

PraxisWISSEN

Urlaub

- > Urlaub
- > Urlaubsentgelt
- > Tarifliches Urlaubsgeld

Handelsverband Bayern e. V.
Brienner Straße 45
80333 München

Claudia Lindemann
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Telefon 089 55118-122
Fax 089 55118-118
E-Mail lindemann@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 01/2024

Vorbemerkung

Fragen des Urlaubs und damit verbundene Ansprüche bereiten in Betrieben oftmals Schwierigkeiten, da die rechtliche Seite in vielen Fällen nicht (ausreichend) bekannt ist.

Das vorliegende HBE-Praxiswissen fasst die wesentlichen Punkte zusammen.

Die tarifvertraglichen Vorschriften gelangen nur zur Anwendung, wenn

- die Geltung des Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbart wurde oder
- der Arbeitnehmer* Mitglied der Gewerkschaft ist und der Arbeitgeber* gegenüber dem HBE

nicht den „Ausschluss der Tarifbindung“ erklärt hat (vgl. dazu das HBE-Praxiswissen „Tarifbindung“). Unter Umständen können trotz erklärten Ausschluss der Tarifbindung auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse die „alten“ Tarifverträge noch für einen erheblichen Zeitraum nachwirken.

Kommen die Tarifverträge nicht zur Anwendung, ergibt sich der Urlaubsanspruch aus dem Arbeitsvertrag. Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

* Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung oder Diskriminierung von weiblichen oder diversen Mitarbeitern ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

1. Urlaub

1.1. Anspruch

Nach § 11 Ziffer 1 Satz 1 MTV (soweit der Tarifvertrag gilt) bzw. § 1 Bundesurlaubsgesetz (soweit lediglich das Gesetz gilt) haben alle Beschäftigten Anspruch auf (bezahlten) Urlaub. Auch geringfügig Beschäftigte sind „normale“ Teilzeit-Arbeitnehmer, die – ebenso wie sozialversicherungspflichtig beschäftigte Vollzeit- oder Teilzeitkräfte – einen Urlaubsanspruch haben. Dieser kann nicht vertraglich ausgeschlossen oder durch erhöhten Stundenlohn abgegolten werden.

Das Entstehen eines Urlaubsanspruchs ist lediglich vom Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht von der Erbringung oder dem Umfang einer Arbeitsleistung abhängig. Auch bei Langzeiterkrankung entsteht ein Urlaubsanspruch (vgl. hierzu unten Nr. 5, Nr. 8),

2. Tariflicher Urlaub

2.1. Dauer

a) ... in **Werktagen**

Definition: Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- und gesetzliche Feiertage sind. Eine Woche (ohne Feiertage) hat 6 Werktage.

Gemäß § 12 Ziffer 1 MTV beträgt der **tarifliche Urlaubsanspruch** für alle Arbeitnehmer 36 Werktage (max. 6 Wochen) im Jahr.

Die früher vorgesehene Abstufung nach Lebensalter wurde von der Rechtsprechung als altersdiskriminierend angesehen.

Der **gesetzliche Mindesturlaub** (siehe unter 3.) beträgt gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage (= 4 Wochen) im Kalenderjahr, eine Altersstaffel ist hier nicht vorgesehen. Der gesetzliche Mindesturlaub kann auch nicht vertraglich ausgeschlossen oder reduziert werden.

b) ... in **Arbeitstagen**

Arbeitet der Beschäftigte weniger als 6 Werktage in der Woche, so kann der in Werktagen ausgedrückte Urlaubsanspruch in einen arbeitstäglichen Urlaubsanspruch umgerechnet werden. Dazu ist der Anspruch in Werktagen (WT) zur Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage (AT) ins Verhältnis zu setzen. Dies erfolgt nach folgender Formel:

$$\text{Urlaubsanspruch WT} : 6 \text{ WT} \times \text{individuelle AT/Woche} = \text{Urlaub AT}$$

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer, der (z. B.) einen Urlaubsanspruch von 36 Werktagen (WT) hat, ist regelmäßig an drei Tagen in der Woche beschäftigt. Der Urlaub kann wie folgt in Arbeitstage (AT) umgerechnet werden:

$$36 \text{ WT} : 6 \text{ WT} \times 3 \text{ AT} = 18 \text{ AT Jahresurlaub}$$

Wenn die Anzahl der Wochen-Arbeitstage verschieden, aber nach einem roulierenden System festgelegt ist, muss bei der Umrechnung auf den größeren Zeitraum abgestellt werden.

