

# Wissen rund um den Urlaubsanspruch

## 1. Gesetzliche Verankerung des Urlaubsanspruchs:

Wer als Arbeitnehmer wann Anspruch auf wie viel Urlaub hat, ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt.

## 2. Welchen Umfang hat der gesetzliche Mindesturlaub:

Gem. § 3 BUrlG haben Arbeitnehmer pro Jahr Anspruch auf Urlaub im Umfang von mindestens 24 Tagen – bezogen auf eine 6-Tage-Woche. Das heißt bezogen auf eine (eher übliche) 5-Tage-Woche haben Arbeitnehmer einen Mindest-Urlaubsanspruch im Umfang von 20 Tagen pro Jahr.

Wollen Arbeitgeber ihren Angestellten zusätzliche Urlaubstage gewähren, sind sie in der Gestaltung frei – eine Obergrenze in Sachen Urlaubsanspruch gibt es nicht.

Hinweise:

2.1 Einen höheren Urlaubsanspruch haben minderjährige gemäß dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Bei ihnen sind die vorgeschriebenen Urlaubstage nach Alter gestaffelt. Jugendliche dürfen maximal 5 Tage pro Woche arbeiten – ihr Urlaubsanspruch umfasst gem. § 19 JArbSchG:

bei jugendlichen Arbeitnehmern, die zu Beginn des Kalenderjahres unter 16 Jahre alt sind, mindestens 30 Werktage,

bei jugendlichen Arbeitnehmern, die zu Beginn des Kalenderjahres unter 17 Jahre alt sind, mindestens 27 Werktage und

bei jugendlichen Arbeitnehmern, die zu Beginn des Kalenderjahres unter 18 Jahre alt sind, mindestens 25 Werktage.

2.1 Und auch Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 (für das gesamte Kalenderjahr) haben Anspruch auf Zusatzurlaub im Umfang von 5 Tagen bei einer 5-Tage-Woche, vgl. § 208 Abs. 1 SGB IX. Diese zusätzlichen Urlaubstage sind dem gesetzlichen oder tariflichen Urlaub hinzuzurechnen.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres (z. B. Anerkennung als schwerbehinderter Mensch ab dem 15. Juni), hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen

Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (im obigen Beispiel also für sechs Monate).

Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind sie auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist ebenfalls dem allgemeinen Erholungsurlaub hinzuzurechnen.

Der Anspruch nach § 208 SGB IX ist ein Mindestzusatzurlaub. Sehen gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarung) einen längeren Zusatzurlaub zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter vor, so gelten diese Sonderregelungen (§ 208 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Bei einer Gleichstellung besteht demgegenüber kein Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 151 Abs. 3 SGB IX).

### 3. Berechnung des Mindesturlaubsanspruchs von Teilzeitkräften:

Der Umfang des Urlaubsanspruchs eines Arbeitnehmers errechnet sich nach Arbeitstagen, an denen er im Unternehmen ist – und nicht nach Arbeitsstunden. Das heißt: Erbringt eine Teilzeitkraft mit beispielsweise 25 Stunden pro Woche diese an allen 5 Wochentagen von Montag bis Freitag, hat Sie den gleichen Urlaubsanspruch wie eine Vollzeitkraft. Andernfalls (Teilzeitkraft arbeitet nur an 3 Tagen der Woche) berechnet sich der Umfang des Urlaubsanspruchs anteilig: Haben Vollzeitkräfte eines Unternehmens beispielsweise einen Urlaubsanspruch im Umfang von 25 Tagen (pro Kalenderjahr), bleibt für Arbeitnehmer, die in Teilzeit nur an 3 Tagen pro Woche arbeiten, ein Urlaubsanspruch im Umfang von 15 Tagen (Rechnung:  $(25 \text{ Urlaubstage} : 5 \text{ Arbeitstage}) \times 3 \text{ Arbeitstage} = 15 \text{ Urlaubstage}$ ).

### 4. Anwendungsbereich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs:

Egal, welches Beschäftigungsverhältnis für Arbeitnehmer gilt (Minijob, Werkstudent, Heimarbeiter), alle haben den gleichen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Entscheidend für den Umfang des Urlaubsanspruchs ist alleine der Umstand, an wie vielen Tagen in der Woche der Arbeitnehmer im Unternehmen arbeitet.

### 5. Urlaubsanspruch von Praktikanten:

Sind Praktikanten minderjährig, fallen sie unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) mit dem entsprechenden Urlaubsanspruch, vgl. oben.

