

An alle

Hans-Peter Murmann  
Geschäftsführender Vizepräsident

- Landesverbände
- Präsidium

# Neues aus der Geschäftsstelle

## Zur Weiterleitung an Ihre Mitglieder

**Gesetzlicher Mindesturlaub Urlaubsrecht:**

### Das sollten Sie wissen

Quelle: Deutsche-Handwerks-Zeitung

Wie hoch ist der gesetzliche Mindesturlaub?  
Welche Sonderfälle in Bezug auf Urlaub gibt es und  
was passiert mit Resturlaub?

#### **Wo ist der Urlaub gesetzlich geregelt?**

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) legt die wichtigsten Einzelheiten zum Urlaub fest. Regelungen zum Urlaub finden sich auch im Jugendarbeitsschutzgesetz oder für Behinderte in § 125 Sozialgesetzbuch IX. Insbesondere aus Tarifverträgen können sich vom Gesetz abweichende Regelungen ergeben. Im Baugewerbe etwa wird der Urlaub von Arbeitern über spezielle (tarifliche) Urlaubskassen abgewickelt.

#### **Wer kann Urlaub beanspruchen?**

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Auch Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte (450-Euro-Kräfte), Praktikanten und Auszubildende erhalten Urlaub.

#### **Wie viele Urlaubstage hat ein Mitarbeiter zu bekommen?**

Gesetzlicher Mindesturlaub

Er beträgt 24 Werktage pro Kalenderjahr, das entspricht vier Wochen Urlaub. Wichtig: Das Gesetz stellt auf Werktage und somit auf eine 6-Tage-Woche ab. Auch Arbeitnehmer, die an weniger Wochentagen arbeiten, erhalten - mindestens - vier Wochen Jahresurlaub.

Umrechnung: 24 Werktage Jahresurlaub entsprechen:

- bei einer regelmäßigen 5-Tage-Woche: 20 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 4-Tage-Woche: 16 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 3-Tage-Woche: 12 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 2-Tage-Woche: 8 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.
- bei einer regelmäßigen 1-Tage-Woche, 4 Arbeitstagen Urlaub, was 4 Wochen Jahresurlaub ergibt.

### ***Urlaubsanspruch Jugendliche***

Die Dauer des gesetzlichen Mindesturlaubs ist für sie nach dem Alter gestaffelt; und zwar zwischen 25 und 30 Werktagen.

### ***Urlaubsanspruch Schwerbehinderte***

Diese erhalten einen gesetzlichen Zusatzurlaub von einer Woche. Das bedeutet zum Beispiel bei einer Vier-Tage-Woche vier Tage Zusatzurlaub.

Aus einem anzuwendenden Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, einem Einzelarbeitsvertrag oder einer betrieblichen Übung können sich höhere Urlaubsansprüche ergeben.

### ***Wechsel von Vollzeit in Teilzeit: Was passiert mit den Urlaubstagen?***

Kann ein Mitarbeiter vor seinem Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsdagen Urlaub nicht nehmen, darf der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Rs. C-486/04) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Az.: 9 AZR 53/14) die Zahl der bezahlten Jahresurlaubstage nicht verhältnismäßig kürzen.

### ***Kann ein Mitarbeiter seinen ganzen Jahresurlaub schon zu Beginn des Kalenderjahres nehmen?***

Entgegen verbreiteter Meinung entsteht der Urlaubsanspruch nicht Monat für Monat. Vielmehr handelt es sich beim Urlaub um einen Jahresurlaub, den der Mitarbeiter auch schon zu Jahresbeginn vollumfänglich antreten kann. Bevor der Mitarbeiter vom Arbeitgeber erstmalig seinen vollen Jahresurlaub verlangen kann, muss er ab Beginn des Arbeitsverhältnisses sechs Monate warten.

