

URLAUBSANSPRUCH IN DEUTSCHLAND



Inhalt

Mindesturlaub laut Bundesurlaubsgesetz

2

Wo ist der Urlaubsanspruch geregelt?

3

Wie hoch ist der gesetzliche Urlaubsanspruch bei
Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung?

4

Pflichten des Arbeitgebers bei der Urlaubsplanung

5

Urlaub bei Schichtarbeit

7

Urlaub an und zwischen Feiertagen

8

Krankheit im Urlaub

9

Urlaubsanspruch langfristig erkrankter Mitarbeiter

10

Urlaub in der Probezeit

10

Wann verfällt der Urlaub?

11

Auszahlung für den Urlaub

12

Urlaubssonderregeln für Minderjährige und
Schwerbehinderte

13

Mehrurlaub gewähren und Urlaubsregeln gestalten

14

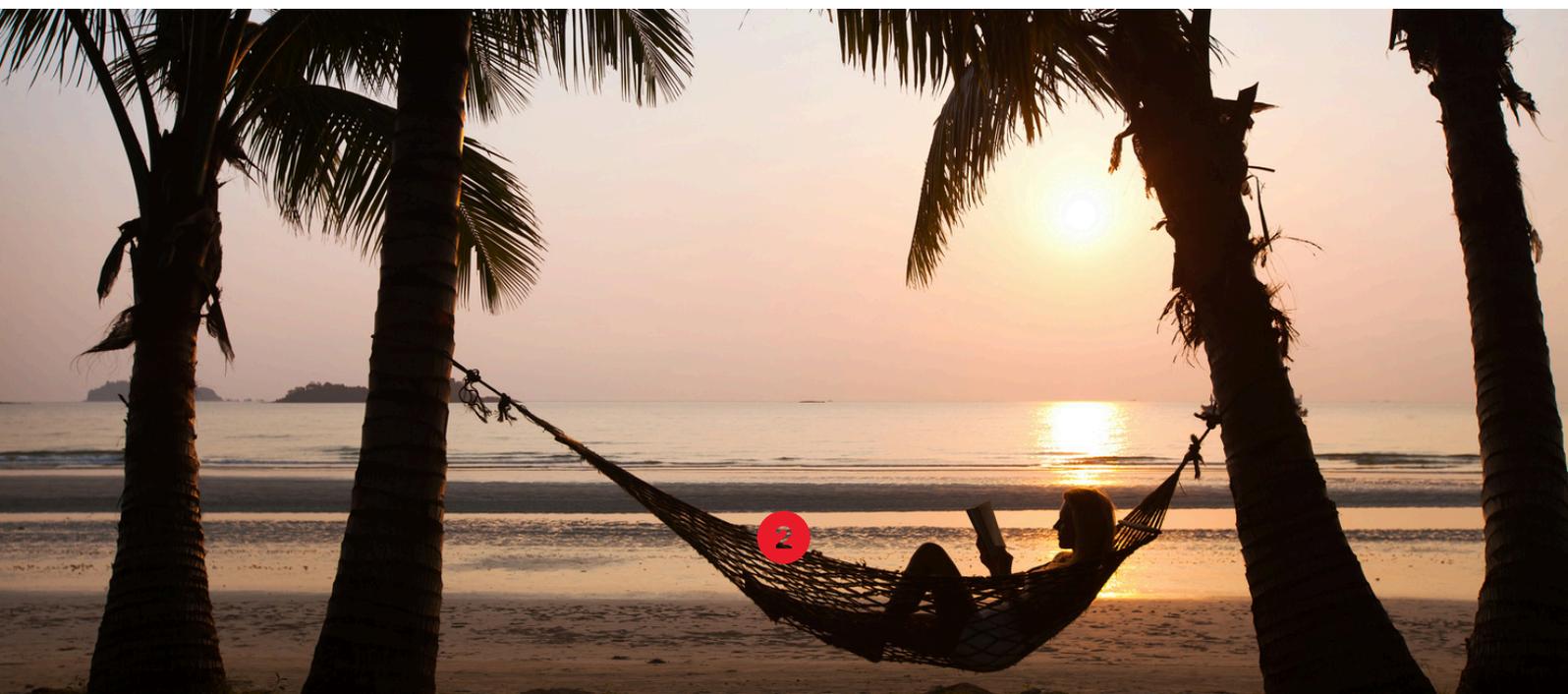
Den Urlaubsanspruch richtig berechnen

14

Wer arbeitet, benötigt Zeit, um sich zu erholen. Die meisten Angestellten erbringen ihre Arbeitsleistung an 5 Tagen pro Woche, danach folgt das Wochenende mit 2 Tagen zur Erholung. Zusätzlich sieht der Gesetzgeber 4 Wochen Erholungsurlaub für Arbeitnehmer vor. Grundsätzlich steht jedem Arbeitnehmer mindestens die im Bundesurlaubsgesetz vorgegebene Anzahl an Urlaubstagen zu. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Arbeitsvertrag einen höheren Urlaubsanspruch vereinbaren, und auch aus den Regelungen eines anwendbaren Tarifvertrages können sich mehr Urlaubstage ergeben. Unterschreiten darf der Arbeitgeber die Vorgaben des Bundesurlaubsgesetzes dagegen nicht. Die auf den ersten Blick einfachen Regeln werfen in der Praxis viele Fragen auf. Denn beispielsweise ein Urlaub in der Probezeit oder eine Erkrankung während der Urlaubszeit sind keine seltenen Einzelfälle.

