

ARBEITSRECHT - A18

Stand: Februar 2019

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Urlaub

Recht auf bezahlten Urlaub

Alle Arbeitnehmer (AN), Arbeiter, Angestellte wie auch Auszubildende, haben nach dem Bundesurlaubgesetz (BUrlG) in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf **Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs**. Der **gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage**.

Das Bundesurlaubsgesetz wird in seiner Anwendung verdrängt, wenn **Tarifverträge** anderslautende Regelungen vorsehen oder im **Arbeitsvertrag** selbst andere Regelungen getroffen werden. **Aber:** Dies gilt nur dann, wenn im Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag **günstigere Regelungen** vorgesehen sind, als im Bundesurlaubsgesetz selbst. Tarifverträge sind dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes mit Tarifbindung ist oder im Arbeitsvertrag auf die Geltung eines Tarifvertrages verweist oder ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Im letzteren Fall gelten dann die Bestandteile, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden, wie ein Gesetz und sind von dem betroffenen Arbeitgeber einzuhalten.

→ **A11** „Geltung von Tarifverträgen“, **Kennzahl 67**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf seiner Homepage www.bmas.de in der Rubrik „Arbeitsrecht“ ein Verzeichnis mit den aktuell für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen eingestellt.

Gewährung des Urlaubs

Voraussetzung für einen Urlaubsanspruch ist das **Bestehen eines Arbeitsverhältnisses** und der **Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten**. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Deshalb entsteht ein Urlaubsanspruch auch grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer erkrankt ist, einem Beschäftigungsverbot unterliegt, sich im Mutterschutz befindet oder Eltern- oder Pflegezeit nimmt.

Vor der erfüllten Wartezeit von 6 Monaten entstehen lediglich **Teilurlaubsansprüche**. Die Wartezeit hat also **nicht** die Bedeutung einer **Urlaubssperre**. Ist die Wartezeit von sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis einmal erfüllt, so entsteht der volle Urlaubsanspruch in den folgenden Jahren bereits mit Beginn des Kalenderjahres.

Einen **Anspruch auf Teilurlaub** hat der AN unter folgenden Voraussetzungen:

- 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.

Für jeden **vollen Monat** (nicht Kalendermonate!) des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein **Zwölftel des Jahresurlaubs**.

***Beispiel:** Beginnt das Arbeitsverhältnis am 17.5. und endet es am 23.9., so sind für die Berechnung vier volle Monate zugrunde zu legen.*

Urlaubstage, die mehr als einen halben Urlaubstag ergeben, sind aufzurunden. **Abgerundet wird** im Gegenzug **nicht**, die Restsumme wird in Form von bezahlten Stunden, in denen der Mitarbeiter von der Arbeitspflicht befreit wird, gegeben.

Urlaubsdauer und Urlaubszeitpunkt

Urlaubsdauer für Vollzeitbeschäftigte

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt **24 Werktage**. Werktage sind von Arbeitstagen zu unterscheiden. Werktage sind alle Tage mit Ausnahme der Sonn- oder gesetzlichen Feiertage, somit auch der Samstag. Grundsätzlich muss der Mitarbeiter für Sonn- und Feiertage keinen Urlaub beantragen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Unternehmen den Ausnahmen unterfällt, die eine Arbeit an Sonn- und Feiertagen zulassen. Schwerbehinderte haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen bzw. bei Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf anteiligen Zusatzurlaub.

Der Urlaub wird - je nach im Betrieb üblichen Arbeitstagen - wie folgt berechnet:

Gesetzlicher Urlaub:

6-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 6 \text{ Arbeitstage} = 24 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

5-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 20 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

Achtung: Es können immer nur volle Urlaubstage gewährt werden. Der Urlaub wird niemals in Stunden gerechnet! Maßgeblich ist, an wie vielen Tagen in der Woche der Mitarbeiter beschäftigt ist.

Wird mehr als der gesetzliche Urlaub einzelvertraglich eingeräumt, so ändert sich dementsprechend auch die Berechnungsformel:

30 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche:

Berechnung: $\frac{30 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 25 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$

Urlaubsdauer für bestimmte Arbeitnehmergruppen

- **Teilzeitbeschäftigte** haben Anspruch auf denselben Erholungsurlaub wie Vollzeitbeschäftigte, wenn sie **an jedem Tag in der Woche arbeiten**. Ansonsten sind zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen (siehe unten).
- **Geringfügig Beschäftigten („Mini-Jobs“)** steht der **gesetzliche Mindesturlaub** in Höhe von 24 Werktagen oder bei günstigeren abweichenden Regelungen (z. B. im Tarifvertrag) die entsprechende Anzahl an Urlaubstagen ebenfalls **anteilig** zu.

