

# arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

**Ausgabe 5, Mai 06**

Verehrte Leserinnen  
und Leser,

die „schönste Zeit des Jahres“ kann sich leider allzu leicht in den Fallstricken des deutschen Arbeitsrechts verfangen. Bundesurlaubsgesetz, Tarifverträge und diverse Sondervorschriften bieten dazu reichlich Gelegenheit.



Damit vom Urlaub der Mitarbeiter wirklich beide Seiten etwas haben, ist ein Blick auf den juristischen Rahmen des Urlaubsthemas hilfreich.

Daher ist diese Ausgabe von arbeitsrecht & management einzig und alleine dem Thema Urlaub gewidmet. Damit auch Sie entspannt einen schönen Urlaub genießen können.

Ihr

Franz-Ludwig Danko

## Urlaub - „Die schönste Zeit des Jahres“

*Das Arbeitsrecht zum Thema Urlaubsanspruch*

Deutschland ist Freizeitweltmeister. Mit durchschnittlich mehr als 30 freien und bezahlten Tagen im Jahr einschließlich der Feiertage haben Arbeitnehmer in Deutschland mehr Anspruch auf bezahlte Freizeit als in allen anderen Industrieländern. Das Urlaubsrecht ist in Deutschland - wie so viele Materien des Arbeitsrechts - kompliziert geregelt und auf Tarifverträge, das Bundesurlaubsgesetz und verschiedene Sondervorschriften verteilt. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es aber gleichermaßen wichtig zu wissen, welche Rechte und Pflichten sie hinsichtlich des Urlaubs haben.

Die vorliegende Ausgabe von „arbeitsrecht & management“ erläutert Ihnen daher die Grundlagen des Urlaubsrechts von der Feststellung, wie viel Urlaub Ihren Mitarbeitern überhaupt zusteht, über die richtige Urlaubsgewährung bis hin zur Berechnung des Lohns während des Urlaubs und der Urlaubsübertragung ins nächste Jahr. Wir zeigen Ihnen die zwingenden Vorschriften, Mindeststandards, aber auch viele praktische Tipps, die Ihnen die tägliche Arbeit erleichtern.

### ■ **Urlaubsanspruch: Wie viel Urlaub steht den Arbeitnehmern im Jahr zu?**

Arbeitnehmer, Auszubildende und sogar arbeitnehmerähnliche Personen (BAG, Urteil vom 15. November 2005 - 9 AZR 626/04) haben nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) Anspruch auf Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub. Das Gesetz sieht einen Mindesturlaubsanspruch vor: Mehr Urlaub können Sie Ihren Arbeitnehmern also einräumen, weniger dagegen nicht.

### Praxistipp:

#### Urlaubsgewährung und sonstige Freistellungsansprüche abgrenzen

*Zeiten, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung zu erbringen hat, müssen von den Urlaubszeiten abgegrenzt werden. Diese Zeiten werden nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet und dürfen daher nicht von diesem abgezogen werden. Dies gilt z.B. für:*

- Sonntage und gesetzliche Feiertage
- betrieblich gewährte arbeitsfreie Tage (z.B. Firmenjubiläum oder Rosenmontag)
- Streik
- Aussperrung
- Krankheit
- § 616 BGB "Vorübergehende Verhinderung", z.B. bei Eheschließung, Krankheit des Kindes, Umzug, Todesfall in der Verwandtschaft etc.
- Kuraufenthalte, wenn für diese Zeit der Lohn nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) weiterzuzahlen ist (§ 10 BUrlG). Das ist bei Kuren der Fall, die von einem Sozialversicherungsträger bewilligt wurden und in einer entsprechenden Einrichtung stationär durchgeführt werden.

