arbeitsverhältnis

- Rechtsgrundlage Bundesurlaubsgesetz -

1. Urlaub, was ist das ?

Urlaub ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer von seinem **Arbeitgeber ausdrücklich** von der Arbeitsleistung (zum Zwecke der Erholung) **freigestellt** ist und dafür **Geld** (Urlaubsentgelt) während eines **bestehenden** Arbeitsverhältnisses erhält.

2. Wem steht Urlaub zu ?

Jeder Arbeitnehmer, der mindestens einen vollen Monat pro Jahr beschäftigt ist, hat einen unverzichtbaren **Rechtsanspruch auf Urlaubsgewährung**.

Merke: Nicht nur Voll-, sondern auch Teilzeitkräfte können Urlaub beanspruchen, gleich, ob ein Arbeitnehmer 40 oder 5 Stunden in der Woche arbeitet. Auch sog. 400-Euro-Job-Kräfte haben einen Anspruch.

3. Wie viel Urlaub muss gewährt werden ?

a) **Bundesurlaubsgesetz**

24 Werktage -Werktage sind alle Tage außer Sonn- und Feiertage-

Es handelt sich um einen **Mindesturlaubsanspruch**, der nicht per Arbeitsvertrag unterschritten werden darf.

b) **Tarifvertrag**

Bei Tarifbindung gelten die maßgeblichen Regelungen der Mantel- oder Rahmentarifverträge.

c) **Arbeitsvertrag**

Liegt keine Tarifbindung vor, können per Arbeitsvertrag individuelle Vereinbarungen getroffen werden, die aber den gesetzlichen Mindestanspruch nicht unterschreiten dürfen.

4. Muss ein Arbeitnehmer das volle Jahr beschäftigt sein, um den gesamten Jahresurlaub antreten zu können ?

a) **Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrIG) ist dies nicht unbedingt notwendig.**

Beispiel:

Dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag ab 01.01.2009 beginnt, steht ab 01.07.2009 der gesamte Jahresurlaub zu, auch wenn er am 30.09.2009 aus dem Betrieb ausscheidet.

b) **Tarifvertrag**

In nahezu allen Tarifverträgen des Handwerks wird eine **Zwölfteilung** vorgenommen. Dies bedeutet, dass nur ein Anspruch für die Zeit bzw. Monate besteht, in der das Arbeitsverhältnis besteht.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer scheidet am 31.08.2009 aus. Er erhält danach nur 8/12 oder 2/3 des Jahresurlaubs. Besonders zu beachten ist allerdings, dass beim Ausscheiden in der 2. Jahreshälfte der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen nicht unterschritten werden darf, auch wenn nach der obigen Berechnung der tarifliche Anspruch niedriger wäre.

Nach § 5 Abs. 2 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden.

5. Wann steht nach dem Gesetz dem neuen Arbeitnehmer erstmals der volle Jahresurlaub zu ?

⇒ nach einem Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mehr als 6 Monaten (sog. Wartezeit)

Beispiel:

Wenn der Arbeitsvertrag am 01.01. beginnt, steht dem Arbeitnehmer nach dem Gesetz der gesamte Jahresurlaub bereits ab 01.07. zu.

6. Was versteht man unter Teilurlaub ?

Der Arbeitnehmer hat nach § 5 Abs. 1 BUrlG für jeden vollen Beschäftigungsmonat Teilurlaubsansprüche in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs, wenn

- a) das Arbeitsverhältnis bereits vor Erfüllung der Wartezeit endet.
- b) das Arbeitsverhältnis erst nach dem 01.07. beginnt.
- c) das Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte endet.

7. Hat ein Arbeitnehmer einen Doppelanspruch, wenn er bei einem anderen Arbeitgeber anfängt ?

Jeder Arbeitnehmer hat pro Jahr insgesamt nur **einen** Urlaubsanspruch, selbst wenn er innerhalb des Jahres die Arbeitsstelle wechselt.

Merke: Soweit er beim früheren Arbeitgeber bereits Urlaub erhalten hat, kann er für dasselbe Urlaubsjahr beim jetzigen Arbeitgeber keinen Urlaub mehr beanspruchen.

Empfehlung:

Der neue Arbeitgeber sollte sich bei der Einstellung die Urlaubsbescheinigung des vorherigen Arbeitgebers vorlegen lassen.

8. Was tun, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub erkrankt ?

Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

9. Wer setzt die Urlaubszeit fest ?

Eine Frage, die in der Praxis oft Probleme aufwirft, da immer wieder zwei Interessen gegenüberstehen. Weder darf der Arbeitnehmer den Urlaub eigenmächtig antreten noch darf sich der Arbeitgeber willkürlich den Urlaubswünschen seiner Arbeitnehmer verschließen. Der Urlaub muss grundsätzlich vor Antritt genehmigt sein. Der Arbeitnehmer hat kein Recht, eine beliebige Zerstückelung des Jahresurlaubs zu verlangen. Wünschen des Arbeitnehmers ist insoweit zu entsprechen, als nicht betriebliche Belange oder zu berücksichtigende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Vorteilhaft ist, bei Beginn des Jahres einen Urlaubsplan mittels Listen zu erstellen.

Der Arbeitnehmer darf dann auch darauf vertrauen, dass er entsprechend den genehmigten Eintragungen seinen Urlaub jeweils antreten kann.

Eigenmächtig angetretener Urlaub ist im Regelfall rechtswidrig und kann Konsequenzen für den Arbeitnehmer nach sich ziehen. Nach der Rechtsprechung ist eine fristlose Kündigung möglich.

