

Rundschreiben 08/2018

Thema: Erholungsurlaub im Arbeitsverhältnis / Arbeitsrecht

1. Einleitung:

Der Erholungsurlaub im Arbeitsverhältnis sorgt immer wieder für Probleme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im Nachfolgenden sollen deshalb allgemeine Informationen zum Erholungsurlaub im arbeitsrechtlichen Sinne gegeben werden. Insbesondere werden dabei Fragen

- zur Entstehung des Urlaubs,
- zur Beantragung und Gewährung des Urlaubs,
- zu Wartezeiten und Teilurlaubsansprüchen,
- zu den Zeiträumen, in denen der Urlaub zu nehmen ist,
- zu Urlaubsansprüchen bei Erkrankung des Arbeitnehmers,
- zu Urlaubsansprüchen bei ruhenden Arbeitsverhältnissen,
- zur Selbstbeurlaubung und
- zum Erholungszweck des Urlaubs

behandelt werden.

2. Allgemein:

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaub dient damit zur Erholung des Arbeitnehmers. Es handelt sich um eine Arbeitsbefreiung unter Weiterzahlung des üblichen Arbeitsentgelts (Urlaubsentgelt). Ob darüber hinaus ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen ist, hängt von der Gestaltung des Arbeitsvertrages oder tarifvertraglichen Regelungen ab.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt nach einer 6-monatigen Betriebszugehörigkeit jährlich 24 Werktage (also einschließlich Samstag) bzw. 20 Arbeitstage. Auch wenn der Arbeitsvertrag dies nicht ausdrücklich regelt, steht also jedem Arbeitnehmer dieser Mindesturlaub auf gesetzlicher Grundlage zu. Damit ist der Urlaub ein essentieller Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Neben dem gesetzlich gewährten Mindesturlaub kann in Arbeitsverträgen und Tarifverträgen zusätzlicher Urlaub gewährt werden. Darüber hinaus haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr, bezogen auf 5 Arbeitstage wöchentlich, § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX.

3. Antragstellung - wie wird der Urlaub gewährt?

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Urlaub anzubieten; vielmehr muss der Arbeitnehmer einen Antrag auf Gewährung von Urlaub stellen. Sinnvoll ist es, wenn der Urlaubsantrag so rechtzeitig beim Arbeitgeber gestellt wird, dass dieser sich auf den Urlaub des Arbeitnehmers einstellen und seine Personalplanung und Arbeitseinteilung darauf ausrichten kann.

Auf der anderen Seite muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub auch gewähren.

Beantragt der Arbeitnehmer den Urlaub nicht, kann der Urlaub verfallen.

Bei dem Urlaubsantrag soll auch die Lage des Urlaubs mit angegeben werden. Der Arbeitgeber hat dann grundsätzlich die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Allerdings kann der Urlaubswunsch für eine bestimmte Zeit auch abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen, § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG.

Urlaubslisten, in die sich die Arbeitnehmer mit ihren Urlaubswünschen eintragen können, sind für den Arbeitgeber nicht verbindlich. Wenn allerdings der Arbeitgeber seine Zustimmung für den Urlaub in einem bestimmten Zeitraum erteilt hat, kann der Arbeitgeber diese Zustimmung später nicht mehr einseitig widerrufen.

Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, Betriebsferien anzuordnen. Dabei muss allerdings die Möglichkeit offen bleiben, einen Teil des Urlaubs in einem selbst gewählten Zeitraum zu nehmen.

4. Wartezeit und Teilanspruch:

Der Anspruch auf den vollen gesetzlichen Jahresurlaub entsteht erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses, § 4 BUrlG.