*Anders verhält sich die Sache bei Betriebsferien. Hier werden die Tage vom Urlaub der Arbeitnehmer abgezogen.*

Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf die Gewährung von 24 Werktagen Urlaub. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erstmalig, wenn das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat (= Wartezeit). Diese Zeitspanne muss nur einmal und nicht jedes Jahr neu erfüllt werden. Das BUrlG stammt aus einer Zeit, als die 6-Tage-Woche noch üblich war. Daher ist von 24 Werktagen (Montag bis Samstag) die Rede. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger Tage verteilt (Arbeitstage), ergibt sich ein geringerer Mindesturlaubsanspruch:

Wochenarbeitstage	Urlaubstage im Jahr
6 Tage	24
5 Tage	20
4 Tage	16
3 Tage	12
2 Tage	8
1 Tag	4

Schwieriger ist die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit. In diesem Fall kann die Berechnung z.B. dadurch erfolgen, dass die Jahresarbeitstage, an denen der Arbeitnehmer planmäßig arbeiten soll, zu den Jahreswerktagen ins Verhältnis gesetzt werden.

In Tarif- und Arbeitsverträgen können zusätzliche Urlaubstage vorgesehen werden. Hinsichtlich dieser Urlaubstage sind abweichende Regelungen - beispielsweise zur Wartezeit - oder auch ein Ausschluss der Urlaubsabgeltung möglich. Darüber hinaus gibt es auch für bestimmte Arbeitnehmer Zusatzurlaubstage (z.B. Jugendliche, Schwerbehinderte). Näheres regeln Sonder Vorschriften, z.B.: § 125 SGB IX.

**Achtung:** Wenn Sie Ihren Mitarbeitern mehr Urlaub als gesetzlich vorgesehen gewähren, sollten Sie auf die Formulierung achten. Wenn der Arbeitnehmer nicht in einer 6-Tage-Woche arbeitet, empfiehlt sich die Formulierung "Arbeitstage", denn so wissen beide Seiten, wie viele Urlaubstage tatsächlich zu gewähren sind und eine Umrechnung entfällt.

## ■ Urlaubsgewährung: So planen Sie den Urlaub in Ihrem Unternehmen

Der Urlaub wird nicht vom Arbeitnehmer genommen, sondern von Ihnen als Arbeitgeber gewährt. Der normale Sprachgebrauch „Ich habe Urlaub genommen“ ist also irreführend. Ein Recht zur Selbstbeurlaubung besteht nämlich nicht. Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaubsanspruch gegebenenfalls einklagen und in Eilfällen den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen.

### Praxisfall: Selbstbeurlaubung

Ein Arbeitnehmer beantragte Urlaub für eine Reise nach Neuseeland. Als der Arbeitgeber den Urlaub nicht gewährte, trat der Arbeitnehmer seine Reise dennoch an. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte die Wirksamkeit

### **Sonderfall Teilurlaub: Kein voller Jahresurlaub**

*Nach Ablauf der Wartezeit von 6 Monaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. In jedem neuen Jahr entsteht der Urlaubsanspruch dann mit dem 1. Januar in voller Höhe neu. Allerdings gibt es 3 Sonderfälle, in denen nur ein Teilurlaubsanspruch entsteht:*

- 1. Die Wartezeit von 6 Monaten nach Einstellung wird vom Arbeitnehmer im Kalenderjahr nicht erfüllt (bei jeder Einstellung ab Juli).*
- 2. Der Arbeitnehmer scheidet schon vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus (z.B. bei einer Kündigung nach 3 Monaten in der Probezeit oder Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags für 4 Monate).*
- 3. Der Arbeitnehmer scheidet nach erfüllter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus.*

*Der Teilurlaubsanspruch besteht dann in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat. Angefangene Monate zählen bei der Berechnung nicht mit. Bruchteile von Urlaubstagen werden aufgerundet, wenn sie mindestens einen halben Tag betragen. Eine Abrundung erfolgt jedoch nicht!*

der Kündigung: Unentschuldigtes Fehlen und eigenmächtige Urlaubsnahme des Arbeitnehmers berechtigten den Arbeitgeber sogar zur außerordentlichen Kündigung. Ein Grund für eine ordentliche Kündigung liege deshalb allemal vor (Urteil vom 14. Dezember 2005 - 2 Sa 451/05).

