

## Urlaubsregelung

# Was jeder wissen sollte

Jeder Arbeitnehmer hat gesetzlichen Anspruch auf Erholungsurlaub von 24 Werktagen im Jahr. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer rund um das Thema Urlaubsanspruch informiert sind, können Missverständnisse und Meinungsverschiedenheiten vermieden werden.

*Katja Rohleder<sup>1</sup>*

Jeder Arbeitnehmer hat gemäß §§ 1, 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) pro Kalenderjahr grundsätzlich einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 24 Werktagen. Der Charakter des Anspruchs auf Urlaub als Mindestanspruch wird durch § 13 Abs. 1 BUrlG sichergestellt. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche

Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Damit gelten auch arbeitsfreie Werktage, insbesondere Samstage, als Urlaubstage. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt somit vier Wochen (24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche bzw. 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche). In § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz ist für Jugendliche und im Schwerbehindertengesetz für

<sup>1</sup>Rechtsanwälte Barran & Partner; Frauenstein, Chemnitz, Leipzig

Schwerbehinderte ein höherer Mindesturlaubsanspruch geregelt.

§ 3 BUrlG ist eine Mindestregelung. Ein weitergehender Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers kann sich durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag ergeben.

### ■ **Urlaubsanspruch bei Teilzeit**

Die Vorschriften über den Umfang des gesetzlichen Urlaubsanspruchs sind für die Arbeitsvertragsparteien zwingendes Recht.

Abweichungen zu Lasten der Arbeitnehmer können daher weder im Arbeitsvertrag noch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Tarifvertragsparteien sind hingegen nur an den Umfang des gesetzlichen Mindestanspruchs auf Jahresurlaub gebunden (§ 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 BUrlG).

Da sich der Mindesturlaub von 24 Werktagen auf eine Vollzeitbeschäftigung bezieht, muss bei Teilzeit eine Umrechnung vorgenommen werden, wenn der gesetzliche Mindesturlaub ermittelt werden soll. Diese Umrechnung ist so vorzunehmen, dass die Anzahl von 24 Urlaubstagen multipliziert mit der Anzahl der individuellen wöchentlichen Arbeitstage durch 6 Werktagen dividiert wird. Folgendes Beispiel soll das verdeutlichen: Ein Arbeitnehmer, der z. B. jeweils von montags bis mittwochs (also drei Tage) zur Arbeit verpflichtet ist, hat somit einen jährlichen Urlaubsanspruch von 12 Arbeitstagen. Ohne Bedeutung für die Ermittlung des individuellen jährlichen Urlaubsanspruchs ist, wie lange der Arbeitnehmer an den einzelnen Arbeitstagen Arbeit zu leisten hat und ob er voll- oder teilzeitbeschäftigt ist. Der Urlaubsanspruch stellt auf den Arbeits- bzw. Werktag ab (sog. Tageprinzip).

Nach dem BUrlG ist es also nicht von Bedeutung, ob ein Probearbeitsverhältnis, ein befristetes Arbeitsverhältnis, eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt. Geringfügig Beschäftigte haben ebenfalls einen Urlaubsanspruch.

Für die erstmalige Entstehung des vollen Urlaubsanspruchs muss das Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochen bestanden haben (Wartezeit, § 4 BUrlG). Auf den tatsächlichen Vollzug des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an, sondern nur auf den rechtlichen Bestand. Urlaubsansprüche können deshalb auch in ruhenden Arbeitsverhältnissen entstehen. Ist die Wartezeit im bestehenden Arbeitsverhältnis erfüllt, entsteht der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Der Ablauf der



Foto: Serfling

sechsmonatigen Wartezeit ist nur im ersten Beschäftigungsjahr für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs erforderlich. In den Folgejahren entsteht der volle Urlaubsanspruch jeweils am 1. eines Jahres

Von der Einhaltung der Wartezeit nach § 4 BUrlG kann zugunsten der Arbeitnehmer sowohl durch Tarifvertrag als auch durch sonstige kollektiv-/einzelvertragliche Regelungen abgewichen werden (§ 13 BUrlG).

#### ■ **Fälligkeit des Anspruchs**

Die konkrete zeitliche Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber, der hierbei gem. § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen muss. Ein Recht zur Selbstbeurlaubung steht dem Arbeitnehmer nicht zu. Ein solches Verhalten ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung – ohne vorherige Abmahnung – zu geben.

Wenn der Urlaub aus betrieblichen Gründen mehreren Arbeitnehmern nicht gleichzeitig

erteilt werden kann, muss eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte erfolgen. Zu berücksichtigen sind insbesondere Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Zahl und Schulpflicht der Kinder, Berufstätigkeit des Ehegatten oder die aus einer Krankheit des Arbeitnehmers folgende Notwendigkeit der Erholung in einer bestimmten Jahreszeit.

Grundsätzlich entstehen Teilurlaubsansprüche für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Für den Teilurlaubsanspruch ist nicht geregelt, zu welchem Zeitpunkt der Teilurlaub jeweils entsteht und vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann. Der Arbeitgeber hat daher den Teilurlaubsanspruch unter Beachtung der Wünsche des Arbeitnehmers und der dringenden betrieblichen Belange zu erfüllen, sobald die Urlaubsansprüche geltend gemacht werden.

