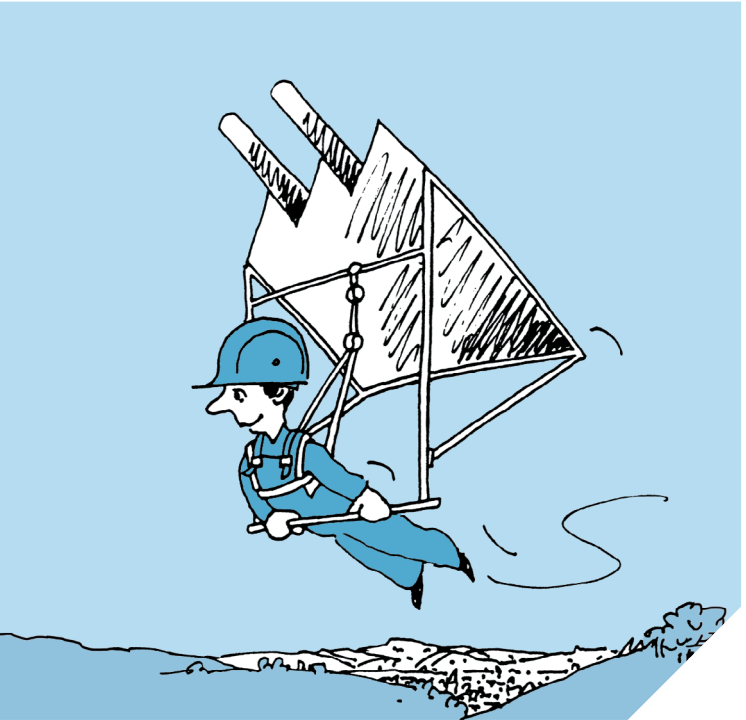




beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Urlaub

Urlaubsdauer

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beträgt der Mindesturlaub von Arbeitnehmern 24 Werktage pro Kalenderjahr. Dabei zählen als Werktage alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch Samstage. Bei der 5-Tage-Woche beträgt der Mindesturlaub somit – auf Arbeitstage umgerechnet – 20 Arbeitstage. Jedoch ist stets zu prüfen, ob nicht der Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein für das Arbeitsverhältnis geltender Tarifvertrag einen höheren Urlaubsanspruch vorsieht. Schwerbehinderten steht nach § 208 SGB IX eine Woche Zusatzurlaub zu. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für Jugendliche richtet sich nach § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz und ist etwas höher als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Erwachsene.

Urlaub für Teilzeitkräfte

Teilzeitkräfte, auch geringfügig Beschäftigte, haben Anspruch auf die gleiche Urlaubsdauer wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte im Betrieb. Wenn Teilzeitkräfte nicht an allen Wochentagen arbeiten, muss der Urlaubsanspruch an die Anzahl der Arbeitstage pro Woche angepasst werden.

Beispiel: Frau X arbeitet an drei Tagen in der Woche. Andere Arbeitnehmer mit fünf Arbeitstagen pro Woche erhalten in dem Betrieb jeweils 25 Arbeitstage (also fünf Wochen) Urlaub pro Jahr. Dieser Urlaubsanspruch muss nach folgender Formel auf die Zahl der Arbeitstage von Frau X umgerechnet werden: $25:5 \times 3 = 15$. Frau X kann also 15 Arbeitstage Erholungsurlaub beanspruchen. (Da sie für eine Urlaubswoche nur drei Arbeitstage Urlaub benötigt, kann sie ebenso wie die Kolleginnen und Kollegen mit fünf Arbeitstagen pro Woche im Kalenderjahr fünf Wochen bezahlten Erholungsurlaub nehmen.)

Änderung der vertraglichen Arbeitszeit

Wird im laufenden Arbeitsverhältnis die Arbeitszeit geändert, schreibt die europäische Rechtsprechung vor, dass bereits erarbeitete Urlaubsansprüche aus Zeiten einer Vollbeschäftigung auch bei einer Verminderung der Arbeitszeiten nicht nachträglich gekürzt werden dürfen.

Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst nach Ablauf einer sechsmonatigen Wartezeit nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses. Zuvor kann man nur über die bereits erworbenen Teilurlaubsansprüche verfügen. Diese betragen jeweils ein

Zwölftel des Jahresurlaubsanspruches für jeden vollen Monat der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Für die verbreitete Meinung, vor dem Ende der Wartezeit könne man keinerlei Urlaubsansprüche geltend machen, findet sich keine Grundlage im Gesetzeswortlaut. Sobald die Wartezeit von sechs Monaten einmal erfüllt wurde, entsteht der volle Urlaubsanspruch jeweils zu Beginn eines jeden Kalenderjahres.

Teilurlaub

In folgenden Fällen haben Arbeitnehmer nur Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruches für jeden vollen Monat der Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- wenn sie die Wartezeit von sechs Monaten in dem entsprechenden Jahr nicht erfüllt haben (wenn also das Arbeitsverhältnis erst in der zweiten Jahreshälfte begonnen hat) oder
- wenn sie aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und das Arbeitsverhältnis insgesamt für weniger als sechs Monate bestand oder
- wenn sie in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheiden.

Beim Ausscheiden in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres besteht somit der volle Urlaubsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate gedauert hat! Allerdings kann diese Vorgabe für Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, vertraglich bzw. tariflich auch anders geregelt werden. Ergeben sich bei der Berechnung des Teilurlaubsanspruches Bruchteile, die mindestens einen halben Tag umfassen, sind diese auf einen ganzen Urlaubstag aufzurunden. Geringere Bruchteile sind hingegen durch stundenweise Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Ausschluss von Doppelansprüchen

Das Urlaubsjahr entspricht dem Kalenderjahr. Pro Jahr erwerben Arbeitnehmer nur einmal den Anspruch auf vollen Jahresurlaub. Haben sie im laufenden Kalenderjahr von einem früheren Arbeitgeber bereits Urlaub erhalten, wird der Anspruch entsprechend reduziert. Die Arbeitgeber sind deshalb verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den im Jahr des Ausscheidens gewährten oder abgegoltenen Urlaub zu bescheinigen.

Zeitliche Festlegung des Urlaubs

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs muss der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen, wenn nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (z. B. Ferienzeiten schulpflichtiger Kinder), dem Urlaubswunsch entgegenstehen. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren.

Ausnahme: wenn dringende betriebliche Erfordernisse oder in der Person der Arbeitnehmer liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs notwendig machen. Dann muss aber in jedem Fall in jedem Jahr wenigstens ein zusammenhängender Urlaub von 12 Werktagen gewährt werden.

Sobald der Urlaubszeitpunkt festgelegt worden ist, sind beide Arbeitsvertragsparteien an diese Vereinbarung gebunden. Eine spätere Verlegung kann allerdings einvernehmlich jederzeit herbeigeführt werden. Eine einseitige Änderung des festgelegten Urlaubstermins ist jedoch nur in Notfällen möglich und kann zu Schadenersatzansprüchen (z.B. Ersatz der Stornogebühren für eine bereits gebuchte Urlaubsreise) führen.

Entscheidung über einen Urlaubsantrag

Wenn ein Urlaubsantrag gestellt wurde oder ein Urlaubswunsch wie im Betrieb üblich in einen Urlaubsplan eingetragen wurde, dann kann sich der Arbeitgeber mit einer Ablehnung des Antrages nicht unbegrenzt Zeit lassen. Erfolgt keine Ablehnung innerhalb einer angemessenen Frist (die Rechtsprechung geht von einem Monat aus), dann können Arbeitnehmer regelmäßig von einer Genehmigung ausgehen. Wurde der Urlaubswunsch hingegen ohne nachvollziehbare Begründung abgelehnt, muss die Genehmigung – evtl. verbunden mit einem Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz – eingeklagt werden. Eine Selbstbeurlaubung ist unzulässig.