Also beispielsweise auf 14 Tage, einen Monat, oder gar das Kalenderjahr:

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer, der einen Urlaubsanspruch von 36 Werktagen hat, arbeitet abwechselnd in einer Woche zwei, in der nächsten Woche drei Tage. Der Urlaubsanspruch kann aus dem 2-Wochenabschnitt, der 12 Werktage (WT) und 5 Arbeitstage (AT) umfasst, wie folgt in Arbeitstage umgerechnet werden.

$$36 \text{ WT} : 12 \text{ WT} \times 5 \text{ AT} = 15 \text{ AT Jahresurlaub}$$

Beispiel 3:

Ein Arbeitnehmer, der einen Urlaubsanspruch von 36 Werktagen hat, arbeitet jede Woche 5 Tage und zusätzlich an jedem ersten Samstag im Monat.

Die Umrechnung des Urlaubsanspruchs in Arbeitstage (AT) kann hier aus dem Kalenderjahr vorgenommen werden, das 312 Werktage (WT) hat (52 Wo x 6). Der Arbeitnehmer arbeitet in 12 Wochen (jd. Monat einmal) 6 Tage (12x6=72 AT) und 40 Wochen 5 Tage (40x5=200 AT). Sein Jahr umfasst somit 272 AT

$$36 \text{ WT} : 312 \text{ WT} \times 272 \text{ AT} = 31,38 * \text{ AT Jahresurlaub}$$

c) Umrechnungsgrundsätze

- Durch die Umrechnung des Urlaubs von Werktagen in Arbeitstage wird der Freistellungsanspruch weder länger noch kürzer.
- Durch die Umrechnung von WT in AT entstehende Bruchteilstage müssen/dürfen nicht auf- oder abgerundet werden (anders bei anteiligem Urlaub wegen Eintritt oder Austritt im Lauf des Urlaubsjahres). Wer 27,89 Arbeitstage (s. o. Beispiel 3) Urlaub hat, erhält für den 28. Urlaubstag nicht die Vergütung (Zeitgutschrift) eines vollen Arbeitstages, sondern nur 89/100 (s. u. Urlaubsabgeltung).
- Bei der Urlaubsvereinbarung im Arbeitsvertrag ist unbedingt auf eine unmissverständliche Bezeichnung zu achten: z.B. „30 AT (5-Tage-Woche)“ bedeutet 6 Wochen. „30 WT“ bedeutet 5 Wochen.
- Die Dauer der Freistellung von der Arbeit und der Abwesenheit vom Betrieb ist zu unterscheiden von der Vergütung, die während dieser Zeit bezahlt werden muss. Argument: Wer nur einen Tag in der Woche arbeitet, kann sich deshalb nicht schneller erholen, als eine Vollzeitkraft. Hinsichtlich der Vergütung während dieser Abwesenheitszeit unterscheiden sich die beiden Mitarbeiter in der Urlaubswoche genauso wie in der Arbeitswoche.
- Wird einem Teil der Arbeitnehmer mit festen Arbeitstagen der Urlaub in Werktagen erteilt, anderen Mitarbeitern des Betriebes aber in Arbeitstagen, so führt dies regelmäßig zu Problemen. Es ist deshalb ratsam, soweit möglich, bei allen Mitarbeitern die gleiche Berechnung vorzunehmen und vor allem im schriftlichen Arbeitsvertrag den Urlaubsanspruch eindeutig zu vereinbaren.