### ***Was ist ein Teilurlaub?***

Der Jahresurlaub wird nur in den gesetzlich genannten Fällen geteilt, wobei Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet werden:

- Besteht das Arbeitsverhältnis im Einstiegsjahr nicht mehr als sechs Monate, so erhält der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 seines Jahresurlaubs (Zwölftelungsprinzip). Bei einem Vertragsbeginn am 15. September ergibt sich daher für das Eintrittsjahr ein Urlaubsanspruch von 3/12 vom Jahresurlaub.
- Der Jahresurlaub wird auch gezwölftelt, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate besteht.

• In dem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, errechnet sich der Urlaub ebenfalls nach dem Zwölftelungsprinzip, wenn der Mitarbeiter in der ersten Hälfte des Kalenderjahres, das heißt bis zum 30. Juni, ausscheidet.

Beachte: Endet das Arbeitsverhältnis hingegen in der zweiten Jahreshälfte, hat der Mitarbeiter den vollen gesetzlichen Jahresurlaub zu erhalten. Eine Kürzung kann bezüglich eines Ausscheidens im zweiten Halbjahr nur für den Teil des Urlaubs vereinbart werden, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht.

#### ***Muss der Mitarbeiter während des Urlaubs für den Chef erreichbar sein?***

Mitarbeiter sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die Urlaubsadresse zu hinterlassen oder während des Urlaubs dienstliche E-Mails zu checken. Dies würde dem Urlaubszweck, der Erholung, widersprechen.

#### ***Wer legt den Urlaub fest?***

Der Arbeitnehmer kann den Urlaubszeitpunkt nicht selbst einseitig festlegen. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs hat der Betrieb die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange (Krankheit von Arbeitskollegen) entgegenstehen. Auch wenn Terminwünsche anderer Mitarbeiter aufgrund sozialer Gesichtspunkte vorgehen (Elternteil mit schulferiengebundenem Kind), ist eine Ablehnung zulässig.

#### ***Ist ein Rückruf aus dem Urlaub möglich, wenn's im Betrieb dringende Aufgaben zu erledigen gibt?***

Ein Rückruf des Mitarbeiters aus einem bereits erteilten Urlaub ist grundsätzlich nicht zulässig (BAG, Az.: 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99). Umgekehrt kann ein Mitarbeiter den gewährten Urlaub auch nicht verschieben, weil es am Urlaubsort regnet. Einvernehmliche Lösungen sind freilich möglich; ebenso Vertragsklauseln für über gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Urlaub hinausgehende Tage.

Der Jahresurlaub soll nicht "häppchenweise" genommen werden. Nach dem Gesetz soll der Urlaub zusammenhängend gewährt werden, es sei denn, betriebliche oder persönliche Gründe machen eine Teilung erforderlich. Mindestens ein Urlaubsteil muss zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

#### ***Darf der Arbeitgeber Betriebsferien anordnen?***

Auch wenn die Urlaubserteilung gegenüber einem einzelnen Arbeitnehmer nicht im Ermessen des Arbeitgebers steht, kann der Arbeitgeber in einem betriebsratslosen Betrieb Betriebsferien, bei denen der Urlaubszeitpunkt einheitlich für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern bestimmt wird, kraft des ihm obliegenden Weisungsrechts einführen (im Betrieb mit Betriebsrat nur mit dessen Zustimmung, LAG Düsseldorf, Az.: 11 Sa 378/02 und BAG, Az.: 1 ABR 79/79).

Danach rechtswirksam eingeführte Betriebsferien begründen dringende betriebliche Belange, hinter denen die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer – von Härtefällen abgesehen – zurückstehen müssen. Allerdings dürfen die Betriebsferien nur einen Teil des Jahresurlaubs (Faustregel: 3/5) ausmachen.

***Resturlaub: Ist nicht genommener Urlaub auf Folgejahre zu übertragen?***

Der Arbeitnehmer hat den ihm zustehenden Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr geltend zu machen und zu nehmen (entgegen BAG: LAG Berlin-Brandenburg, Az. 21 Sa 221/14: Der Arbeitgeber ist von sich aus verpflichtet, den gesetzlichen Urlaubsanspruch zu erfüllen).

Wenn der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht angetreten werden kann, ist eine Übertragung bis zum 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres zulässig. Wird der Urlaub bis dahin nicht gewährt und genommen, erlischt der Urlaubsanspruch.