Mindesturlaub laut Bundesurlaubsgesetz

Im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt der Gesetzgeber den Mindestanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, der jedem Arbeitnehmer in Deutschland pro Jahr zusteht. Das Gesetz stammt aus dem Jahr 1963. Da in Deutschland bis heute der Samstag als Werktag gilt, sieht das Gesetz mindestens 24 Werktagen pro Jahr als bezahlten Urlaubsanspruch vor, sodass generell gilt: Ein Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens 4 Wochen bezahlten Urlaub.



Der tatsächliche Mindesturlaubsanspruch richtet sich nach der Länge der Arbeitswoche:

- Sechstageswoche: mindestens 24 Urlaubstage
- Fünftageswoche: mindestens 20 Urlaubstage

Der volle Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub entsteht erstmals nach einer sechsmonatigen Zugehörigkeit zum Unternehmen.

Wo ist der Urlaubsanspruch geregelt?

Das Bundesurlaubsgesetz regelt lediglich den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanspruch für Arbeitnehmer. Zusätzliche Regelungen können den Urlaubsanspruch erweitern und auch Vorgaben für den im Bundesurlaubsgesetz nicht geregelten Sonderurlaub (z. B. bei eigener Hochzeit, Tod eines nahen Angehörigen usw.) enthalten. Solche Regelungen können sich aus:

- einem Arbeitsvertrag,
- einem Tarifvertrag,
- einer Betriebsvereinbarung,
- dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und
- dem Sozialgesetzbuch (SGB IX) ergeben.



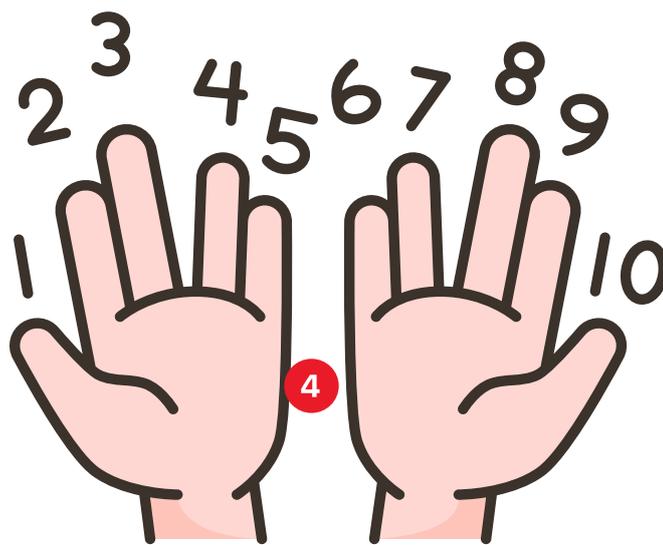
Wie hoch ist der gesetzliche Urlaubsanspruch bei Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung?