- Für die Berechnung der Urlaubsdauer ist unerheblich, ob der/die Beschäftigte an einzelnen Arbeitstagen unterschiedlich lange arbeitet. Einen Stunden- oder Minuten-urlaub gibt es deshalb nicht. Manteltarifvertrag und Gesetz gehen von (ganzen) Urlaubstagen aus.
- d) ... bei Ein- oder Austritt
- Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres erhält der/die Beschäftigte einen anteiligen Urlaubsanspruch für volle Monate (nicht Kalendermonate!).

Beispiel:

Eintritt 02.04., Austritt 06.05.

Urlaubsanspruch: Ein Zwölftel des Jahresurlaubs

Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses ergibt sich damit bei Vollzeitbeschäftigten nach dem Manteltarifvertrag folgender Teilurlaubsanspruch:

LJ	Monate											
	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36

Soweit sich wegen Eintritt oder Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Teilurlaubsanspruch von mindestens einem halben Tag ergibt, wurde dieser in der vorstehenden Tabelle bereits aufgerundet. Teilurlaubsansprüche von weniger als einem halben Tag werden nicht abgerundet.

Derartige Ansprüche sind (bei der Urlaubsvergütung, nicht beim Umfang der Freistellung!) in Stunden und Minuten umzurechnen.

Achtung:

Scheidet ein Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten **in der zweiten Jahreshälfte** eines Kalenderjahres aus, so steht ihm nach dem Bundesurlaubsgesetz in Abweichung von obiger Tabelle ein Urlaub von **mindestens 24 Werktagen** zu. Der gesetzliche Urlaub ist damit unter Umständen höher als der tarifvertragliche (dies betrifft den in der o. g. Tabelle besonders hervorgehobenen Kasten) oder der vertragliche Urlaub.

Beispiel:

Eintritt 01.10.2019, Austritt 31.07.2020

In diesem Fall stehen dem Beschäftigten für das Jahr 2019 3/12 des Jahresurlaubs, für 2020 der volle gesetzliche Urlaubsanspruch von 24 Werktagen zu (bei einer 6-Tage-Woche) und nicht lediglich ein Teilurlaubsanspruch in Höhe von sieben Zwölftel (Januar bis Juli).

3. Gesetzlicher Urlaub

Der gesetzliche Urlaub beträgt 24 Werktage (= 4 Wochen). Hiervon kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Eine Umrechnung in Arbeitstage ist auch hier nach folgender Formel möglich:

$$24 : 6 \times \text{Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage pro Woche} = \text{Urlaub in Arbeitstagen}$$

Scheidet ein Arbeitnehmer in der 1. Hälfte des Kalenderjahres aus, besteht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses der Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Dies gilt ebenso, wenn ein Arbeitnehmer insgesamt vor Ablauf von 6 Monaten Dauer des Arbeitsverhältnisses ausscheidet.

Wird ein Arbeitsverhältnis jedoch erst in der 2. Kalenderjahreshälfte beendet (ab 01.07. eines Kalenderjahres) entsteht der volle Jahresurlaubsanspruch von 24 Kalenderwerktagen.

Ebenso entsteht der volle Urlaubsanspruch, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 6 Monate im Kalenderjahr beschäftigt ist.

Beispiel:

Eintritt 01.01., Austritt 20.07.

Urlaubsanspruch: 24 Kalendertage

Beispiel:

Eintritt 01.06.2014, Austritt 01.06.2015

Urlaubsanspruch: 24 Kalenderwerktag für 2014

10 Kalenderwerktag für 2015

Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeittätigkeit gelten die Ausführungen unter Ziffer 2, e) entsprechend.

4. Urlaubsdauer bei besonderen Beschäftigten

4.1. Jugendliche

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende beträgt gemäß § 12 Nr. 1 MTV ebenso 36 Werktag im Kalenderjahr. Berufsschülerinnen und -schülern soll der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt (soweit der Tarifvertrag nicht zu Anwendung kommt und vertraglich nichts anderes (höheres!) vereinbart ist) im Jahr

- mindestens 30 Werktag, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktag, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktag, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

4.2. Schwerbehinderte

Schwerbehinderte haben einen tarifvertraglichen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen im Urlaubsjahr; als Arbeitstage gelten alle Tage, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird (§ 12 Ziff. 3 MTV).

