



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

MERKBLATT

zum Urlaubsrecht

Stand: Dezember 2017

Ansprechpartner:

Dr. Ulf Spanke

Tel.:

+49 371 6900-1122

Fax:

+49 371 6900-19 1122

E-Mail:

ulf.spanke@chemnitz.ihk.de

Christian Dorst

Tel.:

+49 3741 214-3120

Fax:

+49 3741 214-19 3120

E-Mail:

christian.dorst@chemnitz.ihk.de

Isabel Hauschild

Tel.:

+49 375 814-2120

Fax:

+49 375 814-19 2120

E-Mail:

isabel.hauschild@chemnitz.ihk.de

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.
Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

1. Allgemeines

Das Urlaubsrecht ist maßgeblich im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Danach hat **jeder Arbeitnehmer**, teilzeitbeschäftigte und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, Auszubildende, Aushilfen in jedem Kalenderjahr einen gesetzlichen **Anspruch auf Mindesturlaub**, § 2 BUrlG. Von den Regelungen des BUrlG kann zugunsten des Arbeitnehmers durch Arbeits- und Tarifvertrag sowie durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden, zuungunsten des Arbeitnehmers nur durch Tarifvertrag bzw. vereinbarter Anwendung des Tarifvertrags, § 13 BUrlG. Sonderregelungen bestehen u.a. für jugendliche Arbeitnehmer, für Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub, Heimarbeiter, schwerbehinderte Arbeitnehmer und Wehrdienstleistende.

2. Urlaubsanspruch

a) Entstehung des Urlaubsanspruchs

Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub entsteht erstmals nach Ablauf der **Wartezeit** von 6 Monaten ab rechtlichem Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Während der Wartezeit ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Urlaub zu gewähren, § 4 BUrlG. Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer bereits vor erfüllter Wartezeit wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, § 5 Abs. 1 BUrlG. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf anteiligen Urlaub.

Nach Erfüllung der Wartezeit entsteht der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub in den folgenden Jahren mit dem 01.01. eines jeden Jahres und ist auch ab diesem Zeitpunkt fällig.

b) Geltendmachung und Festlegung

Grundsätzlich sollte der Arbeitnehmer den Urlaub von seinem Arbeitgeber rechtzeitig bspw. durch Urlaubsantrag oder Eintrag in bestehende Urlaubsliste verlangen. Die zeitliche Festlegung (Gewährung) des Urlaubs erfolgt dann durch die Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Dem Arbeitgeber steht **kein billiges Ermessen** bzgl. der Urlaubsgewährung zu. Nach § 7 BUrlG hat er die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Er kann jedoch den Urlaubsantrag verweigern, wenn:

- dringende betriebliche Erfordernisse (personelle Engpässe, Betriebsferien) oder

- Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig sind (Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern etc.) gegen die Urlaubsgewährung sprechen. Hingegen muss der Arbeitgeber dem Urlaubsantrag des Arbeitnehmers für Urlaub im Anschluss an eine Rehabilitationsmaßnahme zustimmen, § 7 Abs. 1 BUrlG.

Verweigert der Arbeitgeber den Urlaub zu Unrecht, hat der Arbeitnehmer dennoch **kein Selbstbeurlaubungsrecht**, sondern kann im Klagewege bzw. durch eine einstweilige Verfügung die Gewährung des Urlaubs verlangen. Eine Selbstbeurlaubung kann einen Kündigungsgrund darstellen. Meldet der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche an, so darf der Arbeitgeber den Urlaubszeitpunkt bestimmen, beanstandet der Arbeitnehmer dies nicht und nimmt den Urlaub, ist der Urlaubsanspruch erfüllt. Im Übrigen hat der Arbeitnehmer ein Annahmeverweigerungsrecht.

