

Der Urlaub und die Rechte des Arbeitnehmers

Der Sommer hat nun auch in Berlin meteorologisch begonnen und seit einigen Tagen haben die Schulkinder Sommerferien; die Hauptreisezeit beginnt. Dies bedeutet für viele Arbeitnehmer Urlaub. Wir hoffen, auch bei Ihnen steht in absehbarer Zeit Urlaub an und wünschen Ihnen auf diesem Wege eine erholsame Zeit.

Da wir die Erfahrung gemacht haben, dass die Gewährung von Erholungsurlaub nicht immer reibungslos verläuft und Arbeitnehmer bei Fragen des Urlaubsrechts oftmals nur rudimentäre Kenntnisse bezüglich ihrer Rechte haben, stellen wir Ihnen hier die Grundzüge auf einen Blick zusammen und beantworten die meistgestellten Fragen.

1. Entstehung des Urlaubsanspruchs

Jeder Arbeitnehmer soll in jedem Kalenderjahr für eine bestimmte Dauer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt werden, ohne während dieser Zeit seinen Anspruch auf Lohn/ Gehalt zu verlieren. Deshalb formuliert das Bundesurlaubsgesetz Vorschriften, die den Arbeitgeber zur bezahlten Freistellung verpflichten, um die Arbeitskraft des einzelnen Arbeitnehmers zu erhalten und/ oder wiederherzustellen.

Voraussetzung für Ihren Anspruch auf Erholungsurlaub ist lediglich, dass ein Arbeitsverhältnis besteht und Sie die gesetzliche Wartezeit zurückgelegt haben.

Der Urlaubsanspruch besteht in einem befristeten Arbeitsverhältnis genauso wie in einem unbefristeten, bei Vollzeit genauso wie bei Teilzeit. Allerdings muss das Arbeitsverhältnis wenigstens einen vollen Monat andauern, ansonsten entsteht noch nicht einmal ein Teilurlaubsanspruch.

Sie müssen ferner grundsätzlich eine Wartezeit von sechs Monaten erfüllt haben, bevor Sie Ihren Vollurlaubsanspruch erworben haben. Vor Ablauf dieser Wartezeit entsteht lediglich ein Teilurlaubsanspruch.

2. Dauer des Erholungsurlaubs

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt zur Zeit 24 Werktage. **Unbedingt zu beachten ist dabei, dass der Gesetzgeber „Werktage“ als die Tage von Montag bis Samstag definiert. Es ergibt sich ein gesetzlich vorgeschriebener Mindesturlaub von 4 Wochen im Kalenderjahr.** Dies wird von vielen oftmals übersehen. Bei der heute üblichen 5-Tage-Woche ergibt sich ein gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Tagen, ebenfalls 4 Wochen.

Sowohl im Arbeitsvertrag als auch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können abweichende Regelungen getroffen werden, allerdings nur zugunsten des Arbeitnehmers.

Sie können aber unter Umständen auch nur einen Teilurlaubsanspruch erworben haben. Das ist aber nur dann der Fall, wenn Ihr Arbeitsverhältnis wenigstens einen vollen Monat ununterbrochen bestanden hat. Sie müssen darüber hinaus entweder im laufenden Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erworben haben, weil Sie die Wartezeit nicht erfüllt haben, vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind oder nach Erfüllung der Wartezeit innerhalb der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Der Teilurlaubsanspruch beträgt pro vollem Beschäftigungsmonat 1/12 des vereinbarten Jahresurlaubs. Beim gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen sind das pro Monat 1,67 Tage. Dieser Urlaubsanspruch muss auf 2 Tage aufgerundet werden - allerdings nur dann, wenn der

Gesamturlaubsanspruch für die konkrete Beschäftigungsdauer auch wieder einen Bruchteil ergibt.