Kommt lediglich das Gesetz zur Anwendung, so haben Schwerbehinderte gemäß § 208 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Verteilt sich allerdings die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, so erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

4.3. Mütter

Bei dieser Personengruppe ist zu beachten, dass auch für die Zeiten der Schutzfristen vor und nach der Geburt ein Urlaubsanspruch entsteht. Gleiches gilt für die Dauer der Elternzeit. Wird allerdings Elternzeit in Anspruch genommen, so kann der Urlaub für diese Zeiten für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel gekürzt werden. (vgl. HBE-Praxiswissen "Mutterschutz und Elternzeit"). Der Arbeitgeber muss diese Kürzung gegenüber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer erklären. Da eine Kürzung des Urlaubs nur im unbeendeten Arbeitsverhältnis möglich ist, sollte die Erklärung bereits mit Bestätigung der Elternzeit erfolgen.

4.4. Zusatzurlaub wegen besonderer Arbeitsräume (gilt nur bei Geltung des Tarifvertrages)

Wer mehr als 50 Prozent seiner Arbeitszeit und innerhalb eines Kalenderjahres mindestens während sechs Arbeitsmonaten, die nicht zusammenhängen müssen, in einem vollständig unter dem Straßenniveau liegenden Geschoss beschäftigt ist, erhält einen Zusatzurlaub von drei Tagen. Ein derartiger Anspruch besteht allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer in einem vollwertig ausgebauten Arbeitsraum tätig ist, d.h. dass der Arbeitsraum nach seiner Ausstattung und den darin herrschenden Arbeitsbedingungen dem Standard der über dem Straßenniveau liegenden Arbeitsräume in einem Betrieb entspricht.

5. Erteilung und zeitliche Festlegung des Urlaubs

Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub wird erst nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten erworben.

a) Direktionsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, den Urlaub festzulegen. Dabei sind jedoch die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange (unzumutbare Engpässe z. B. bei Saisonschlussverkäufen, Inventur) haben Vorrang.

Über Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte (z. B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, schulpflichtige Kinder).

b) Urlaubsliste

Es empfiehlt sich, zu Jahresanfang eine Urlaubsliste auszulegen. Die Eintragung des

Urlaubswunsches durch die Arbeitnehmer stellt allerdings noch keine Bewilligung für diesen Zeitraum dar. Diese erfolgt in angemessener Zeit durch den Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts. In einem (damit nicht zu verwechselnden) Urlaubsplan können allgemeine Urlaubsgrundsätze, z.B. über die Kriterien, nach denen die Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt werden, aufgestellt werden.

Gemäß § 11 Ziffer 9 Abs. 1 Satz 2 MTV ist ein Urlaubsplan unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes und der Wünsche der Arbeitnehmer unter Mitbestimmung des Betriebsrates, soweit vorhanden, frühzeitig festzulegen.

c) Betriebsferien

Die Betriebsferien beinhalten, dass die allgemeinen Grundsätze für den Erholungsurlaub so festgelegt werden, dass alle Arbeitnehmer oder einzelne Gruppen den Urlaub zum gleichen Zeitabschnitt nehmen. Auch hier sind eventuelle betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte zu beachten.

5.1. Übertragung des Urlaubs/Langzeiterkrankung

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Deshalb muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers dies rechtfertigen.

Liegen derartige Gründe vor, so wird der Urlaub übertragen. In diesem Fall muss der Urlaub allerdings in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres verfällt der Urlaub des vorangegangenen Jahres spätestens (s. hierzu Punkt 5.5.). Betrieblich wird allerdings häufig (in zulässiger Weise) ein längerer Übertragungszeitraum gewährt. In der Praxis führt dies aber oftmals zu Problemen, wenn große Urlaubsguthaben aufgespart werden. Deshalb sollte darauf geachtet werden, dass der Urlaub möglichst im Kalenderjahr genommen wird und die Gründe für eine zulässige Übertragung ins Folgejahr sowie der maximale Übertragungszeitraum klargestellt werden.

