

TWO PAGER

Das Wichtigste zu einem arbeitsrechtlichen Spezialthema

Urlaub

Im Zusammenhang mit der Gewährung, Berechnung und dem Verfall von Urlaub stellen sich zahlreiche Fragen für den Arbeitgeber.

1. Urlaubsanspruch

Bei den meisten Arbeitnehmern setzt sich der Urlaubsanspruch aus dem gesetzlichen Urlaubsanspruch gemäß § 3 BUrlG (24 Werktage bei einer Sechs-Tages-Woche in Vollzeitätigkeit, d.h. 20 Werktage bei einer Fünf-Tages-Woche in Vollzeit) und einem arbeitsvertraglich darüber hinaus gewährten Urlaubsanspruch (z.B. 10 Werktage, d.h. insgesamt 30 Werktage bei einer Fünf-Tages-Woche) zusammen. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach dem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Der Urlaubsanspruch berechnet sich auf Grundlage der vereinbarten Wochenarbeitstage, nicht der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Der Urlaubsanspruch besteht immer aus vollen Tagen. Die Möglichkeit, einen halben Urlaubstag zu nehmen, besteht grundsätzlich nicht.

2. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte haben gemäß § 208 SGB IX einen Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub bei einer Fünf-Tages-Woche.

Auch bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) gelten gemäß § 19 JArbSchG Sonderregelungen.

3. Urlaubskürzung

Am relevantesten für die Praxis ist wohl der Fall der Kürzung bei Elternzeit: Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 S. 1 BEEG). Für die Kürzung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber erkennbar erklären, dass er den Urlaub für die Zeit der Elternzeit kürzen möchte. Mit Zugang der Kürzungserklärung erlischt der gekürzte Teil des Urlaubsanspruchs.

Bei Kurzarbeit kürzt sich der Urlaubsanspruch nach unserer Auffassung anteilig für die vollen Monate, für die der Arbeitnehmer in Kurzarbeit war. Die Kürzung sollte vorsorglich in die Vereinbarung zur Kurzarbeit aufgenommen werden.

4. Genehmigung/Betriebsferien

Anders als weitläufig angenommen, ist es der Arbeitgeber, der gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG den Zeitpunkt des Urlaubs festlegt, wobei er die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat. In der Praxis beantragt der Arbeitnehmer den Urlaub für einen bestimmten Zeitraum und der Arbeitgeber genehmigt diesen oder lehnt ihn ab, wofür er



wichtige Gründe braucht (dringende betriebliche Belange oder vorzugsverdienende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer). Ist der Urlaub genehmigt, sind beide Seiten daran gebunden.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber in bestimmten Fällen Betriebsferien anordnen und den Urlaub auf diese Weise gewähren. In Betrieben mit Betriebsrat unterliegen Betriebsferien der Mitbestimmung des Betriebsrats. Stimmt der Betriebsrat einer Betriebsvereinbarung zu Betriebsferien zu, stellt diese gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern einen dringenden betrieblichen Grund für die Urlaubsgewährung in den Betriebsferien dar. Noch nicht höchstichterlich entschieden ist, ob die Anordnung von Betriebsferien auch in einem Betrieb ohne Betriebsrat möglich ist. Um etwaige Auseinandersetzungen zu vermeiden, sollten in Betrieben ohne Betriebsrat Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern über die Festlegung des Urlaubs im Zeitraum von Betriebsferien geschlossen werden. In beiden Fällen darf nicht der gesamte Jahresurlaub der Arbeitnehmer als Betriebsferien festgelegt werden. Der zulässige Umfang richtet sich nach dem Einzelfall. Das BAG hielt z.B. eine Festlegung von 3/5 des Jahresurlaubs für zulässig.

5. Verfall

Das BUrlG sieht vor, dass Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen ist. Ausnahmsweise kann nicht genommener Urlaub in das Folgejahr übertragen werden, verfällt dann aber spätestens mit Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraums zum 31. März des Folgejahres, sofern sich nichts Anderes aus Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ergibt. Nach den neu entwickelten Grundsätzen des BAG (Entscheidung vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15) verfallen Urlaubsansprüche jedoch nur noch, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer rechtzeitig, konkret und in transparenter Art und Weise aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch nicht genommen hat. Um Risiken weitgehend zu minimieren, muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern mehrfach im Jahr individualisierte Informationen übersenden, die auch zu Beweis Zwecken zur Personalakte genommen werden sollten. Es sollten die konkrete Anzahl der individuell ausstehenden Urlaubstage sowie die im jeweiligen Fall geltenden konkreten Verfallsfristen genannt werden. Für den übergesetzlichen Urlaub können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

6. Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeittätigkeit

Bei einem Wechsel von einer Vollzeittätigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt stellt sich die Frage, wie der vor dem Wechsel erworbene Urlaubsanspruch zu vergüten ist. Im Ergebnis ist in beiden Konstellationen eine dem Vollzeitgehalt entsprechende Urlaubsvergütung zu zahlen. Das BAG (Urteil vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17) hat entschieden, dass der in der Vollzeit erworbene Urlaubsanspruch

entsprechend der Vollzeittätigkeit vergütet werden muss. Die umgekehrte Konstellation ist noch nicht entschieden, allerdings ist gemäß § 11 Abs. 1 BUrlG die Höhe der Urlaubsvergütung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen zu berechnen.

Wir empfehlen, die wechselwilligen Mitarbeiter frühzeitig dazu anzuhalten, den Urlaub vor dem Wechsel in die Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt in die Vollzeittätigkeit in Anspruch zu nehmen.

7. Urlaubsanspruch bei längerer Arbeitsunfähigkeit

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers schließt die Entstehung eines Urlaubsanspruchs nicht aus. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub aber erst nehmen, wenn er nicht mehr arbeitsunfähig ist. Bei dauerhaft arbeitsunfähigen Arbeitnehmern verfallen die Urlaubstage nicht automatisch, sondern erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Für den vertraglichen Urlaub kann dies ausgeschlossen werden.

8. Abgeltung des Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ausstehende Urlaubstage, so sind ihm diese gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Grundsätzlich raten wir daher, eine Freistellung unter Anrechnung des Urlaubs vorzunehmen und in einem etwaigen Vergleich aufzunehmen, dass sich die Parteien einig sind, dass der ausstehende Urlaub in natura gewährt und genommen wurde. Eine Abgeltung von Urlaub während des laufenden Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich und bringt den Urlaubsanspruch nicht zum Erlöschen.