

9. WAS GILT FÜR SCHWERBEHINDERTE?

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 208 SGB IX Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Bei Teilzeit oder einer Sechs-Tage-Woche wird der Urlaubsanspruch entsprechend umgerechnet. Dieser zusätzliche Urlaub ist gesetzlich geschützt. Der Mitarbeiter kann hierauf nicht verzichten. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so wird der zusätzliche Urlaub anteilig gewölftelt.

10. KANN URLAUB BEI ELTERNZEIT ODER IM RUHENDEN ARBEITSVERHÄLTNIS GEKÜRZT WERDEN?

Für Mitarbeiter in Elternzeit kann der Urlaub nach der gesetzlichen Regelung im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ebenfalls anteilig gewölftelt werden. Die Kürzung muss aber ausdrücklich vom Arbeitgeber erklärt werden! Außerdem besteht keine Kürzungsmöglichkeit, wenn der Mitarbeiter während der Elternzeit in Teilzeit tätig ist. Für alle anderen Fälle eines ruhenden Arbeitsverhältnisses hat das Bundesarbeitsgericht aber entschieden, dass eine Kürzung des Urlaubs nicht zulässig ist, da es dazu keine gesetzlichen Kürzungsregeln gibt. Ruht also z. B. das Arbeitsverhältnis während einer befristeten Erwerbsminderungsrente, darf der Urlaub nicht gekürzt werden. Nach einer Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts gilt das jedoch nicht für unbezahlten Sonderurlaub. In der Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs werden die Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses ausgesetzt, sodass in dieser Zeit kein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht. Gleiches gilt für die Freiphase bei Altersteilzeit im Blockmodell.

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:



- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenerbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses

ARBEITSRECHT KOMPAKT

→ Urlaubsrecht



**KREISHANDWERKERSCHAFT
Bonn · Rhein-Sieg**

Assessor jur. Oliver Krämer
Hauptgeschäftsführer

kraemer@khs-handwerk.de
Tel. 02241 990-120
www.khs-handwerk.de



MEYER-KÖRING
Rechtsanwälte | Steuerberater
Partnergeseellschaft

Prof. Dr. Nicolai Besgen
Partner | Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besgen@meyer-koering.de
Tel. 0228 72636-40
www.meyer-koering.de

1. WO IST DAS URLAUBSRECHT GEREGLT?

Die Regeln zum Urlaubsrecht sind zunächst umfassend im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Das BUrlG regelt aber nur den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen bzw. 24 Werktagen (bei einer Sechs-Tage-Woche). Weitergehende bzw. abweichende Urlaubsregeln finden sich jedoch in vielen Tarifverträgen und können auch im Arbeitsvertrag einzelvertraglich vereinbart werden. Bei streitigen Urlaubsfragen muss daher genau geprüft werden, welche Ansprüche wo geregelt sind.

2. WER HAT ANSPRUCH AUF URLAUB?

Anspruch auf Urlaub nach dem BUrlG haben alle Arbeitnehmer. Dazu gehören auch Auszubildende. Geschäftsführer als Organe einer GmbH haben nach der neuesten Rechtsprechung (vgl. BAG, 25.07.2023 - 9 AZR 43/22) ebenfalls Anspruch auf Mindesturlaub.

3. WIE HOCH IST DER URLAUBSANSPRUCH?

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt 24 Werktage. Werktage sind alle Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag. Bei einer Sechs-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch also danach vier Wochen. Arbeitet ein Mitarbeiter nur fünf Tage die Woche, wird der Urlaub entsprechend umgerechnet auf 20 Urlaubstage, also wieder vier Wochen. Viele Tarifverträge und auch einzelne Arbeitsverträge sehen allerdings einen weitergehenden Urlaub vor. Üblich sind hier 28 bis 30 Urlaubstage. Vereinbarungen, die den gesetzlichen Mindesturlaub unterschreiten, sind in jedem Fall unwirksam (vgl. § 13 BUrlG).

4. WAS GILT BEI TEILZEIT?

Bei Mitarbeitern in Teilzeit muss differenziert werden. Wird lediglich die Wochenstundenzahl reduziert, arbeitet der Mitarbeiter aber weiterhin an allen fünf Tagen, bspw. 20 Stunden die Woche jeweils täglich vier Stunden, bleibt es bei dem vollen Urlaubsanspruch. Reduziert sich allerdings bei Teilzeit auch die Anzahl der Tage, an denen gearbeitet werden muss, wird der Urlaub umgerechnet.

Beispiel: Der Mitarbeiter hat 30 Tage Urlaub. Die Arbeitszeit wird von fünf Tage auf drei Tage reduziert. Der Urlaubsanspruch von 30 Tagen wird durch 5 geteilt und dann mit 3 multipliziert. Der neue

Urlaubsanspruch beträgt dann also nach dieser Rechnung 18 Tage. Allerdings darf Urlaub, der in Vollzeit erworben wurde, nicht umgerechnet werden, sondern bleibt anteilig erhalten. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeit sollte daher darauf geachtet werden, dass der in Vollzeit erworbene Urlaub zunächst abgebaut wird.

