

Dieses Dokument finden Sie unter www.ihk-berlin.de unter der Dok-Nr. 21978

Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers

Unter Urlaub ist jede zeitweise (bezahlte oder unbezahlte) Befreiung des Arbeitnehmers von der ihm obliegenden Arbeitspflicht zu verstehen. Der Urlaubsbegriff umfasst

- den Erholungsurlaub
- den Urlaub zur beruflichen und/oder politischen Weiterbildung („Bildungsurlaub“)
- den Urlaub aus dringenden persönlichen Gründen

In diesem Merkblatt wird nur auf die gesetzlichen Urlaubsregelungen eingegangen. Durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder einzelne Arbeitsverträge kann es teilweise zu Abweichungen kommen.

Inhalt:

1. Erholungsurlaub	2
Persönlicher Geltungsbereich	2
Höhe des Mindesturlaubsanspruchs	2
Urlaubsgewährung	4
Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs	5
Unzulässigkeit der Abgeltung des Urlaubs durch Geld	5
Urlaubsentgelt	6
2. Bildungsurlaub	6
3. Freistellung aus anderen Gründen	7
Urlaub aus dringenden persönlichen Gründen	7
Sog. „Sonderurlaub“	7
Freistellung zur Stellensuche	8

1. Erholungsurlaub

Persönlicher Geltungsbereich

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erholungsurlaub, also auch der in Teilzeit, zur Aushilfe, in Ferienarbeit oder in Nebentätigkeit beschäftigte Arbeitnehmer.

Höhe des Mindesturlaubsanspruchs

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage, § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch die Samstage, § 3 Abs. 2 BUrlG.

Ist der Arbeitnehmer weniger als 6 Tage pro Woche tätig, ist eine Umrechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erforderlich. Dies geschieht in der Weise, dass die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl 6 geteilt und mit der Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage einer Woche multipliziert wird.

Zur besseren Verdeutlichung bietet sich nachfolgende von der Rechtsprechung entwickelte Formel an:

*[Nominale Anzahl der Urlaubstage geteilt durch Arbeitstage pro Woche] * tatsächliche Arbeitstage pro Woche*

Beispiel:

Für einen Arbeitnehmer, der an fünf Tagen in der Woche arbeitet, ergibt sich ein (Mindest-) Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (24 Werktage Urlaubsanspruch dividiert durch sechs Werktage multipliziert mit fünf Arbeitstagen ergibt 20 Arbeitstage Urlaubsanspruch – $24/6*5=20$).

Dementsprechend ergibt sich für einen Arbeitnehmer, der vier Tage in der Woche arbeitet, ein (Mindest-)Urlaubsanspruch von 16 Arbeitstagen (24 Werktage Urlaubsanspruch dividiert durch sechs Werktage multipliziert mit vier Arbeitstagen ergibt 16 Arbeitstage Urlaubsanspruch – $24/6*4=16$).

Durch (tarif- oder einzel-) vertragliche Vereinbarung kann der Urlaub statt nach Werktagen nach Arbeitstagen bemessen werden.

Voraussetzungen für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs i. H. v. 24 Werktagen

Der volle Urlaubsanspruch (24 Werktage, 20 Arbeitstage) entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, § 4 BUrlG. Die sechsmonatige sog. Wartezeit beginnt an dem Tag, an dem nach dem Arbeitsvertrag die Arbeit aufzunehmen ist. Eine während der ersten sechs Monate des Bestandes des Arbeitsvertrages auftretende Krankheit des Arbeitnehmers unterbricht die Wartezeit nicht.

Beispiel:

Ein seit dem 1. Mai beschäftigter Arbeitnehmer hat, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum 30. Oktober besteht, in dem betreffenden Kalenderjahr Anspruch auf den vollen Urlaub i. H. v. 24 Werktagen.

Aber:

Ist der Arbeitnehmer vor dem 1. Mai, also in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April, einer Beschäftigung nachgegangen und ist ihm für diesen Zeitraum vom alten Arbeitgeber Urlaub gewährt bzw. abgegolten („ausbezahlt“) worden, kann er diesen Urlaub vom neuen Arbeitgeber nicht nochmals fordern, § 6 Abs. 1 BUrlG. Der dem Arbeitnehmer vom alten Arbeitgeber bereits gewährte bzw. abgeholte Urlaub ist von dem gegenüber dem neuen Arbeitgeber bestehenden Urlaubsanspruch i. H. v. 24 Werktagen abzuziehen. Ob und wieviel Urlaub dem Arbeitnehmer gewährt bzw. abgegolten wurde, kann der neue Arbeitgeber der Bescheinigung des alten Arbeitgebers über den gewährten bzw. abgeholten Urlaub, die dieser dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat, § 6 Abs. 2 BUrlG, entnehmen.

