



Die wichtigsten Fragen zum Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz

Autor: Nicol Gröschel

Die wichtigsten Fragen zum Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz:

1. Welchen Mindesturlaubsanspruch hat ein Arbeitnehmer?

Gemäß §1, §3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer pro Kalenderjahr grundsätzlich einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 24 Werktagen. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Damit gelten auch arbeitsfreie Werktage, insbesondere Samstage, als Urlaubstage. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt somit 4 Wochen (24 Werktage bei einer 6 Tage Woche bzw. 20 Werktage bei einer 5 Tage-Woche).

2. Woraus kann sich ein weitergehender Anspruch des Arbeitnehmers ergeben?

§3 Bundesurlaubsgesetz ist eine Mindestregelung. Ein weitergehender Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers kann sich durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag ergeben.

3. Was bedeutet Unabdingbarkeit?

Die Vorschriften über den Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs sind für die Betriebsparteien und die Arbeitsvertragsparteien einseitig zwingendes Recht. Abweichungen zu Lasten des Arbeitnehmers können daher weder im Arbeitsvertrag, noch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien sind hingegen nur an den Umfang des gesetzlichen Mindestanspruchs auf Jahresurlaub gebunden.

4. Wie ermittelt sich der Urlaubsanspruch bei Teilzeittätigkeit?

Die Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die Anzahl von 24 Urlaubstagen multipliziert mit der Anzahl der individuellen wöchentlichen Arbeitstage durch 6 Werktage dividiert wird. Ohne Bedeutung für die Ermittlung des individuellen jährlichen Urlaubsanspruchs ist, wie lange der Arbeitnehmer an den einzelnen Arbeitstagen Arbeit zu leisten hat und ob er er voll- oder teilzeitbeschäftigt ist. Der Urlaubsanspruch stellt auf den Arbeits-/Werktag ab.

5. Wann entsteht der Urlaubsanspruch?

Für die erstmalige Entstehung des vollen Urlaubsanspruches muss das Arbeitsverhältnis 6 Monate ununterbrochen bestanden haben (Wartezeit, §4 Bundesurlaubsgesetz). Auf den tatsächlichen Vollzug des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an, sondern nur auf den rechtlichen Bestand. Ist die Wartezeit im bestehenden Arbeitsverhältnis erfüllt, entsteht der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Der Ablauf

der 6monatigen Wartezeit ist nur im ersten Beschäftigungsjahr für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs erforderlich. In den Folgejahren entsteht der volle Urlaubsanspruch jeweils am 01.01.

6. Wann wird demgegenüber der Urlaubsanspruch fällig?

Die konkrete zeitliche Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber, der hierbei gemäß §7 Absatz 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen muss. Demnach wird der Urlaubsanspruch fällig, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch betreffend einen bestimmten Zeitraum an den Arbeitgeber herangetragen und dieser sodann den Urlaub festgesetzt hat.

7. Was ist, wenn der Arbeitnehmer ohne Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber Urlaub nimmt?

Ein Recht zur Selbstbeurlaubung steht dem Arbeitnehmer nicht zu. Ein solches Verhalten ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung – ohne vorherige Abmahnung – zu geben.

8. Was sind „entgegenstehende betriebliche Belange“, die einer zeitlichen Festlegung des Urlaubs entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers entgegenstehen können?

Dringende betriebliche Belange im Sinne von §7 Absatz 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz liegen vor, wenn die Freistellung des Arbeitnehmers zu der von ihm gewünschten Zeit zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen würde. Eine bloße Störung reicht nicht aus. Störungen sind bei der urlaubsbedingten Abwesenheit zwangsläufig zu erwarten und deshalb hinzunehmen. Ihnen hat der Arbeitgeber durch eine entsprechende Organisation und Personalplanung zu begegnen.

9. Was ist bei entgegenstehenden Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer zu beachten?

Wenn der Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht gleichzeitig erteilt werden kann, muss eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte erfolgen. Zu berücksichtigen sind insbesondere Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Zahl und Schulpflicht der Kinder, Berufstätigkeit des Ehegatten oder die aus einer Krankheit des Arbeitnehmers folgende Notwendigkeit der Erholung in einer bestimmten Jahreszeit.