c) nachträgliche Änderung des Urlaubs

Hat der Arbeitgeber den Urlaubszeitpunkt unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche festgelegt, sind beide Seiten hieran gebunden. Weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer können einseitig den Urlaub widerrufen bzw. auf ihn verzichten. Allein in Ausnahmefällen (bspw. Katastrophenfälle, plötzlicher Ausfall größerer Anzahl von Arbeitnehmern) kann der Urlaub durch den Arbeitgeber einseitig verlegt werden und der Arbeitnehmer durch vertragliche Rücksichtnahme zur Änderung der zeitlichen Festlegung verpflichtet sein. Die Vereinbarung, in der der Arbeitnehmer sich verpflichtet, den Urlaub abzurechnen, verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht, § 13 BUrlG.

d) Urlaub in aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen

Der Arbeitnehmer hat nur einmal Anspruch auf den Jahresurlaub im Kalenderjahr. Wurde dem Arbeitnehmer bereits im vorhergehenden Arbeitsverhältnis Urlaub gewährt bzw. wurde dieser abgegolten, so hat er sich diesen bei seinem neuen Arbeitgeber für das gleiche Jahr anrechnen zu lassen, § 6 BUrlG. Um **Doppelansprüche** auszuschließen, hat der alte Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **Urlaubsbescheinigung** auszustellen, welche die Identität des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und den tatsächlich gewährten und abgegoltenen Urlaub enthält. Der neue Arbeitgeber kann den Urlaub solange verweigern, bis der Arbeitnehmer die Bescheinigung vorlegt.

3. Urlaubsdauer

§ 3 BUrlG legt einen gesetzlichen **Mindesturlaub** von **24 Werktagen** fest. Dieser Mindesturlaub ist grundsätzlich nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abdingbar. Allein die Modalitäten, wie der Anspruch auf Teilurlaub, Urlaubsentgelt etc. können durch eine tarifvertragliche Regelung verändert werden, § 13 Abs. 1 BUrlG.

a) Berechnung Urlaubsdauer

Das BUrlG geht von einer 6-Tage Woche aus und gewährt so dem Arbeitnehmer grundsätzlich **insgesamt 4 Wochen** Erholungsurlaub (voller Urlaubsanspruch) im Jahr.

Für den Fall, dass die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf weniger Wochentage verteilt ist, muss der Urlaubsanspruch in Relation zur individuellen Anzahl der Arbeitstage gesetzt und entsprechend umgerechnet werden. Dieselbe Umrechnung muss nach der Rechtsprechung des BAG auch bei tariflichen Urlaubsansprüchen erfolgen, wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf weniger oder mehr Wochentage verteilt ist als die Arbeitszeit, von der die Tarifparteien bei der Festlegung der Urlaubsdauer ausgegangen sind (BAG - 9 AZR 522/00).

Für die Berechnung sind nicht die täglichen Arbeitsstunden sondern allein die Arbeits- bzw. Werkstage ausschlaggebend.

Berechnungsformel:

Gesamtdauer des Urlaubs : 6 mal Arbeitstage
pro Woche = Urlaubsdauer

Beispiel geringfügige Beschäftigung

3 Tagen pro Woche/gesetzl. Urlaub: 24 : 6 mal 3 Arbeitstage = 12 Urlaubstage pro
Kalenderjahr (insgesamt 4 Wochen)

Bei einer unregelmäßigen Anzahl der Wochenarbeitstage ist die Berechnung des Urlaubs bezogen auf den Jahresdurchschnitt zu ermitteln. Hierbei geht das Bundesarbeitsgericht bei einer 6-Tage-Woche von 312 Werktagen und bei einer 5-Tage-Woche von 260 Arbeitstagen aus. **Gesetzliche Feiertage** werden nicht auf den Urlaub angerechnet, § 3 BUrlG. Wird der Arbeitnehmer in verschiedenen Bundesländern mit jeweils unterschiedlich geregelten Feiertagen eingesetzt, gilt grundsätzlich die Regelung des **Arbeitsortes**.