Konnte ein Arbeitnehmer jedoch aufgrund lang andauernder Arbeitsunfähigkeit seinen Jahresurlaub nicht nehmen, so verfällt dieser Urlaubsanspruch – jedenfalls in Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs - nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr am 31.03. des Folgejahres (BAG 24.03.2009, Az.: 9 AZR 983/07). Im Falle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit verfällt der Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (BAG, Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10). Der 2021 entstandene Urlaub verfällt hier nach zum 31.03.2023., usw.

War der Arbeitnehmer jedoch nicht ganzjährig arbeitsunfähig und hat während des betreffenden Jahres gearbeitet, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch aus diesem Kalenderjahr nur dann nach Ablauf von 15 Monaten, wenn der Arbeitnehmer bezüglich dieses Urlaubs seiner Hinweispflicht bezüglich Urlaubsanspruch und Verfall (s. Pkt. 5.6) nachgekommen ist (BAG, 20.12.2022, 9 AZR 245/19).

5.2. Arbeitsunfähigkeit, Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Erkrankt ein Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt, so kann er eine Neufestsetzung des Urlaubs (zeitliche Lage) verlangen. Zu einem eigenmächtigen Urlaubsantritt oder einer eigenmächtigen Verlängerung des gewährten Urlaubs um die vorhandenen Krankheitstage ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt. Dies kann eine (fristlose) Kündigung rechtfertigen.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs ein, so werden die (grundsätzlich durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisenden) Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.

Seit 01.01.1999 dürfen Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nicht mehr auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht (§ 10 BUrlG). Allerdings kann von dieser gesetzlichen Bestimmung durch Tarifvertrag abgewichen werden (§ 13 Abs. I Satz 1 BUrlG). Eine entsprechende Anrechnungsmöglichkeit beinhaltet § 11 Ziffer 5 MTV. Eine Anrechnung setzt voraus, dass

- während der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation keine Arbeitsunfähigkeit besteht und
- diese nicht im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung bzw. vergleichbare ambulante Behandlung medizinisch notwendig ist.

Eine Anrechnung gemäß § 11 Ziffer 5 MTV kann deshalb nur unter den weiteren Voraussetzungen erfolgen, dass

- die Geltung des Tarifvertrages (zumindest insoweit) vereinbart wurde, oder
- beide Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) tarifgebunden sind (durch entsprechende Mitgliedschaft beim HBE bzw. bei der Gewerkschaft ver.di).

In diesem Falle werden von je fünf Arbeitstagen medizinischer Rehamassnahme der jeweils erste Tag als Urlaubstag auf den Urlaub angerechnet, maximal jedoch drei Tage pro Urlaubsjahr (= Kalenderjahr).

5.3. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs ist dem Arbeitnehmer jede Erwerbstätigkeit verboten, die dem Urlaubszweck widerspricht (z. B. Aushilfstätigkeit in einem fremden Betrieb). Dazu zählen im Übrigen auch selbständige, freiberufliche oder gewerbliche Tätigkeiten gegen Entgelt. Tätigkeiten im eigenen Haushalt oder Garten, Gefälligkeitsarbeiten (auch solche gegen geringes Entgelt) fallen regelmäßig nicht unter das Verbot.

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen das Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub, so stehen dem Arbeitgeber folgende Rechte zu:

- Unterlassung der verbotenen Tätigkeit.
- Schadensersatz (wird in der Regel nicht gegeben sein, da ein konkret darzulegender Schaden kaum feststellbar sein wird).
- Kündigung nach vorheriger Abmahnung.

Der Arbeitnehmer kann den vertragswidrig verbrachten Urlaub nicht noch einmal verlangen.

