



Endlich Urlaub!

von Christoph E. König, Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht, ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Kaum hat das neue Jahr begonnen, steigen viele in die Urlaubsplanung ein: nach dem schönsten Ziel suchen, Routen festlegen, Hotel buchen etc. Gleichwohl kommt es in Arbeitsverhältnissen immer wieder zu Konflikten und Rechtsstreitigkeiten. Wie sieht hier die aktuelle Rechtslage aus?

Wie viel Urlaub steht den einzelnen Mitarbeitenden zu?

Zunächst unterscheidet man zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglichen oder tarifvertraglichen Mehrurlaub.

1. Gesetzlicher Mindesturlaub

Der Mindestanspruch auf bezahlten Erholungsurlaub wird vom Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt und in vollen Werktagen pro Kalenderjahr errechnet. In Deutschland gilt der Samstag als Werktag, es gibt also sechs Werk-tage pro Woche. Dafür sieht das Gesetz laut § 3 Abs. 1 BUrlG mindestens 24 Werk-tage pro Jahr als bezahlten Urlaubsanspruch vor. Die meisten Beschäftigten in Deutschland arbeiten allerdings im Rahmen einer 5-Tage-Woche. Für sie beträgt der gesetzliche Mindestanspruch 20 bezahlte Urlaubstage.

Bei Teilzeitbeschäftigten kommt es nicht auf die Wochenarbeitszeit, sondern auf die Arbeitstage an. Wer etwa in Betrieben mit üblicherweise fünf Arbeitstagen pro Woche an fünf Tagen arbeitet (mit reduzierten Stunden), hat Anspruch auf ebenso viele Urlaubstage wie Vollzeitmitarbeitende. Der gesetzliche Anspruch auf vollen bezahlten Erholungsurlaub entsteht erstmals nach einer sechs-monatigen Zugehörigkeit zum Unternehmen, der sogenannten

Wartezeit nach § 4 BUrlG. Daraus wird abgeleitet, dass bei laufenden Arbeitsverhältnissen jeweils ab dem 01.07. der volle Urlaubsanspruch entsteht.

2. Vertraglicher/tarifvertraglicher Mehrurlaub

Über den gesetzlichen Urlaub hinaus kann jeder Betrieb sogenannten Mehrurlaub gewähren. Auch über Tarifverträge kann Mehrurlaub vereinbart werden. ▶



Wann verfällt Urlaubsanspruch?

Prinzipiell wird der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr geregelt und verfällt zum 31.12. Eine Übertragung von nicht genutzten Urlaubstagen ins Folgejahr ist nur aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen möglich. § 7 Abs. 3 BUrlG regelt, dass „Resturlaubstage“ in den ersten 3 Monaten – also bis zum 31.03. – genommen werden müssen.

Wird der Urlaub bis zum Jahresende oder bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommen, verfällt er ersatzlos. Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allerdings rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, bis wann sie ihren Urlaub genommen haben müssen – und sie informieren, dass er ansonsten ersatzlos erlischt. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber. Diese Information sollte daher schriftlich erfolgen. Idealerweise lässt sich der Arbeitgeber den Hinweis auf den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen quittieren.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste mit seinem Urteil vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 541/15) seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsverfall an EU-Recht anpassen. Das BAG führt dazu aus:

Der Arbeitgeber muss konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss ihn – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte zuvor entschieden, dass es unionsrechtswidrig ist, wenn Urlaubsanspruch bloß deswegen erlischt, weil kein Urlaubsantrag eingereicht wurde.

Die zitierten Urteile beziehen sich allerdings nur auf den gesetzlichen Mindestanspruch. Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, dürfen Arbeits- oder Tarifvertragsparteien frei regeln.

Mit einem brandaktuellen Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) hat das BAG zudem klargestellt, dass die Verjährungsfrist für Urlaubsansprüche nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres beginnt. Stattdessen gilt das Ende des Jahres, in dem Arbeitnehmer:innen über ihre konkreten Urlaubsansprüche und die Verfallfristen belehrt wurden. Dieser Grundsatz dürfte entsprechend auf Ausschlussklauseln in Arbeitsver-

trägen übertragbar sein. Das bedeutet, dass Beschäftigte in laufenden Arbeitsverhältnissen noch für viele Jahre rückwirkend gesetzlichen Mindesturlaub verlangen können, falls ihr Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass er auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen hat.

Achtung: Die zitierten Urteile des BAG beziehen sich ausdrücklich auf einen „Urlaubsanspruch“ und nicht auf einen „Urlaubsabgeltungsanspruch“. Der Urlaubsanspruch wandelt sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch in Geld, soweit der Urlaubsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis nicht mehr voll gewährt

werden konnte. Für diesen Zahlungsanspruch gelten indes die bisherigen Verjährungs- oder Verfallsregelungen weiter. Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird im weiteren Verlauf dieser Rechtsbetrachtung noch konkreter behandelt werden.

Was passiert, wenn jemand im Urlaub krank wird?