Beginnt ein Arbeitsverhältnis ab dem 01.07.2018 eines Jahres, kann der Arbeitnehmer für dieses Jahr nicht den vollen gesetzlichen Jahresurlaub erwerben, er erwirbt insoweit nur einen Teilanspruch.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilurlaub nach § 5 BUrlG; er erwirbt den Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden **vollen** Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- wenn er wegen Nichterfüllung der Wartezeit (siehe oben) in dem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

5. Zeitraum, in dem der Urlaub zu nehmen ist:

Grundsätzlich muss der Urlaub in dem Jahr, in dem er entsteht, auch vollständig genommen werden. Er erlischt nämlich mit dem Ende des Urlaubsjahres, wenn dazu arbeitsvertraglich, tarifvertraglich oder gesetzlich nichts anderes geregelt ist.

Im Arbeitsvertrag kann eine Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das nächste Jahr geregelt werden. Das kann ausdrücklich geschehen oder aber auch durch sogenannte betriebliche Übung, die im Streitfall allerdings der Arbeitnehmer beweisen muss. Eine solche betriebliche Übung liegt vor, wenn im Betrieb allgemein Urlaubsansprüche auch im Folgejahr oder in den Folgejahren

noch genommen werden können und deren Verfall vom Arbeitgeber nicht geltend gemacht wird und diese Praxis über einen längeren Zeitraum und für alle Arbeitnehmer so gehandhabt wird.

In Tarifverträgen können Übertragungsregelungen enthalten sein.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG ist eine Übertragung des Urlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr dann möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erfordern.

6. Erkrankung des Arbeitnehmers:

Wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, endet mit der Erkrankung der Urlaub. Der Arbeitnehmer muss sich arbeitsunfähig krank melden und erhält ab dieser Zeit Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der so nicht aufgebrauchte Urlaub kann dann gesondert genommen werden.

Die mit einer Erkrankung einhergehende Arbeitsunfähigkeit ändert nichts daran, dass der Urlaubsanspruch entsteht. In diesen Fällen, wenn wegen der Krankheit der Urlaub nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden kann, besteht ein dringender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund für die Übertragung des Urlaubsanspruchs bis zum 31.03. des Folgejahres. Wenn der Arbeitnehmer auch bis dahin arbeitsunfähig bleibt, so behält er dennoch seinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Diese gehen erst mit Ablauf des 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres unter.

Wird der Arbeitnehmer allerdings rechtzeitig wieder gesund und arbeitsfähig, muss er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen, sonst verfällt er entweder zum Ende des Urlaubsjahres oder zum Ende des Übertragungszeitraums.

7. Ruhen des Arbeitsverhältnisses:

Wenn die Parteien unbezahlten Sonderurlaub vereinbaren und dies zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses in dieser Zeit führt, hat dies auf das Entstehen von Urlaubsansprüchen nach dem Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich keine Auswirkungen. Auch während eines unbezahlten Sonderurlaubs besteht das Arbeitsverhältnis und es ist Urlaub auch für diesen Zeitraum zu gewähren. Dies kann nicht wirksam vertraglich ausgeschlossen werden.

Bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten gelten diese als Beschäftigungszeiten, so dass auch für diese Zeiten ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub entsteht, § 17 MuSchG.

Während einer Elternzeit wird der Urlaub allerdings zeitanteilig gekürzt und Urlaub, der vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährt werden konnte, ist als Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

8. Selbstbeurlaubung:

Die Selbstbeurlaubung eines Arbeitnehmers ist unzulässig. Der Arbeitgeber ist dann berechtigt, insoweit sogar eine außerordentliche fristlose Kündigung auszusprechen. Die eigenmächtige Selbstbeurlaubung oder Verlängerung eines bewilligten Urlaubs kann also gravierende Folgen für den Arbeitnehmer haben.

9. Erholungszweck:

Der Urlaub dient der Erholung und muss deshalb auch für die Erholung genutzt werden. Deshalb ist eine Erwerbstätigkeit während des Urlaubs unzulässig. Ein Arbeitnehmer, der trotzdem während des Urlaubs in einer Nebentätigkeit oder in einer kurzfristigen Beschäftigung arbeitet, muss deshalb mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, zumindest einer Abmahnung rechnen. Das gilt nicht für eine Nebentätigkeit, der der Arbeitnehmer üblicherweise neben seinem Hauptarbeitsverhältnis nachgeht.