5.4. Wechsel von Voll- zu Teilzeit

Nach früherer Rechtsprechung des BAG wurde bei Wechsel eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger Wochentage der während der Vollzeittätigkeit erworbene Urlaub an die verringerte Anzahl an Arbeitstagen angepasst.

Diese Rechtsprechung wurde nun vom BAG aufgrund einer Entscheidung des EuGH, der die verhältnismäßige Kürzung bereits erworbenen Urlaubs wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter für unwirksam erklärt hat, aufgegeben. Eine verhältnismäßige Kürzung des während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubs bei einem Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeittätigkeit ist hiernach unzulässig (BAG, Urteil vom 10.02.2015, 9 AZR 53/14).

Des Weiteren stellt sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit während des laufenden Kalenderjahres die Frage nach der Höhe des Urlaubsentgelts.

Nach § 11 Abs. 1 S. 1 BurlG bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsbeginn.

Gestaltet sich der Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit jedoch so, dass die Anzahl der Arbeitstage pro Woche unverändert bleibt und lediglich die tägliche Arbeitszeit reduziert wird, ist für Urlaub, der während der Vollzeittätigkeit erworben wurde, jedoch während der Teilzeittätigkeit genommen wird, das Urlaubsentgelt auf Basis der ursprünglichen Vollzeitvergütung zu gewähren (BAG, Urteil vom 20.03.2018, 9 AZR 486/17).

In Abweichung von § 11 Abs. 1 S. 1 BurlG ist dem Urlaubsentgelt in oben genanntem Fall aufgrund des Schlechterstellungsverbots von Teilzeitkräften die Vergütung zum Zeitpunkt der Entstehung des Urlaubsanspruchs zu Grunde zu legen.

Ob diese von § 11 BurlG abweichende Berechnung des Urlaubsentgelts auch auf den Fall übertragen werden muss, in dem sich die Anzahl der Wochenarbeitstage reduziert, ist derzeit noch nicht ausdrücklich geklärt.

Praxistipp:

Um die mit der neuen Rechtsprechung ggf. verbundenen langen Abwesenheitszeiten oder die Zahlung eines höheren Urlaubsentgelts zu vermeiden, empfiehlt es sich, auf einen weitest möglichen Abbau des Urlaubs vor einer anstehenden Arbeitszeitreduzierung, insbesondere vor Beginn einer anstehenden Elternzeit, hinzuwirken.

5.5. Abgeltung

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Nur für diesen Fall sehen MTV und Gesetz eine Abgeltung vor.

Eine Abgeltung des tariflichen Urlaubs erfolgt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung wegen grob treuwidrigen Verhaltens (Diebstahl, Unterschlagung, Untreue, vgl. § 11 Ziffer 10 MTV) beendet wird. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist aber auch in diesem Fall abzugelten.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach oder wegen einer Langzeiterkrankung ist der Urlaubsabgeltungsanspruch der Höhe nach inzwischen begrenzt worden (s. 5.1).

Im laufenden Arbeitsverhältnis besteht kein Anspruch auf Abgeltung (Auszahlung) des Urlaubsanspruchs.

Auch eine einvernehmliche Auszahlung des Urlaubs ist problematisch, da sie ein Verzicht des Arbeitnehmers auf einen unverzichtbaren tariflichen bzw. gesetzlichen Anspruch darstellt. Das Risiko des Arbeitgebers besteht darin, dass der Arbeitnehmer nach erfolgter Auszahlung doch noch die Gewährung des Urlaubs verlangen kann.

5.6. Verfall/Schadensersatz bei Nichtgewährung

Bestehen keine Gründe für eine Übertragung des Urlaubs, so verfiel dieser nach bisheriger Rechtsprechung mit Ablauf des 31.12. (bei Übertragung zum 31.03. des Folgejahres) eines Kalenderjahres ersatzlos. Dies galt insbesondere für den Fall, in dem ein Arbeitnehmer "vergisst", Urlaub zu beantragen.

Anders verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte (s. Pkt. 5.1).

