

Rechtliche Grundlagen im Überblick

Endlich Urlaub!

Die Haupturlaubszeit 2005 steht bevor. Die schönste Zeit des Jahres will gut geplant und vorbereitet sein. Leider wird die Vorfreude immer wieder durch nicht beantwortete Fragen und Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz getrübt: Wann und in welchem Umfang kann ich Urlaub nehmen? Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber den Urlaub verweigert oder mich auf andere Zeiträume verweist? Kann mir der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum vorgeben? Im Folgenden gibt Marc-Oliver Schulze einen Überblick über wichtige Rechte der Beschäftigten und Aspekte der Mitbestimmung des Betriebsrats beim Urlaub.

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) einen **Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen im Jahr** (vgl. § 3 Abs. 1 BUrlG). Bei einer Fünftagewoche ergibt sich daraus ein Anspruch von 20 Tagen. Durch Arbeits- oder Tarifvertrag wird in der Regel ein längerer Urlaubsanspruch eingeräumt.

Schwerbehinderten stehen bei einer Fünftagewoche **weitere fünf Urlaubstage** zu (vgl. § 125 SGB IX).

Für **Teilzeitbeschäftigte** ergeben sich keine Besonderheiten. Wenn der Teilzeitbeschäftigte bei einer betrieblichen Fünftagewoche ebenfalls an fünf Tagen arbeitet, hat er den gleichen Urlaubsanspruch wie eine Vollzeitkraft. Arbeitet der Teilzeitbeschäftigte hingegen nur vier Tage in der Woche, verkürzt sich

sein Anspruch in entsprechender Weise. Schließlich kann dem Teilzeitbeschäftigten nur an den Tagen Urlaub gewährt werden, an denen er ansonsten arbeiten würde.

Beispiel für den Urlaubsanspruch eines Teilzeitbeschäftigten

Ein Teilzeitbeschäftigter arbeitet an vier Tagen in der Woche. Wenn bei einer betrieblichen Fünftagewoche der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen gilt, berechnet sich der Urlaubsanspruch des Teilzeitbeschäftigten wie folgt:
 $(20 \text{ Vollzeiturlaubstage} : 5 \text{ betriebliche Arbeitstage}) \times 4 \text{ Teilzeitarbeitstage} = 16 \text{ Urlaubstage}$

Wartezeit und Teilurlaub

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (vgl. § 4 BUrlG). Vor Ablauf dieser **Wartezeit** besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Urlaub, auch nicht auf einen Teil. Nur in **Ausnahmefällen** entsteht bereits vor Ablauf der Wartezeit ein Teilurlaubsanspruch. Dies gilt etwa bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte sowie der Kündigung des Arbeitsvertrages zu einem Zeitpunkt vor Ablauf der Wartezeit (vgl. § 5 BUrlG).

Gewährung des Urlaubs

Das Bundesurlaubsgesetz geht von dem Grundsatz aus, dass die Erteilung des Urlaubs allein dem Arbeitgeber obliegt

(vgl. § 7 BUrlG). Zwar kann der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Urlaubserteilung auch ohne Aufforderung des Arbeitnehmers nachkommen; er muss dies aber nicht. Der Urlaubsanspruch kann also verloren gehen, wenn er nicht während des Kalenderjahres beantragt wird. Der Arbeitnehmer ist deshalb gehalten, **innerhalb des Kalenderjahres** seinen vollen Urlaubsanspruch geltend zu machen.

Eine **Übertragung in das nächste Kalenderjahr** kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesen Fällen muss der Urlaub **in den ersten drei Monaten** des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Mit Ablauf des 31.03.



Foto: Lufthansa

des Folgejahres verfällt der übertragene Urlaubsanspruch des Vorjahres (vgl. § 7 Abs. 3 BUrlG).