Bei einer Teilzeitbeschäftigung stehen Arbeitgeber regelmäßig vor der Frage, ob die reduzierte Arbeitszeit auch den Urlaubsanspruch vermindert. Wie viele Urlaubstage einem in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiter oder Minijobber zustehen, hängt maßgeblich von der Verteilung der Arbeitszeit ab. Grundsätzlich haben auch Mitarbeiter, die weniger Stunden leisten, einen gesetzlichen Anspruch auf 4 Wochen des bezahlten Mindesturlaubs. Gewährt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern mehr Erholungsurlaub, stehen den Kollegen mit geringerer Wochenarbeitszeit genauso viele Tage zu.

- Leistet ein Mitarbeiter in Betrieben mit üblicherweise 6 Arbeitstagen pro Woche seine reduzierten Arbeitsstunden ebenfalls an 6 Tagen pro Woche ab, stehen ihm ebenso viele Urlaubstage zu wie den Vollzeitmitarbeitern
- Entsprechend gilt dies in Betrieben mit einer Fünftagewoche, wenn die Teilzeitarbeit ebenfalls auf 5 Tage verteilt ist.

Denn trotz Teilzeitarbeit oder Minijob benötigt der Mitarbeiter ebenso wie seine voll beschäftigten Kollegen 6 oder 5 Tage, um eine ganze Woche Urlaub zu nehmen.

Anders sieht es aus, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsstunden z. B. an nur 3 Tagen pro Woche ableistet. In diesem Fall genügen auch 3 Urlaubstage für eine ganze Urlaubswoche. Der gesetzlich vorgegebene Mindesturlaubsanspruch reduziert sich dann auf 12 Tage, die zusammen einen Jahresurlaub von 4 Wochen ergeben.



Die Urlaubstage von Teilzeitmitarbeitern und geringfügig Beschäftigten berechnen sich nach folgender Formel:

**(Urlaubsanspruch Vollzeit x Arbeitstage des Teilzeitmitarbeiters pro Woche)
/ übliche Arbeitstage pro Woche in Vollzeit**

EXAMPLE

Beispiel: Ein Vollzeitmitarbeiter erhält 30 Tage bezahlten Urlaub. Der Teilzeitmitarbeiter arbeitet an 4 Tagen pro Woche, im Unternehmen gilt die Fünftagewoche. Es ergibt sich folgende Rechnung: $(30 \times 4) / 5 = 24$ Urlaubstage für den Teilzeitbeschäftigten.

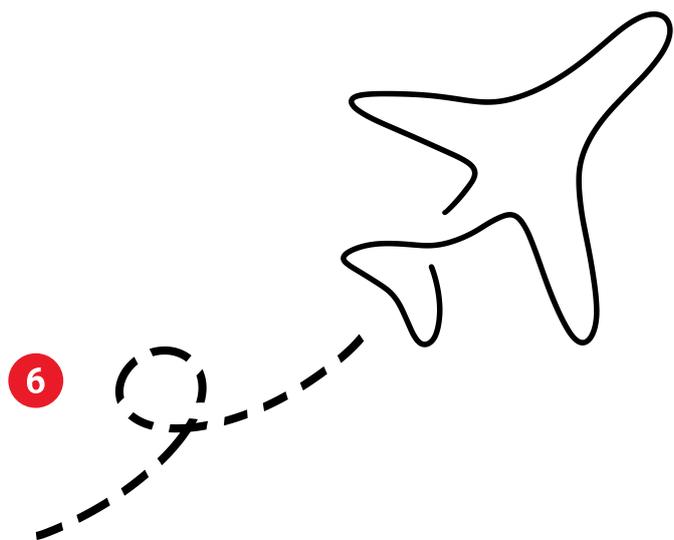
Pflichten des Arbeitgebers bei der Urlaubsplanung

Die Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Urlaub sind im Bundesurlaubsgesetz wie folgt geregelt:

- Grundsätzlich sind Urlaubswünsche eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern keine dringenden betrieblichen Belange oder die Wünsche anderer Mitarbeiter, die aufgrund sozialer Gesichtspunkte Vorrang haben, dem entgegenstehen.
- Im Anschluss an eine medizinische Vorsorgemaßnahme oder Rehabilitation beantragter Urlaub ist zu gewähren.

- Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu gewähren; bei einem Urlaubsanspruch von mehr als 12 Urlaubstagen pro Jahr müssen mindestens 12 Werktage zusammenhängender Urlaub gewährt werden. Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter den Urlaub zusammenhängend beantragen, denn das entspricht dem Erholungszweck. Möchten mehrere Mitarbeiter gleichzeitig in Urlaub gehen, kann der Arbeitgeber den Wunsch ablehnen, sofern dringende betriebliche Belange dagegensprechen. Welcher Arbeitnehmer den gewünschten Urlaub erhält, ist nach Sozialauswahl zu entscheiden. Für eine gute Planung ist es sinnvoll, direkt zu Jahresbeginn einen Urlaubsplan zu erstellen.
- Grundsätzlich verfällt der Urlaubsanspruch am Ende des Kalenderjahres. Konnte der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (z. B. Krankheit) nicht vollständig in Anspruch genommen werden, wird er in das nächste Jahr übertragen und ist innerhalb der ersten 3 Monate zu verbrauchen. Längere Übertragungszeiträume können einzelvertraglich oder durch Tarifvertrag vereinbart werden. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer darauf hinweisen, wenn sein Urlaub zu verfallen droht.

Weitere Einschränkungen für Arbeitgeber ergeben sich aus der Richtlinie 203/88/EG vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Diese Richtlinie verpflichtet jeden Arbeitgeber in der EU sicherzustellen, dass jeder Arbeitnehmer seinen Mindestanspruch auf 4 Wochen Erholungsurlaub erhält. Daraus können sich ähnliche Fürsorgepflichten für den Arbeitgeber ergeben wie bei der Arbeitszeit. Manche Landesarbeitsgerichte haben bereits entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Mitarbeiter, die ihren Urlaub nicht beantragen, zwangsweise in die Erholungspause zu schicken.



Urlaub bei Schichtarbeit

Bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit zählen auch die Sonn- und Feiertage als Werktag. In Schichten beschäftigte Arbeitnehmer müssen für einen freien Tag an Sonn- oder Feiertagen ebenso einen Urlaubstag einsetzen wie an einem normalen Wochentag. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.07.2015 bringt Klarheit in der Frage, wie Arbeitstage mit Nachtschicht zu bewerten sind, deren Arbeitszeit sich über 2 Kalendertage erstreckt. Das Gericht stellt klar, dass sich Urlaubstage immer auf Kalendertage beziehen. Beginnt eine Schicht an einem Tag und endet erst am Folgetag, sind 2 Urlaubstage anzusetzen. Da Arbeitnehmer, die an mehr als 5 Tagen pro Woche arbeiten und im Schichtdienst tätig sind, mehr Urlaubstage einsetzen müssen als Arbeitnehmer mit einer regulären Fünftageweche, müssen sie einen höheren Urlaubsanspruch erhalten. Nur so kommen sie auf den nötigen gesetzlichen oder einen dem der regulär Beschäftigten gleichwertigen Urlaubsanspruch. Als Berechnungsgrundlage ist eine Fünftageweche anzusetzen; die Berechnungsformel lautet:

**Urlaubstage x Arbeitstage mit abweichender Verteilung pro Jahr /
Arbeitstage pro Jahr mit einer Fünftageweche**



Urlaub am Heiligabend und Silvester

Heiligabend und Silvester gelten rein rechtlich als normale Werktage. Arbeitnehmer, die an diesem Tag freihaben möchten, müssen einen ganzen Tag Urlaub investieren. Andere Regeln gelten nur, wenn vertraglich andere Vereinbarungen, sei es im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, getroffen wurden.