Übertragung ins Folgejahr

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Jahr ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Wird der Urlaub übertragen, muss er grundsätzlich bis zum 31. März des folgenden Jahres genommen werden. Einzelne Tarifverträge sehen eine längere Übertragungsdauer vor, bevor der Urlaub verfällt.

Wichtig: Damit sich ein Arbeitgeber auf den Verfall von Urlaubsansprüchen berufen kann, muss er belegen, dass er den Arbeitnehmer zuvor dazu angehalten hatte, seinen Urlaub rechtzeitig zu verbrauchen, um einen Verfall zu vermeiden. Hat er dies unterlassen, scheidet ein Verfall aus. Allerdings müssen die Betroffenen persönlich in der Lage gewesen sein, den Urlaubsanspruch zu realisieren. Bei Langzeiterkrankungen, bei denen eine Urlaubsgewähr wegen des Gesundheitszustandes nicht möglich ist, muss in der Regel kein Hinweis ergehen.

Ausnahme im Krankheitsfall

Nach der Rechtsprechung verfällt der Urlaubsanspruch (jedenfalls der gesetzliche Mindesturlaub, darüber hinausgehende Urlaubsansprüche können u.U. abweichenden Regelungen unterfallen) nicht mehr automatisch am 31. März des Folgejahres, wenn er krankheitsbedingt nicht bis zu diesem Zeitpunkt genommen werden konnte. Er verfällt jedoch am 31. März des übernächsten Jahres.

Dies gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber im Jahr, in dem die Erkrankung eingetreten ist, nicht rechtzeitig darauf hingewirkt hatte, dass die Erkrankten den Urlaub nehmen konnten.

Beispiel: Arbeitnehmer Z war vom 12. Juli 2021 bis zum 15. April 2023 arbeitsunfähig. Sein Urlaubsanspruch aus 2021 ist am 31. März 2023 verfallen, weil der Arbeitgeber den Mitarbeiter im Frühjahr 2021 dazu aufgefordert hatte, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen, Z den Urlaub aber erst für September beantragt hatte.

Den Urlaubsanspruch aus 2022 konnte Z jedoch noch im Laufe des Kalenderjahres 2023 realisieren.

Erkrankung während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer im Urlaub, werden die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Voraussetzung: die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die entsprechenden Urlaubstage. Dies führt aber keinesfalls zu einer automatischen Verlängerung des festgelegten Urlaubszeitraumes!

Reha-Maßnahmen

Zeiten einer Reha-Maßnahme dürfen Arbeitnehmern nicht auf den Urlaub angerechnet werden, wenn die Maßnahme von der Sozialversicherung (Krankenkasse, Rentenversicherung o.ä.) bewilligt wurde oder wenn für diese Zeiten eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlag.

Urlaubsentgelt/Urlaubsgeld

Im Urlaub haben Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts, das sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs ohne Überstunden richtet. Wobei als Überstunden nur solche Arbeitsstunden angesehen werden, die über die im jeweiligen Arbeitsverhältnis übliche Arbeitszeit hinausgehen. Ein zusätzliches Urlaubsgeld ist gesetzlich nicht vorgesehen. Ein Anspruch kann sich aber aus Tarif- oder Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung oder aber aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben.

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit während des Urlaubs ist unzulässig!

Urlaubsabgeltung

Zweck des Urlaubs ist die Erholung. Deshalb muss er grundsätzlich in Freizeit gewährt werden. Ausnahme: Wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr durch bezahlte Freistellung gewährt werden kann, besteht ein Anspruch auf Auszahlung des Urlaubs (Urlaubsabgeltung). Hierbei wird der durchschnittlich an einem Arbeitstag erzielte Verdienst für die Abgeltung eines Urlaubstages gezahlt, genau wie beim Urlaubsentgelt.

Übertragbarkeit auf Dritte/Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen

Das BAG hat sich der Rechtsprechung des EuGH angeschlossen, wonach auch beim Tod von Arbeitnehmern während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses die bereits entstandenen Urlaubsansprüche als Abgeltungsanspruch auf die Erben übergehen.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de