

Die schönste Zeit des Jahres...

ist bekanntlich die Urlaubszeit. Neben Vergnügen und Entspannung beinhaltet das Thema Urlaub jedoch häufig leider auch Ärger und Verdruss, der sich bis hin zu gerichtlichen Auseinandersetzungen entwickeln kann.

Dieser Artikel hat es sich zum Ziel gesetzt, die arbeitsrechtliche Seite des Urlaubs ein wenig zu erhellen. Gegenstand der Betrachtung sind dabei ausschließlich die vom Gesetzgeber getroffenen Regelungen.

Definition

Urlaub ist die zeitweise Freistellung eines Arbeitnehmers von seiner arbeitsvertraglichen Arbeitspflicht zum Zwecke der Erholung. Die Freistellung erfolgt dabei unter Fortzahlung der Vergütung. Aus dieser Definition ergibt sich, dass der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubes keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben darf.

Rechtsgrundlagen

Grundlegende Rechtsquelle zur Regelung des Urlaubsanspruches ist das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Für bestimmte Zielgruppen kommen ferner das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeserziehungsgeldgesetz (BerzGG) sowie das neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) in Betracht. Selbstverständlich kann der Urlaubsanspruch auch in Tarif- oder Arbeitsverträgen geregelt werden. Hierbei sind jedoch die gesetzlich bestimmten Ansprüche als Mindestansprüche zu berücksichtigen.

Anspruchsberechtigte / Entstehen des Anspruchs

Gemäß § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser Anspruch entsteht erstmalig in voller Höhe nach dem 6-monatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Vor Ablauf dieser Wartezeit hat der Arbeitnehmer noch keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung. Auf freiwilliger Basis kann ihm dieser jedoch vom Arbeitgeber gewährt werden.

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten Angestellte, Arbeiter und Auszubildende. An dieser Stelle sei erwähnt, dass somit auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeitarbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub haben.

Anspruchshöhe

Wie hoch der Urlaubsanspruch des einzelnen Mitarbeiters ist, hängt davon ab, welche Rechtsquellen für ihn gelten. Das folgende Schaubild gibt Ihnen einen kurzen Überblick über den Anspruchsumfang der verbreitetsten Mitarbeitergruppen. Selbstverständlich erhebt die Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

<i>Arbeitnehmergruppe</i>	<i>Urlaubsanspruch</i>	<i>Rechtsquelle</i>
Vollzeitbeschäftigte nach Vollendung des 18. Lebensjahres	24 Werktage dies entspricht 20 Arbeitstagen bei einer 5-Tagewoche	§ 3 Abs. 1 BUrlG
Teilzeitbeschäftigte nach Vollendung des 18. Lebensjahres	grundsätzlich mind. 24 Werktage bzw. mind. 20 Arbeitstage arbeitet der Teilzeitbeschäftigte jedoch nicht an jedem Arbeitstag der Woche (wie eine Vollzeitkraft), ist der Urlaubsanspruch durch die folgende Formel zu ermitteln: <u>Urlaubsanspruch VZ x Anzahl Arbeitstage TZ</u> Anzahl Arbeitstage VZ = Urlaubsanspruch TZ (in Arbeitstagen !) (VZ=Vollzeitkraft TZ=Teilzeitkraft)	§ 3 Abs. 1 BUrlG, BAG-Urteil vom 4.02.1991, DB 91, 1987
Angestellte, Auszubildende vor Vollendung des 18. Lebensjahres	Alter des Jugendlichen zu Beginn des Kalenderjahres: unter 16 Jahre = 30 Werktage unter 17 Jahre = 27 Werktage unter 18 Jahre = 25 Werktage	§ 19 JArbSchG
Schwerbehinderte (ab einem festgestellten Grad der Behinderung von mind. 50%)	5 Tage Zusatzurlaub zusätzlich zum normalen Urlaubsanspruch, wenn der Schwerbehinderte an 5 Tagen in der Woche beschäftigt wird. Arbeitet er an mehr oder weniger Tagen, ist der Zusatzurlaub entsprechend anzupassen (z. B. 3 Tage Zusatzurlaub bei einer 3-Tage-Arbeitswoche)	§ 125 SGB IX