Auch eine Betriebliche Übung kann die Grundlage der abweichenden Regelungen sein. Gibt nämlich ein Arbeitgeber ihren Mitarbeitern in 3 aufeinanderfolgenden Jahren an Heiligabend und/oder Silvester ganz oder teilweise frei, ohne einen Vorbehalt zu erklären, dürfen die Angestellten von einer sogenannten „betrieblichen Übung“ ausgehen. Dann müssen diese freien Tage grundsätzlich weiterhin gewährt werden.

Urlaubstage bei halben freien Tagen und Urlaub zwischen den Feiertagen

Gewähren Unternehmen den Mitarbeitern an Heiligabend oder Silvester einen halben freien Tag, dürfen Arbeitnehmer, die für diesen Tag Urlaub einreichen, nicht benachteiligt werden. In diesem Fall fällt nur ein halber Urlaubstag an.

Soll ein Betrieb zwischen den Feiertagen geschlossen bleiben und die Belegschaft in den Betriebsurlaub geschickt werden, sollten Arbeitgeber unbedingt die Regelungen zum Betriebsurlaub beachten.



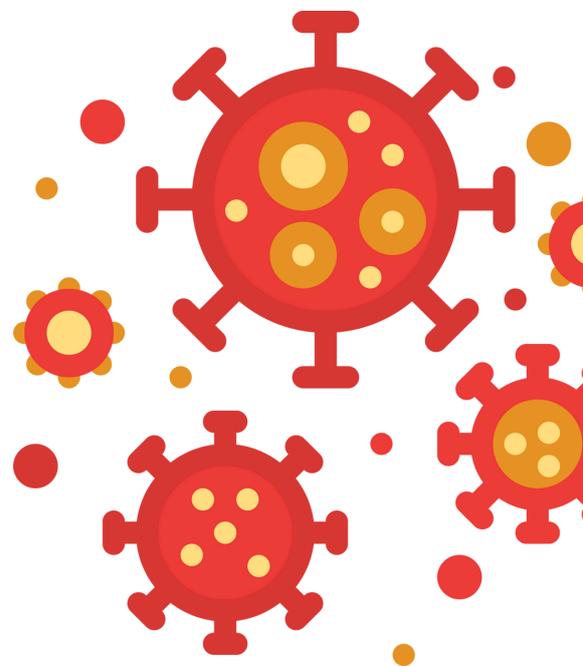
Krankheit im Urlaub

Niemand kann eine Erkrankung voraussehen. Deswegen erkranken Mitarbeiter nicht nur während der Arbeitszeit, auch im Urlaub kann es zu einem Krankheitsfall kommen. Tritt im Urlaub ein Krankheitsfall ein, werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Krankheitstage nicht als Urlaubstage gezählt. Sie stehen dem Mitarbeiter dann später im Jahr als nicht verbrauchter Anspruch zu. Urlaub soll der Erholung dienen und wer krank ist, erholt sich nicht.

Seit 2023 gilt für Arbeitgeber das eAU-Abrufverfahren: Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen, sondern ihn nur über die Krankschreibung informieren. Arztpraxen übermitteln die AU-Daten an die Krankenkassen. Arbeitgeber müssen sie dort abrufen.

Das neue Verfahren gilt allerdings nicht für AU-Bescheinigungen aus dem Ausland. Halten sich Mitarbeitende während ihres Urlaubs im Ausland auf und werden dort arbeitsunfähig krank, gelten weiterhin die Nachweispflichten gegenüber dem Arbeitgeber und der Krankenkasse. Wenn die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden sollen, müssen Beschäftigte zwingend ein ärztliches Attest bei einem Arzt am Urlaubsort einholen. Liegt dies vor, haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Außerdem müssen sie ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse so schnell wie möglich informieren. Und zwar über

- die Arbeitsunfähigkeit an sich,
- die voraussichtliche Dauer und
- die Adresse am Aufenthaltsort.



