
Der Urlaubsanspruch

Vorbemerkung

Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich ausschließlich auf die gesetzlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Kommt ein Tarifvertrag wie z.B. im Friseurhandwerk oder im Maler- und Lackiererhandwerk zur Anwendung, so sind die tarifvertraglichen Regelungen gegenüber den gesetzlichen vorrangig.

Ist hingegen im Arbeitsvertrag der Urlaubsanspruch festgelegt, so ist zu beachten, dass die vertraglichen Regelungen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers von den Bestimmungen des BUrlG, oder falls anwendbar, von den tarifvertraglichen Regelungen abweichen dürfen.

1. Wieviel Urlaub steht einem Arbeitnehmer zu?

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht bei einer 6-Tage-Woche (den Samstag eingeschlossen), einen jährlichen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen vor (§ 3 BUrlG). Der Urlaubsanspruch reduziert sich entsprechend bei Arbeitnehmern, die weniger als 6 Tage die Woche arbeiten, wie folgt:

5-Tage-Woche: 20 Urlaubstage

4-Tage-Woche: 16 Urlaubstage

3-Tage-Woche: 12 Urlaubstage

2-Tage-Woche: 8 Urlaubstage

1-Tag-Woche: 4 Urlaubstage

Maßgeblich für die Berechnung der Urlaubstage sind ausschließlich die Arbeitstage in der Woche und nicht die geleisteten Arbeitsstunden. Arbeitet beispielsweise ein Teilzeitbeschäftigter ebenfalls 5 Tage die Woche, so steht ihm wie ein Vollzeitbeschäftigter auch der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen zu.

- ⇒ **Jeder Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf den ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaub, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer als Vollzeit-, Teilzeit- oder 450 Euro-Kraft angestellt ist.**

- ⇒ **Einzelvertraglich kann immer ein höherer Urlaubsanspruch vereinbart werden. Der gesetzliche Mindesturlaub darf jedoch weder vertraglich ausgeschlossen, noch reduziert werden.**

Schwerbehinderte Arbeitnehmer:

Schwerbehinderte Arbeitnehmer, die einen Behinderungsgrad von mindestens 50 haben, erhalten, ausgehend von einer 5-Tage-Woche, **zusätzlich 5 Urlaubstage pro Kalenderjahr** (§ 125 Abs. 1 SGB IX). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Arbeitnehmers auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Der Zusatzurlaub gilt jedoch **nicht** für solche **Arbeitnehmer, die schwerbehinderten Personen gleichgestellt sind** (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

2. Wann entsteht der volle Urlaubsanspruch?

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Solange die sechsmonatige Wartezeit noch nicht erfüllt ist, hat der Arbeitnehmer jedoch Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (Teilurlaub).

Die Wartezeit beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit laut Arbeitsvertrag aufzunehmen hat. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, d.h. erkrankt der Arbeitnehmer während der ersten sechs Monate, wird die Wartezeit hierdurch nicht unterbrochen.

3. Urlaubsgewährung

Arbeitnehmer müssen ihren Urlaub beim Arbeitgeber beantragen bzw. geltend machen. Der Arbeitnehmer darf nicht eigenmächtig seinen Urlaub bestimmen und sich selbst beurlauben. Der Arbeitgeber hat jedoch die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Nur, wenn dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers dringende betriebliche Gründe (z.B. Personalmangel) oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig zu gewähren sind, entgegenstehen (z.B. Urlaub in der Ferienzeit bei Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern), kann der Arbeitgeber den Urlaub ablehnen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

Ist der Urlaub vom Arbeitgeber genehmigt worden, so ist er für beide Seiten verbindlich. Der Urlaub kann dann nur noch im beiderseitigen Einvernehmen verlegt werden. Nur in **absoluten Notfällen** kann der Arbeitgeber den bereits genehmigten Urlaub des Arbeitnehmers widerrufen. Dabei muss es sich um zwingende Notwendigkeiten handeln, die einen anderen Ausweg nicht zulassen (vgl. *Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 27. September 2012 – 6 Sa 449/12*).

4. Bis zu welchem Zeitpunkt ist der Urlaub zu nehmen?

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur dann möglich, wenn dringende betriebliche (z.B. Personalmangel) oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. bei Krankheit) dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs (d.h. bis zum

31.03.) gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Nimmt der Arbeitnehmer den Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht, verfällt der Urlaub ersatzlos.

⇒ **Verfall des Urlaubsanspruchs auch bei Langzeiterkrankungen?**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied mit Urteil vom 24.03.2009 (Az.: C-350/06), dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch allerdings dann nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum erkrankt war und es ihm aufgrund seiner Erkrankung nicht möglich war, seinen Urlaub innerhalb des laufenden Kalenderjahres bzw. bis zum 31.03. des Folgejahres zu nehmen.

Mit Urteil vom 07.08.2012 (Az.: 9 AZR 353/10) entschied dann das **Bundesarbeitsgericht** (BAG), dass bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG europarechtskonform dahingehend auszulegen sei, dass der Urlaubsanspruch **15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres** verfällt.

Damit stellt das BAG deutlich klar, dass auch bei Langzeiterkrankungen der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nicht grenzenlos angesammelt werden kann.

5. Urlaub und Krankheit

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so muss er hierfür nicht seine Urlaubstage einsetzen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilt und die Krankheitstage durch eine entsprechende ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachweist.

Erbringt der Arbeitnehmer den Nachweis durch ärztliches Zeugnis, so werden die nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG).

6. Urlaubsabgeltung

Die finanzielle Abgeltung des Urlaubs ist grundsätzlich nicht möglich. Sinn und Zweck des Urlaubs ist die Erholung des Arbeitnehmers. Die Abgeltung des Urlaubs würde dem Erholungszweck widersprechen.

⇒ *Eine abweichende vertragliche Regelung ist demzufolge unwirksam.*

Zulässig ist die Urlaubsabgeltung nur dann, wenn der Urlaub, der dem Arbeitnehmer noch zusteht, wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

7. Der Urlaubsanspruch bei einem Arbeitsplatzwechsel

Dem Arbeitnehmer steht der Jahresurlaub nur einmal zu. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist (**Ausschluss von Doppelansprüchen**). Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, bei Beendigung des

Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr bereits gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen (§ 6 BUrlG).

HINWEIS:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.