Für den **Urlaubsantrag** besteht kein Formzwang, sodass dieser mündlich oder schriftlich gestellt werden kann. Erforderlich ist regelmäßig aber eine Bestätigung des Arbeitgebers, das heißt dieser muss den **Urlaub erteilen**. Mit der Eintragung eines Urlaubsanspruches in eine vom Arbeitgeber herausgegebene **Urlaubsliste** ist aber noch kein Urlaub festgelegt. Von einer Urlaubserteilung ohne gesonderte Erklärung des Arbeitgebers kann hier allenfalls dann ausgegangen werden, wenn betriebsüblich keine ausdrückliche Erklärung gegenüber den

Beispiele für einen Anspruch auf Teilurlaub

- > Herr Müller wird zum 01.05.2005 eingestellt. Am 29.07.2005 wird ihm zum 31.08.2005 gekündigt. In diesem Fall entsteht der Anspruch auf Teilurlaub mit Zugang der Kündigung, da feststeht, dass Herr Müller aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bevor die Wartezeit von sechs Monaten erfüllt ist.
- > Frau Bäcker wurde zum 01.10.2005 eingestellt. In diesem Fall erwirbt Frau Bäcker für das Kalenderjahr 2005 einen Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von 3/12 des Jahresurlaubs.

Beschäftigten mehr erfolgt. Im Zweifelsfall kann der Arbeitnehmer eine **Bestätigung der Urlaubsgewährung** vom Arbeitgeber verlangen.

Zeitliche Lage des Urlaubs

Bei der zeitlichen Festlegung sind die **Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen** (vgl. § 7 Abs. 1 BUrlG). Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Urlaub wie beantragt zu gewähren. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn dem dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig zu berücksichtigen sind, entgegenstehen. Zu den Schulferienzeiten muss daher der besonderen Situation von **Eltern mit schulpflichtigen Kindern** Rechnung getragen werden.

Möglich ist es, zumindest einen Teil des Jahresurlaubs in Form von **Betriebsferien** zu gewähren. Ob dem Arbeitnehmer, von Härtefällen einmal abgesehen, ein bestimmter Teil des Urlaubsanspruchs zur freien

Verfügung stehen muss, wurde bislang nicht höchstrichterlich entschieden. Das Bundesarbeitsgericht hat den Spruch einer Einigungsstelle für wirksam erachtet, wonach etwa 3/5 des Jahresurlaubs durch Betriebsferien vorgegeben wurden und 2/5 des Urlaubs frei geplant werden konnten (vgl. BAG vom 28.07.1981 – 1 ABR 79/79).

Kein Recht auf Selbstbeurlaubung

Wenn der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers nicht hinreichend berücksichtigt (vgl. § 7 Abs. 1 BUrlG), muss der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch notfalls arbeitsgerichtlich verfolgen. Hierbei ist er oftmals auf das **einstweilige Verfügungsverfahren** angewiesen. In diesem Verfahren wird innerhalb kürzester Frist entschieden, ob der Urlaub zu einem bestimmten Zeitpunkt genommen werden kann. Die Rechtsprechung zur einstweiligen Verfügung ist allerdings von Arbeitsgericht zu Arbeitsgericht verschieden. Vielfach wird verlangt, dass dem Arbeitnehmer neben dem drohenden Zeitablauf noch andere nicht mehr umkehrbare Nachteile drohen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Familienurlaub aufgrund der Schulpflichtigkeit der Kinder zu **scheitern droht**, weil diese nur während der Ferienzeiten verreisen können.



Autor dieses Beitrags

Marc-Oliver Schulze

Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg

Auch kann sich der betroffene Arbeitnehmer an den Betriebsrat wenden und diesen bitten, beim Arbeitgeber zu intervenieren. Hingegen kann sich der Arbeitnehmer – so berechtigt sein Urlaubswunsch auch immer sein mag –

nicht selbst beurlauben. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist eine eigenmächtige Urlaubnahme an sich geeignet, eine **außerordentliche Kündigung** gemäß § 626 Abs. 1 BGB zu rechtfertigen (vgl. BAG vom 16.03.2000 – 2 AZR 75/99). Allenfalls in der Interessenabwägung kann zugunsten des Arbeitnehmers Berücksichtigung finden, dass eine willkürliche Urlaubsverweigerung des Arbeitgebers vorliegt. Ob eine solche vorliegt, kann nur im konkreten Einzelfall beurteilt werden.