Nach Auffassung aktueller höchstrichterlicher Rechtsprechung trifft den Arbeitgeber hinsichtlich der Urlaubsgewährung jedoch eine Initiativlast (EuGH 06.11.2018, C-619/16 u. C-684/16). Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form einer finanziellen Abgeltung.

Darauf, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub geltend gemacht und den Arbeitgeber hierdurch in Verzug gesetzt hat, kommt es in diesem Fall nicht an.

Erforderlich ist ein Hinweis des Arbeitgebers auf etwaigen, konkret bestehenden offenen Urlaub sowie auf den drohenden Verfall (BAG, 19.02.2019, 9 AZR 541/15). Hieraus ist zu schließen, dass allgemein gehaltene Informationen, bspw. allgemeingültige Aushänge im Betrieb o.ä. den Anforderungen nicht genügen dürften.

Versäumt der Arbeitgeber diesen Hinweis, kann es zu einem unbegrenzten Auflaufen von Urlaubsansprüchen kommen. Zwar unterliegt der Urlaubsanspruch der gesetzlichen Verjährung von drei Jahren. Der Lauf der Verjährungsfrist beginnt jedoch erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen Urlaubsanspruch sowie die bestehenden Verfallfristen belehrt hat (BAG, 20.12.2022, 4 AZR 266/20).

Praxistipp:

Der Arbeitgeber hat jeden Mitarbeiter in nachweisbarer Form auf den jeweiligen Umfang etwaig noch nicht genommenen Urlaubs hinzuweisen. Weiter hinzuweisen ist auf die Folgen, die bei Nichtbeantragung eintreten. Die Mitarbeiter sind daher explizit auf einen drohenden Verfall des Urlaubs zum 31.12. bzw. bei Übertragung zum 31.03. des Folgejahres hinzuweisen (vgl. Anlage 1).

Der Hinweis hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Gewährung des Urlaubs auch tatsächlich noch möglich ist.

Da der vollständige Jahresurlaub allerdings erst bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses über den 30.06. hinaus entsteht, erscheint ein Hinweis zu Beginn der zweiten Jahreshälfte bzw. Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit sachgerecht.

Zu beachten ist weiter, dass sich die Initiativlast des Arbeitgebers auch auf etwaigen Resturlaub aus vorangegangenen Jahren erstreckt (LAG Köln, Urteil vom 09.04.2019, 4 Sa 242/18.)

5.7. Vererbbarkeit des Urlaubs-/Urlaubsabgeltungsanspruchs

Nach jahrelanger Rechtsprechung des BAG waren weder der Urlaubsanspruch selbst noch der nach dem Ausscheiden entstehende Anspruch auf Urlaubsabgeltung vererbbar.

In Anlehnung an die Entscheidung des EuGH in der Sache „Bollacke“ (EuGH, 12.06.2014, C-118/2014) änderte das BAG seine bisherige Rechtsprechung dahingehend, dass der rein finanzielle und bereits entstandene Anspruch auf Urlaubsabgeltung vererbbar sei (BAG, 22.09.2015, 9 AZR 170/14).

Bislang vom BAG offen gelassen wurde die Frage, ob dies auch dann gilt, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers endet.

Der EuGH entschied diese Frage zugunsten der Erben. Es sei mit geltendem Europarecht nicht vereinbar, dass ein Anspruch auf bezahlten, nicht genommenen Jahresurlaub mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehe. Die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers können daher eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub verlangen (EuGH, 06.11.2018, C-569/16 u. C-570/16; 12.06.2014, C-118/13).

5.8. Urlaubsbescheinigung

Ein Anspruch auf Urlaub besteht für den Arbeitnehmer nicht, sofern dieser für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub oder Urlaubsabgeltung erhalten hat. Beim Ausscheiden ist dem Arbeitnehmer deshalb ein Nachweis über gewährten oder abgegoltenen Urlaub zu erteilen (Urlaubsbescheinigung). Diese Urlaubsbescheinigung sollte sich der Arbeitgeber in jedem Falle vorlegen lassen.