Für volljährige Praktikanten gilt Folgendes: Absolvieren sie ein Pflichtpraktikum oder sind nur unter Aufsicht tätig, verursachen also eher Arbeit statt einen Beitrag zum

Umsatz zu erwirtschaften, haben sie keinen Anspruch auf Urlaub. Arbeiten sie jedoch freiwillig und eigenständig, gelten die gesetzlichen Bestimmungen zum Urlaubsanspruch auch für Praktikanten – sofern sie mindestens einen Monat im Unternehmen gearbeitet haben.

## 6. Umfang des Urlaubsanspruchs von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig?

Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass mit steigender Dauer der Betriebszugehörigkeit auch der Umfang ihres Urlaubsanspruchs zunimmt.

Allerdings können Arbeitgeber einen solchen zusätzlichen Urlaubsanspruch durchaus im Arbeits-/Tarifvertrag festlegen, um für Mitarbeiter attraktiver zu werden. Anders als beim gesetzlichen Mindesturlaub steht es Arbeitgebern frei, wie sie den darüber hinausgehenden Zusatzurlaub regeln – sie können dann also beispielsweise vertraglich fixieren, dass die zum gesetzlichen Urlaub zusätzlich gewährten Urlaubstage (bereits) zum Jahresende verfallen.

## 7. Umfang des Urlaubsanspruchs vom Alter abhängig?

Nein! Entsprechend des BUrlG spielt das Alter bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs keine Rolle. Gemäß aktueller Rechtsprechung gilt dies selbst dann, wenn Tarifverträge den Urlaubsanspruch sehr wohl nach dem Alter staffeln. Entsprechende Klauseln verstoßen – zumindest im öffentlichen Dienst – laut Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 20.03.2012, Az.: 9 AZR 529/10) gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und sind damit unwirksam.

Hinweis: Im Fall einer Schuhfabrik urteilten die Richter allerdings anders: Hier sei eine Staffelung des Umfangs des Urlaubsanspruchs nach Alter zulässig, denn die harte körperliche Arbeit stelle einen nachvollziehbaren Grund für die Ungleichbehandlung dar (BAG, Urteil vom 21.10.2014, Az.: 9 AZR 956/12).

## 8. Ab wann besteht der volle Urlaubsanspruch?

Gem. § 4 BUrlG wird der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit erworben. Beginnt ein Arbeitsverhältnis also beispielsweise am 01.04.2019, steht dem betroffenen Arbeitnehmer am 01.10.2019 der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr zu.

Hinweis: Anteilig erwerben die Mitarbeiter auch schon in der Probezeit einen Urlaubsanspruch – mit jedem vollen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs, vgl. § 5 BUrlG. Im soeben genannten Beispielsfall würden dem Mitarbeiter bei 24 Tagen

Jahresurlaub für die Monate April, Mai, Juni 2019 drei mal 2 Urlaubstage zustehen. Dies dürfen Arbeitnehmer auch bereits in der Probezeit nehmen, es sei denn „berechtigzte betriebliche Gründe“ stehen dem entgegen – wie etwa ein Großauftrag, der zu einem fixen Zeitpunkt erledigt sein muss.

9. Wer entscheidet, wie die zustehenden Urlaubstage aufgeteilt bzw. genommen werden können?

Nach § 7 Abs.1 BUrlG gilt: „Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“

Gem. § 7 Abs.2 BUrlG habe Arbeitgeber den Urlaub zusammenhängend, also grundsätzlich an einem Stück zu gewähren. An dieser Regelung können Arbeitgeber nur dann was ändern, wenn „dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe“ den Arbeitgeber dazu zwingen, den Urlaub zu teilen oder wenn der Arbeitgeber berechtigt ist, sog. Betriebsferien anzuordnen.

10. Verfällt der Urlaubsanspruch am Ende des Kalenderjahres?

Das BUrlG sieht vor, dass Angestellte ihren Urlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen, da er sonst am 31.12. verfällt, § 7 Abs.3 BUrlG.

Allerdings gibt es Ausnahmen: Liegen dringende betriebliche Gründe vor, die verhindern, dass Arbeitnehmer ihren Urlaub rechtzeitig nehmen können – etwa bei extrem hohen Arbeitsanfall -, dann wird der Resturlaub auf das nächste Jahr übertragen. Ebenso, wenn in der Person des Arbeitnehmers liegend Gründe bestehen, etwa Krankheit. In Fällen langer Krankheit (bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig) dürfen Arbeitnehmer ihren Resturlaub sogar bis zum 31.03 des übernächsten Jahres nehmen (BGH, Urteil vom 24.03.2009, Az.: 9 AZR 983/07).