Beispiel: Der Arbeitnehmer beginnt sein Arbeitsverhältnis am 1. 9. 2008. Das Arbeitsverhältnis besteht über das Jahresende unge- ▶

kündigt fort. Wegen Nichterfüllens der Wartezeit erwirbt der Arbeitnehmer für das Kalenderjahr 2008 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses – also für vier Monate – einen Urlaubsanspruch. Arbeitet der Arbeitnehmer von Montag bis Freitag, hat er, ausgehend vom gesetzlichen Mindesturlaub, 20 Arbeitstage (= 24 Werktage) Urlaub. Es ergibt sich folgender Teilurlaubsanspruch für vier Monate: 20 (Arbeitstage) : 12 (Monate) = 1,6; 1,6 × 4 (Monate Arbeit im Jahr) = 6,4.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind dabei auf volle Urlaubstage aufzurunden, § 5 Abs. 2 BUrlG. Ergibt sich ein Anspruch auf einen Teilurlaubstag von weniger als 0,5, ist der Anspruch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht abzurunden, sondern in der errechneten Höhe zu erfüllen bzw. abzugelten. Es bleibt also im Beispiel bei einem Anspruch von 6,4 Tagen.

Scheidet der Arbeitnehmer dann in der ersten Hälfte des Kalenderjahres, also vor dem 30. 6. aus dem Arbeitsverhältnis aus, verkürzt sich sein Urlaubsanspruch wieder. Er erhält nur noch  $\frac{1}{12}$  des vollen Urlaubsanspruchs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalenderjahr. Scheidet er hingegen nach dem 30. 6. aus dem Arbeitsverhältnis aus, dann hat er den gesamten Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr bereits erworben.

#### ■ **Urlaubstage mit ins nächste Jahr**

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Mit Urteil vom 20. 1. 2009 beendete der Europäische Gerichtshof (EuGH) die langjährige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Befristung und Übertragung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs (EuGH 20.1.2009, C-350/06). Der EuGH entschied, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers, der aufgrund von Krankheit nicht in der Lage ist, seinen Urlaub innerhalb eines Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums zuzunehmen, weiterbesteht und nicht erlischt.

Nach der gefestigten Rechtsprechung des BAG war der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 1 BUrlG für die Dauer des Urlaubsjahres befristet. Er erlosch entweder mit dem Jahresende oder dem Ende des Übertragungszeitraumes am 31. 3. des folgenden Kalenderjahres, sofern er wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden konnte.

Der EuGH bricht nun mit dieser langjährigen Rechtsprechungspraxis. Seiner Entscheidung vom 20. 1. 2009 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitnehmer konnte seinen Jahresurlaub zwei Jahre lang wegen einer Arbeitsunfähigkeit, die später zu der Verhandlung führte, nicht antreten. Einleitend stellte der EuGH fest, dass die

Mitgliedstaaten grundsätzlich das Recht haben, eine nationale Vorschrift einzuführen, die einen Übertragungszeitraum für am Ende des Bezugszeitraums nicht genommenen Jahresurlaub vorsieht. Hiermit soll dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Möglichkeit eröffnet werden, in den Genuss des Jahresurlaubs zukommen, wenn er bisher daran gehindert war.

Nach Auffassung des EuGH muss der jeweilige Mitgliedstaat jedoch zwingend beachten, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub erlöschen darf, sofern der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ihm zustehenden Anspruch auf Erholungsurlaub auch auszuüben. Folglich darf ein Mitgliedsstaat den Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub am Ende eines Bezugsraums um oder eines Übertragungszeitraums nur unter der Voraussetzung vorsehen, dass der betroffene Arbeitnehmer tatsächlich die Gelegenheit hatte, seinen Urlaub anzutreten.

Ein Arbeitnehmer, der während des gesamten Bezugszeitraums und über einen im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraum hinaus krankgeschrieben ist, hat nach Auffassung des EuGH keine Möglichkeit, in den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs zukommen. Das gilt auch für Arbeitnehmer, die während eines Teils des Bezugszeitraums gearbeitet haben, bevor sie krankgeschrieben wurden.

#### ■ **Gravierende Folgen für Betriebe**

Bisher verfiel der Urlaubsanspruch spätestens am Ende des betreffenden Kalenderjahres bzw. des gesetzlichen Übertragungszeitraums, sofern keine abweichenden tarifvertraglichen Regelungen bestanden. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums wieder aufnehmen konnten, hatten keinen Anspruch auf spätere Gewährung oder finanzielle Abgeltung dieses Urlaubs.

Nun verfallen die Urlaubsansprüche (dauerhaft) erkrankter Arbeitnehmer nicht automatisch nach Ende des Urlaubsjahres oder des gesetzlich oder tariflich festgelegten Übertragungszeitraums, sondern bleiben bis auf Weiteres bestehen.

Auf die Unternehmen kommen jetzt erhebliche Mehrkosten zu, wenn sie einem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den gegebenenfalls über mehrere Jahre nicht genommenen Jahresurlaub finanziell abgelteten müssen. Zudem müssen sie im Fall eines dauerhaft erkrankten Arbeitnehmers zumindest hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs Vorsorge durch die Bildung von entsprechenden Rückstellungen treffen.

Das Bundesarbeitsgericht Berlin hat in einer aktuellen Entscheidung die Auffassung vertreten, dass die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes nur den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft, nicht dagegen tariflichen oder gesetzlichen Sonderurlaub. Dieser könne weiterhin verfallen. Ob diese Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin (vom 22. 4. 2009, AZ: 56 Ca 21280/08) Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. (se) NL