Die Berechnung hängt davon ab, an wie vielen Tagen die Teilzeitbeschäftigten tätig sind:

Arbeitnehmer ist an allen Arbeitstagen der Woche mit verkürzter Arbeitszeit tätig:

Ist der Teilzeitbeschäftigte an jedem Tag beschäftigt, hat er denselben Urlaubsanspruch wie der Vollzeitbeschäftigte, da sich die Berechnung des Urlaubes immer nur auf die Tage und nie auf Stunden bezieht.

Arbeitnehmer ist nicht an jedem Tage der Woche beschäftigt:

Hat der Teilzeitbeschäftigte **feste Arbeitstage** in der Woche, so berechnet sich das bei einer Drei-Tage-Woche z. B. wie folgt:

$$\frac{24 \text{ Werktage}}{6 \text{ Werktage}} \times 3 \text{ Arbeitstage} = 12 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$$

oder

$$\frac{20 \text{ Werktage}}{5 \text{ Werktage}} \times 3 \text{ Arbeitstage} = 12 \text{ Urlaubstage pro Jahr}$$

Unregelmäßige Arbeitszeiten pro Woche des Teilzeitbeschäftigten:

Bei den Teilzeitbeschäftigten, die nicht feste Arbeitstage pro Woche haben, kann nur auf die gesamte Jahresarbeitszeit sprich die gesamten Arbeitstage selbst abgestellt werden. Es erfolgt dann eine Umrechnung über die Jahresarbeitsstage. Bei einer **5-Tage-Woche** existieren 52 Wochen x 5 Arbeitstage = **260 Arbeitstage** insgesamt. Bei einer **6-Tage-Woche** existieren 52 Wochen x 6 Arbeitstage = **312 Arbeitstage** insgesamt.

Rechenbeispiel 1 für Teilzeit-Beschäftigte mit der 6-Tage-Woche:

- Gesamtarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten oder „Mini-Jobbers“: **187 Tage**
- jährlich übliche Arbeitsverpflichtung eines Vollzeitbeschäftigten: **312 Tage**
- Mindesturlaub bei 6-Tage-Woche: **24 Werktage**

Berechnung: X (zu errechnender Urlaub) = $\frac{187 \times 24}{312} = 14,38 \text{ Tage}$

Rechenbeispiel 2 für Teilzeit-Beschäftigte mit der 5-Tage-Woche:

- Gesamtarbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten oder „Mini-Jobbers“: **187 Tage**
- jährlich übliche Arbeitsverpflichtung eines Vollzeitbeschäftigten: **260 Tage**
- Mindesturlaub bei 5-Tage-Woche: **20 Arbeitstage**

Berechnung: X (zu errechnender Urlaub) = $\frac{187 \times 20}{260} = 14,38 \text{ Tage}$

Ergeben sich hierbei Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag erreichen, werden diese auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht aufgerundet werden müssen, sind durch stundenweise Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

Urlaubszeitpunkt

Grundsätzlich **legt der Arbeitgeber den Urlaubszeitpunkt unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers fest**. Der AG muss die Urlaubswünsche dann nicht berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Belange, z. B. Betriebsurlaub oder Urlaubsansprüche sozial vorrangiger AN entgegenstehen. Soweit ein Betriebsrat besteht, sind dessen Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung des Urlaubs zu beachten.

Widerruf zugesagten Urlaubs, Rückruf aus Urlaub

Ist der Urlaub einmal gewährt und befindet sich der Mitarbeiter bereits in seinem Urlaub, dann hat der Arbeitgeber kein Rückrufrecht. Genehmigt ist genehmigt. Nur dann, wenn der Urlaub noch nicht angetreten ist, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine Verlegung des bereits geplanten Urlaubs beschließen. Der Arbeitgeber ist in diesem Falle verpflichtet, die durch die Verlegung des Urlaubs entstehenden Kosten zu tragen.

Festlegung des Urlaubs in der Kündigungszeit

Bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis, bei dem noch Urlaubsansprüche des AN bestehen, kann der AG grundsätzlich die **Urlaubstermine in der Kündigungsfrist** festlegen.

***Achtung:** Eine Suspendierung oder Freistellung des AN nach der Kündigung bedeutet nicht automatisch eine Urlaubserteilung. Vielmehr muss der AG hinreichend deutlich zu erkennen geben, dass er durch die zeitliche Festlegung der Arbeitsbefreiung den Urlaub gewähren will. Er muss deshalb in die Urlaubsfreistellung reinschreiben, von wann bis wann in der Freistellungsphase der noch einzuräumende Urlaub gewährt wird, zu welchem Termin eventuell noch bestehende Überstunden abgefahren werden und von wann bis wann der Rest der dann verbliebenen Zeit als Freistellung gilt. Ansonsten droht eine Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.*

Übertragung des Urlaubs

Urlaub ist im **laufenden Geschäftsjahr** zu holen und zu gewähren. Er verfällt grundsätzlich **am 31.12.** Eine **Übertragung** des Urlaubs **bis zum 31.03.** des Folgejahres ist entweder aus dringenden betrieblichen Gründen möglich oder aus Gründen, die in der Person des AN liegen (z.B. Krankheit). Ein Teilurlaub wegen Nichterfüllung der Wartezeit wird auf Verlangen des AN auf das gesamte nächste Urlaubsjahr übertragen.

