

Der Urlaubsanspruch im Arbeitsverhältnis

Die tägliche Praxis des Arbeitsrechtlers zeigt, dass die Gewährung von Erholungsurlaub oftmals zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern führt, da beide Seiten oftmals nur rudimentäre Kenntnisse über die beiderseitigen Rechte und Pflichten haben. Darüber hinaus unterliegt die Rechtsprechung zu diesem Thema einem stetigen Wandel, so dass nachfolgend die wesentlichen Aspekte dargestellt werden sollen:

Aus diesem Grunde sollten nachfolgend die wesentlichen Aspekte dargestellt werden:

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 bzw. Gehalt zu verlieren; Voraussetzung für den Anspruch auf Erholungsurlaub ist lediglich, dass ein Arbeitsverhältnis besteht und der Arbeitnehmer die gesetzliche Wartezeit zurückgelegt hat.

Der Urlaubsanspruch besteht in einem befristeten Arbeitsverhältnis genauso wie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, bei Vollzeit genauso wie bei Teilzeit. Allerdings muss das Arbeitsverhältnis wenigstens einen vollen Monat andauert haben, da ansonsten nicht einmal ein Teil-Urlaubsanspruch entsteht.

Der Arbeitnehmer muss ferner grundsätzlich eine Wartezeit von 6 Monaten erfüllt haben, bevor der Voll-Urlaubsanspruch entstanden ist. Vor Ablauf der Wartezeit von 6 Monaten entsteht lediglich ein Teil-Urlaubsanspruch.

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist vielmehr im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt; von den dortigen Regelungen kann abgewichen werden,

- wenn die Abweichung für den Arbeitnehmer günstig ist (durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) oder
- wenn die Abweichung für den Arbeitnehmer ungünstig ist nur durch einen Tarifvertrag (unter den Voraussetzungen des § 13 BUrlG), aber nicht durch einen Arbeitsvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung.

2. Dauer des Erholungsurlaubs

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt zur Zeit 24 Werktage; dabei ist zu beachten, dass der Gesetzgeber „Werktage“ als die Tage von Montag - Samstag definiert, somit auch der Samstag als Werktag gilt. Es ergibt sich somit ein gesetzlich vorgeschriebener Mindesturlaub von 4 Wochen im Kalenderjahr. Dabei wird aber häufig übersehen, dass bei der heute üblichen 5-Tage-Woche sich lediglich ein gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Tagen, somit ebenfalls 4 Wochen, ergibt.

Die tägliche Arbeitszeit spielt für die Anzahl der Urlaubstage keine Rolle; wer also beispielsweise nur 4 Stunden pro Tag arbeitet, hat denselben Urlaubsanspruch wie ein Arbeitnehmer, der 8 Stunden täglich arbeitet. Ein Urlaubstag des Teilzeit-Arbeitnehmers ist in diesem Fall auch nur 4 Stunden „wert“.

3. Gewährung des Urlaubs

Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich nicht selbst bestimmen, wann er seinen Urlaub nehmen möchte; der Urlaub wird vom Arbeitgeber erteilt, d.h. der Arbeitgeber bestimmt auch den Zeitpunkt des Urlaubs.

Dabei muss der Arbeitgeber jedoch beachten, dass die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1, Satz 1 BUrlG), und dass der Urlaub möglichst zusammenhängend gewährt werden soll (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Hiervon kann der Arbeitgeber nur abweichen und den Urlaub innerhalb eines anderen Zeitraums festlegen, wenn dringende betriebliche Belange oder soziale Gesichtspunkte anderer Arbeitnehmer entgegen stehen.

Meldet der Arbeitnehmer hingegen keinen Urlaubswunsch an, so darf der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum selbst entscheiden; in einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer aber auch dann noch seinen Urlaubswunsch äußern und die Erteilung durch den Arbeitgeber ablehnen.