Im obigen Schaubild wird (mit Ausnahme des errechneten Urlaubsanspruches von Teilzeitkräften) von Werktagen ausgegangen. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Der Gesetzgeber ist bei seiner Bemessung des Urlaubsanspruches von der 6-Tage-Woche ausgegangen. Wird in einer Praxis nur an 5 Tagen in der Woche gearbeitet, muss sich eine (Vollzeit-) Helferin für einen 3-wöchigen Sommerurlaub 18 Urlaubstage anrechnen lassen (3x6 Tage, jeweils von Mo. –Sa.). Selbstverständlich steht es dem Praxisbetreiber frei, in seinen Arbeitsverträgen den Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen und nicht nach Werktagen zu bemessen. In diesem Falle hat er die folgende Umrechnungsformel anzuwenden:

$$\frac{24 \text{ Werktage Urlaubsanspruch nach BUrlG} \times 5 \text{ Arbeitstage pro Woche}}{6\text{-Tage-Woche}} = 20 \text{ Arbeitstage Urlaubsanspruch}$$

Demzufolge ist ein Urlaubsanspruch in Höhe von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche, einem Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-

Woche gleichzusetzen. Bezogen auf unser Helferinnenbeispiel bedeutet dies, dass sich die Angestellte bei einem vereinbarten Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen pro Jahr, für ihren 3-wöchigen Sommerurlaub 15 Urlaubstage anrechnen lassen muss (3x5 Tage, jeweils von Mo. – Fr.).

Die in der Tabelle angegebenen Ansprüche sind gesetzliche Mindestansprüche. Es steht den Beteiligten selbstverständlich frei, einzelvertraglich einen höheren Urlaubsanspruch zu vereinbaren.

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sprechen dagegen (§ 7 (2) BUrlG). Hat in diesen Fällen der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer seiner Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Zeitliche Lage des Urlaubs

Was die zeitliche Lage des Urlaubs angeht, so sind gemäß § 7 BUrlG grundsätzlich die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Es sein denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Diese Regelung schließt jedoch nicht aus, dass z.B. ein Zahnarzt für seine Praxis Betriebsferien festlegt und seine Mitarbeiterinnen somit „zwangsbeurlaubt“. Er hat jedoch zu beachten, dass er bei der Festlegung der Praxisferien die berechtigten Interessen seiner Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt. Dies bedeutet, dass es ihm maximal zusteht, $\frac{2}{3}$ des jährlichen Urlaubsanspruches einer Helferin mittels Betriebsurlaub zu verplanen. Das verbleibende Drittel des jährlichen Urlaubsanspruches muss dem Mitarbeiter zur freien Disposition verbleiben. Ferner muss er beachten, dass er den Betriebsurlaub frühzeitig, also zu Beginn des Kalenderjahres, festlegt und bekannt macht. Eine kurzfristige Beurlaubung der Mitarbeiterinnen unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch der Helferinnen ist somit nicht möglich. Wie bereits erwähnt, geht der Urlaubsgewährung ein Abstimmungsprozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass dem Mitarbeiter jede Form der Selbstbeurlaubung untersagt ist. Diese berechtigt den Arbeitgeber grundsätzlich zur fristlosen Kündigung¹.

Urlaubsübertrag / Urlaubsverfall

Grundsätzlich soll der dem Mitarbeiter zustehende Jahresurlaub komplett im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Ist dies aus persönlichen Gründen des Arbeitnehmers oder aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Resturlaub auch ausnahmsweise in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. In diesem Fall muss der Resturlaub jedoch innerhalb der nächsten drei Monate gewährt werden, da er sonst verfällt.