Widerruf und Abbruch von gewährtem Urlaub

An einem einmal bewilligten Urlaub muss sich der Arbeitgeber **festhalten lassen**. Er hat kein Recht, ihn vor Urlaubsantritt zu **widerrufen**. Auch kann er vom Arbeitnehmer nicht verlangen, seinen Urlaub zu **unterbrechen** oder **abzubrechen**. Selbst wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung abgeschlossen hat, wonach er unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet ist, den Urlaub vorzeitig zu beenden, muss sich der Arbeitnehmer daran nicht festhalten lassen. Eine solche Vereinbarung ist wegen Verstoßes gegen § 13 Abs. 1 BUrlG unwirksam (vgl. BAG vom 20.06.2000 – 9 AZR 405/99). Etwas anderes kann allenfalls dann gelten, wenn ein **Notfall** vorliegt und die **Existenz des Betriebes** ohne Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Urlaub gefährdet wäre.

Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seiner üblichen Vergütung, die als **Urlaubsentgelt** bezeichnet wird. Dieses bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn seines Urlaubs erhalten hat (vgl. § 11 Abs. 1 BUrlG). Das zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsentgelt bleibt dabei außer Betracht.

Leistet der Arbeitnehmer jedoch ständig eine bestimmte Arbeitszeit, die mit der betriebsüblichen oder tariflichen Arbeitszeit nicht übereinstimmt, liegen keine Überstunden vor, sodass diese Mehrarbeit zur Berechnung des Urlaubsentgelts heranzuziehen ist (vgl. BAG vom 21.11.2001 – 5 AZR 296/00).

Einen generellen Anspruch auf zusätzliches **Urlaubsgeld** gibt es nicht. Ein solches wird entweder aufgrund Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung oder gemäß einzelvertraglicher Abrede zusätzlich zum Urlaubsentgelt gewährt. Vielfach wird das Urlaubsgeld als Teil des 13. Monatsgehaltes oder als Urlaubsg Gratifikation bezeichnet.

Urlaubsbeschäftigung und Krankheit

Der Urlaub dient der Erholung. Daher darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende **Erwerbstätigkeit** ausüben (vgl. § 8 BUrlG). Nicht auf Erwerb gerichtete Tätigkeiten (zum Beispiel gemeinnützige Arbeiten, Gefälligkeiten, Arbeiten im eigenen Haus und Garten) sind erlaubt. Ob eine andere Erwerbstätigkeit zweckwidrig ist, hängt im Einzelfall von der Art und der Dauer der Tätigkeit ab. Sie darf die Erholung bzw. die Auffrischung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht verhindern.

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (vgl. § 9 BUrlG). Allerdings verlängert sich der Erholungsurlaub nicht automatisch um die durch Krankheit ausgefallenen Tage. Der Arbeitnehmer darf seinen Urlaub nicht eigenmächtig verlängern. Vielmehr sind die nicht anzurechnenden Urlaubstage nachzugewähren, wenn der Arbeitnehmer wieder zur Erfüllung

seiner Arbeitspflichten in der Lage ist. Es werden nur die Urlaubstage neu festgesetzt, die aufgrund der Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnten. Eine Neufestsetzung des gesamten Urlaubs erfolgt hingegen nicht.

Grundsätzlich kann die Arbeitsunfähigkeit auch durch ein ärztliches Zeugnis aus dem **Ausland** nachgewiesen werden. Aus der Bescheinigung muss hervorgehen, dass der ausländische Arzt wissen



einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden und insoweit einen konkreten Bezug zur Tätigkeit des Arbeitnehmers hergestellt hat.