3. Weihnachten und Silvester

Sowohl der 24. Dezember (Heiligabend) als auch der 31. Dezember (Silvester) gelten gesetzlich als gewöhnliche Arbeitstage. Der Arbeitgeber kann also verlangen, dass Sie auch an diesen Tagen wie gewöhnlich arbeiten. Wollen Sie an diesen Tagen Urlaub nehmen, so kann der Arbeitgeber hierfür grundsätzlich jeweils einen ganzen Urlaubstag anrechnen.

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann eine andere Regelung getroffen werden.

Anders kann es auch sein, wenn in Ihrem Betrieb über einen längeren Zeitraum an diesen Tagen nur halbtags gearbeitet wird. Hieraus kann eine sog. betriebliche Übung entstehen. Dies kommt jedoch auf den Einzelfall an. Grundsätzlich spricht man bei dreimaliger Wiederholung von einer betrieblichen Übung.

Bekommen diejenigen Arbeitnehmer, die an diesen Tagen arbeiten, einen halben Tag frei (ohne Anrechnung auf den Urlaub), so kann der Arbeitgeber denjenigen Arbeitnehmern, die an diesen Tagen Urlaub genommen haben, auch nur einen halben Urlaubstag anrechnen. Dies ergibt sich aus der Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer gleich zu behandeln.

Auch hier sind aber eventuelle Tarifverträge zu beachten.

4. Gewährung/ „Urlaubsantrag“

Wenn Sie in Urlaub gehen wollen, hat der Arbeitgeber Sie entsprechend von Ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Zwar möchte jeder Arbeitnehmer seinen Urlaub entsprechend und im Umfang seiner individuellen Planung in Anspruch nehmen oder auch verschieben. Diesem Wunsch stehen aber betriebliche Interessen an einer kontinuierlichen Weiterarbeit und zeitgleiche Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter gegenüber, die es gegeneinander abzuwägen und in Einklang zu bringen gilt.

Die Festlegung des Urlaubszeitpunkts können Sie als Arbeitnehmer deshalb nicht einseitig bestimmen. Melden Sie Ihre Urlaubswünsche an, ist es vielmehr der Arbeitgeber, der den Urlaubszeitpunkt unter Berücksichtigung

dieser Wünsche festlegt. Bei der – einseitigen – Festlegung hat er jedoch Ihre Urlaubswünsche zu berücksichtigen. Er kann aber auch hiervon abweichen und den Urlaub innerhalb eines anderen Zeitraums festlegen, jedoch nur, wenn dringende betriebliche Belange oder soziale Gesichtspunkte anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Melden Sie hingegen keinerlei Urlaubswünsche an, so darf der Arbeitgeber seinerseits den Urlaubszeitraum selbst bestimmen. Dann sind Sie aber nicht gehalten, die arbeitgeberseitige Bestimmung zu akzeptieren. Vielmehr können Sie auch jetzt noch Ihre Wünsche äußern und die Erteilung durch den Arbeitgeber ablehnen. Sodann geht die Freistellungserklärung seinen gewohnten Gang.

Sind Sie mit dem erteilten Urlaub nicht einverstanden oder erteilt der Arbeitgeber gar keinen Urlaub, dann sollten Sie Ihren Urlaub trotzdem niemals eigenmächtig antreten! Denn Selbstverurlaubung ist ein Grund für eine fristlose Kündigung. Sie müssen vielmehr (notfalls) beim Arbeitsgericht auf Urlaubserteilung klagen; in der Regel kommt hierzu lediglich ein einstweiliges Verfügungsverfahren in Betracht, um Ihre Rechte noch rechtzeitig durchsetzen zu können.

5. Lage des Urlaubs

Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren. Eine Teilung darf aber aus dringenden betrieblichen Gründen oder aufgrund von Belangen des Arbeitnehmers geschehen. Dabei sollten Sie mindestens zwei Wochen (10 Arbeitstage) Urlaub am Stück erhalten. Der darüber hinausgehende Urlaub kann unproblematisch in kürzere Abschnitte aufgeteilt werden.