Wer im Urlaub krank wird, verliert keine Urlaubstage! Bei Arbeitsunfähigkeit verdrängt die Krankheit den Urlaub, das heißt: Die betroffenen Urlaubstage können später noch einmal genommen werden. An die Stelle des Urlaubsentgelts tritt dann Entgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Es gelten die

gleichen Regeln wie sonst bei Erkrankung: Die Arbeitsunfähigkeit muss ärztlich bestätigt werden – in vielen Betrieben ab dem ersten Krankheitstag.

Besteht Urlaubsanspruch bei einer Langzeiterkrankung?

Bei Langzeiterkrankung gelten noch spezielle Regeln. Als Folge der Schultz-Hoff-Entscheidung (EuGH vom 20.01.2009 - Gerhard Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund; C-350/06) passte das BAG (Urteil vom 24. März 2009, 9 AZR 983/07) seine Rechtsprechung an die des EuGHs an. Wenn Arbeitnehmer:innen über Monate oder Jahre krankheitsbedingt ausfallen, verfallen ihre Urlaubstage nicht mehr direkt. Laut BAG (Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10) können Arbeitnehmer:innen ihre Urlaubsansprüche noch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres geltend machen.

Fraglich ist allerdings, was mit „Urlaubsansprüchen“ konkret gemeint ist – gesetzlicher Mindesturlaub, vertraglicher Mehrurlaub oder gar beides?

Der EuGH bezog sich seinerzeit bei der Eingrenzung des Verfalls von ►



Urlaubsansprüchen nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, da dieser als „Minimum der Erholung“ besonders schutzwürdig sei.

Das bedeutet, dass der vertragliche oder tarifvertragliche Mehrurlaub nicht diesem 15-Monats-Regime unterliegen muss. Voraussetzung dafür ist aber eine konkrete Regelung, z.B. im Arbeitsvertrag, dergestalt, dass der vertragliche Mehrurlaub auch dann verfällt, wenn der Arbeitnehmer über den 31.03. des Folgejahres hinweg erkrankt ist.

Ohne eine solche Regelung bleibt der Mehrurlaub an den Mindesturlaub gekoppelt und verfällt auch erst nach 15 Monaten.

Wichtig für Arbeitgeber:innen: Im Jahr des Eintritts der Erkrankung und nach Rückkehr des oder der Arbeitnehmenden sollte diese:r vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BAG auf noch nicht verfallenen Urlaub förmlich, also am besten schriftlich, hingewiesen werden (s.o.).

Wie verhalten sich Urlaub und Elternzeit zueinander?

Anders als beim Mutterschutz (und beim Beschäftigungsverbot!) darf der Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers wegen einer Elternzeit gekürzt werden. Das regelt § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Dies erfolgt aber nicht automatisch: Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfordert die Abgabe einer darauf gerichteten „empfangsbedürftigen rechtsgeschäftlichen Erklärung“. In der Praxis empfiehlt es sich daher, die schriftliche Kürzungserklärung bereits im Rahmen der Bestätigung der Elternzeit abzugeben. Die Kürzung bezieht sich sowohl auf den gesetzlichen Mindest- als auch auf den Mehrurlaub.

Urlaubsansprüche, die zu Beginn der Elternzeit noch bestehen, verfallen nicht, sondern bleiben 1:1 bestehen. Sie können nach Ablauf der Elternzeit ungemindert genommen werden.

Was passiert am Ende eines Arbeitsverhältnisses mit dem Urlaubsanspruch?

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses können keine Urlaubsansprüche mehr gewährt werden. Dann wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Zahlungsanspruch um – den Urlaubsabgeltungsanspruch.

Bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte muss grundsätzlich der gesamte Resturlaub abgegolten werden. Das bedeutet, dass bei einem Ausscheiden beispielsweise zum 31.07. der volle Jahresurlaub abgezogen wäre, obwohl der oder die Beschäftigte nicht das volle Jahr gearbeitet hat. Im Arbeitsvertrag kann allerdings geregelt werden, dass sich der Urlaubsanspruch bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte anteilig reduziert. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch darf dadurch aber nicht unterschritten werden.

Beispiel: Anna M. verfügt über einen gesetzlichen Mindestanspruch von 24 Tagen und vertraglichen Mehrurlaub von 12 Tagen. Sie scheidet zum 31.08. aus dem Betrieb aus. Bei Anwendung der vorgenannten Vertragsklausel muss der Arbeitgeber anteilig 8/12 von 36 Tagen (= 24 Tage) abgelden. Da der gesetzliche Mindestanspruch von 24 Tagen nicht unterschritten wird, muss dies auch nicht weiter korrigiert werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass sich eine effiziente Arbeitsvertragsgestaltung konkret und unmittelbar auszahlen kann.

Bestens geregelt in den Urlaub

Urlaub ist also durchaus ein arbeitsrechtlich „risikogener“ Thema. Falls Sie rechtliche Fragen hierzu haben, kontaktieren Sie uns gerne. ■