Neue Rechtsprechung des EuGH/BAG

Bisher galt im deutschen Urlaubsrecht, dass der Urlaub, der weder im laufenden Geschäftsjahr noch nach Beantragung im übertragenen Zeitraum genommen wurde, **erlischt**. Mit Urteil vom 06.11.2018, C - 684/16 (Shimizu) und C - 619/16 (Kreuziger), hat der EuGH entschieden, dass Ansprüche auf Urlaub in Natur bzw. auf Urlaubsabgeltung nur dann untergehen können, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub rechtzeitig, das heißt also bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres, zu nehmen. Die deutsche Regelung im BurlG ist damit nicht mit europäischem Recht vereinbar. Das BAG hat am 19.02.2019 das Urteil des EuGH umgesetzt: Urlaub verfällt am Jahresende nur noch nach einer Aufforderung zum Urlaubsantritt und nach einem Warnhinweis des Arbeitgebers.

***Praxistipp:** Der Arbeitgeber sollte rechtzeitig an die Belegschaft einen Hinweis geben (schriftlich!), dass der aktuelle Urlaub im laufenden Jahr genommen werden soll und dass andernfalls der Urlaub mit Ablauf des 31. Dezember ersatzlos untergeht. Idealerweise sollte der Hinweis zum Beginn der zweiten Jahreshälfte mit Angabe des ausstehenden Urlaubes erfolgen.*

Andauernde Erkrankung oder Erwerbsminderung

Kann der Arbeitnehmer wegen **andauernder Erkrankung oder Erwerbsminderung** den übertragenen Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres nicht nehmen, geht der Urlaubsanspruch nicht unter, sondern **besteht bis zum 31.03. des zweiten Folgejahres** fort. Ist der AN über diesen Zeitraum hinaus arbeitsunfähig, verfällt der Urlaubsanspruch; d.h. bei einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit **verfallen Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres** und sind auch bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten.

Der **gesetzliche Erholungsanspruch** in Höhe von 24 Werktagen und der **schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub** von 5 Arbeitstagen setzen **keine Arbeitsleistung des AN im Urlaubsjahr** voraus. Gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der AN eine befristete Rente wegen **Erwerbsminderung** bezieht und eine tarifliche Regelung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpft.

Wechsel des Arbeitsplatzes

Der AN erwirbt in jedem Kalenderjahr **nur einmal einen Anspruch auf Urlaub**. Der AG muss dem AN im Falle einer Kündigung eine **Bescheinigung über den bereits gewährten Urlaub** ausstellen. Vom neuen AG kann der AN den Urlaub nicht nochmals in voller Höhe fordern, wenn ihm bereits von dem früheren AG Urlaub gewährt wurde. Der AN hat dann nur einen Anspruch auf die noch übrige „Restzeit“ an Urlaubstagen. Die Berechnung richtet sich insoweit nach den Regelungen des neuen Arbeitsverhältnisses.

Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit

Erkrankung während des Urlaubs

Die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit werden auf den Urlaub **nicht angerechnet**. Nach seiner Gesundung muss der Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber erneut Urlaub beantragen und der Arbeitgeber legt diesen dann per Genehmigung erneut fest.

Urlaub und Krankheit

Der Urlaubsanspruch wird auch durch eine längere Krankheit während des Urlaubsjahres nicht beeinträchtigt. Der Urlaub entsteht in jedem Kalenderjahr in der gesetzlichen Höhe von 24 Werktagen.

Nach Rechtsprechung des BAG und EuGH verfällt der Urlaub bei längerer Krankheit 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, also zum 31.03. des übernächsten Kalenderjahres. Dies bedeutet:

- Ist der Arbeitnehmer über diesen Zeitpunkt hinaus erkrankt, verfällt der Urlaubsanspruch.
- Wird der Arbeitnehmer vor diesem Zeitpunkt gesund und kommt zu seiner Arbeit wieder zurück, tritt der **Alt-Urlaub** zu dem **Urlaub des laufenden Kalenderjahres** hinzu. Beide Urlaubsansprüche bilden einen **einheitlichen Urlaubsanspruch** und unterfallen derselben Fristenregelung. Deshalb muss der Urlaub grundsätzlich bis zum 31.12. genommen werden. Nur dann, wenn dringende betriebliche Gründe oder Gründe in der Person des AN auftreten, kann er noch einmal bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden. Danach ist sowohl der Alt- wie auch der Neu-Urlaub verfallen.

