

Aktuelles Urlaubsrecht für Arbeitgeber

Referent:

Roland Weber-Marxreiter

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Übersicht

1. Einleitung
2. Gesetzlicher und vertraglicher Urlaubsanspruch
3. Urlaubsplanung
4. Urlaub im Urlaub und Elternzeit?
5. Verfall von Urlaubsansprüchen
6. Urlaubsentgelt
7. Urlaubsabgeltung
8. Musterklausel

1. Einleitung

1. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub

- Auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und (freiwillige)Praktikanten

2. Rechtsgrundlagen

- Deutsches Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) (seit 1963)
- Europäische Arbeitszeitrichtlinie (seit 2004)
- EU-Grundrechte-Charta (seit 2009)

3. Bedeutung für Arbeitgeber

- Mitarbeiterbindung
- Bei Nichterfüllung drohen Risiken (Mindestlohn, Sozialversicherung, Nachzahlung)

2. Gesetzlicher und vertraglicher Urlaubsanspruch

1. Gesetzlicher Urlaub

- Mindestens 24 Werktage (bei 6-Tage-Woche)
- Wartezeit von 6 Monaten
- Teilurlaub von 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat
 - Für Zeiten eines Kalenderjahres, in denen wegen Wartezeit kein voller Urlaub erworben wird
 - Wenn AN vor erfüllter Wartezeit ausscheidet
 - Wenn AN nach erfüllter Wartezeit bis 30.06. ausscheidet
- Kein Doppelanspruch bei Arbeitgeberwechsel
 - Der alte Arbeitgeber hat auf Verlangen eine Urlaubsbescheinigung auszustellen
 - Der neue Arbeitgeber muss Urlaub nur bei Vorlage der Urlaubsbescheinigung ausstellen
- Krankheitszeit während Urlaub wird nicht angerechnet (Überprüfungsmöglichkeit: medizinischer Dienst)
- Während des Urlaubs darf AN keine dem Urlaubszweck entgegenstehende Tätigkeit ausüben

2. Gesetzlicher und vertraglicher Urlaubsanspruch

2. Vertraglicher Urlaubsanspruch

- Regelmäßig 25 bis 30 Urlaubstage pro Jahr
- Auch Tarifverträge sehen regelmäßig höheren als gesetzlichen Urlaub vor
- Kann anders behandelt werden als gesetzlicher Urlaub
 - Kann zum Jahresende verfallen
 - Kann vereinbart werden, dass der AN überzahltes Urlaubsentgelt zurückzahlen muss
 - Kann vereinbart werden, dass sich der Urlaub im Fall von Krankheit vor und nach Feiertagen u.a. mindert
 - Kann nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt werden

3. Urlaubsplanung

1. Arbeitnehmer hat Urlaub zu beantragen, Arbeitgeber hat Urlaub zu gewähren. Urlaubswunsch ist vorrangig zu berücksichtigen, abweichen nur bei wichtigem Grund
2. Verbot der Selbstbeurlaubung (regelm. Außerordentlicher Kündigungsgrund)
3. Wichtige Gründe für Arbeitgeber:
 - Dringende betriebliche Belange (Saison, Ausfall anderer AN)
 - Urlaubswünsche anderer AN
 - Betriebsferien
4. Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren
 - Kein gesetzlicher Anspruch auf Zerstückelung in Stunden oder halbe Tage
 - Kann anders sein bei vertraglichem Urlaub
5. Betriebsrat kann bei Aufstellung allg. Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplänen und zeitliche Lage des Urlaubs mitbestimmen

4. Urlaub im Urlaub und in Elternzeit?

1. Entstehen des Urlaubsanspruchs ist vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig
2. Nicht notwendig ist, dass der AN auch gearbeitet hat
 - Konsequenz: Urlaub entsteht auch bei Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, unbezahlter Freistellung, Sabbatical
 - **Neu:** Urlaub kann während unbezahlter Freistellung oder Elternzeit gekürzt werden (BAG, Urteil vom 19.03.2019)

5. Verfall von Urlaubsansprüchen

- Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden
- Übertragung ist nur statthaft bei
 - Dringenden betrieblichen oder in der Person des AN liegenden Gründen
 - Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis 31.03. des Folgejahres genommen werden
- Ausnahme: Urlaub kann wegen AU des AN nicht genommen werden
 - Dann: Übertragung bis 31.03. des zweiten Jahres (15 Monate)
- **Neu:** Arbeitgeber muss Arbeitnehmer auf den Verfall zum Jahresende hinweisen
 - Urlaub verfällt nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG, Urteil vom 19.02.2019)
 - Praxistipp: Regelmäßig sollte die Information Anfang des 2. HJ erfolgen

6. Urlaubsentgelt

1. Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen
 - Überstundenvergütung wird nicht berücksichtigt
 - Zuschläge und regelmäßige Sonderzahlungen zählen dazu
2. **Neu:** bei unterjährigem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit bleibt der Verdienst in Vollzeit Berechnungsgrundlage (BAG, Urteil vom 20.03.2018)
3. **Neu:** Bei unterjährigem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit bestimmt ist der durchschnittliche Verdienst der letzten 13 Wochen entscheidend (BAG, Urteil vom 20.11.2018)
4. Konsequenz: Vor einem Wechsel der Arbeitszeit sollte der anteilige Jahresurlaub bewilligt und genommen werden

7. Urlaubsabgeltung

1. Kann der Urlaub wg. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden, ist er abzugelten
2. Die Urlaubsabgeltung kann Ausschlussfristen unterfallen (Ausnahme Mindestlohn)
3. **Neu:** Erben haben Anspruch auf Abgeltung des vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs

8. Musterklausel

§ x Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen bezogen auf eine 6-Tage-Woche, bei einer 5-Tage-Woche sind das 20 Arbeitstage, pro Kalenderjahr. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren x Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Beantragt der Arbeitnehmer die Urlaubsgewährung nicht, ohne dass er wegen Arbeitsunfähigkeit an der Inanspruchnahme des Urlaubs gehindert ist, verfällt dieser nach Ablauf des Übertragungszeitraums

(2) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

(3) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist.

(3) Im Übrigen gelten die jeweiligen betrieblichen Urlaubsregelungen.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

8. Musterklausel

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Roland Weber-Marxreiter

Ottostraße 13

84030 Landshut