Und wie immer im deutschen Recht gilt auch hier die Maxime: „Keine Regel ohne Ausnahme(n)!“.

Wechselt ein Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte seinen Arbeitsplatz, hat er gemäß § 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG einen Anspruch darauf, auf sein Verlangen hin,

¹ Urteil des LAG Köln vom 16.03.2001, 11 Sa 1479/00

seinen alten Urlaub in das neue Kalenderjahr zu übertragen. In diesem speziellen Falle verfällt der Urlaub nicht mit Ablauf des 31.03., sondern besteht bis Ende des Kalenderjahres.

Beispiel:

Die Helferin Müller beginnt am 1.10.2008 ihr Arbeitsverhältnis in der Praxis Meier. In der Vorgängerpraxis hat Frau Müller nicht den kompletten Jahresurlaub für 2008 erhalten. Bei einem mit der Praxis Meier vereinbarten Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Jahr entfallen somit 5 Urlaubstage² auf das Jahr 2008. Auf Grund der noch nicht erfüllten Wartezeit (6 Monate) kann sie eigentlich erst ab dem 1.04.2009 Urlaub in der Praxis Meier beanspruchen. Da der Resturlaub in Höhe von 5 Tagen somit nicht in den ersten drei Kalendermonaten des neuen Jahres beansprucht wurde, würde er eigentlich verfallen. Ausnahmsweise jedoch, verfällt hier wegen des Arbeitsplatzwechsels der Resturlaubsanspruch aus dem Jahr 2008 erst mit Ablauf des 31.12.2009.

Eine weitere Ausnahme vom Urlaubsfall gibt es im Falle einer langanhaltenden Erkrankung des Arbeitnehmers. Ist ein Arbeitnehmer wegen einer lang anhaltenden Krankheit nicht in der Lage, innerhalb des Kalenderjahres bzw. der gesetzlichen Übertragungsfrist seinen Jahresurlaub zu nehmen, verfällt der Urlaubsanspruch nicht! Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt aus dem Unternehmen ausscheidet, und deshalb den Urlaub nicht mehr nehmen kann. In diesem Fall muss der Urlaub ausbezahlt werden (EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009, Az. C-350/06).

Beispiel:

Die Helferin Weber fehlt krankheitsbedingt seit dem 01.10.2008. Für das Jahr 2008 stehen ihr noch 10 Tage Urlaub zu. Kehrt Frau Weber am 01.05.2009 an ihren Arbeitsplatz zurück, ist der Resturlaub aus dem Jahre 2008 gemäß der Entscheidung des EuGH nicht verfallen, sondern kann im Kalenderjahr 2009 beansprucht werden. Würde Frau Weber zum 01.05.2009 verrentet, ohne vorher an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, müsste der Arbeitgeber den Resturlaub auszahlen.

Urlaubsanspruch bei Kündigung

Wechselt eine Helferin innerhalb eines Jahres ihren Arbeitgeber, so ist entsprechend den Vorschriften des BUrlG zu verfahren. Es ist dabei nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens zu differenzieren. Scheidet sie im ersten Halbjahr aus, so beträgt ihr Urlaubsanspruch gem. § 5 (1) c) BUrlG 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat den sie gearbeitet hat. Ergibt sich bei dieser Berechnung ein Bruchteil von mindestens einem halben Tag, so ist auf volle Tage aufzurunden. Hat sie vor dem Wechsel mehr Urlaub beansprucht als ihr eigentlich bedingt durch den Wechsel zusteht, so ist der abgebende Arbeitgeber nicht berechtigt, das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (=Gehalt während des Urlaubs) zurückzufordern (§ 5 (3) BUrlG). Er hat vielmehr den bereits gewährten Urlaub in der (gem. § 6 (2) BUrlG) vorgeschriebenen Urlaubsbescheinigung zu vermerken. An dieser Stelle sei angemerkt, dass diese Bescheinigung bei jedem Arbeitgeberwechsel auszustellen ist. Ist es nicht möglich, dass eine Helferin den gesamten ihr zustehenden Urlaub noch bei ihrem alten Arbeitgeber nimmt, so ist der Resturlaubsanspruch finanziell

² 20 Arbeitstage Urlaubsanspruch pro Jahr / 12 Monate * 3 Monate = 5 Arbeitstage Urlaubsanspruch

abzugelten. Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen ist jedoch nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird und der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann. In laufenden Arbeitsverhältnissen gibt es diese Möglichkeit nicht.