Bei der Urlaubsgewährung sind jedoch die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Hat dieser einen konkreten Urlaubsantrag gestellt und stehen keine betrieblichen Gründe entgegen, ist der Urlaub zu gewähren. Sie können den Urlaubsantrag bei Vorliegen folgender betrieblicher Gründe ablehnen, wobei die Aufzählung nicht abschließend ist:

- Fristgerechte Auftragserfüllung ist notwendig
- Personelle Engpässe in Saison- und Kampagnebetrieben
- Jahresabschlussarbeiten
- Krankheitsbedingte Ausfälle müssen kompensiert werden
- Rechtswirksame Einführung von Betriebsferien steht dem Urlaubswunsch entgegen
- Vorrangige Urlaubsansprüche schutzwürdigerer Mitarbeiter:  
Gerade dieser Punkt führt häufig zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Ihnen als Arbeitgeber. Vor allem in der Sommerzeit wollen viele Arbeitnehmer gleichzeitig Urlaub machen. Kollidieren mehrere Urlaubswünsche miteinander und können Sie nicht alle Arbeitnehmer entbehren, sollten Sie nach sozialen Kriterien abwägen:
  - Anzahl der schulpflichtigen Kinder
  - Zwänge, die sich aus dem Gesundheitszustand oder der Berufstätigkeit anderer Angehöriger ergeben
  - Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - Urlaubsregelung der Vorjahre; kein Arbeitnehmer muss wegen der schutzwürdigeren Kollegen immer auf Urlaub im Sommer verzichten
  - Nicht: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“; die Reihenfolge der Urlaubsanträge ist grundsätzlich unerheblich

## **■ Urlaubsplanung ohne Streit**

Damit Streitigkeiten um die „besten“ Urlaubszeiten gar nicht erst entstehen, sollten Sie eine Urlaubsliste einführen. Wenn Sie nach folgender Anleitung vorgehen, sind Sie bei der Urlaubsgewährung auf der sicheren Seite:

1. Geben Sie zu Beginn des Jahres eine Urlaubsliste aus. Alle Mitarbeiter sollen darin ihre Urlaubswünsche eintragen. Oft einigen sich die Mitarbeiter untereinander bei Überschneidungen.
2. Prüfen Sie die Liste, ob sie mit dem voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf im Betrieb vereinbar ist.
3. Lehnen Sie Urlaubswünsche wegen entgegenstehender betrieblicher Belange ab und schlagen Sie den betroffenen Arbeitnehmern einen anderen Urlaubszeitraum vor.
4. Bei Überschneidungen der Wünsche mehrerer Arbeitnehmer sollten Sie in einem Gespräch mit den betroffenen Arbeitnehmern klären, wer für den genannten Zeitraum am Ehesten auf den Urlaub verzichten kann.

5. Lässt sich keine Einigung erzielen, ziehen Sie die genannten sozialen Kriterien und die Urlaubsregelung des Vorjahres heran. Entscheiden Sie danach, welcher Arbeitnehmer bei der Urlaubsgewährung zurückstehen muss.

Haben Sie einmal Urlaub gewährt, dann sind Sie an diese Erklärung auch gebunden. Ein Widerruf des Urlaubs wird von den Arbeitsgerichten überwiegend abgelehnt (z.B. BAG, Urteil vom 14. März 2006 - 9 AZR 11/05). Der Widerruf des Urlaubs ist daher kaum gerichtlich durchsetzbar. Die Kosten des Arbeitnehmers, die aus dem Widerruf entstehen, tragen zudem Sie als Arbeitgeber. Das umfasst vor allem die Stornierungskosten von Flug und Hotel. Überlegen Sie sich deshalb im Vorfeld, ob der Widerruf der Urlaubsgewährung oder auch die einvernehmliche Aufhebung tatsächlich sein muss.