Urlaubsanspruch langfristig erkrankter Mitarbeiter

Arbeitgeber sind bei lang erkrankten Mitarbeitern von den Hauptpflichten des Arbeitsvertrags befreit. Die Lohnfortzahlung endet nach 6 Wochen und langzeiterkrankte Mitarbeiter erhalten Krankengeld oder Arbeitslosengeld. Trotzdem entstehen weiter reguläre Urlaubsansprüche. Das Bundesarbeitsgericht urteilte im Jahr 2012, dass Arbeitnehmer ihren krankheitsbedingt nicht genutzten Urlaub bis zu 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, einfordern müssen; danach verfällt der Anspruch. Konkret bedeutet das, dass ein Mitarbeiter, der das gesamte Jahr 2024 erkrankt gewesen ist, seinen Urlaubsanspruch aus 2024 bis spätestens zum 31. März 2026 verbrauchen muss.

Urlaub in der Probezeit

Gemäß Bundesurlaubsgesetz steht Arbeitnehmern der volle Urlaubsanspruch erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten zu. Deshalb erwerben neue Mitarbeiter im ersten halben Jahr nach Arbeitsantritt nur die anteiligen Urlaubsansprüche, die sie sich „erarbeiten“. Für jeden Monat im Betrieb erhält ein neu eingestellter Arbeitnehmer $\frac{1}{12}$ seines vertraglich vereinbarten Jahresurlaubs. So stehen einem neuen Arbeitnehmer mit Anspruch auf 24 Urlaubstage pro Jahr in den ersten 6 Monaten 2 Urlaubstage pro Monat zu. Es besteht die Möglichkeit, im Arbeitsvertrag für das erste halbe Jahr eine Urlaubssperre zu vereinbaren. Dann steht dem Arbeitnehmer in dieser Zeit gar kein Urlaub zu. Am Ende der Wartezeit darf ein Mitarbeiter seinen gesamten Jahresurlaub verbrauchen.

Wann verfällt der Urlaub?

Das Europarecht und das Bundesarbeitsgericht lassen Urlaub nicht mehr einfach verfallen.

- Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 2019 entschieden, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten nachweislich auffordern müssen, noch nicht beantragten Urlaub zu nehmen. Die Unternehmen haben die Pflicht, ihre Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass ihre Urlaubstage sonst verfallen. Noch nicht geklärt ist, ob der Urlaubsanspruch verjährt.
- Nach dem Europäischen Gerichtshof ist ein Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig, ausdrücklich und unter Hinweis auf den drohenden Verfall auf bestehende Urlaubsansprüche hinzuweisen.
- Wenn dieser ausdrückliche Hinweis nachweislich erfolgt ist und der Arbeitnehmer dennoch keinen Urlaubsantrag stellt, darf der Arbeitgeber sich nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. der Übertragungsfrist auf den Verfall der Ansprüche berufen, da der Arbeitnehmer dann bewusst und freiwillig auf den Urlaub verzichtet hat. Nur unter diesen Voraussetzungen tritt bei nicht rechtzeitiger Beantragung der Verfall ein.



Hinweise für Arbeitgeber:

Um sicherzustellen, dass der Urlaub entweder noch rechtzeitig in Anspruch genommen wird oder im Falle der Untätigkeit des Arbeitnehmers ein Berufen auf den Verfall möglich ist, sollten Arbeitgeber folgenden Maßnahmen treffen:

- Spätestens zu Beginn der zweiten Jahreshälfte erfolgt eine Mitteilung an die Arbeitnehmer, dass nicht beantragte Urlaubstage am Jahresende oder gegebenenfalls am Ende der Übertragungsfrist im Folgejahr endgültig verfallen und eine Auszahlung nicht mehr möglich ist.
- Zudem sollte die Mitteilung die Anzahl der noch nicht beantragten Urlaubstage enthalten.