Ist der Arbeitnehmer mit dem erteilten Urlaub nicht einverstanden oder erteilt der Arbeitgeber gar keinen Urlaub, dann sollte der Arbeitnehmer gleichwohl seinen Urlaub trotzdem niemals eigenmächtig antreten. Die sogenannte Selbstverurlaubung ist ein Grund für eine fristlose Kündigung.

In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber notfalls beim zuständigen Arbeitsgericht auf Urlaubserteilung klagen, wobei regelmäßig hierzu lediglich ein einstweiliges Verfügungsverfahren in Betracht kommt, damit der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch noch rechtzeitig durchsetzen kann.

4. Weihnachten und Silvester

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer auch am 24.12. und am 31.12. eines Jahres Urlaub nehmen; das Gesetz betrachtet beide Tage als gewöhnliche Arbeitstage. Der Arbeitgeber kann also verlangen, dass der Arbeitnehmer auch an diesen Tagen wie gewöhnlich arbeitet; will der Arbeitnehmer an diesen Tagen Urlaub nehmen, so kann der Arbeitgeber hierfür jeweils einen ganzen Urlaubstag anrechnen.

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann allerdings -dies ist nicht selten- eine andere Regelung getroffen werden.

Anders kann es auch sein, wenn in dem Unternehmen über einen längeren Zeitraum an diesen Tagen nur halbtags gearbeitet wird. Hieraus kann eine sogenannte „betriebliche Übung“ entstehen, wobei jedoch der Einzelfall entscheidend ist. Grundsätzlich spricht man bei einer dreimaligen Wiederholung von einer sogenannten „betrieblichen Übung“.

Bekommen die Arbeitnehmer, die an diesen Tagen arbeiten, einen halben Tage frei (ohne Anrechnung auf den Urlaub), so kann der Arbeitgeber denjenigen Arbeitnehmern, die an diesen Tagen nicht arbeiten, auch nur einen halben Urlaubstag anrechnen. Dieses ergibt sich bereits aus dem sogenannten „arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz“.

Auch hier sind aber evtl. Tarifverträge zu beachten.

5. Übertragung des Urlaubs in das nachfolgende Kalenderjahr

Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3, Satz 1 BUrlG). Das bedeutet, dass der Urlaub bereits dann verfällt, wenn er nicht bis zum 31.12. in Anspruch genommen wurde, und nicht erst dann, wenn er -gem. einer verbreiteten Ansicht- bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommen worden ist.

Eine Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr ist nur dann möglich, wenn dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen des Arbeitnehmers erforderlich ist, wobei der Urlaub auch dann bis spätestens Ende März des folgenden Kalenderjahres genommen werden muss (§ 7 Abs. 3, Satz 2, 3 BUrlG).

Bislang galt, dass der Urlaubsanspruch verfallen war, sollte dieser nach dem 31.03. des Folgejahres -beispielsweise wegen einer dauerhaften Erkrankung- nicht genommen worden sein; da der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 20.01.2009 unter dem Az. C-350/06 eine Entscheidung zu der Frage des Verfalls des gesetzlichen Mindesturlaubs getroffen hat, gilt diese Rechtsprechung nicht mehr:

Auch dem Arbeitnehmer, der ohne zu Gesundheit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, darf der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht genommen werden mit der Folge, dass jedem Arbeitnehmer ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und beispielsweise einer andauernden Erkrankung den Urlaub nicht mehr nehmen konnte. Zu berücksichtigen ist aber, dass hiervon nur der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen (s.o.) betroffen ist.

Die bisher allgemein vertretene Ansicht, dass der Arbeitnehmer, der über den Übertragungszeitpunkt (31.03.) hinaus krank gewesen und wegen dieser Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte, keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat, lässt sich somit mit europäischem Recht nicht vereinbaren; der EuGH hat entsprechende nationale Regelungen für unwirksam erklärt.