Bei der Klärung der Frage, in welchem Umfang einem Arbeitnehmer, der mit dem Arbeitgeber eine Jahresarbeitszeit vereinbart hat, auf seinem Arbeitszeitkonto Arbeitszeit

während der Urlaubsabwesenheit gutzuschreiben war, geht das BAG zum einen davon aus, dass zur Berechnung des Urlaubs des Teilzeitbeschäftigten auf die im Kalenderjahr möglichen Arbeitstage abzustellen ist. Zum anderen sind sämtliche aufgrund des gesetzlichen Urlaubs ausgefallenen Arbeitsstunden als Ist-Arbeitsstunden anzusetzen (BAG - 9 AZR 244/01).

b) Teilurlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Teilurlaub gem. § 5 BUrlG, wenn

- der Arbeitnehmer vor Erfüllen der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- nach Erfüllung der Wartezeit noch in der 1. Jahreshälfte ausscheidet,
- für Zeiten des Kalenderjahres, für die er auf Grund Nichterfüllen der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt.

Für jeden vollen Monat des Bestands des Arbeitsverhältnisses wird ein anteiliger Anspruch in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs gewährt. Mindestens halbe Urlaubstage sind aufzurunden, weniger als halbe Tage sind entsprechend ihres Bruchteils zu berücksichtigen.

c) Sonderregelungen

- **Schwerbehinderte Arbeitnehmer** haben einen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub in Höhe von 5 Tagen, § 125 SGB IX. Dafür muss die Schwerbehinderteneigenschaft in dem Urlaubsjahr, für das Zusatzurlaub begehrt wird, vorliegen.
- **Jugendliche Arbeitnehmer**, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre sind - insgesamt mindestens 30 Werktage pro Kalenderjahr, noch nicht 17 Jahre - mindestens 27 Werktage; noch nicht 18 Jahre - mindestens 25 Werktage, § 19 JArbSchG

4. Übertragung und Verfall des Urlaubsanspruchs

Nach § 7 Abs 3 S. 1 BUrlG ist der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und in Anspruch zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31.03. des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG nur aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen (bspw. Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers) möglich.

5. Urlaubsentgelt

Der Arbeitnehmer hat trotz Nichtleistung seiner Arbeit während des Urlaubs einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung (Urlaubsentgelt). Nach § 11 BUrlG bemisst sich das nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen inkl. aller Lohnbestandteile, die dem Arbeitnehmer auf Grund tats. Arbeitsleistung gezahlt wurden (Zulagen, erfolgsabh. Vergütungen etc.). Nach Ansicht des BAG sind in diese Berechnung auch die Überstunden, jedoch nicht die Überstundenzuschläge einzustellen, sofern nicht etwas anderes zwischen den Tarifparteien vereinbart ist.

Berechnungsformel: Gesamtarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen abzüglich Mehrarbeitsvergütung : 78 Werktage (bei einer 6-Tage-Woche)
= Urlaubsentgelt pro Urlaubstag • Anzahl der Urlaubstage.

Das Urlaubsentgelt ist grundsätzlich vor Urlaubsantritt fällig. Jedoch kann auch die monatliche Zahlungsweise beibehalten werden, wenn der Arbeitnehmer dies nicht beanstandet. Die Tarifvertragsparteien können wirksam Berechnungsklauseln für das Urlaubsentgelt vereinbaren, solange ihnen diese geeignet erscheinen, ein Urlaubsentgelt sicherzustellen, wie es der Arbeitnehmer bei Weiterarbeit ohne Freistellung voraussichtlich hätte erwarten können. Mit diesem Grundsatz sind Regelungen jedoch nicht vereinbar, die das Ziel der Kürzung des Urlaubsentgelts im Vergleich zum Arbeitsentgelt verfolgten. Bei der Prüfung der Frage, ob eine tarifliche Regelung des Urlaubsentgelts günstiger sei als die gesetzliche, sind weder das Urlaubsgeld noch eine gegenüber dem Gesetz höhere Anzahl von Urlaubstagen in den Günstigkeitsvergleich mit einzubeziehen (BAG - 9 AZR 601/00).