Der Urlaubsanspruch besteht während des Kalenderjahrs. **Bitte beachten Sie, dass der Urlaub bereits dann verfällt, wenn er nicht bis zum 31. Dezember in Anspruch genommen wurde, und nicht erst dann, wenn er – gemäß einer verbreiteten Ansicht- bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen worden ist.** Denn lediglich in Ausnahmefällen kann der Urlaub auf das folgende Jahr übertragen werden und ist dann bis spätestens 31. März des laufenden Kalenderjahres zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr soll die Ausnahme, nicht die

Regel darstellen. Ist er hingegen auch dann nicht genommen, so verfällt er ersatzlos. Es besteht sodann weder ein Nachgewährungs- noch ein Abgeltungsanspruch.

Bitte beachten Sie, dass Sie dem Arbeitgeber die Übertragung des Resturlaubs ins Folgejahr noch im alten Kalenderjahr anzeigen müssen, ansonsten kann der Urlaub verfallen.

Stellt der Arbeitgeber einen Urlaubsplan auf, so hat (falls vorhanden) der Betriebsrat mitzubestimmen. In einigen Unternehmen gibt es Betriebsferien. Existiert ein Betriebsrat, so hat dieser hierbei mitzuwirken. Ansonsten kann der Arbeitgeber die Lage der Betriebsferien einseitig bestimmen oder eine Urlaubssperre verhängen. Dabei hat er aber die Interessen der Belegschaft insgesamt angemessen zu berücksichtigen und mit den betrieblichen Belangen abzuwägen. In diesem Falle können Sie als einzelner Arbeitnehmer dann grundsätzlich keine eigenen Ferienwünsche geltend machen.

6. Urlaubsantritt, Widerruf, Rückruf

Hat der Arbeitgeber Urlaub einmal genehmigt, ist er daran gebunden. Er kann dies nur in absoluten Ausnahmefällen einseitig widerrufen. Dasselbe gilt für einen Rückruf aus dem bereits angetretenen Urlaub. Auch dieser ist nur in absoluten Ausnahmefällen möglich, etwa wenn nur ein sofortiges Eingreifen gerade Ihrer Person gravierende Schäden vom Unternehmen abwenden kann.

Ruft der Arbeitgeber Sie zurück oder widerruft er bereits erteilten Urlaub, können Sie vom Arbeitgeber Ersatz der Ihnen hierdurch entstehenden Kosten sowie Nachgewährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs zu einem späteren Zeitpunkt verlangen.

Ist der Urlaub genehmigt, können allerdings auch Sie die Abänderung des Termins nur im Einvernehmen mit Ihrem Arbeitgeber erreichen. In Notfällen haben Sie einen Anspruch auf Abänderung.

Während des Urlaubs dürfen Sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, die dem Erholungszweck widerspricht. Deshalb sind alle diejenigen Arbeiten nicht untersagt, die nicht dem Erwerb dienen, für die Sie also kein Entgelt erhalten und dies auch nicht üblich ist

– unabhängig davon, ob sie dem Erholungszweck widersprechen oder nicht.

7. „Bezahlung“ während des Urlaubs

Während des Erholungsurlaubes erhalten Sie weiterhin Ihren Lohn bzw. Ihr Gehalt; man spricht vom Urlaubsentgelt. Für die Höhe des Urlaubsentgeltes ist Ihr in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn erzielt durchschnittliches Einkommen maßgebend. Das Urlaubsentgelt wird anteilig für die in Anspruch genommenen Urlaubstage gezahlt. Es berechnet sich nach einem Geld- und einem Zeitfaktor. Erhalten Sie von vornherein einen Stundenlohn, wird das Urlaubsentgelt nach der Anzahl der am jeweiligen Urlaubstag hypothetisch anfallenden Arbeitsstunden berechnet.