Arbeitnehmer können nicht grundsätzlich davon ausgehen, dass der nicht genommene Urlaubsanspruch im kommenden Jahr weiter besteht. -

Nach der Rechtsprechung des EuGH (Rs. C-350/06 und C-520/06) und des BAG (Az. 9 AZR 983/07) verfällt der nicht in Anspruch genommene gesetzliche Mindesturlaub allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer wegen fortdauernder Krankheit gehindert ist, den Urlaub im laufenden Jahr und darüber hinaus bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Der Urlaub ist dann nach Ende der Arbeitsunfähigkeit zu nehmen beziehungsweise bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Das BAG hat mit seinem Urteil vom 07.08.2012 (Az. 9 AZR 353/10) entschieden, dass der Urlaubsanspruch bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt, also zum 31.03. des übernächsten Jahres.

*Beachte: Urlaub, der über den gesetzlichen Urlaub hinausgeht, kann – auch im Fall langdauernder Krankheit – nach den allgemeinen Grundsätzen verfallen. Für den Verfall eines solchen übergesetzlichen Urlaubs müssen jedoch deutliche Anhaltspunkte im Arbeits- oder Tarifvertrag bestehen.*

***Musterklausel: Resturlaub in Krankheitsfall***

Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des 31. März des folgenden Kalenderjahres/..... auch dann verfällt, wenn der Urlaub bis dahin wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann.

### *Resturlaub nach Ausbildungsende*

#### **Wichtig:**

Schließt ein Arbeitsverhältnis an eine Lehre mit dem gleichen Betrieb an, ist die Abgeltung von noch nicht erfüllten Urlaubsansprüchen aus der Lehrzeit ausgeschlossen. Diese Urlaubsansprüche sind, insbesondere hinsichtlich der Höhe des Urlaubsentgelts, nach den für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Vorschriften zu erfüllen (BAG, Az.: 6 AZR 238/82).

Eine Wahl zwischen Auszahlung statt (bezahlter) Freistellung besteht beim gesetzlichen Mindesturlaub nicht. Das Gesetz verbietet die Barabgeltung von Urlaub.

#### *Ausnahme:*

Scheidet der Mitarbeiter aus und kann er den Resturlaub nicht mehr antreten, muss ihn der Chef auszahlen. Ein Verzicht auf bezahlten Mindestjahresurlaub gegen eine spätere Entschädigung in Geld verstößt im Übrigen auch gegen Gemeinschaftsrecht (EuGH, Rs. C-124/05).

### Krank im Urlaub

Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet.

*Wer im Urlaub erkrankt, braucht ein ärztliches Attest, damit die Urlaubstage nicht verfallen. -*

#### Beachte:

Unentschuldigte Fehltage dürfen nicht nachträglich auf den Urlaub angerechnet werden. Entsprechend dem Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn" muss der Fehltag nicht bezahlt werden. Der Blaumacher kann abgemahnt, gegebenenfalls kann ihm auch gekündigt werden. Der Urlaub aber bleibt ungeschmälert.

### **Urlaub bei ruhendem Arbeitsverhältnis**

Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs setzt "nur" den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses voraus. Der Urlaubsanspruch setzt nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) weder voraus, dass Arbeit geleistet wird noch wird vom BUrlG eine Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses angeordnet.

### **Urlaub bei Elternzeit, Pflegezeit oder Wehrdienst**

Allerdings sehen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit vor, den Urlaub bei Elternzeit oder Wehrdienst zu kürzen. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis während einer Pflegezeit (§§ 3, 4 PflegeZG) ruht, gibt es dagegen keine Kürzungsmöglichkeit. Kommt es zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung z. B. eines unbezahlten Sonderurlaubs, hindert

dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch ist der Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt (BAG, Az.: 9 AZR 678/12, PM 22/14). Die Kürzung eines

über den gesetzlichen beziehungsweise tariflichen Urlaub hinausgehenden Urlaubs kann hingegen vereinbart werden.

### ***Gehalt während des Urlaubs***

Urlaub ist eine bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers.

