

Feldkamp - Rechtsanwälte INFORMIEREN

Grundsätzliche Regelungen zum Thema Urlaub

Das neue Jahr hat gerade erst begonnen und die meisten Arbeitnehmer machen sich derzeit noch keine Gedanken über ihren Jahresurlaub.

Dabei wird oftmals übersehen, dass der Urlaubsanspruch an das Kalenderjahr gebunden ist und restliche Urlaubsansprüche aus dem alten Kalenderjahr mit dem Jahreswechsel verfallen.

Nimmt der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Jahreserholungsurlaub im Urlaubsjahr nicht in Anspruch, obwohl der Arbeitgeber den Urlaub festgelegt hatte, entfällt der Urlaubsanspruch grds. mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Wir nehmen dies zum Anlass, über einige grundsätzliche Regelungen zum Thema Urlaub zu informieren.

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen gesetzlichen Mindestanspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung. Damit stellt die Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber keine Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers dar. Der Urlaub soll vielmehr die Erhaltung und Regenerierung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers gewährleisten. Da aber keine Pflicht des Arbeitnehmers besteht, sich während des Urlaubs zu erholen, ist es ihm nicht untersagt, im Urlaub zu arbeiten. Allerdings ist es dem Arbeitnehmer gem. § 8 BUrlG nicht gestattet, während des Urlaubs eine auf Gelderwerb bzw. Erwerb von geldwerten Gütern gerichtete Tätigkeit auszuüben, weil dies dem Urlaubszweck widerspricht.

Erholungsurlaub bedeutet im arbeitsrechtlichen Sinne eine unbedingte Freistellung des Arbeitnehmers von allen Pflichten zur Arbeitsleistung aus dem Arbeitsvertrag unter Fortzahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber.

Als Rechtsgrundlage des Urlaubsanspruches kommt in erster Linie das BUrlG in Betracht. Zu berücksichtigen ist aber, dass § 13 BUrlG ausdrücklich auch Abweichungen zum Nachteil des Arbeitnehmers durch

tarifvertragliche Vereinbarungen zulässt, wohingegen in Individualarbeitsverträgen nicht von den Mindestvorgaben des Gesetzes abgewichen werden darf.

Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht erstmals nach Ablauf der in § 4 BUrlG vorgesehenen sechsmonatigen Wartezeit und zwar gem. § 2 BUrlG für alle Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Auch Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten steht Erholungsurlaub unter denselben Voraussetzungen und in demselben Umfang wie Vollzeitbeschäftigten zu. Das Urlaubsjahr ist gem. § 1 BUrlG das Kalenderjahr. Der Mindesturlaub eines jeden Arbeitnehmers beträgt nach Gesetz 24 Werktagen. Dieser Mindesturlaubsanspruch ist gänzlich unanfechtbar und kann auch nicht tarifvertraglich verkürzt werden. Als Werktagen gelten „alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind“. Damit sind auch Sonnabende als Werktagen im Sinne des BUrlG. Sind Sonnabende – oder andere Werktagen – arbeitsfrei, muss der Urlaubsanspruch anders berechnet werden.

Ist z. B. in einem Arbeitsverhältnis keine vertragliche Regelung über die Dauer des Erholungsurlaubs getroffen worden und ist der Sonnabend arbeitsfrei, arbeitet also der Arbeitnehmer nur an 5 Werktagen (Montag bis Freitag), ist sein Mindesturlaubsanspruch gem. § 3 BUrlG wie folgt zu berechnen: 24 Werktagen: $6 \times 5 = 20$ Urlaubstage = 4 Wochen.

Gem. § 7 Abs. 1 BUrlG hat der Arbeitgeber bei der zeitlichen Bestimmung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Weitere Kriterien sind allerdings auch betriebliche Belange und die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer des Betriebes.

Die Urlaubswünsche des einzelnen Arbeitnehmers stellen hierbei lediglich Anregungen an den Arbeitgeber dar, denen dieser nicht zwingend Folge leisten muss.

Keinesfalls hat der Arbeitnehmer das Recht, den Urlaub eigenmächtig anzutreten. Bei einem Streit über die Frage der Urlaubsgewährung/-festlegung muss der Arbeitnehmer u. U. gerichtliche Hilfe, ggf. auch in Form der einstweiligen Verfügung in Anspruch nehmen. Tritt der Arbeitnehmer den Urlaub gegen den Willen des Arbeitgebers von sich aus an, riskiert er eine fristlose Kündigung. Der Arbeitgeber kann sein Direktionsrecht auch in der Weise ausüben, dass er Betriebsurlaub/-ferien anordnet. Gem. § 7 Abs. 2 BUrlG ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

In der betrieblichen Praxis ist es heutzutage schon fast zur Regel geworden, dass der einzelne Arbeitnehmer den ihm zustehenden Jahreserholungsurlaub

nicht an einem Stück nimmt, sondern eine Aufteilung, z. B. in Sommer- und Winterurlaub begehrt. Diesen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen hat der Arbeitgeber regelmäßig zu entsprechen, wenn nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Zu beachten ist aber, dass gem. § 7 Abs. 2 S. 2 BUrlG ein Teil des Urlaubs mindestens zwölf aufeinander folgende Werktagen umfassen muss, mit der Konsequenz, dass grds. ein Urlaub von zwei Wochen erhalten bleibt. Diese gesetzliche Vorschrift hat zur Folge, dass ein Urlaub von weniger als zwei Wochen weder einseitig von dem Arbeitnehmer verlangt noch durch den Arbeitgeber festgelegt werden kann.