Hinweis: In einem aktuellen Urteil vom 19.02.2019 hat das BAG (Az.: 9 AZR 541/15) entschieden, dass Arbeitgeber die Pflicht haben, den Angestellten rechtzeitig und deutlich mitzuteilen, dass sie noch Anspruch auf Resturlaub haben – und dass dieser verfällt, wenn sie ihn freiwillig nicht nehmen. Unterlassen Arbeitgeber einen solchen Hinweis, verfällt der Urlaubsanspruch nicht. Dann dürfe Arbeitnehmer den noch offenen Resturlaub noch im neuen Jahr nehmen.

## 11. Wann darf der Urlaubsanspruch finanziell (statt in natura) abgegolten werden?

Urlaub dient dazu, dass sich Arbeitnehmer erholen. Deshalb können Arbeitnehmer sich ihren Urlaub nur in Ausnahmefällen auszahlen lassen – etwa, wenn das Arbeitsverhältnis endet und noch ein offener Resturlaubsanspruch besteht, § 7 Abs.4 BUrlG. Außerdem hat der EuGH entschieden, dass eine Auszahlung auch dann möglich ist, wenn Arbeitnehmer keine Möglichkeit hatten, den Resturlaub bis zum Jahresende zu nehmen – oder von ihrem Arbeitgeber nicht an ihren Resturlaub erinnert wurden.

## 12. Erkrankung während des Urlaubs

Gem. § 9 BUrlG darf ein Urlaubstag nicht auf den jährlichen Urlaubsanspruch angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Dies gilt aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer mittels einer ärztlichen Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen kann, tatsächlich erkrankt zu sein.

## 13. Welche Folgen hat die Kündigung eines Mitarbeiters für den Urlaubsanspruch?

Hat das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden, ehe es gekündigt wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Kann ein Arbeitnehmer seine restlichen Urlaubstage nicht mehr vollständig nehmen, muss der Arbeitgeber sie ihm auszahlen.

Hinweis: Mit folgender Klausel im Arbeitsvertrag „Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölfelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.“ kann der Arbeitgeber erreichen, dass der Arbeitnehmer hinsichtlich des Urlaubs, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, nur einen anteiligen Anspruch hat. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer bei einem unterjährigen Ausscheiden nach dem 30.06. immer mindestens 20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche beanspruchen kann.

Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen, wenn das Arbeitsverhältnis endet, vgl. § 6 Abs.2 BUrlG.

## 14. Kann ein Urlaubsanspruch vererbt werden?

Laut Urteil des EuGH (EuGH, C-569/16, C-570/16) ist der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers vererbbar. Das BAG folgt dieser Ansicht, vgl. BAG, Urteil vom 22.01.2019, Az.: 9 AZR 45/16.

Stirbt ein Arbeitnehmer, haben dessen Erben Anspruch darauf, den Resturlaub finanziell vergütet zu bekommen.

Hinweis: Diese Regelung gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Inwieweit auch zusätzlich gewährter Urlaub den Erben gegenüber abgegolten werden muss, bestimmen den Richtern zufolge der Tarif- bzw. der Arbeitsvertrag.

## 15. Anspruch auf Sonderurlaub?

Auch ohne Arbeit erhält ein Arbeitnehmer gem. § 616 BGB Lohn, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“. Das heißt: Bei außergewöhnlichen Ereignissen wie z.B. einem Todesfall oder einer schweren Erkrankung in der Familie, der Geburt eines Kindes oder der Niederkunft der Ehefrau / Lebensgefährtin müssen Arbeitgeber Sonderurlaub gewähren. Allerdings können Arbeitgeber die Anwendbarkeit der Regelung des § 616 BGB per Arbeitsvertrag ausschließen.

## 16. Welche Regelungen bzgl. des Urlaubsanspruchs gelten bei Schwangerschaft und Mutterschutz?

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger und geht später in Mutterschutz, beeinflusst dies ihren Urlaubsanspruch nicht. Laut Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt jedoch eine Sonderregelung: Geht eine Frau in Mutterschutz ohne dass sie alle Urlaubstage genommen hat, verfallen diese unter keinen Umständen am Ende des Kalenderjahres. Mütter können diese im Anschluss an den Mutterschutz oder nach Ende einer anschließenden Elternzeit nehmen – und zwar bis zum Ende des übernächsten Jahres.

## 17. Wie wirkt sich Elternzeit auf den Urlaubsanspruch aus?

Gehen Angestellte in Elternzeit, können Arbeitgeber deren Urlaubsanspruch um ein Zwölftel pro vollen Monat genommener Elternzeit kürzen.

Bis zum Beginn der Elternzeit nicht genommener Urlaub kann nach der Rückkehr aus der Elternzeit bis zum Ende des Folgejahres nachgeholt werden.

Hinweis: Entscheiden sich Arbeitnehmer dafür, in Elternzeit in Teilzeit weiter zu arbeiten (also nur die tägliche Arbeitszeit zu verkürzen), dürfen Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht kürzen.