



Urlaubsrecht

Merkblatt

Arbeitnehmer haben grundsätzlich in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs. Der gesetzliche Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz beträgt 24 Werktage. Allerdings ergibt sich aus Tarifverträgen oder Einzelvereinbarungen häufig ein höherer Urlaubsanspruch. Den gesetzlichen Regelungen gehen günstigere tarifliche Bestimmungen oder Einzelvereinbarungen vor. Sonderbestimmungen ergeben sich unter anderem auch aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Schwerbehindertengesetz.

Ihr Ansprechpartner:

Anna Hönisch

Telefon:

0521 554-214

Fax:

0521 554-420

Stand: 11/2022

Gesamt: 6 Seiten

Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch

Voraussetzung für den Urlaubsanspruch ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Dazu gehören auch Berufsausbildungs-, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Der Arbeitnehmer erwirbt den vollen Urlaubsanspruch nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er entweder wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt oder wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (also bis zum 30.06.) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Scheidet der Arbeitnehmer bei erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, wird nicht gequotelt; es entsteht also der volle Urlaubsanspruch.

Urlaubsanspruch bei Arbeitgeberwechsel

Wechselt der Arbeitnehmer im laufenden Jahr den Arbeitgeber und hat in seinem früheren Arbeitsverhältnis weder Urlaub noch eine Abgeltung erhalten, entsteht der Anspruch im neuen Arbeitsverhältnis ungekürzt. Der neue Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht darauf verweisen, sich an seinen früheren Arbeitgeber zu wenden.

Urlaubsdauer und Zeitpunkt

Die Mindesturlaubsdauer für Arbeitnehmer beträgt grundsätzlich 24 Werktage jährlich, wobei der Samstag als Werktag mitgerechnet wird. Wenn die Arbeitszeit nicht auf alle Werktage der Woche (6 Tage) verteilt ist, muss der Urlaubsanspruch in Arbeitstage umgerechnet werden.

1. Regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf 5 oder weniger Arbeitstage je Woche.

Beispiel für eine 5-Tage-Woche:

$$\begin{array}{l} \text{Gesamtdauer des gesetzlichen Urlaubs} \\ \text{(24 Tage)} \end{array} \quad \times \quad \begin{array}{l} \text{Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeb-} \\ \text{lichen Arbeitstage einer Woche (5)} \\ = 20 \end{array}$$

HINWEIS:

Das Merkblatt enthält nur erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Beispiel für eine 3-Tage-Woche:

$$\begin{array}{rcl} \text{Gesamtdauer des gesetzlichen Urlaubs} & & \text{Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeb-} \\ \text{(24 Tage)} & & \text{lichen Arbeitstage einer Woche (3)} \\ \hline \text{(6 Werktage)} & \times & \\ & & = 12 \end{array}$$

Gleiches gilt für geringfügig Beschäftigte.

2. Unregelmäßige Verteilung der Arbeitstage je Woche.

Ist die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nicht regelmäßig auf eine bestimmte Anzahl von Wochentagen verteilt, sondern beispielsweise mal auf vier, mal auf fünf Tage in der Woche, ist die Berechnung auf das Jahr zu beziehen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht in diesem Fall von einer Arbeitsverpflichtung an 260 Tagen in der 5-Tage-Woche (52 x 5) und von 312 Werktagen in der 6-Tage-Woche aus, sofern ein Tarifvertrag keine andere Regelung enthält.

Die Berechnungsformel lautet dann:

$$\begin{array}{rcl} \text{Gesetzliche oder tarifliche Urlaubsdauer} & & \\ \text{oder vertraglicher Urlaub bei Vollzeit} & \times & \text{Tage, an denen der Arbeitnehmer} \\ \text{Jahreswerktage oder Jahresarbeitstage} & & \text{im Jahr zur Arbeit verpflichtet ist} \\ \text{(je nach betrieblicher Grundlage)} & & \end{array}$$

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in 28 Wochen im Jahr an 5 Tagen, in 18 Wochen an 4 Tagen und in 6 Wochen an 3 Tagen in der Woche. Im Betrieb besteht ein Urlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

$$\begin{array}{rcl} 28 \text{ Arbeitstage} & \times & 230 \text{ Arbeitstage} \\ \text{(betriebliche Urlaubsdauer)} & & \text{(28 Wochen} \times \text{5 Arbeitstage} \\ \hline & & \text{+ 18 Wochen} \times \text{4 Arbeitstage} \\ & & \text{+ 6 Wochen} \times \text{3 Arbeitst.)} \\ 260 \text{ (Jahresarbeitstage)} & & = 24,67 \end{array}$$

Daraus ergibt sich eine Urlaubsdauer von 24,67 Arbeitstagen. Eine Aufrundung nach § 5 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz findet dabei nicht statt.

Für Teilzeitbeschäftigte gelten bei einer ungleichmäßigen Verteilung die gleichen Grundsätze wie für die Berechnung im Vollzeitverhältnis.

Die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts möglich (Urteil vom 21. Oktober 2014, Az: 9 AZR 956/12). Dabei muss der Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzung durchführen.