Im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber kommt dem Problemkreis der Übertragung des Urlaubs besondere Bedeutung zu. Der Urlaub ist gem. § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG grds. im Urlaubsjahr, das gem. § 1 BUrlG das Kalenderjahr ist, zu gewähren. Dies bedeutet, dass der Urlaub im Urlaubsjahr nicht nur angetreten, sondern gänzlich abgewickelt werden muss.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann möglich, wenn die Übertragungsvoraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG vorliegen. Für die Übertragung des Erholungsurlaubes in das erste Quartal des Folgejahres (bis zum 31.3.) ist folgendes zu beachten:

Gem. § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG müssen für eine Übertragung dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe bestehen. Die für eine Übertragung des Urlaubes in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe brauchen indessen weder dringend noch zwingend zu sein.

Es sollen insoweit schon sachliche Gründe ausreichen, wie z. B. eine zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung des Arbeitnehmers. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen in § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG für eine Übertragung des Urlaubs in das erste Quartal des Folgejahres vor, erfolgt die Übertragung des Urlaubs von Gesetzes wegen, so dass es der zusätzlichen Abgabe entsprechender Willenserklärungen seitens der Arbeitsvertragsparteien nicht mehr bedarf.

Diese – bei Vorliegen der Übertragungsvoraussetzungen – gesetzliche und damit „automatische“ Verlängerung der Urlaubsperiode vom 31.12. des Urlaubsjahres bis zum 31.3. des Folgejahres entbindet den Arbeitnehmer allerdings nicht von seiner Obliegenheit, den übertragenen Urlaub wiederum so frühzeitig beim Arbeitgeber geltend zu machen, dass eine vollständige Abwicklung innerhalb des Übertragungszeitraums – also bis spätestens zum 31.3. – möglich ist. Mit Ausnahme von fortgesetzter Krankheit des Arbeitnehmers bzw. abweichender vertraglicher Regelung verfällt der Urlaub dann mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres und zwar unabhängig davon, aus welchem Grund eine Urlaubsanspruchnahme durch den Arbeitnehmer nicht erfolgt ist.

Hatte der Arbeitnehmer seinen übertragenen Urlaub rechtzeitig im Übertragungszeitraum gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht und kommt der Arbeitgeber nunmehr schuldhaft dem Urlaubsbegehren nicht nach, verfällt zwar der Urlaub mit Ablauf des 31.3., wandelt sich in einen Schadensersatzanspruch um, der zunächst als Freizeitsanspruch erwächst.

Ist das Arbeitsverhältnis inzwischen beendet worden, tritt an deren Stelle eine Geldentschädigung.

Der Arbeitgeber wird nur dann ersatzlos von seiner Verpflichtung zur Urlaubsgewährung frei, wenn er die Nichtgewährung des Urlaubs im Übertragungszeitraum nicht zu vertreten hat, was insbesondere dann anzunehmen ist, wenn es der Arbeitnehmer versäumt hatte, den Urlaub rechtzeitig geltend zu machen. Eine Ausnahme von der Stichtagsregelung des 31.3. gilt nach § 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG: ist dem Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 lit. a BUrlG ein Teilurlaubsanspruch erwachsen, weil er im laufenden Kalenderjahr wegen Nichterfüllung der Wartezeit des § 4 BUrlG keinen vollen Urlaubsanspruch erlangt hat, so ist dieser Teilurlaub auf das gesamte nächste Urlaubsjahr zu übertragen.

Autorin dieses Artikels ist Nina Feldkamp, Rechtsanwältin

Feldkamp - Rechtsanwälte



**Heinrich Feldkamp
Rechtsanwalt**
Fachanwalt für
Bau- und Architektenrecht
Handels- und
Gesellschaftsrecht
Verkehrsrecht
Insolvenzrecht



**Nina Feldkamp
Rechtsanwältin**
Arbeitsrecht
Vertragsrecht
Strafrecht

In Kooperation mit:

SVM
Rechtsanwälte Fachanwälte

Bettina Verhülsdonk
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht

Peter Marx
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Sebastian Hennecke
Rechtsanwalt

Fürstener Weg 220
49090 Osnabrück

Tel. (0 54 07) 89 87-0
Fax (0 54 07) 89 87-77

info@feldkamp-rechtsanwaelte.de

www.feldkamp-rechtsanwaelte.de