10. Wird durch Krankheitszeiten der Urlaub reduziert ?

Auch lange Krankheitszeiten haben grundsätzlich keine Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch, selbst dann, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Kalenderjahr arbeitsunfähig war.

11. Was ist mit dem Resturlaub des vergangenen Jahres ?

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen kann Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden. Dieser ist dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen, ansonsten ist er verfallen. Ausnahmen hierzu bilden Elternzeit und Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Konnte der Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht (vollständig) genommen werden, so ist der Resturlaub danach zu gewähren, selbst wenn sich an die Elternzeit eine weitere Elternzeit anschließt.

Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) bzw. darüber hinaus erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit, ist der nicht genommene Mindesturlaub abzugelten.

12. Was muss der Arbeitgeber während des Urlaubs zahlen ?

a) Jedem Arbeitnehmer steht das Urlaubsentgelt zu. Es bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Verdienstes.

⇒ Bei einer gleichbleibenden Vergütung gibt es hier kaum Probleme.

⇒ Bei monatlich wechselnden Bezügen (z. B. Provisionen) wird der durchschnittliche Verdienst der letzten 3 Monate bei „Urlaub in Werktagen“ (6-Tage-Woche) durch 78, bei „Urlaub in Arbeitstagen“ (5-Tage-Woche) durch 65 geteilt.

Beispiel:

Monatslohn (Durchschnitt): 2.000,00 Euro (brutto)

$2.000,00 \text{ Euro} \times 3 : 78 = \text{Urlaubsentgelt pro Werktag}$

$2.000,00 \text{ Euro} \times 3 : 65 = \text{Urlaubsentgelt pro Arbeitstag}$

b) Nicht nach dem Gesetz, aber nach den meisten Tarif- und vielen Arbeitsverträgen wird **zusätzlich** ein **Urlaubsgeld** gewährt. Die Höhe hängt von der Anzahl der Urlaubstage ab und wird dem Urlaubsentgelt hinzugerechnet.

13. Was steht den Teilzeitkräften zu ?

Wie unter Ziffer 2 bereits erwähnt, steht auch Teilzeitkräften, selbst wenn sie nur wenige Stunden, insbesondere auf 400-Euro-Basis, beschäftigt werden, Urlaub und somit entsprechende Urlaubsvergütung zu.

Die Anpassung des Urlaubs hat bei Teilzeitbeschäftigten nach folgender Berechnung zu erfolgen:

Gesamtdauer Urlaub : Zahl der regelmäßigen Wochenarbeitstage von Vollzeitbeschäftigten x Zahl der für Teilzeitbeschäftigten geltenden Zahl von Wochenarbeitstagen

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat eine Teilzeitkraft, die an einem Tag in der Woche arbeitet. Der Jahresurlaub beläuft sich auf 30 Arbeitstage. Vollzeitkräfte haben eine 5-Tage-Woche.

Berechnung:

30 : 5 x 1

Damit stehen der betreffenden Arbeitnehmerin 6 voll bezahlte Urlaubstage zu.

14. Darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeiten ?

Der Arbeitnehmer hat eine Erwerbstätigkeit während des Urlaubs zu unterlassen. Dies kann der Arbeitgeber verbieten und ist abmahnfähig.

15. Darf Urlaub ausgezahlt werden ?

Urlaub ist primär zum Erholen da und soll nicht zu Geld gemacht werden können. Darum besteht ein grundsätzliches Verbot, statt Freizeit das anteilige Entgelt zu gewähren (Abgeltungsverbot). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht dann, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat noch einen Resturlaub von 10 Tagen und kündigt das Arbeitsverhältnis. Aufgrund betrieblicher Belange kann er den Resturlaub nicht antreten. In diesem Fall wäre eine Abgeltung zulässig.

Bei einer fristlosen Kündigung besteht ebenfalls Anspruch auf Urlaubsabgeltung, sofern Resturlaub aussteht.

Die Abgeltung besteht aus dem Urlaubsentgelt. Urlaubsgeld kommt für die Arbeitnehmer hinzu, die einen tariflichen oder arbeitsvertraglichen Anspruch haben.

16. Welche Auswirkungen haben Mutterschutzzeiten, Elternzeit, Bundeswehr und Zivildienst auf den Urlaub ?

a) Mutterschutz

keine

Die Schutzfristen (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung) haben keinen Einfluss und somit schmälert sich dadurch der Jahresurlaub nicht.

b) Inanspruchnahme der Elternzeit

Für jeden vollen Monat (beginnend nach der Mutterschutzfrist) darf 1/12 des Jahresurlaubs gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit beim selben Arbeitgeber Teilzeit arbeitet.

c) Wehr- und Zivildienst

Vergleichbar mit b), d. h., für jeden vollen Dienstmonat darf der Jahresurlaub um 1/12 gekürzt werden.

17. Steht einem Arbeitnehmer unbezahlter Urlaub zu ?

Ein Rechtsanspruch besteht darauf nicht, da es sich weder um einen gesetzlichen noch tariflichen Urlaub handelt. Unbezahlter Urlaub kann nur aufgrund einer **freiwilligen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer angetreten werden. In dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer im Gegensatz zum eigentlichen Urlaub keine Vergütung. Der Arbeitgeber sollte allerdings wissen, dass sich bei unbezahltem Urlaub die regulären Urlaubsansprüche nicht reduzieren.

Beispiel:

Aufgrund einer Vereinbarung wird einem Arbeitnehmer 3 Wochen unbezahlter Urlaub gewährt. Dennoch steht diesem Arbeitnehmer der gesamte Jahresurlaub zu.