Zukünftig bleibt somit auch dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erhalten, selbst wenn er in einem Kalenderjahr und im Übertragungszeitraum überhaupt nicht gearbeitet hat. Sein Urlaubsanspruch ist abzugelten, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

6. Urlaubsantritt, Widerruf, Rückruf

Hat der Arbeitgeber den Urlaub einmal genehmigt, ist er daran gebunden; er kann nur in absoluten Ausnahmefällen den Urlaub einseitig widerrufen. Selbiges gilt für einen Rückruf aus dem bereits angetretenen Urlaub.

Ruft der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zurück oder widerruft er den bereits erteilten Urlaub, kann der Arbeitnehmer Ersatz der hierdurch entstandenen Kosten sowie die Nachgewährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs zu einem späteren Zeitpunkt verlangen.

Ist der Urlaub durch den Arbeitgeber einmal genehmigt, kann der Arbeitnehmer eine Abänderung des Urlaubszeitraums nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber erreichen; lediglich in Notfällen besteht ein entsprechender Anspruch auf Abänderung.

7. Abgeltung nicht genommenen Urlaubs?

Der Urlaub ist grundsätzlich tatsächlich zu nehmen und kann nicht abgegolten werden; etwas anderes gilt nur dann, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnis-

ses nicht mehr (vollständig) gewährt werden kann. Deshalb wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch um, ohne dass weitere Handlungen vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer vorzunehmen wären.

8. Urlaub und Krankheit

Urlaub und Krankheit schließen sich gegenseitig aus; sollte also der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs erkranken, werden die Krankheitstage als (noch) nicht genommene Urlaubstage gutgeschrieben. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegt, aus dem sich die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ergibt.

9. Bezahlung während des Urlaubs

Während des Urlaubs wird der vertragsgemäß zu zahlende Lohn bzw. das Gehalt weiter gezahlt (Urlaubsentgelt); dieses Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, welches der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen (3 Monate) vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Hierbei sind grundsätzlich alle Vergütungsbestandteile mit einzubeziehen, die der Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung in dem maßgeblichen Zeitraum erhalten hat. Dazu gehören neben der Grundvergütung u.a. Gefahren-, Erschwernis-, Schicht-, Schmutz-, Nachtarbeits-, Auslands-, Akkord-, Orts-, Familien-, Sonntags- und Feiertagszuschläge, soweit sie nicht reine Aufwandsentschädigungen sind, Provisionen und Prämien, grundsätzlich auch Sachbezüge sowie pauschalierter Aufwandsersatz.

Nicht in Ansatz zu bringen sind hingegen grundsätzlich Überstundenvergütung, Einmalzahlungen, Pausenzeiten, Reisekosten, Spesen und Fernauslösungen sowie Trinkgelder, Verdiensterhöhungen und Verdienstkürzungen.

Vom Urlaubsentgelt ist zu unterscheiden das Urlaubsgeld; dieses stellt eine zusätzliche Leistung neben dem Urlaubsentgelt dar. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht, es wird nur bezahlt, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart ist oder ein Anspruch aus betrieblicher Übung bzw. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz besteht.

10. Arbeitsplatzwechsel

Der Arbeitgeber hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen; dieser Urlaubsbescheinigung soll verhindern, dass Arbeitnehmer Urlaub doppelt in Anspruch nehmen können. Solange der Arbeitnehmer dieser Urlaubsbescheinigung dem neuen Arbeitgeber nicht vorlegen kann, hat dieser für den Urlaubsanspruch des laufenden Jahres ein Zurückbehaltungsrecht.

11. Sondervorschriften

Sonderregelungen gelten beispielsweise für Jugendliche unter 18 Jahren, für Arbeitnehmer in 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 haben Anspruch auf mindestens 27 Werktage Urlaub,
- Jugendliche unter 18 Jahren haben Anspruch auf mindestens 25 Werktage Urlaub.

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 pro 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 ebenfalls um 1/12.