Auszahlung für den Urlaub

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer nicht die Wahl, sich ihren Urlaubsanspruch lieber auszahlen zu lassen. Allerdings gibt es auch für diese Regel eine Ausnahme: Endet das Arbeitsverhältnis und kann der Mitarbeiter seinen Resturlaub nicht bis zum letzten Arbeitstag verbrauchen, muss der Arbeitgeber die verbleibenden Urlaubstage vergüten. Das ist häufig der Fall, wenn ein Mitarbeiter kündigt.

Das Bundesurlaubsgesetz legt fest, wie die Höhe des sogenannten Urlaubsentgeltes zu berechnen ist. Für jeden Urlaubstag erhält der Arbeitnehmer den Betrag, den er innerhalb der letzten 13 Wochen durchschnittlich an einem Arbeitstag verdient hat.



Urlaubssonderregeln für Minderjährige und Schwerbehinderte

Minderjährige Arbeitnehmer wie Auszubildende sieht der Gesetzgeber als besonders schutzwürdig an. Daher erhöht sich der Mindesturlaubsanspruch entsprechend der Regeln aus § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) je nach Alter folgendermaßen:

- Minderjährige, zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt: mindestens 30 Tage
- Minderjährige, zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt: mindestens 27 Tage
- Minderjährige, zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt: mindestens 25 Tage

Auch hier legt der Gesetzgeber Werkzeuge und eine Sechstageswoche als Maßstab zugrunde.

Gemäß § 208 SGB IX haben schwerbehinderte Arbeitnehmer, also Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 %, einen zusätzlichen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage. Ihnen stehen laut Sozialgesetzbuch eine weitere Woche Urlaub zu. Damit ergibt sich je nach Anzahl der Arbeitstage folgender zusätzlicher Urlaubsanspruch:

- Sechstageswoche: mindestens 6 Tage
- Fünftageswoche: mindestens 5 Tage
- Viertageswoche: mindestens 4 Tage



Mehrurlaub gewähren und Urlaubsregeln gestalten

Viele Arbeitgeber gewähren Arbeitnehmern mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen bei einer Sechstageswoche oder von 20 Tagen bei einer Fünftageswoche. Für den Arbeitgeber sind dann im Arbeitsvertrag Formulierungen vorteilhaft, die zwischen dem gesetzlichen und dem zusätzlichen Urlaub unterscheiden. Damit besteht die Möglichkeit, für den Zusatzurlaub eigene Regeln zu formulieren. So ist es denkbar, den Zusatzurlaub am Ende des Jahres verfallen zu lassen oder die Anzahl der Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindestanspruch übersteigen, gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit zu erhöhen. Mehrurlaub für ältere Mitarbeiter ist nicht empfehlenswert, da eine Einteilung nach Alter diskriminierend sein könnte.

Den Urlaubsanspruch richtig berechnen

Arbeitgeber beschäftigen oft Aushilfen und setzen diese Mitarbeiter nur wenige Stunden ein. Um den Urlaubsanspruch korrekt zu berechnen, ist es empfehlenswert, die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden und die Anzahl der Arbeitstage vertraglich zu vereinbaren. Verändert sich bei einem Mitarbeiter die Zahl der Arbeitsstunden und/oder der Arbeitstage, wird der Urlaubsanspruch entsprechend neu berechnet.



KONTAKT

HEUSER - RECHT UND STEUERN Am Kiekenbusch 15 • 47269 Duisburg

Tel.: +49 203 479992-0

Fax: +49 203 479992-11

REDAKTION

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR HEUSER - RECHT UND STEUERN Magazin
(v.i.S.d.P.): Achim Heuser

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Achim Heuser

Am Kiekenbusch 15 • 47269 Duisburg GERMANY

(Verantwortlicher für den Inhalt im Sinne des § 6 MDStV) Ust-ID-Nr: DE161602762

LAYOUT & DESIGN

Simon Heuser

Bilder-Quellen: canva.com

Die Inhalte des Magazins wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.

Die erstellten Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Beiträge Dritter sind als solche gekennzeichnet. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers.

