



Der Urlaubsanspruch

Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen zum Urlaubsanspruch in Deutschland. Rechtsgrundlage ist vor allem das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), ergänzt durch Vorschriften im Sozialgesetzbuch IX (Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen) sowie durch aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs.

Bitte beachten Sie: Tarifverträge oder Arbeitsverträge können über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Ansprüche vorsehen. Sie dürfen jedoch nicht zu einer Unterschreitung der gesetzlichen Mindestregelungen führen.

1. Wie viel Urlaub steht einem Arbeitnehmer zu?

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht bei einer 6-Tage-Woche – den Samstag eingeschlossen – einen jährlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen pro Kalenderjahr vor (§ 3 BUrlG).

Bei einer 5-Tage-Woche entspricht dieser gesetzliche Mindestanspruch 20 Urlaubstagen pro Jahr. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig weniger als sechs bzw. fünf Tage pro Woche arbeiten, reduziert sich der Urlaubsanspruch anteilig. Die Berechnung erfolgt nach folgender Formel:

Urlaubsanspruch bei Teilzeit = (Arbeitstage pro Woche × Urlaubstage Vollzeit) / Arbeitstage Vollzeit

Beispiel:

Eine Teilzeitkraft mit einer 3-Tage-Woche und einem Vollzeitanspruch von 20 Tagen (bei 5 Arbeitstagen pro Woche) erhält: $(3 \times 20) / 5 = 12$ Urlaubstage

Maßgeblich für die Berechnung der Urlaubstage sind ausschließlich die Arbeitstage in der Woche und nicht die geleisteten Arbeitsstunden. Arbeitet beispielsweise ein Teilzeitbeschäftigter ebenfalls 5 Tage die Woche, so steht ihm wie ein Vollzeitbeschäftigter auch der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen zu.

- Jeder Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf den ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaub, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer als Vollzeit-, Teilzeit- oder Minijob-Kraft angestellt ist.
- Einzelvertraglich kann immer ein höherer Urlaubsanspruch vereinbart werden. Der gesetzliche Mindesturlaub darf jedoch weder vertraglich ausgeschlossen, noch reduziert werden.
- Schwerbehinderte Menschen (Behinderungsgrad von min. 50) erhalten nach dem SGB zusätzlich bezahlten Zusatzurlaub (bei 5-Tage-Woche i.d.R. 5 Arbeitstage). Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit ist der Zusatzurlaub entsprechend umzurechnen; Gleichgestellte (nicht volle Anerkennung) haben keinen Anspruch. (SGB IX).

2. Entstehung des vollen Urlaubs

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit (Wartezeit). Bis dahin entsteht anteiliger (Teil-)Urlaub: 1/12 des Jahresurlaubs pro vollem Monat. (§ 4, § 5 BUrlG). Eine krankheitsbedingte Abwesenheit führt nicht zu einer Unterbrechung der Wartezeit.



3. Beantragung und Gewährung

Arbeitnehmer müssen ihren Urlaub beim Arbeitgeber beantragen bzw. geltend machen. Der Arbeitnehmer darf nicht eigenmächtig seinen Urlaub bestimmen und sich selbst beurlauben. Der Arbeitgeber hat jedoch die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Nur, wenn dem Urlaubswunsch des Arbeitsnehmers dringende betriebliche Gründe (z.B. Personalmangel) oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig zu gewähren sind, entgegenstehen (z.B. Urlaub in der Ferienzeit bei Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern), kann der Arbeitgeber den Urlaub ablehnen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

Ist der Urlaub vom Arbeitgeber genehmigt worden, so ist er für beide Seiten verbindlich. Der Urlaub kann dann nur noch im beiderseitigen Einvernehmen verlegt werden. Nur in absoluten Notfällen kann der Arbeitgeber den bereits genehmigten Urlaub des Arbeitnehmers widerrufen. Dabei muss es sich um zwingende Notwendigkeiten handeln, die einen anderen Ausweg nicht zulassen.

4. Übertragung / Verfall von Urlaub

Grundsätzlich ist der Urlaub im Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe (z.B. Krankheit) dies rechtfertigen; übertragener Urlaub muss in der Regel bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

Für Fälle, in denen der Arbeitnehmer wegen längerer Krankheit seinen Urlaub nicht nehmen konnte, hat der EuGH und das BAG klargestellt, dass der Anspruch nicht bereits am 31.3. ersatzlos wegfällt. Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings konkret herausgearbeitet, dass der gesetzliche Mindesturlaub spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig war.

Seit neuerer BAG-Rechtsprechung hängt der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs vielfach davon ab, ob der Arbeitgeber seine Hinweis- und Aufforderungspflichten (Mitwirkungsobligation) erfüllt hat. Arbeitgeber müssen Mitarbeiter rechtzeitig und in nachprüfbarer Form darüber informieren, dass Resturlaub verfällt, und sie auffordern, den Urlaub zu nehmen; die Beweislast für die Erfüllung dieser Pflichten liegt beim Arbeitgeber. Ohne diese Belehrung/Information kann der Urlaub nicht wirksam verfallen.

5. Urlaub und Krankheit

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines genehmigten Urlaubs, so werden die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich mitteilt und die Krankheit durch ein ärztliches Attest nachweist (§ 9 BUrlG). Dadurch bleiben die Urlaubstage erhalten.



6. Urlaubsabgeltung (finanzielle Auszahlung)

Urlaubsabgeltung ist grundsätzlich nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig. In laufenden Arbeitsverhältnissen ist Auszahlung anstelle von Erholungsurlaub grundsätzlich ausgeschlossen, da Urlaub der Erholung dient (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

7. Arbeitgeberwechsel

Der Jahresurlaub steht dem Arbeitnehmer nur einmal zu; bereits von einem früheren Arbeitgeber für das laufende Kalenderjahr gewährter Urlaub wird angerechnet. Der Arbeitgeber muss bei Beendigung eine Bescheinigung über bereits gewährten/abgegoltenen Urlaub ausstellen (§ 6 BUrlG).

Hinweis:

Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.