## ■ Geld und Urlaub: Wie teuer wird der Urlaub?

Das Urlaubsentgelt ist die Fortzahlung der Arbeitsvergütung während des Urlaubs. Für die Berechnung ist der erzielte Verdienst der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn zu Grunde zu legen (§ 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Das entspricht 3 Monaten. Um die Berechnung zu vereinfachen, wird in Tarifverträgen häufig auf die letzten 3 voll abgerechneten Monate abgestellt. In Arbeitsverträgen ist dies aber nicht wirksam möglich, wird aber gleichwohl in der Praxis oft so gehandhabt. Gehaltserhöhungen und entgeltmindernde Umstände (z.B. Kurzarbeit) können sich auf das Urlaubsentgelt auswirken. Näheres regelt § 11 Abs. 1 Satz 2 und 3 BUrlG. Unproblematisch ist die Ermittlung des Urlaubsentgelts bei festen Gehältern. Hier wird einfach der übliche Monatslohn weitergezahlt. Eine eigenständige Berechnung anhand der letzten 13 Wochen ist nur bei variabler Vergütung (Stunden- oder Akkordlohn) notwendig.

Das Urlaubsentgelt ist vor Urlaubsantritt fällig (§ 11 Abs. 2 BUrlG). In der Praxis wird häufig davon abgewichen und die Auszahlung zum Zeitpunkt, zu dem das reguläre Gehalt ausbezahlt wird, vorgenommen. Das ist zwar unzulässig, wird aber regelmäßig nicht zum Streit führen, weil die Arbeitnehmer mit dem üblichen Zahlungszeitpunkt einverstanden sind.

## ■ Urlaubsgeld: Zahlung nur bei entsprechender Vereinbarung

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird das Urlaubsentgelt öfter mit dem Urlaubsgeld verwechselt. Das Urlaubsgeld jedoch ist eine freiwillige Zusatzleistung, also eine Gratifikation. Einen Anspruch auf Urlaubsgeld hat der Arbeitnehmer nur dann, wenn eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde. Insoweit kommen in Betracht:

- Regelung im Einzelarbeitsvertrag

- Zusatzvereinbarung
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag
- Gesamtzusage
- betriebliche Übung

## ■ **Urlaubsübertragung und Urlaubsabgeltung: Was wird aus dem Resturlaub?**

Grundsätzlich ist der Urlaub im Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen, sonst verfällt er. Eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31. März des Folgejahres kommt nur in Betracht, wenn der Urlaubsgewährung betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstanden (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Wird der Urlaub auch in dieser Zeit nicht genommen, verfällt er endgültig. In einschlägigen Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag kann eine hiervon abweichende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelung getroffen werden. Die Übertragung des Urlaubs erfolgt kraft Gesetzes. Es ist keine weitere Erklärung des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers notwendig. Der Resturlaub wird in den Übertragungszeitraum bis zum 31. März des folgenden Jahres verschoben. Eine Ausnahme macht das Gesetz für den Teilurlaubsanspruch. Dieser wird nur auf Verlangen des Arbeitnehmers übertragen. Das Verlangen muss der Arbeitnehmer noch im Urlaubsjahr stellen (BAG, Urteil vom 29. Juli 2003 - 9 AZR 270/02).

**Achtung:** Sie können dem Arbeitnehmer hinsichtlich des übertragenen Urlaubs keine betrieblichen Gründe mehr entgegenhalten, wenn er den Urlaub beantragt. Sie müssen dann den Urlaub gewähren. Allerdings ist eine einvernehmliche Verlängerung der Urlaubsübertragung möglich. Sind Sie einem Urlaubsantrag nicht nachgekommen (Verzug), steht dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch zu, wenn der Urlaub wegen des Ablaufs des Übertragungszeitraums nicht mehr gewährt werden kann. Grundsätzlich ist der Schadensersatzanspruch durch Nachgewährung des Urlaubs zu befriedigen. Ist eine Nachgewährung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, müssen Sie den Urlaub abgelden (LAG Hamm, Urteil vom 16. Februar 2005 - 18 Sa 1675/04).

