

Urlaubsrecht

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Entstehen des Urlaubsanspruchs

Voraussetzung für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist ein Arbeitsverhältnis. Anspruchsberechtigt ist nach § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) jeder Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmer gelten alle Arbeiter, Angestellten, zur Berufsausbildung Beschäftigten sowie arbeitnehmerähnliche Personen (z.B. freie Mitarbeiter). Auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte haben den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Den vollen Urlaubsanspruch erwirbt der Arbeitnehmer erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (sogenannte Wartezeit). Scheidet der Arbeitnehmer bereits vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Angefangene Monate begründen somit keinen Anspruch auf Teilurlaub.

2. Urlaubsdauer

Nach § 3 BUrlG beträgt der Mindesturlaub jährlich 24 Werktage, wobei das Gesetz von einer 6-Tage-Woche ausgeht.

Um den Mindesturlaub zu berechnen, gilt folgende Formel:

$(\text{vereinbarte Werktage} / 6) \times \text{Wochenarbeitstage} = \text{Urlaubsanspruch}$

Arbeitstage / Woche	Urlaubstage / Jahr
6	24
5	20
4	16
3	12
2	8
1	4

Teilzeitkräfte haben denselben Urlaubsanspruch wie Vollzeitkräfte, wenn sie an jedem Tag der Woche arbeiten. Auch dann, wenn sie nur eine Stunde am Tag arbeiten. Das BUrlG stellt insofern nur auf die **Arbeitstage** und nicht auf Arbeitsstunden ab.

Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber natürlich mehr Urlaub gewähren. Ein **Unterschreiten des Mindesturlaubs** hingegen ist **nicht zulässig** (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Mehrurlaub kann sich zudem aufgrund von Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen ergeben. Aber auch für Jugendliche oder Schwerbehinderte gibt es Zusatzurlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) oder dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

3. Urlaubserteilung und Urlaubsübertragung

Hinsichtlich der Urlaubserteilung enthält das BUrlG keine näheren Bestimmungen. Lediglich die Festlegung des Urlaubs ist geregelt. Nach § 7 BUrlG geschieht die Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber. Grundsätzlich hat er hierbei die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dringende betriebliche Belange (z.B. personelle Engpässe in bestimmten Saisonzeiten, plötzliche Änderungen der Auftragslage, Abschluss- und Inventurarbeiten für den Jahresabschluss) oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, stehen dem entgegen. Eine Selbstbeurlaubung durch den Arbeitnehmer ist unzulässig und berechtigt den Arbeitgeber unter Umständen zu einer fristgemäßen oder gar fristlosen Kündigung. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber der Festlegung des Urlaubs nicht nachkommt.

Weiterhin bestimmt § 7 BUrlG, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und auch genommen werden muss. Lediglich wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, kann der Urlaub in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. In diesem Falle muss der Urlaub **in den ersten drei Monaten des nächsten Kalenderjahres** gewährt und genommen werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 19. Februar 2019 entschieden, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten **auf den drohenden Urlaubsverfall rechtzeitig hinweisen** müssen. Es ist damit von seiner bisherigen Rechtsprechung abgewichen. Das BAG hat mit diesem Urteil die Vorgabe des Europäischen Gerichtshofs vom 6. November 2018 umgesetzt, in der entschieden wurde, dass Urlaubsansprüche nicht ohne weiteres durch Zeitablauf verfallen können, nur weil der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat.

Praxis-Tipp:

Um sicherzustellen, dass der Urlaub entweder noch rechtzeitig in Anspruch genommen wird oder im Falle der Untätigkeit des Arbeitnehmers ein Berufen auf den Verfall möglich ist, sollten Arbeitgeber spätestens zu Beginn der zweiten Jahreshälfte den Arbeitnehmern mitteilen, dass nicht beantragte Urlaubstage am Jahresende oder gegebenenfalls am Ende der Übertragungsfrist im Folgejahr endgültig verfallen und eine Auszahlung nicht mehr möglich ist. Zudem sollten den Arbeitnehmern die Anzahl der noch nicht beantragten Urlaubstage mitgeteilt werden.

Besonderheit bei Langzeiterkrankung:

Das BAG hat auf Grundlage des EuGH entschieden, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern, die über mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt sind, spätestens **15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubjahres** verfällt. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer über 15 Monate hinaus ununterbrochen andauert.

4. Urlaubsvergütung

Im Rahmen der Urlaubsvergütung ist zwischen dem Urlaubsentgelt und dem Urlaubsgeld zu unterscheiden. Urlaubsentgelt ist die normale Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers während des Urlaubs. Hierauf hat der Arbeitnehmer einen Anspruch.

Die Höhe des Urlaubsentgeltes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen des Arbeitnehmers vor Beginn des Urlaubs, wobei Vergütungen für Überstunden nicht berücksichtigt werden.

Das Urlaubsgeld hingegen ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, welches keine gesetzliche Grundlage findet. Häufig wird jedoch aufgrund arbeitsvertraglicher, tarifvertraglicher oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung Urlaubsgeld gewährt.

5. Urlaub und Krankheit

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Krankheit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Zu beachten ist, dass die Erkrankung jedoch nicht zu einer automatischen Verlängerung oder gar Verschiebung des Urlaubs führt. Vielmehr endet der Urlaub zu dem ursprünglich festgelegten Zeitpunkt und der Arbeitnehmer muss – sofern er seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat – nach dem Urlaubsende die Arbeit wieder antreten.

Hinweis:

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

Stand: April 2020

Ihr Ansprechpartner bei der IHK Hannover:

Daniel Tänzer, Schiffgraben 49, 30175 Hannover

Tel. 0511/3107-3 38

taenzer@hannover.ihk.de