Die Rückforderung von zuviel gezahltem Urlaubsentgelt ist gem. § 5 Abs. 3 BUrlG grundsätzlich ausgeschlossen, jedoch kann von dieser Regelung durch Tarifvertrag zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

6. Urlaubsgeld

Urlaubsgeld ist eine zusätzliche Vergütung für die Dauer des Urlaubs, welche über das Urlaubsentgelt hinausgeht. Der Arbeitnehmer hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld. Ein Anspruch besteht nur auf Grund besonderer Vereinbarung bzw. aus betrieblicher Übung. Es kann vereinbart werden, ob die Zahlung abhängig sein soll von einer Urlaubnahme oder als pauschale Sonderzahlung gewährt wird, die zu einem Stichtag

ausgezahlt wird. Wenn keine durchgängige Akzessorietät zwischen Urlaubsanspruch und Urlaubsgeldanspruch vereinbart worden ist, liegt regelmäßig eine pauschale Sonderzahlung vor.

7. Abgeltung des Urlaubs

Der Arbeitnehmer hat nach § 7 Abs 4 BUrlG nur dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn er den Urlaub wegen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr nehmen konnte. Die Auszahlung des Urlaubs tritt damit an die Stelle der Freizeitgewährung und es kommt zu einer Umwandlung des Urlaubsanspruchs in einen reinen Zahlungsanspruch.

Berechnet wird der Urlaubsabgeltungsanspruch entsprechend dem Urlaubsentgeltanspruch (vgl. Punkt 5).

Nach einer Rechtsprechungsänderung verfällt der Zahlungsanspruch auf Urlaubsabgeltung nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG, sondern nur nach allgemeinen Ausschluss- und Verjährungsfristen für Zahlungsprüche (tariflich oder gesetzlich).

8. Urlaub und Krankheit

a) andauernde Arbeitsunfähigkeit

Voraussetzung für das Entstehen eines Urlaubsanspruches ist nur ein Beschäftigungsverhältnis und die Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten. Der Urlaubsanspruch besteht folglich auch dann, wenn der Arbeitnehmer die überwiegende Zeit des Jahres keine Arbeitsleistung erbracht hat. Er entsteht insbesondere zum 01.01. eines Jahres, selbst wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig gewesen ist (BAG - 9 AZR 190/02).

Der Urlaubsanspruch für andauernd arbeitsunfähige Arbeitnehmer verfällt grundsätzlich nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG. Der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) hat mit seinen Urteilen vom 20. 1. 2009 und 22.11.2011 den Grundsatz der Verfallbarkeit des Urlaubsanspruches gem. § 7 Abs. 3 BUrlG für langfristig erkrankte oder sonst unverschuldet gehinderte Arbeitnehmer für unvereinbar mit gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen und damit für unwirksam angesehen.

Soweit der Arbeitnehmer somit aus unverschuldet persönlichen Gründen (bspw. aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit) den (restlichen) Urlaub nicht mehr im laufenden Jahr und im Dreimonatszeitraum des Folgejahres in Anspruch nehmen kann, hat der Arbeitgeber diesen im Jahr der Genesung des Arbeitnehmers zu gewähren oder, falls das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wird, finanziell abzugelten. Der EuGH möchte jedoch einem unbegrenzten Ansammeln von Urlaubsansprüchen während einer langjährigen Arbeitsunfähigkeit entgegenwirken und **lässt einen Verfall** für während einer langjährigen Arbeitsunfähigkeit erworbene Urlaubsansprüche zu, wenn es unionrechtlich wirksame **nationale Vorschriften** für den Verfall gibt. Solche Verfallsvorschriften sind unionsrechtlich wirksam, wenn sie den Verfall für den Zeitpunkt bestimmen, in dem die beiden Zwecke des Urlaubs, Erholung und selbstbestimmte Freizeit, nicht mehr erreicht werden können. Dies nimmt der EuGH an, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 bzw. 18 Monate nach Ablauf des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch erworben wurde, fortbesteht. Der Zeitraum von 12 bis 18 Monaten ist den Einzelfallentscheidungen und Erwägungen des EuGH zur Frage, wann der Zweck des Urlaubs nicht mehr erreicht werden kann, geschuldet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt diese Rechtsauffassung. Es geht **jedoch über die Rechtsprechung des EuGH hinaus** und nimmt auch bei Nichtvorliegen einer nationalen Vorschrift, wie z.B. einem Tarifvertrag, den Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Jahres der Arbeitsunfähigkeit an (BAG Urteil vom 12.11.2013, Bezug auf Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011, in der 15 Monate als angemessen gesehen werden). Das Ergebnis der Rechtsprechung des BAG ist, dass **Urlaubsansprüche von andauernd erkrankten Arbeitnehmern ca. 12 bis 18 Monate nach Ende des Jahres des erworbenen Urlaubsanspruches verfallen**, auch wenn es keine Vorschrift gibt, die den Verfall anordnet.

Zu beachten ist für die vorstehenden Ausführungen, dass sich diese Rechtsprechung nur auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch bezieht, so dass anderweitige arbeitsvertragliche Regelungen hinsichtlich des übergesetzlichen Urlaubs weiterhin zulässig sind. Hierzu nachfolgend möglicher Formulierungsvorschlag:

Der Arbeitnehmer erhält über den gesetzlichen Urlaubsanspruch (vgl. §§ 3 BUrlG, 125 SGB IX) hinaus einen zusätzlichen übergesetzlichen Urlaub von Arbeitstagen für jedes Kalenderjahr.

Der gesamte Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen. Die arbeitgeberseitige Gewährung erstreckt sich dabei zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch und bei deren Erfüllung sodann auf den übergesetzlichen Urlaub.

Eine Übertragung gesetzlicher (Rest-)Urlaubstage auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Der übergesetzlich gewährte Urlaub verfällt zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres endgültig und ersatzlos, soweit der Gewährung keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. In diesem Fall ist der übergesetzliche Urlaub bis zum 31.03. des nächsten Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen.

b) Erkrankung während des Urlaubs

Tritt für Zeiten des gewährten Urlaubs eine durch ärztliches Attest nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ein, bleibt der Urlaubsanspruch in Höhe der durch das Attest nachgewiesenen Krankheitstage erhalten. Es besteht kein Anspruch auf Urlaubsentgelt, sondern auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG.

9. Urlaub und anderweitige Erwerbstätigkeit

Dem Arbeitnehmer ist es grundsätzlich verboten eine dem Urlaubszweck zuwiderlaufende Erwerbstätigkeit auszuüben, § 8 BUrlG. Eine ansonsten neben der Arbeitszeit zulässig ausgeübte Nebentätigkeit ist hiervon nicht erfasst. Ein Verstoß gegen § 8 BUrlG kann im Wiederholungsfall eine Kündigung nach vorheriger Abmahnung rechtfertigen.

Der Arbeitgeber kann das gezahlte Urlaubsentgelt bei einem Verstoß gegen § 8 BUrlG weder kürzen oder zurückfordern. Es kann nur bzgl. arbeits- oder tarifvertraglichen Zusatzurlaubs zurückgefordert werden, wenn der Arbeitnehmer vertraglich zu einer Rückzahlung diesbezüglich verpflichtet ist.

10. Urlaub und Elternzeit

Nach § 17 Abs. 2 Bundeselternge- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann der Urlaub, der vor der Elternzeit nicht genommen werden konnte, im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden. Wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet, sind Urlaubsansprüche, die im Zusammenhang mit der Elternzeit nicht genommen worden sind, im Rahmen von § 17 Abs. 3 BEEG abzugelten.