Im Zusammenhang mit einer Erkrankung während des Urlaubs ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer **verpflichtet** ist, dem Arbeitgeber die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen und die **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** rechtzeitig vorzulegen. Bei einem Auslandsurlaub ist zudem der Aufenthaltsort mitzuteilen und in der Regel die Krankenkasse zu benachrichtigen (vgl. § 5 EFZG).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt es im Hinblick auf einen noch bestehenden Urlaubsanspruch oftmals zu Streitigkeiten. Der Arbeitnehmer wird vielfach vom Ar-



beitgeber unter **Anrechnung bestehender Urlaubsansprüche** von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist **freigestellt**. Eine solche Anrechnung von Urlaubsansprüchen ist **nur dann möglich**, wenn

den könnte. Sicherheitshalber sollte – solange das Kündigungsschutzverfahren andauert – eine erneute Geltendmachung im Übertragungszeitraum, das heißt rechtzeitig vor dem Ablauf des 31.03. des Folgejahres, erfolgen. Ande-

Beteiligung des Betriebsrates aufgestellt, das heißt die Festlegung des konkreten Urlaubs der einzelnen Arbeitnehmer auf bestimmte Zeiten. Der Arbeitgeber ist an den Urlaubsplan gebunden, sodass der Urlaub nicht mehr besonders

erteilt zu werden braucht.

Wird zwischen Arbeitgeber und einzelnen Arbeitnehmern im Hinblick auf die endgültige **Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs** kein Einverständnis erzielt, zum Beispiel weil mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig Urlaub nehmen wollen, dies aber nach Meinung des Arbeitgebers nicht möglich ist, so hat der Betriebsrat ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. Es müssen die betrieblichen Interessen gegen die Interessen des Einzelnen oder der einzelnen Arbeitnehmer abgewogen werden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich diesbezüglich von den Grundsätzen des § 7 Abs. 1 BUrlG leiten lassen. Die Urlaubswünsche des betroffenen Arbeitnehmers, die aus sozialen Gründen berechtigten konkurrierenden Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer und die dringenden betrieblichen Erfordernisse sind gegeneinander abzuwägen. Kann keine Einigung erzielt werden, entscheidet die

Foto: DAK/Kohlbecher



die Freistellung unwiderruflich erfolgt. Soweit der Arbeitnehmer in dem Zeitraum der Freistellung einen **anderweitigen Verdienst** erzielt, muss er sich diesen nicht auf das vom Arbeitgeber geschuldete Urlaubsentgelt anrechnen lassen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn eine andere Vereinbarung getroffen wurde (vgl. BAG vom 09.03.2002 – 9 AZR 16/01).

Urlaub, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann, ist **abzugelten** (vgl. § 7 Abs. 4 BUrlG). Wenn ein gekündigter Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beispielsweise im Rahmen einer **Kündigungsschutzklage** in Frage stellt, muss er noch bestehende Resturlaubsansprüche rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Geltendmachung so rechtzeitig erfolgt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr fiktiv noch genommen wer-

renfalls besteht die Gefahr, dass der **Urlaubsanspruch verfällt**.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Betriebsräten stehen gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG** Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf den Urlaub zu.

Mitbestimmen kann der Betriebsrat zunächst bei der **Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze**, in denen Richtlinien festgelegt werden, nach denen den einzelnen Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren ist. Hierbei ist insbesondere festzuhalten, ob **Betriebsferien** eingerichtet werden sollen und ob der Urlaub im Rahmen der Betriebsferien zu nehmen ist. Mitbestimmungspflichtig ist auch die **zeitliche Lage** und die Dauer der Betriebsferien. Die Einführung von Betriebsferien liegt im Ermessen der Betriebspartner.

Im Rahmen der allgemeinen Urlaubsgrundsätze wird der **Urlaubsplan** unter

Einigungsstelle. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht auch dann, wenn ein Urlaubsplan existiert. Schließlich kann ein Arbeitnehmer vorbringen, aus besonderen Gründen müsse in seinem Fall von dem allgemeinen Urlaubsplan abgewichen werden.

Fazit

Das deutsche Urlaubsrecht bürgt **einige Tücken** und ist selbst für Juristen an vielen Stellen kaum verständlich. Um so wichtiger ist es für jeden Arbeitnehmer, die **Formalien einzuhalten**. Die Urlaubserteilung sollte sich der Arbeitnehmer schriftlich bestätigen lassen. In diesem Falle steht der Urlaub fest und der Arbeitgeber ist (nahezu) unwiderruflich daran gebunden. Der Arbeitnehmer kann dann, selbst bei einem „Widerruf“ des Arbeitgebers, beruhigt in den Urlaub fahren. ■