Die Festlegung des Urlaubs erfolgt nicht einseitig durch den Arbeitnehmer; er hat kein Recht zur Selbstbeurlaubung. Macht der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch geltend, legt der Arbeitgeber den Urlaubszeitpunkt unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche

des Arbeitnehmers fest. Der Arbeitgeber muss die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dann nicht berücksichtigen, wenn dringende betriebliche Belange oder unter sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. Stellt der Arbeitgeber einen Urlaubsplan auf, so hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

3. Umfang des Urlaubsanspruchs bei Änderung der Anzahl der Arbeitstage

Basierend auf einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Beschluss v. 13. Juni 2013, AZ C-415/12) ist es im Fall der Verringerung der Anzahl der Arbeitstage im Laufe des Jahres nicht zulässig, die Zahl der während einer vorherigen Vollzeitstätigkeit erworbenen Urlaubstage zu kürzen (BAG, Urteil vom 10.02.2015, AZ 9 AZR 53/14). Die Zahl der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage ist daher abschnittsweise zu berechnen. Dies dürfte auch für den umgekehrten Fall der Erhöhung der Arbeitstage gelten.

4. Übertragung

Der Urlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zusammenhängend gewährt und genommen werden. Ein Übertragungsanspruch bis 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres oder darüber hinaus kann einzelvertraglich vereinbart werden oder ergibt sich teilweise aus Tarifverträgen. Ist die Gewährung des Urlaubs im laufenden Kalenderjahr entweder aus dringenden betrieblichen oder aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich (Krankheit), wird der Urlaub kraft Gesetzes in das erste Kalendervierteljahr des Folgejahres übertragen. Wird der Urlaub weder im laufenden Kalenderjahr noch im Übertragungszeitraum gewährt und genommen, erlischt der Urlaubsanspruch nicht automatisch. Vielmehr sind erhöhte Anforderungen an den Arbeitgeber zu stellen. Dieser muss dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen Jahresurlaub zu nehmen. Demzufolge muss er ihn hierzu – gegebenenfalls förmlich – auffordern und ihn rechtzeitig und umfassend darüber aufklären, dass der Urlaub, falls der Arbeitnehmer ihn nicht nehmen sollte, verfallen wird. Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall die Beweislast. Er muss nachweisen, dass er mit der entsprechenden Sorgfalt gehandelt hat (EuGH, Urteil vom 6. November 2018, AZ C-684/16).

Mit Urteil vom 22. September 2022 entschied der EuGH, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich der gewöhnlichen zivilrechtlichen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliegt, sofern der Arbeitnehmer aufgrund zu hohen Arbeitsaufkommens seinen Urlaub nicht nehmen kann. Allerdings verfristet der Urlaubsanspruch nur dann, wenn der Arbeitgeber seinerseits seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht nachkommt, indem er den Arbeitnehmer auf die Verfristung des Urlaubsanspruchs hinweist (EuGH, Urteil vom 22. September 2022, AZ C-120/20). Dies müsste zu einem Zeitpunkt geschehen, zu dem sich der Arbeitnehmer den vollen angesammelten Urlaubsanspruch noch vor dem Zeitpunkt der Verfristung nehmen kann. Insofern sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich auf die Verjährung des Urlaubsanspruchs hinweisen und dazu auffordern den angesammelten Urlaub zu nehmen.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub krankheitsbedingt während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils nicht ausüben konnte und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums fortgedauert hat, besteht

auch nach Ende des Übertragungszeitraums weiterhin der Urlaubsanspruch. Das hat der Europäische Gerichtshof am 20.01.2009 („Schulz-Hoff“, Az C-350/06) entschieden.

Allerdings hat der Europäische Gerichtshof auch eine Grenze für das Ansammeln von Urlaub gesetzt (Urteil vom 22.11.2011, Az C-214/10). Der langzeiterkrankte Arbeitnehmer kann seine Ansprüche auf Mindesturlaub nicht uneingeschränkt über mehrere Jahre ansammeln. Der Verfall von Mindesturlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmer kann gesetzlich oder tariflich angeordnet werden, wenn der entsprechende Übertragungszeitraum hinreichend lang ist, um den Erholungszweck des Urlaubs für den Arbeitnehmer sicherzustellen. Als hinreichend lang sieht der EuGH einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres, für das der Mindestjahresurlaub entstanden ist. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 07.08.2012, Az. 9 AZR 353/10) hat sich dieser Rechtsprechung bereits angeschlossen: „Urlaubsansprüche verfallen spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres“. Das Bundesarbeitsgericht hat dabei entschieden, dass diese Grenze auch dann gilt, wenn es keine entsprechende tarifliche Regelung gibt.