#### Urlaubsentgelt

Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf das so genannte Urlaubsentgelt. Dieser Vergütungsanspruch bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst aus den letzten 13 Wochen (= drei Monate) vor Urlaubsantritt und ist dem Arbeitnehmer für jeden Urlaubstag zu zahlen. Aus der

Durchschnittsvergütung ist nach dem Gesetz nur der zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst herauszunehmen. Auch pauschale Spesen und Fahrgelder bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt, weil sie nicht zum Arbeitsentgelt gehören (BAG, Az.: 5 AZR 175/65).

#### Berechnungsformel für das tägliche Urlaubsentgelt

Urlaubsentgelt/Arbeitstag = Verdienst der letzten 3 Monate: 13 Wochen: regelmäßige Wochenarbeitstage

#### *Zusätzliches Urlaubsgeld*

Eine solche Vergütung ist grundsätzlich nur zu gewähren, wenn sie vereinbart ist oder ein anzuwendender Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung die Zahlung vorsieht. Ein Anspruch kann sich auch aus betrieblicher Übung ergeben.

#### *Arbeitsverhinderung: Wann muss Sonderurlaub bezahlt werden?*

Neben dem Erholungsurlaub wird aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder vertraglichen Regelungen häufig bezahlter Sonderurlaub für bestimmte Fälle (zum Beispiel Hochzeit, Geburt eines Kindes, Trauerfall, Arztbesuch) gewährt. Im Übrigen kann sich ein Anspruch auf bezahlte Freistellung auch aus dem Gesetz ergeben, wenn der Arbeitnehmer für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist und ihm unter Berücksichtigung der Treuepflicht die Arbeitsleistung nicht zugemutet werden kann.

#### ***Wer erhält Bildungsurlaub?***

Bildung – in Deutschland ist sie Sache der Bundesländer. So auch, wenn es um Bildungsurlaub für Arbeitnehmer geht. Die Folge dessen: Wie das Recht auf eine bezahlte Freistellung zur Fortbildung geregelt ist, unterscheidet sich in den Bundesländern teils erheblich. Und obwohl die Bundesregierung bereits im Jahr 1976 eine entsprechende Initiative der Internationalen Arbeitsorganisation

unterzeichnet hat – und es damit deutschlandweit ein Recht auf Bildungsurlaub geben sollte, ist dieser Anspruch bis heute nicht in allen Bundesländern gesetzlich verankert.

Grundsätzlich will der Staat mit dem Bildungsurlaub die Initiative von Arbeitnehmern fördern, sich weiterzubilden. Sie sollen sich einige Tage im Jahr bezahlten Urlaub nehmen können, um Seminare zu besuchen. Arbeitnehmer und Unternehmen teilen sich die Kosten – der Mitarbeiter kommt für die Seminargebühren auf, der Arbeitgeber zahlt den Lohn fort. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Weiterbildung können die Beschäftigten dabei selbst festlegen.

### ***Sonderregelung beim Bildungsurlaub für kleine Betriebe***

Das war es allerdings mit den Gemeinsamkeiten. In den meisten Bundesländern muss die Fortbildung thematisch auch dem Arbeitgeber Nutzen bringen. Nicht alle Seminare sind daher für Bildungsurlaub anerkannt – meist sind es nur Weiterbildungen, die im jeweiligen Bundesland stattfinden. Auch wer überhaupt Anspruch auf eine solche Freistellung für Weiterbildung hat, unterscheidet sich von Land zu Land.

In einigen Bundesländern sind kleine Betriebe vom gesetzlich verankerten Recht auf Bildungsurlaub ausgenommen oder können gewisse Anteile des fortgezahlten Lohnes vom Land erstattet bekommen. Alle anderen Unternehmen können einen Antrag auf Bildungsurlaub nur dann ablehnen, wenn "zwingende betriebliche Gründe" einer Abwesenheit des Mitarbeiters widersprechen

Viele Grüße aus der **BDS.** - Bundesgeschäftsstelle  
Ihr



Hans-Peter Murmann