10. Was muss bei der Übertragung des Urlaubs beachtet werden?

Der Urlaub muss nach §7 Absatz 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch entsteht also mit Beginn des Urlaubsjahres und endet mit seinem Ablauf. Der Anspruch ist damit grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres zu erfüllen. Nach §7 Absatz 3 Satz 2 und Satz 4 Bundesurlaubsgesetz ist die Übertragung des Urlaubsanspruches auf das Folgejahr (bis zum 31.03.) in zwei Fällen statthaft:

- Dringende betriebliche Gründe liegen vor, wenn der ordnungsgemäße Betriebsablauf durch die Urlaubsgewährung während des Kalenderjahres beeinträchtigt wurde. - In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sind gegeben, wenn es dem Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr unmöglich oder nicht zumutbar ist, den Urlaub zu nehmen. An diese Gründe werden nicht zu hohe Anforderungen gestellt, wie an das Vorhandensein betrieblicher Gründe.

Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers innerhalb des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann.

11. Wann entsteht ein Schadensersatzanspruch?

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zustehenden und beantragten Urlaub nicht und geht der Anspruch deshalb mit Ablauf des Kalenderjahres/Übertragungszeitraumes unter, schuldet der Arbeitgeber gemäß den §§280, 283, 286 BGB Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub. Dieser Anspruch ist nicht befristet.

12. Wann ist der Urlaubsanspruch abzugelten?

Der in §7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz geregelte Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein Surrogat für nicht gewährten Erholungsurlaub. Das Bundesurlaubsgesetz geht von einem grundsätzlichen Abgeltungsverbot aus. Die Abgeltung ist nur ausnahmsweise zulässig. Die verbreitete Praxis, den Urlaub während des bestehenden Arbeitsverhältnisses abzukaufen, ist unzulässig. Solche Vereinbarungen sind nach §134 BGB nichtig.

Voraussetzungen der Ausnahmvorschrift von §7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz: - Dem Arbeitgeber steht ein restlicher Urlaubsanspruch zu. - Das Arbeitsverhältnis ist beendet und/wegen der Beendigung kann der Urlaub nicht in natura genommen werden.

13. Was ist bei anderweitiger Erwerbstätigkeit während des Urlaubs zu berücksichtigen?

Nach §8 Bundesurlaubsgesetz darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Erwerbstätigkeit ist dabei jede Tätigkeit, die in der Absicht erfolgt, Geld oder geldwerte Vorteile zu erlangen. Unschädlich sind gemeinnützige Arbeit, Gefälligkeiten sowie Arbeiten im eigenen Haus und Garten.

14. Welche Auswirkungen hat eine Erkrankung während des Urlaubs?

Der gesetzliche Zweck des Urlaubs setzt voraus, dass sich der Arbeitnehmer erholen kann. Daher schreibt §9 Bundesurlaubsgesetz vor, dass Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die während eines Urlaubs eintreten und durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind, nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Die infolge der Krankheit nicht anzurechnenden Urlaubstage sind dem Arbeitnehmer nachzugewähren.

15. Entsteht der Urlaubsanspruch in Falle von aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen?

Der Urlaubsanspruch entsteht unabhängig von der Anzahl der Arbeitsverhältnisse pro Kalenderjahr nur einmal. Um diesem Umstand im Falle von mehreren, einander nachfolgenden, Arbeitsverhältnissen gerecht zu werden, schließt §6 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz den Anspruch auf Urlaub aus, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

16. Welchen Inhalt muss eine Urlaubsbescheinigung haben?

Nach §6 Absatz 2 Bundesurlaubsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten und abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Um Doppelurlaubsansprüche zu vermeiden, muss der Arbeitgeber schriftlich die Bescheinigung ausfüllen. Der Inhalt der Bescheinigung muss die Identität des Arbeitnehmers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr sowie den im Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub enthalten.

17. Wie wird das Urlaubsgeld berechnet?

Nach §§1, 11 Bundesurlaubsgesetz ist das Arbeitsentgelt während des Urlaubs fortzuzahlen. Der Vergütungsanspruch wird trotz Nichtleistung der geschuldeten Arbeit aufrecht erhalten. Die Höhe bemisst sich nach dem Durchschnittsverdienst in den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Urlaubsbeginn.