Grundsätzlich sind alle Vergütungsbestandteile einzubeziehen, die Sie als Gegenleistung für Ihre Arbeitsleistung im maßgeblichen Zeitraum erhalten hat. Dazu gehören neben der Grundvergütung u.a. Gefahren-, Erschwernis-, Schicht-, Schmutz-, Nacharbeits-, Auslands-, Akkord-, Orts-, Familien-, Sonntags- und Feiertagszuschläge, soweit sie nicht jeweils reine Aufwandsentschädigungen sind, Provisionen und Prämien, grundsätzlich auch Sachbezüge sowie pauschalierter Aufwendersersatz. Nicht in Ansatz zu bringen sind hingegen grundsätzlich Überstundenvergütung, Einmalzahlungen, Pausenzeiten, Reisekosten, Spesen und Fernauslösungen sowie Trinkgelder, Verdiensterhöhungen und Verdienstkürzungen.

Bei flexibler Arbeitszeitgestaltung müssen Sie den durchschnittlichen Verdienst pro Arbeitsstunde ermitteln. Weiterhin müssen Sie die auf die Urlaubszeit entfallende Arbeitszeit feststellen. Das Urlaubsentgelt errechnen Sie dann, indem Sie Geld- und Zeitfaktor multiplizieren.

Vom Urlaubsentgelt strikt zu trennen ist das sog. Urlaubsgeld, eine freiwillige Zahlung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer aufgrund der erhöhten Aufwendungen während des Erholungsurlaubes. Die Zahlung von Urlaubsgeld erfolgt deshalb nur bei Vereinbarung, z.B. im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

8. Urlaub und Krankheit

Urlaub und Krankheit schließen sich gegenseitig aus. Sollten Sie während Ihres Erholungsurlaubs erkranken, werden diese Krankheitstage als (noch) nicht genommene Urlaubstage gutgeschrieben.

Voraussetzung ist allerdings ein die Arbeitsunfähigkeit bescheinigende ärztliches Attest. Die Vorlage dieses Attests ist unabdingbare Voraussetzung für die Nachgewährung des Urlaubs durch den Arbeitgeber.

Bitte beachten Sie hierbei, dass Sie dafür sorgen müssen, dem Arbeitgeber konkrete Lage und Dauer der Arbeitsunfähigkeit darzulegen und nachzuweisen. **Sie haben also nicht erst am dritten Tage ein Attest vorzulegen, sondern bereits für den ersten Tag der Erkrankung während des Urlaubs.**

9. Arbeitsplatzwechsel

Bitte denken Sie daran, dass der Arbeitgeber Ihnen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen hat. Diese Urlaubsbescheinigung soll verhindern, dass Arbeitnehmer Urlaub doppelt in Anspruch nehmen können. Solange Sie die Urlaubsbescheinigung Ihrem neuen Arbeitgeber nicht vorlegen, hat dieser für den Urlaubsanspruch des laufenden Jahres ein Zurückbehaltungsrecht.

10. Urlaubsabgeltung

Die Auszahlung des (Rest-) Urlaubs in Geld stellt die absolute Ausnahme dar und ist lediglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich, weil der Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs die Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft ist und daher nicht mit einer Geldleistung erreicht werden kann.

Aus dem Ersatzgedanken des Abgeltungsanspruchs ergibt sich, dass die Urlaubsgewährung noch möglich gewesen sein muss. Das setzt Ihre Arbeitsfähigkeit voraus.

Wer arbeitsunfähig erkrankt oder gar erwerbsunfähig ist, kann keine Arbeitsleistung erbringen und damit nicht durch Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt werden.

Der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers wandelt sich mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den Abgeltungsanspruch um, ohne dass weitere Handlungen vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer vorzunehmen wären.

Hinsichtlich der Höhe hat das unter Ziffer 7. Gesagte auch hier Gültigkeit.

11. Vorübergehende Verhinderung aus persönlichen Gründen

Sind Sie aus wichtigen persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so behalten Sie Ihren Vergütungsanspruch, sofern Sie nur relativ kurz nicht an Ihrem Arbeitsplatz sind und Sie keinerlei Verschulden an der Verhinderung trifft.