Beachte:

§ 6 BUrlG beschränkt nur den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem neuen Arbeitgeber. Die Regelung gibt dem alten Arbeitgeber nicht das Recht, den einmal erworbenen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers zu kürzen. Von § 6 BUrlG "profitiert" also lediglich der neue, nicht auch der alte Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer erwirbt den vollen Urlaubsanspruch, sofern er die sechsmonatige Wartezeit zurückgelegt hat, jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres. Da das Urlaubsjahr dem Kalenderjahr entspricht, § 1 BUrlG, entsteht der volle Urlaubsanspruch mit dem ersten Tag des Kalenderjahres. Der - zunächst entstandene - volle Urlaubsanspruch verkürzt sich, wenn der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (vgl. insoweit die nachfolgenden Ausführungen).

Bei Nichtentstehung bzw. Verkürzung eines bereits entstandenen vollen Urlaubsanspruchs: Anspruch auf Teilurlaub

Hat der Arbeitnehmer noch kein oder kein Anrecht mehr auf den vollen Urlaubsanspruch, erhält er Teilurlaub für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Unter „vollem Monat“ ist der Beschäftigungsmonat und nicht der Kalendermonat zu verstehen; war also der Arbeitnehmer vom 13. April bis einschließlich 12. Juni beschäftigt, hat das Arbeitsverhältnis 2 volle Monate bestanden. Angefangene Beschäftigungsmonate werden bei der Berechnung des Teilurlaubs nicht berücksichtigt; war also der Arbeitnehmer vom 13. April bis einschließlich 11. Juni beschäftigt, hat das Arbeitsverhältnis lediglich einen vollen Monat bestanden.

Für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses steht dem Arbeitnehmer ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu, mindestens also 2 Werktage, § 5 Abs. 1 BUrlG. Bei der Zwölftelung entstehende Bruchteile von Urlaubstagen sind, sofern sie mindestens einen halben Tag ergeben, aufzurunden auf volle Urlaubstage, § 5 Abs. 2 BUrlG. Bruchteile von Urlaubstagen, die kleiner als die Hälfte eines Urlaubstages sind, sind entsprechend ihrem Umfang dem Arbeitnehmer stundenweise zu gewähren.

Ein Anspruch auf Teilurlaub besteht in folgenden Fällen:

Der Arbeitnehmer kann in dem laufenden Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) keinen vollen Urlaubsanspruch mehr erwerben, weil er die Wartezeit (sechs Monate) nicht erfüllt hat, § 5 Abs. 1 Buchstabe

a BUrlG. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer am 1. Juli eines Kalenderjahres oder danach das Arbeitsverhältnis beginnt.

Der Arbeitnehmer scheidet vor erfüllter Wartezeit (sechs Monate) aus dem Arbeitsverhältnis aus, § 5 Abs. 1 Buchstabe b BUrlG.

Der Arbeitnehmer scheidet nach erfüllter Wartezeit (sechs Monate) in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, § 5 Abs. 1 Buchstabe c BUrlG. Dies ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. Juni eines Kalenderjahres oder vorher endet.

Urlaubsgewährung

Die Festlegung des Urlaubszeitraums obliegt dem Arbeitgeber; dieser hat allerdings die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, § 7 Abs. 1 BUrlG. Der Arbeitgeber darf sich über die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nur dann hinwegsetzen, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gründen den Vorrang verdienen (Berücksichtigung der Schulferien bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern), entgegenstehen. Kommt kein Einverständnis über die zeitliche Lage des Urlaubs zustande, hat der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr.5 BetrVG mitzubestimmen.

Der Arbeitgeber ist an seine Erklärung zur zeitlichen Festlegung des Urlaubs gebunden. Einen einmal erteilten Urlaub kann der Arbeitgeber nur widerrufen bei unvorhergesehenen Ereignissen (z. B. mehrere Arbeitnehmer sind erkrankt und es droht die Entstehung eines erheblichen Schadens). Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich aber auf die zeitliche Verlegung des Urlaubs einigen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen, § 7 Abs. 2 BUrlG. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, so hat einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage zu umfassen, § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG. Eine Abweichung von dieser Vorschrift ist nur kraft Vereinbarung zulässig, also nur dann, wenn weder der Arbeitnehmer den Wunsch hat, 12 aufeinanderfolgende Werktage Urlaub zu nehmen noch der Arbeitgeber darauf besteht, dass der Arbeitnehmer 12 zusammenhängende Werktage Urlaub nimmt.

Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen, § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden, § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG.

Bei der Einführung von Betriebsferien oder allgemeinen Urlaubsgrundsätzen hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Beachte:

Wird der Urlaub weder im laufenden Kalenderjahr noch in den ersten 3 Monaten des Folgejahres gewährt und genommen, erlischt der Urlaubsanspruch mit Ablauf dieser Zeit, also mit Ablauf des 31. März. Wurde allerdings der Urlaubsanspruch geltend gemacht, aber nicht gewährt, entsteht ein Ersatzurlaubsanspruch in gleicher Höhe.

Dies gilt allerdings dann nicht, wenn der Urlaub aus krankheitsbedingten Gründen bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht genommen werden konnte. Nach neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der gesetzliche Urlaubsanspruch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit über den 31.03. hinaus weiterhin geltend gemacht werden und verfällt nicht. Gleiches gilt für den Schwerbehindertenzusatzurlaub. Übergesetzliche Urlaubsansprüche z.B. aus Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen verfallen dann nicht, wenn der Arbeits- oder Tarifvertrag keine Differenzierung zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüchen vornimmt. Somit kann es bei einer Langzeiterkrankung eines Arbeitnehmers zu einer enormen Ansammlung von Urlaubsansprüchen kommen. Dem haben der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht einen Riegel vorgeschoben. Das Bundesarbeitsgericht hält einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, für angemessen, sprich Urlaub aus 2014 verfällt am 31.03.2016.

Tipp:

Den Arbeitgebern ist zu empfehlen, ihre Arbeitsverträge (Tarifverträge) so umzugestalten, dass der übergesetzliche Urlaub früher, d.h. nach der alten Rechtslage bereits drei Monate ab Ende des Urlaubsjahres verfällt. Damit können Rückstellungen für langzeiterkrankte Mitarbeiter minimiert werden.

Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet, § 9 BUrlG.

Der Urlaub verlängert sich nicht automatisch um die Tage der Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr muss der Arbeitnehmer nach Urlaubsende, sofern er dann wieder arbeitsfähig ist, zurückkehren; der Resturlaub ist alsdann neu festzusetzen.

Unzulässigkeit der Abgeltung des Urlaubs durch Geld

Während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ist eine Abgeltung des Urlaubs durch Geld unzulässig. Hat der Arbeitgeber den Urlaub entgegen dem Abgeltungsverbot abgegolten, kann der Arbeitnehmer den Urlaub erneut geltend machen; die gezahlte Urlaubsabgeltung kann der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer nicht zurückfordern.

Eine Ausnahme vom Abgeltungsverbot regelt § 7 Abs. 4 BUrlG. Danach ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Beachte:

Ist bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Gewährung des Urlaubs noch (teilweise) möglich, so ist der Urlaub dementsprechend zu legen (Beispiel: Gewährung des Urlaubs in der Kündigungsfrist).

Ist der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses krank und eine Gewährung des Urlaubs auch bis zum 31.03. des Folgejahres nicht möglich, galt bisher Folgendes:

Der Urlaubsabgeltungsanspruch brauchte nicht erfüllt werden, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und danach bis zum Zeitpunkt des Anspruchsverfalls arbeitsunfähig war.

Aufgrund der im vorherigen Punkt beschriebenen neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht auch ein Abgeltungsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig wird. Die Höhe dieses Abgeltungsanspruches berechnet sich danach, als wäre der Urlaub vom Arbeitnehmer noch während des Arbeitsverhältnisses genommen worden.

Urlaubsentgelt

Während des Erholungsurlaubs ist die Vergütung fortzuzahlen, § 1 BUrlG. Die Höhe des während des Urlaubs zu zahlenden Arbeitsentgelts, des sog. Urlaubsentgelts, bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG.

Der in Ansatz zu bringende Arbeitsverdienst umfasst alles, was dem Arbeitnehmer für die von ihm erbrachte Arbeit gezahlt worden ist einschließlich aller Zulagen (wie Schmutz-, Gefahren-, Nachtzulagen).