5. MUSS URLAUB IN DAS FOLGEJAHR ÜBERTRAGEN WERDEN?

Entgegen einer weit verbreiteten Annahme und Praxis ist der Jahresurlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine automatische Übertragung findet nicht statt. Das BUrlG sieht eine Übertragung in das Folgejahr nur dann vor, wenn der Mitarbeiter seinen Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen wie termin- bzw. saisongebundene Aufträge oder Krankheit des Arbeitnehmers nicht nehmen konnte. In diesem Fall muss der Urlaub spätestens bis zum 31. März des Folgejahres nachgeholt werden. Für die Übertragung bedarf es weder eines Antrags des Arbeitnehmers noch einer Annahmeerklärung des Arbeitgebers. In Arbeits- und/oder Tarifverträgen können abweichende Regelungen dazu vereinbart werden.

Bislang verfiel der Urlaub, der bis zum jeweiligen Stichtag nicht beansprucht wurde. Nach aktueller Rechtsprechung verfallen Urlaubsansprüche jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret zum Urlaubsantritt aufgefordert und rechtzeitig über den sonst eintretenden Verfall informiert hat.

TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Der Arbeitgeber sollte auf eine ausreichende Dokumentation und Zugang der Information über den Verfall beim Arbeitnehmer achten. Diese Information muss jedes Jahr wiederholt werden.

6. WAS GILT BEI UNTERJÄHRIGEM EINTRITT / AUSSCHIEDEN?

Bei unterjährigem Eintritt oder Ausscheiden spricht man von Teilurlaub. Mitarbeiter haben im Grundsatz Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Im Einzelfall kann die Berechnung aber durchaus schwierig sein. War nämlich der Arbeitnehmer die ersten sechs Monate eines Kalenderjahres voll anwesend, erwirbt er schon im 7. Monat den vollen Jahresurlaubsanspruch, selbst dann, wenn er in der zweiten Jahreshälfte – z. B. Anfang Juli – ausscheidet! In solchen Fällen wird der Urlaubsanspruch nicht gezwölfelt. Dies gilt aber nur nach den Regeln

des Bundesurlaubsgesetzes. In vielen Tarifverträgen wird von diesem Grundsatz abgewichen und es wird ganzjährig gezwölfelt.

7. WAS IST DER UNTERSCHIED ZWISCHEN URLAUBSGELD UND URLAUBSENTGELT?

Unter Urlaubsentgelt versteht man die übliche Vergütung, die dem Arbeitnehmer während seines Urlaubs gezahlt wird. Hier wird nach § 11 BUrlG der durchschnittliche Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen zugrunde gelegt. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt. Demgegenüber versteht man unter Urlaubsgeld eine zusätzliche Vergütung ähnlich einem Weihnachtsgeld oder einer sonstigen Gratifikation. Anspruch auf ein Urlaubsgeld haben Mitarbeiter nur dann, wenn dies ausdrücklich im Einzelvertrag oder im einschlägigen Tarifvertrag vereinbart und vorgesehen ist. Werden freiwillige zusätzliche Leistungen als Urlaubsgeld gewährt, ist darauf zu achten, dass keine betriebliche Übung entsteht. Bei jeder Zahlung sollte daher darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt und keine Rechtsansprüche für die Zukunft bestehen.

8. KANN ICH AUCH WÄHREND KRANKHEIT URLAUBSANSPRÜCHE ERWERBEN?

Für dauererkrankte Mitarbeiter gelten die oben dargestellten Grundsätze unter 5. zur Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr nicht. Vielmehr wird bei dauererkrankten Mitarbeitern der Urlaubsanspruch nach der Rechtsprechung für maximal 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres fortgeschrieben. Ist bspw. ein Mitarbeiter im gesamten Kalenderjahr 2025 dauerhaft erkrankt, verfällt der Jahresurlaub nicht schon zum Jahresende 2025 bzw. nach Ablauf der einschlägigen Übertragungsfristen, sondern erst 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres 2025, also erst zum 31. März 2027. Dieses Prinzip gilt aber nur für den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie den Zusatzurlaub von Schwerbehinderten. Weitergehende Ansprüche werden nicht geschützt und unterfallen den üblichen Übertragungsfristen. Hier können sich im Einzelfall zahlreiche problematische Fragen zur Urlaubsberechnung ergeben. Bei Mitarbeitern, die über mehrere Jahre erkrankt sind, sollte daher genau geprüft werden, welche Urlaubsansprüche in welchem Umfang noch bestehen.