Setzt ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer nach seiner Genesung die Arbeit fort, gehen nach einer Entscheidung des BAG (Urteil vom 09.08.2011, Az. 9 AZR 425/10) während der Arbeitsunfähigkeit angesammelte Ansprüche mit dem Ende des laufenden Kalenderjahres unter, in dem der Arbeitnehmer nach seiner Genesung die Arbeit fortsetzt. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitnehmer im aktuellen Urlaubsjahr so rechtzeitig wieder gesund wird, dass er seinen Urlaub in der verbleibenden Zeit noch nehmen kann. Dann muss er – um den Verfall des Urlaubs zu verhindern – seinen gesamten, während der Krankheitszeit angesammelten Urlaub im selben Kalenderjahr bzw. gegebenenfalls spätestens zum Ablauf des Übertragungszeitraums von 15 Monaten geltend machen.

Der Urlaubsanspruch verfällt in diesem Fall jedoch nur dann nach 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweis- und Aufforderungspflicht nachgeht und den Arbeitgeber auf die Möglichkeit des Verfalls zu einem Zeitpunkt hinweist, zu dem es dem Arbeitnehmer noch möglich ist, den angesammelten Urlaubsanspruch vor dem Verfall zu nehmen. (EuGH, Urteil vom 22. September 2022, AZ C-518/20 und C-727/20). Kommt der Arbeitgeber der Hinweispflicht nicht nach, so erlischt der Anspruch nicht nach 15 Monaten. Vielmehr dürfte der Anspruch mit der gewöhnlichen zivilrechtlichen Frist von drei Jahren erlöschen. Sofern der Arbeitgeber sodann auch auf diese Frist nicht hinweist und den Arbeitnehmer dazu auffordert, den Urlaub von dieser Verfristung zu nehmen, so erlischt der Urlaubsanspruch auch nicht mit drei Jahren ab seiner Entstehung (EuGH, Urteil von 22. September 2022, AZ C-120/22).

Insofern sollten Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich auf den Verfall des Urlaubsanspruchs hinweisen und ihn dazu auffordern den angesammelten Urlaub bis zum Zeitpunkt des Verfalls zu nehmen.

5. Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld und Urlaubsabgeltung

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung während des Urlaubes (Urlaubsentgelt). Die Höhe richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs. Überstundenvergütungen

werden nicht berücksichtigt. Ein gesetzlicher Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld (Gratifikation) besteht nicht. Häufig wird jedoch aufgrund tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Regelung oder entsprechender betrieblicher Übung ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt.

Es ist grundsätzlich unzulässig, nicht in Anspruch genommenen Urlaub in Geld abzugelten. Dies ergibt sich aus dem Grundgedanken des Urlaubs, das heißt der Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Erholung. Die Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann. Gekündigte Arbeitnehmer müssen ihren noch ausstehenden Urlaub nicht mehr bis Jahresende beziehungsweise bis zum Ende des Übertragungszeitraums geltend machen (BAG, Urteil vom 19.06.2012, Az: 9 AZR 652/10). Für die Berechnung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers maßgebend.

Tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen können zum Verfall des Abgeltungsanspruches führen. Bei übergesetzlichem Mehrurlaub führte eine einzelvertragliche oder tarifliche Ausschlussfrist immer zum Verfall des Abgeltungsanspruches. Das BAG hat am 09.08.2011 (9 AZR 365/10) entschieden, dass eine tarifliche Ausschlussklausel auch für die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs gilt. Sieht ein Tarifvertrag z.B. eine dreimonatige Ausschlussklausel nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, so verfallen alle Abgeltungsansprüche mit Ablauf dieses Zeitraums.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub entfällt auch nicht, wenn ein Arbeitnehmer verstirbt. Für diesen Fall hat der Europäische Gerichtshof am 6. November 2018 (Az C-569/16 und C-570/16) entschieden, dass den Erben ein Abgeltungsanspruch bezüglich der bisher nicht genommenen Urlaubstage zustehen kann.

6. Erkrankung während desurlaubes

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Auch bei längerer Krankheit während des Urlaubsjahres wird der Urlaubsanspruch nicht beeinträchtigt. Er besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr krank war. Der Urlaubsanspruch erlischt auch nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums fortgedauert hat und der Urlaub deshalb nicht genommen werden konnte (siehe oben).

Freistellung

Ein Anspruch auf (un-)bezahlte Freistellung kann sich aus Gesetz, Betriebsvereinbarung, vertraglicher Vereinbarung oder Tarifvertrag ergeben. Bezahlte Freistellung wird dem Arbeitnehmer insbesondere aus persönlichen Gründen gewährt, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist und ihm unter Berücksichtigung der Treuepflicht die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann. Dazu gehören: Geburts- oder Sterbefall in der Familie, schwere Erkrankung naher Angehöriger, Arztbesuch, Umzug, und so weiter. Hinsichtlich der Dauer des Sonderurlaubs

gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Sie können sich aber aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

Bildungsurlaub

Nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erwirbt der Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen einen Anspruch auf Freistellung zur politischen oder beruflichen Weiterbildung in Höhe von fünf Arbeitstagen im Jahr. Ein derartiger Anspruch besteht jedoch nur in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten. Während des Bildungsurlaubes wird das Entgelt weitergezahlt.