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Der AN darf während des Urlaubs **keine entgeltlichen Tätigkeiten** ausüben, da das mit dem **Urlaubszweck**, sich nämlich zu erholen und für künftige Arbeit Kraftreserven zu schaffen, **nicht vereinbar** ist. Bei unzulässiger Erwerbsarbeit verliert der AN seinen Anspruch auf Urlaubsentgelt nicht. Aber: der AG kann seinen AN auf Unterlassung in Anspruch nehmen und gegebenenfalls nach **Abmahnung** eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

Urlaubsentgelt, Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld

→ **A14** „Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung“, **Kennzahl 67**

Besondere Urlaubsarten

Betriebsferien

Der AG ist aufgrund seines Direktionsrechts berechtigt, für alle AN des Betriebes oder für einzelne Abteilungen einen einheitlichen Urlaub anzuordnen und den Betrieb während dieser Zeit ganz oder zum Teil stillzulegen. Bei der Festlegung sind **die Interessen der AN zu berücksichtigen**. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht. AN dürfen nicht gezwungen werden, ihren kompletten Urlaub als Betriebsferien zu nehmen. **3/5 der Urlaubszeit darf als Betriebsferien** nach der Rechtsprechung festgelegt werden.

Bildungsurlaub

Der AN hat nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz nach einer Wartezeit von 12 Monaten einen gesetzlichen **Anspruch auf höchstens 3 Arbeitstage/Kalenderjahr** zur Teilnahme an einer staatlich anerkannten Maßnahme der politischen oder beruflichen Weiterbildung. Für Betriebe mit **bis zu 50 Beschäftigten** besteht die Möglichkeit, **den Antrag auf Freistellung abzulehnen**.

Die Freistellung kann vom AG generell zurückgewiesen werden, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigten, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. **Informationen über berufliche Bildung** können beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, **Tel. (0681) 501-4147** oder unter <https://www.saarland.de/8793.htm> eingeholt werden.

Sonderurlaub

Bei Sonderurlaub handelt es sich **nicht um Erholungsurlaub, sondern** um eine **bezahlte Freistellung**, die dem AN insbesondere **aus persönlichen Gründen** gewährt wird. Der Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung bzw. ein Ausschluss von Sonderurlaub und die zeitlichen Grenzen können sich **aus § 616 BGB, Betriebsvereinbarung, einzelvertraglicher Vereinbarung oder Tarifvertrag** ergeben. Voraussetzung ist, dass der AN für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist und ihm unter der Berücksichtigung der Treuepflicht die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann.

Zumindest ein Tag **bezahlten Sonderurlaub** muss gewährt werden bei:

- Geburts- und Sterbefall in der Familie
- schwerer Erkrankung naher Angehöriger
- eigener Hochzeit
- gerichtlicher Ladung als Zeuge oder Schöffe
- Arztbesuch, soweit nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich

Auch bei einem **Umzug** ist es gängige Rechtsprechung, dass dem AN **ein Tag** Sonderurlaub zusteht.

→ **A28** „Vergütungspflicht bei vorübergehender Arbeitsverhinderung“, **Kennzahl 67**

Urlaub und Elternzeit

Vor Beginn der Elternzeit nicht in Anspruch genommener Urlaub muss der Arbeitgeber nach der Elternzeit im laufenden Arbeitsjahr = Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren. **Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit** oder direkt im Anschluss an die Elternzeit, so muss der noch nicht genommene **Urlaub abgegolten** werden. Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch um ein **Zwölftel kürzen**, sofern sein Mitarbeiter während der Elternzeit **keine Teilzeitbeschäftigung bei ihm ausübt**. Dazu muss der Arbeitgeber von dieser Kürzungsbefugnis Gebrauch machen. Eine **automatische Kürzung tritt nicht ein**. Sie muss **während des bestehenden Arbeitsverhältnisses** erklärt werden. Auch nach der Elternzeit ist dies möglich. Es bietet sich an, mit Bestätigung der Elternzeit bereits eine Kürzungserklärung auszusprechen. Die Kürzungsmöglichkeit ist mit dem Unionsrecht vereinbar (EuGH, Urteil vom 04.10.2018, C-12/17 (Maria Dicu)).

Schließt sich an eine Elternzeit eine weitere Elternzeit an, so verfällt der Urlaubsanspruch nicht. Vielmehr erhöht sich der zu übertragende Urlaubsanspruch um die Kalenderjahre, die Elternzeit genommen werden. Er ist auch in diesem Fall im laufenden oder nächsten Kalenderjahr vom Arbeitnehmer zu nehmen bzw. vom Arbeitgeber zu gewähren.

→ **A30** „Elternzeit und Elterngeld“, **Kennzahl 891**

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.