Von der Bemessung des Arbeitsentgelts ausgenommen bleibt allerdings der für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst, und zwar sowohl die für die Überstunden gezahlte Grundvergütung als auch ein möglicherweise gezahlter Überstundenzuschlag.

Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen, § 11 Abs. 2 BUrlG.

Beachte:

Das Urlaubsentgelt ist nicht zu verwechseln mit dem Urlaubsgeld. Das Urlaubsentgelt ist das dem Arbeitnehmer während des Urlaubs fortzuzahlende Arbeitsentgelt; diesbezüglich besteht eine gesetzlich geregelte Zahlungspflicht des Arbeitgebers. Das Urlaubsgeld ist eine zusätzliche Leistung neben dem Urlaubsentgelt; der Arbeitgeber ist zur Zahlung von Urlaubsgeld nur verpflichtet, wenn ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Einzelarbeitsvertrag dies vorsieht oder sich eine entsprechende betriebliche Übung herausgebildet hat.

2. Bildungsurlaub

Gemäß § 1 Abs. 1 Berliner Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG) haben Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen.

Der Bildungsurlaub dient der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung, § 1 Abs. 2 BiUrlG. Er beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren, § 2 Abs. 1 BiUrlG.

Der Anspruch auf Bildungsurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, § 3 Abs. 1 BiUrlG

3. Freistellung aus anderen Gründen

Urlaub aus dringenden persönlichen Gründen

Bei dem Urlaub aus dringenden persönlichen Gründen wird der Arbeitnehmer ohne Weiterzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt.

Ein gesetzlich geregelter Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub aus dringenden persönlichen Gründen besteht nicht. Der Arbeitgeber kann Urlaub wegen dringender persönlicher Gründe gewähren, muss es aber nicht.

Persönliche Gründe für die Arbeitsfreistellung sind z. B.: Verlängerung des Erholungsurlaubs, um eine größere Reise zu unternehmen; Erledigung privater Angelegenheiten (Eigenheimbau, Erntehilfe in der Landwirtschaft); Ableistung des Wehrdienstes durch einen ausländischen Arbeitnehmer in dessen Heimat.

Für die Dauer der Arbeitsfreistellung ruht das Arbeitsverhältnis. Aus dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Erkrankt der Arbeitnehmer während der Freistellung, entfällt ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung.
- Ausnahme: Ist der unbezahlte Urlaub ausdrücklich zu Erholungszwecken bewilligt worden, besteht auch im Krankheitsfalle ein Anspruch auf Lohnfortzahlung.
- Die Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht fort, jedoch nicht länger als einen Monat ab dem Zeitpunkt des Antritts des Urlaubs aus dringenden persönlichen Gründen, § 7 Abs. 3 Sozialgesetzbuch, IV. Buch.

Beachte:

Der Urlaub aus dringenden persönlichen Gründen ist nicht zu verwechseln mit der Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen gemäß § 616 BGB.

Sog. „Sonderurlaub“

Kommt es zur Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (z. B. eigene Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Pflege naher Angehöriger bei unvorhergesehenen Erkrankungen oder Begräbnisse naher Angehöriger, goldene Hochzeit der Eltern, Ladung zu gerichtlichen Terminen) und erstreckt sich die Arbeitsverhinderung auf einen geringen Zeitraum, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Vergütung, die er bezogen hätte, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre (§ 616 BGB); zur Nachholung der ausgefallenen Arbeitszeit ist er nicht verpflichtet. Dieser sogenannte „Sonderurlaub“ wird regelmäßig in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen konkretisiert, kann dort aber auch ausgeschlossen oder eingeschränkt werden (allerdings nicht für Azubis). Üblicherweise beträgt der in verschiedenen Tarifverträgen gewährte Sonderurlaub 1-2 Tage je Ereignis. Bei dem regelmäßig auftretenden Fall der Erkrankung des Kindes, besteht nach der Rechtsprechung ein Anspruch auf Freistellung für 5 Tage zur Betreuung des erkrankten Kindes. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer hier nicht auf die vorrangige Inanspruchnahme des Pflegekrankengeldes der Krankenkasse (gem. SGB V) verweisen.

Freistellung zur Stellensuche

Gem. § 629 BGB hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Kündigung für eine angemessene Zeit von der Arbeitsleistung für die Suche eines neuen Arbeitsverhältnisses unbezahlt freizustellen.

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Berlin für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Sie kann eine umfassende Prüfung und Beratung durch einen Rechtsanwalt/Steuerberater im Einzelfall nicht ersetzen.