Wichtige persönliche Gründe können z.B. besondere familiäre Ereignisse (z.B. Hochzeit, Todesfälle, Geburten, Kommunion oder Konfirmation der Kinder), schwere Erkrankung naher Angehöriger, Ladungen zu Behörden oder Gerichten, Ausfall oder Streik öffentlicher Verkehrsmittel, persönliche Unglücksfälle wie unverschuldete Verkehrsunfälle, Einbruch, Brand oder ggf. Arztbesuche ohne Arbeitsunfähigkeit (sofern medizinische Notwendigkeit gegeben ist).

Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bei persönlicher Arbeitsverhinderung kann durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag erweitert, eingeschränkt oder ganz ausgeschlossen werden. In Tarifverträgen sind häufig weitere Einzelheiten zur Arbeitsverhinderung geregelt.

12. Sondervorschriften

Sonderregeln gelten z.B. für Jugendliche unter 18 Jahren, für Arbeitnehmer in der Elternzeit, schwerbehinderte Arbeitnehmer sowie Wehr- und Zivildienstleistende.

Bei Jugendlichen unter 18 Jahren verlängert sich der gesetzliche Mindesturlaub, und zwar

wie folgt: Jugendliche unter 16 Jahren haben Anspruch auf mindestens 30 Werktage Urlaub, Jugendliche unter 17 Jahren auf mindestens 27 Werktage und Jugendliche unter 18 Jahren auf mindestens 25 Werktage.

Bei Arbeitnehmern in der Elternzeit verringert sich der Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12.

Behinderte Menschen haben Anspruch auf Zusatzurlaub, nämlich 1 Urlaubstag im Jahr pro Arbeitstag in der Woche; bei einer 5-Tage-Woche also 5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.

Der Urlaubsanspruch von Wehrdienst- bzw. Zivildienstleistenden verringert sich für jeden

vollen Kalendermonat des Wehr- bzw. Zivildienstes um 1/12.

Selbstverständlich konnten nicht alle urlaubsrechtlichen Probleme hinreichend dargestellt werden. Bei weiteren Fragen zum Urlaubsrecht stehen wir gern jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Esch & Kollegen
Anwaltssozietät und Notar

Dr. Esch & Kollegen
Rechtsanwälte und Notar
Konstanzer Str. 55
10707 Berlin

Tel.: (030) 88 00 777-1

Web: www.dr-esch.de

Verantwortlich: Dr. Matthias Esch, Rechtsanwalt und Notar

Hinweis gemäß § 6 Teledienstgesetz:

Die seit dem 1.1.2002 eingeführten neuen Informationspflichten gemäß § 6 TDG gelten auch für die Anwaltshomepage. Laut Gesetzesbegründung sind Anwälte verpflichtet, auf die berufsrechtlichen Regelungen hinzuweisen. Ausreichend ist ein Link auf eine entsprechende Sammlung im Netz. Die Bundesrechtsanwaltskammer gestattet ausdrücklich eine Verlinkung auf die Rubrik "[Berufsregeln](#)".

Für den Bereich Notariat gelten folgende [Berufsregeln](#) (bitte wählen Sie auf der Seite der Bundesnotarkammer den Menüpunkt "Berufsrecht").

USt.-ID: DE 136 452 428

Haftungsausschluss und Copyright

Unsere Artikel bieten Ihnen eine Vielzahl von Informationen. Sie stellen jedoch keine anwaltliche Beratung dar und dienen lediglich zu rein informativen Zwecken. Eine Vollständigkeit kann nicht garantiert werden. Irrtümer, Änderungen vorbehalten.

Inhalt der eigenen Seiten

Die Haftung für die Aktualität, Vollständigkeit oder Qualität ist ausgeschlossen. Alle kostenfreien Angebote sind unverbindlich. Wir behalten es uns vor, jederzeit ohne vorherige Ankündigung das Angebot zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung einzustellen.