Scheidet die Helferin im zweiten Halbjahr aus (letzter Arbeitstag 01.07. oder später), so kann sie ihren gesamten Jahresurlaub beim abgehenden Arbeitgeber beanspruchen. Kann dieser nicht vollständig genommen werden, ist der verbleibende Resturlaub abzugelten. Im Einverständnis mit dem neuen Arbeitgeber ist es jedoch auch möglich, dass die Helferin ihren Resturlaub mit in das neue Arbeitsverhältnis übernimmt. Abschließend sei erwähnt, dass gem. § 6 (1) BUrlG jeder Arbeitnehmer nur einen Urlaubsanspruch pro Jahr erwirbt (Ausschluss von Doppelansprüchen!). Wurde beim alten Arbeitgeber der komplette Jahresurlaub genommen oder abgegolten, so erwirbt der Arbeitnehmer beim neuen Arbeitgeber erst im nächsten Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch.

Scheidet eine Helferin vor Ablauf der Wartezeit (6-Monats-Frist) aus, ist wie beim Ausscheiden im ersten Halbjahr zu verfahren.

Krankheit während des Urlaubs

Erkrankt eine Helferin während ihres Erholungsurlaubes und bringt sie über die bestehende Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest bei, so wird die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§ 9 BUrlG). Die Beibringung des ärztlichen Attestes ist hierbei jedoch eine zwingende Voraussetzung.

Sonderfall Schwangerschaft und Elternzeit

Auch in Zeiten, in denen eine schwangere Angestellte einem Beschäftigungsverbot unterliegt, erwirbt sie einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Kann die Schwangere ihren Erholungsurlaub nicht vor Beginn des Beschäftigungsverbotes nehmen, so ist der (Rest-)Urlaubsanspruch auf die Zeit nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes zu übertragen (§17 MuSchG). Etwas anderes gilt jedoch, wenn die Urlaubsplanung vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes bereits abgeschlossen war, also konkrete Urlaubszeiten bereits festgelegt wurden. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Urlaubsgewährung nachgekommen. Durch den Eintritt des Beschäftigungsverbotes wird die vereinbarte Freistellung unmöglich und der Arbeitgeber gemäß § 275 Abs. 1 BGB ersatzlos von seiner Freistellungspflicht befreit.³

Geht eine Helferin in die Elternzeit, ist der Praxisbetreiber berechtigt, den entsprechenden Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Dies geht jedoch nicht, wenn die Helferin während der Elternzeit als Teilzeitkraft für ihren Chef weiter tätig ist. Kann der Urlaub ganz oder teilweise vor der Elternzeit nicht genommen werden, ist er auf die Zeit danach zu übertragen (§ 17 BerzGG).

³ vgl. Urteil des BAG vom 09.08.1994 – 9 AZR 384/92

Widerruf des bereits bewilligten Urlaubs

Besondere Vorsicht sollte jeder Arbeitgeber walten lassen, wenn er einen bereits bewilligten Urlaub seines Mitarbeiters kurzfristig absagt. Gleiches gilt auch für den Rückruf eines Mitarbeiters aus einem bereits angetretenen Urlaub. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber sämtliche durch sein Verhalten verursachten Kosten zu tragen (z.B. Stornogebühren oder Kosten für den gebuchten Urlaub).

Michael Behring
Diplom-Wirtschaftsjurist (FH)
Diplom-Betriebswirt (FH)