Die kurze Übertragungszeit bis zum 31. März gilt in einigen Sonderfällen nicht, z.B. bei Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren.

## ■ **Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die Urlaubsabgeltung ist ein Ersatz in Geld für die mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Die Höhe des Abgeltungsanspruchs entspricht der des Urlaubsentgelts. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG besteht nur unter den folgenden Voraussetzungen:

## IMPRESSUM

### arbeitsrecht & management

wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

**Dr. Franz-Ludwig Danko** ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an insgesamt 21 Standorten tätig.

**Prof. Dr. Burkhard Boemke** lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

### Haftungsausschluss

Die Inhalte in arbeitsrecht & management dienen der Erstinformation von Mandanten, Geschäftspartnern und sonstigen Interessenten. Sie ersetzen keinen Rechtsrat. Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Die Haftung der Herausgeber oder Autoren ist daher ausgeschlossen.

### Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko  
KÜBLER GbR Dresden  
Tel. 0351 - 31 50 50  
Fax 0351 - 31 505 323  
f-l.danko@kuebler-gbr.de  
www.kuebler-gbr.de

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, egal aus welchem Grund (Ausnahme: Tod des Arbeitnehmers)
- Bestehen eines Urlaubsanspruchs (egal ob Voll- oder Teilurlaubsanspruch, aus dem aktuellen Urlaubsjahr oder übertragener Urlaub)
- Rechtzeitige Geltendmachung des Anspruchs (keine Verjährung oder Ablauf von Ausschlussfristen)
- Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs: Der Arbeitnehmer müsste bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Lage gewesen sein, den Urlaub anzutreten und zu nehmen. Das ist nicht der Fall, wenn er arbeitsunfähig krank ist oder der Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht mehr vollständig genommen werden kann.

## ■ Urlaub bei Arbeitgeberwechsel: Urlaubsbescheinigung verhindert Doppelansprüche

Von einem Arbeitgeberwechsel sollen Arbeitnehmer nicht derart profitieren, dass sie doppelte Urlaubsansprüche geltend machen können. Gerade wenn der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte ein Arbeitsverhältnis beendet, hat er bei seinem bisherigen Arbeitgeber den vollen Urlaubsanspruch erworben. Der Urlaub ist ihm entweder gewährt oder in Geld abgegolten worden. Wechselt der Arbeitnehmer dann in der zweiten Jahreshälfte zu einem neuen Arbeitgeber, hätte er eigentlich gegen diesen einen Teilurlaubsanspruch. Doppeltes Abkassieren wird aber durch folgende Regelung verhindert:

In § 6 Abs. 1 BUrtG wird ein Urlaubsanspruch ausgeschlossen, soweit der frühere Arbeitgeber den Urlaub gewährt hat. Damit der neue Arbeitgeber feststellen kann, wie viel Urlaub der Arbeitnehmer schon erhalten hat, ist eine Urlaubsbescheinigung auszustellen (§ 6 Abs. 2 BUrtG). Diese gehört zu den Arbeitspapieren und ist dem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Solange die Urlaubsbescheinigung nicht vorgelegt worden ist, kann die Urlaubsgewährung verweigert werden.



Fax-Feedback

### Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko  
KÜBLER GbR  
per Fax: 0351 - 31 505 323

### Absender

---

---



### Bitte ...

- ... senden Sie uns „arbeitsrecht & management“ künftig per E-Mail an folgende Adresse \_\_\_\_\_
- ... streichen Sie uns aus dem Verteiler

### Anregungen / Kritik:

---

---