6. Urlaubsentgelt

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub. Die Vergütung während dieses Urlaubs (Urlaubsentgelt) entspricht in der Regel dem durchschnittlichen Verdienst. Gemäß § 11 Ziffer 11 MTV ist auf den durchschnittlichen Verdienst der letzten zwölf voll abgerechneten Monate vor Antritt des Urlaubs abzustellen. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird deren Dauer zugrunde gelegt.

Zum Arbeitsverdienst rechnen nicht: Gratifikationen, Jubiläumsgelder, Jahrestantiemen, Urlaubsgeld und sonstige einmalige Sonderzuwendungen.

Nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 11 Bundesurlaubsgesetz) gilt abweichend folgendes: Danach bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme der in diesem Zeitraum bezahlten Überstundenvergütung.

7. Tarifliches Urlaubsgeld (nur, soweit der Tarifvertrag Anwendung findet)

Das tarifliche Urlaubsgeld beträgt 50 % des jeweiligen Endgehaltes der Beschäftigungsgruppe II, des am 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres geltenden Gehaltstarifvertrages für Angestellte. Dieses Urlaubsgeld ist einheitlich für alle Beschäftigungsgruppen, unabhängig vom jeweiligen individuellen Entgelt. Selbstverständlich ist der Arbeitgeber berechtigt, über tarifliche Zahlungen zu leisten.

Auszubildende und diesen Gleichzustellende (z. B. Praktikanten) erhalten zwei Drittel des Urlaubsgeldes der Arbeitnehmer.

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer persönlichen Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. Dabei wird die Arbeitszeit nach der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 12 Monate vor Auszahlung des Urlaubsgeldes berechnet. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird deren Dauer zugrunde gelegt.

Der Arbeitgeber kann für das Urlaubsgeld einen festen Auszahlungszeitpunkt festlegen. Der Anspruch auf Urlaubsgeld aber wird erst fällig, wenn ein Arbeitnehmer mindestens die Hälfte des ihm tariflich zustehenden Urlaubs in Anspruch genommen hat. Nimmt ein Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub erst im Dezember, kann er das Urlaubsgeld nicht vorher verlangen. Nimmt ein Arbeitnehmer allerdings mindestens die Hälfte des ihm zustehenden tariflichen Jahresurlaubes bereits vor dem vom Arbeitgeber gewählten Auszahlungszeitpunkt, so steht ihm auch vorher das Urlaubsgeld zu.

Der Fälligkeitstermin für das Urlaubsgeld kann auch im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Das tarifliche Urlaubsgeld ist anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren. Besteht kein Urlaubsanspruch, etwa weil dieser verfallen ist, so besteht auch kein Anspruch auf tarifliches Urlaubsgeld.

Im Urlaubsjahr eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubsgeldes, wie sie im laufenden Urlaubsjahr volle Monate (nicht Kalendermonate!) im Betrieb bzw. Unternehmen tätig sind. Zuviel gezahltes Urlaubsgeld ist als Gehalts-, Lohn- bzw. Vergütungsvorschuss zurückzuzahlen.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Geschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de

Firmenüblicher Briefkopf

Adresse

Ort _____, Datum _____

Urlaubsanspruch und Verfall

Sehr geehrte Frau/Herr,

Ihr Urlaubsanspruch beträgt für das laufende Jahr insgesamt _____ Werk-
tage/Arbeitstage. Davon haben Sie bereits _____ Werktage/Arbeitstage in na-
tura eingebracht. Damit sind derzeit noch _____ Werktage/Arbeitstage of-
fen. _____

Wir machen Sie ausdrücklich darauf aufmerksam, dass der Urlaub im laufenden
Kalenderjahr beantragt und genommen werden muss, da er ansonsten mit Ablauf
des Kalenderjahres verfällt.

Eine Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn
dringende betriebliche oder in Ihrer Person liegende Gründe dies rechtfertigen. In
diesem Fall verfällt der Urlaub, wenn er nicht bis zum Ablauf des 31.03. des Folge-
jahres beantragt und eingebracht wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift