UNTERNEHMERVERBAND DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Urlaub

Abteilung:
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Berlin, April 2007

UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

UDH

INHALTSVERZEICHNIS

1. Begriff und Rechtsgrundlagen 3

2. Anspruchsberechtigte 3

3. Wartezeit 3

4. Urlaubsdauer 4

5. Urlaubsjahr - Stichtag 6

6. Teilurlaub 7

7. Zeitliche Festlegung des Urlaubs 8

   a) Direktionsrecht 8
   b) Urlaubsliste 9
   c) Betriebsferien 9

8. Urlaubsentgelt 9

9. Verbot der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Urlaub 10

10. Arbeitsunfähigkeit 10

11. Anrechnung von Urlaub bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation 11

12. Arbeitsplatzwechsel 11

13. Übertragung von Urlaub 11

14. Urlaubsabgeltung 12

15. Wegfall von Urlaubsansprüchen 13

16. Rückforderung von Urlaubsentgelt und tariflichem Urlaubsgeld 13

17. Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen 14

   a) Jugendliche 14
   b) Schwerbehinderte 14
   c) Mütter und Elternzeitberechtigte 14
   d) Wehrpflichtige und Zivildienstleistende 15
   e) Bildungsurlaub 15
   f) Jugendarbeit 15

1. Begriff und Rechtsgrundlagen

Urlaub ist bezahlte Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Erholung. Der Urlaub ist allein vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängig. Eine Arbeitsleistung ist nicht Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch besteht selbst dann, wenn der Arbeitnehmer infolge Krankheit im Urlaubsjahr überhaupt keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Rechtsgrundlagen sind das Bundesurlaubsgesetz und gesetzliche Sonderregelungen (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz). Weitergehende Regelungen sind in den entsprechenden Tarifverträgen des Handwerks enthalten.

Andere Arten der Arbeitsbefreiung wie bezahlte und unbezahlte Freistellung aus besonderen Anlässen sind kein Urlaub.

2. Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt ist jeder Arbeitnehmer, d.h. Arbeiter, Angestellte und Auszubildende. Zu den Arbeitnehmern zählen auch die in Teilzeit, zur Aushilfe, in Ferienarbeit und in Nebentätigkeit Beschäftigten sowie die geringfügig Beschäftigten als auch der Personenkreis der sog. 1-Euro Beschäftigten. Da ein Leiharbeitnehmer nur mit dem Verleiher (und nicht mit dem Entleiher) einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, kann der Leiharbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch auch nur diesem gegenüber geltend machen. Die Festlegung des Urlaubszeitraums sollte in Abstimmung mit dem Entleiher erfolgen.

3. Wartezeit

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Arbeitsmonat bestanden hat, Anspruch auf Erholungsurlaub. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub wird aber in der Regel erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten erworben. Davor kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keinen Urlaub verlangen, auch nicht für einen Teil des Jahresurlaubs. Aufgrund tarifvertraglicher Regelungen können aber auch längere wie kürzere Wartezeiten vereinbart werden.

Hinweis:

Durch entsprechende Vereinbarung in einem Tarifvertrag kann die Wartezeit verlängert werden (eine Verlängerung auf ein Jahr wäre allerdings zu lang). Die gesetzliche Wartezeit auf den vollen Jahresurlaub beträgt 6 Monate.

4. Urlaubsdauer

Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich entweder nach dem für das Arbeitsverhältnis geltenden Manteltarifvertrag oder soweit ein solcher nicht besteht nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag selbst. Gesetzlich vorgeschrieben sind mindestens 24 Werktage im Jahr. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch alle Samstage oder arbeitsfreie Wochentage (feste freie Tage, Rolltage).

Dies bedeutet, dem Arbeitnehmer muss ein Mindesturlaub gewährt werden von

24 Werktagen bei einer 6-Tages-Woche
20 Arbeitstage bei einer 5-Tages-Woche.

Mehr als die gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaubstage können individuell im Arbeitsvertrag vereinbart werden oder sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag ergeben.

Gesetzliche Feiertage und Sonntage sind bei der Bestimmung der individuellen Urlaubsmenge als Werktage anzusehen, wenn an diesen Tagen regelmäßig gearbeitet wird.

Wiederholt sich ein Arbeitsrhythmus nicht innerhalb eines Jahres, so muss eine Berechnung nach der Arbeitsverpflichtung eines jeden Kalenderjahres festgestellt werden. Das BAG geht in diesem Fall von einer Arbeitsverpflichtung an 260 Tagen in der 5-Tage-Woche (52 x 5) und von 312 Werktagen in der 6-Tage-Woche aus.

Kurzarbeit ist für die Berechnung des Urlaubs so zu behandeln wie eine dauerhafte Absenkung der Arbeitsverpflichtung (wie bei der Teilzeitarbeitbeschäftigung). Gegebenfalls ist die Urlaubsmenge mehrfach im Jahr veränderlich, was zu einer Gewährung von mehr Urlaub führen kann, als dem Arbeitnehmer letztlich zusteht.

Teilzeitbeschäftigten steht *rechnerisch* grundsätzlich der gleiche Urlaubsanspruch zu wie Vollzeitbeschäftigten. Die Berechnung der Urlaubstage kann allerdings etwas komplizierter sein. Daher kann es sich im Einzelfall anbieten, den nach Werktagen bemessenen Urlaubsanspruch in Arbeitstage oder Stunden umzurechnen.

Soll der Urlaubsanspruch in **Arbeitstage** umgerechnet lautet die

Umrechnungsformel A

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{\text{6 (Werktage)}} \times \text{tatsächliche Wochenarbeitstage} = \text{Urlaub in Arbeitstagen}$$

Soll der Urlaubsanspruch in **Stunden** umgerechnet lautet die

Umrechnungsformel B:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch in Werktagen}}{\text{6 (Werktage)}} \times \text{individuelle Wochenarbeitszeit} = \text{Urlaub in Stunden}$$

Nachfolgende Beispiele sollen die Berechnung der Urlaubstage bei Teilzeitbeschäftigung verständlicher machen:

Beispiel 1 (regelmäßige Teilzeit an 6 Werktagen):

Ein Teilzeitbeschäftigter arbeitet 24 Stunden wöchentlich und zwar verteilt auf 6 Werktage. Der Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt 24 Werktage.

Lösung:
Bei Teilzeitbeschäftigten, die nur stundenweise, aber an allen Werktagen arbeiten, wird der Urlaub nicht etwa im Verhältnis von tariflicher zu tatsächlicher Arbeitszeit gekürzt. Er bleibt gleich lang wie bei Vollzeitbeschäftigten und beträgt damit ebenfalls 24 Werktage pro Jahr.

Beispiel 2 (regelmäßige Teilzeit an weniger als 6 Werktagen):

Ein Teilzeitbeschäftigter arbeitet 24 Stunden wöchentlich und zwar verteilt auf 4 Werktage. Der Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt 24 Werktage.

Lösung:
Bei Teilzeitbeschäftigten, die regelmäßig an einem oder mehreren Tagen in der Woche nicht arbeiten, zählen die arbeitsfreien Tage bei dem nach Werktagen bemessenen Urlaub als Urlaubstage mit. Der Arbeitnehmer hat daher einen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen. Um Auseinandersetzungen über die Anrechnung der ohnehin arbeitsfreien Tage zu vermeiden, empfiehlt sich die Umrechnung nach der o.a. Umrechnungsformel A in Arbeitstage. Damit hat der Arbeitnehmer einen jährlichen Urlaubsanspruch von 16 Arbeitstagen (24 : 6 x 4).

Beispiel 3 (rollierendes Freizeitsystem):

Der Arbeitnehmer mit einem Urlaubsanspruch von 24 Werktagen arbeitet im Rahmen eines rollierenden Systems 26 Wochen an 5 Tagen, 21 Wochen an 4 Tagen und 5 Wochen an 3 Tagen.

Lösung:
Dies ergibt nach der Umrechnungsformel A in Arbeitstage einen jährlichen Urlaubsanspruch von 17,62 Arbeitstagen (24 : 312 Jahreswerktage x ((26x5) + (21x4) + (5x3))). Es erfolgt keine Aufrundung auf 18 Urlaubstage, der Urlaub wäre in diesem Fall in Bruchteilen zu gewähren.

Beispiel 4 (unregelmäßige Teilzeit an 6 Werktagen):

Der Teilzeitbeschäftigte arbeitet an jedem Werktag, wobei die Arbeitszeit an jedem Arbeitstag unterschiedlich ist. Er arbeitet an 1 Tag 7 Stunden, an 2 Tagen 4 Stunden und an 3 Tagen 3 Stunden, insgesamt also 24 Wochenstunden. Der Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt 24 Werktage.

Lösung:
Würde der Arbeitnehmer immer nur den Arbeitstag als Urlaubstag nehmen, an dem er 6 Stunden arbeiten muss, ergäbe dies einen jährlichen Urlaubsanspruch von 24 x 7 = 168 Stunden; würde er immer nur den Arbeitstag als Urlaubstag nehmen, an dem er 3 Stunden arbeiten muss, ergäbe dies einen Urlaubsanspruch von 24 x 3 = 72 Stunden pro Jahr. Um diese Ungleichbehandlung zu vermeiden, empfiehlt sich in diesen Fällen eine Umrechnung des Urlaubsanspruchs entsprechend der o.a. Umrechnungsformel B in Stunden. Der Urlaubsanspruch beträgt danach jährlich 96 Stunden (24 : 6 x 24). Bei der Urlaubsdauer ist jeder Urlaubstag mit der Stundenzahl zu berücksichtigen, die der Teilzeitbeschäftigte an diesem Tag gearbeitet hätte. Demzufolge kann die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr variieren.

Beispiel 5 (unregelmäßige Teilzeitarbeit an weniger als 6 Werktagen):

Der Teilzeitbeschäftigte arbeitet an 4 Werktagen, wobei die Arbeitszeit an jedem Arbeitstag unterschiedlich ist. Er arbeitet an einem Tag 8 Stunden, an 2 Tagen 6 Stunden und an einem Tag 4 Stunden, insgesamt also 24 Wochenstunden. Der Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt 24 Werktage.

Lösung:
Der Urlaubsanspruch beträgt nach der ***Umrechnungsformel B in Stunden*** *wie im Beispiel 4 ebenfalls 96 Stunden (24 : 6 x 24) pro Jahr.*

Beispiel 6 (Einsatz nach Arbeitsanfall):

Der Teilzeitbeschäftigte hat eine Arbeitszeit von 24 Stunden pro Woche vereinbart. Die Lage der Arbeitszeit wird nach Arbeitsanfall festgelegt. Der Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beträgt 24 Werktage.

Lösung:
Nach ergibt sich nach der ***Umrechnungsformel B in Stunden*** *ein individuelles Urlaubsguthaben von jährlich 96 Stunden (24 : 6 x 24). Dies entspricht einem durchschnittlichen werktäglichen Urlaubsanspruch von 4 Stunden (96 : 24). Für jeden Urlaubstag muss die Urlaubsmenge um 4 Stunden gekürzt werden.*

In allen Beispielfällen führt die Umrechnung weder zu einer Verkürzung noch zu einer Verlängerung des Urlaubs. Ergeben sich bei der Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen/ -stunden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf diese Bruchteile (kein Auf- oder Abrunden).

Bei **Vollzeitbeschäftigten**, die regelmäßig an einem oder mehreren Tagen in der Woche nicht arbeiten (z.B. Bürokräfte mit 5-Tage-Woche), empfiehlt sich ebenfalls eine Umrechnung von Werk- in Arbeitstage (s.o. Beispiel 2).

Hinweis:

Bei einer Neuverhandlung über den entsprechenden Tarifvertrag sollte die Klausel über die „Urlaubsdauer" mit Blick auf die Höhe der Urlaubstage einer kritischen Prüfung unterzogen werden. Gleiches gilt für die individuelle Vereinbarung der Jahresurlaubsdauer in Arbeitsverträgen. Der gesetzliche Mindestjahresurlaub beträgt 24 Werktage (bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage).
Insoweit sollte auch geprüft werden, ob sich eventuell Krankheitstage auf die Höhe der Urlaubstage auswirken sollen. Eine Kürzung der Urlaubsdauer ist aber nur bis zur Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs möglich, d.h. 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage müssen dem Arbeitnehmer in jedem Fall verbleiben - gekürzt werden kann nur der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch. Hierzu bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung im Tarif- oder Arbeitsvertrag.
Möglich ist es auch, die Dauer des Urlaubs vom Lebensalter oder der Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen und entsprechend zu staffeln, soweit der gesetzliche Mindesturlaub bestehen bleibt.

5. Urlaubsjahr - Stichtag

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Maßgeblich für die unterschiedliche Urlaubsdauer nach den Tarifverträgen ist das Alter des Arbeitnehmers am 1. Januar (Stichtag).

6. Teilurlaub

Der Arbeitnehmer hat nach dem Bundesurlaubsgesetz in folgenden Fällen für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses (Beschäftigungsmonat) Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs:

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Teilurlaubsansprüche entstehen nur für volle Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, also Beschäftigungsmonate und nicht Kalendermonate. Fehlen an einem vollen Monat Tage, an denen für den Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitspflicht bestanden hätte, entsteht für den nicht vollendeten Monat kein Urlaubsanspruch. Angefangene Monate werden nicht aufgerundet.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind nach dem Bundesurlaubsgesetz auf volle Tage aufzurunden. Einige Tarifverträge bestimmen, dass Bruchteile von Urlaubstagen - unabhängig von der jeweiligen Höhe - stets auf volle Urlaubstage aufzurunden sind (also eventuell auch solche Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag betragen). Besteht eine solche Tarifregelung nicht, sind Bruchteile von Urlaubstagen dem Arbeitnehmer entsprechend ihrem Umfang durch Arbeitsbefreiung zu gewähren oder nach seinem Ausscheiden abzugelten.

Scheidet der Arbeitnehmer nach Ablauf der 6-monatigen Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus, so erwirbt er den vollen gesetzlichen Mindesturlaub. Gleiches gilt für das Eintrittsjahr. Voraussetzung ist hier lediglich, dass der Arbeitnehmer die 6-monatige Wartezeit erfüllt hat. Dieser (gesetzliche) Urlaubsanspruch kann durch Tarifvertrag nicht ausgeschlossen oder gezwölftelt werden.

Bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses auf weniger als 6 Monate entsteht der Anspruch auf Teilurlaub mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses; der Arbeitnehmer kann also sofort Urlaub verlangen.

Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, welches erst am 1.7. und später eines Jahres beginnt, hat der Arbeitnehmer ebenfalls sofort einen Anspruch auf Teilurlaub. Soweit der Arbeitnehmer vor dem 1.7. eingestellt wurde, muss er die Wartezeit von 6 Monaten abwarten.

Beispiele

	tariflicher Urlaubsanspruch 30 Werktage = 25 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche	**gesetzlicher** Urlaubsanspruch 24 Werktage = 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche
Beginn der Arbeitsaufnahme	Urlaubsanspruch in Arbeitstagen* **	
01.01.	**25**	20
01.03.	**20,8**	20
01.06.	14,6	**20**
01.08.	**10,4**	8,3
01.12.	**2,1**	1,6

* Die fett gedruckten Zahlen weisen den dem Arbeitnehmer tatsächlich zustehenden Urlaubsanspruch aus.
** Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind nach dem BUrlG auf volle Tage aufzurunden. Teilurlaubstage von weniger als 0,5 sind in dieser Höhe zu erfüllen (oder gegebenenfalls abzugelten), soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Hinweis:
Durch Tarifvertrag kann bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers in der zweiten Jahreshälfte zwar nicht der gesetzliche Mindesturlaub angetastet werden, aber der darüber hinaus gehende tarifliche Urlaubsanspruch kann in diesem Fall gekürzt werden.
Außerdem kann in Tarifverträgen bestimmt werden, dass Urlaubstage, die weniger als einen halben Tag ergeben, abgerundet werden. Gekürzter Vollurlaub (Fall des § 5 Abs. 1 c BUrlG) kann auch durch Tarifvertrag nicht abgerundet werden.

7. Zeitliche Festlegung des Urlaubs

a) Direktionsrecht

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange (unzumutbare Engpässe, z.B. Eilaufträge) haben diesem Grundsatz gegenüber jedoch Vorrang. Über Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, schulpflichtige Kinder, berufstätiger Ehepartner).

Der Arbeitnehmer darf seinen Urlaub nicht eigenmächtig antreten und/oder verlängern. Dies gilt auch dann, wenn sich das Urlaubsjahr bzw. der Übertragungszeitraum seinem Ende nähert. Macht der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch ergebnislos geltend, so erwächst ihm ein Schadenersatzanspruch auf Ersatzurlaub. Tritt der Arbeitnehmer seinen Urlaub eigenmächtig an, so liegt ggf. ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung vor.

b) Urlaubsliste

Es empfiehlt sich, zu Jahresanfang eine Urlaubsliste anzulegen, wobei die Eintragung der Urlaubswünsche noch keine Bewilligung für diesen Zeitraum darstellt. Die Bewilligung muss in angemessener Zeit erfolgen.

Der Urlaubsplan enthält allgemeine Urlaubsgrundsätze, z.B. über die Kriterien, nach denen die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden. In Betrieben mit Betriebsrat hat der Betriebsrat bei der Erstellung des Urlaubsplans ein Mitbestimmungsrecht insoweit, als Tarifverträge die Urlaubsgrundsätze nicht regeln.

Hinweis:

Durch Tarifvertrag können die Leistungsverweigerungsrechte des Arbeitgebers erweitert und/oder die einzelnen Gründe anders gewichtet werden. Den Tarifvertragsparteien ist es auch gestattet, den für die Urlaubsgewährung zur Verfügung stehenden Zeitraum einzuschränken.

c) Betriebsferien

Der Arbeitgeber kann auch der gesamten Belegschaft Urlaub für einen gleichen Zeitabschnitt gewähren (Betriebsferien). Auch in diesen Fällen sind die Interessen der Arbeitnehmer (z.B. Jahreszeit, Schulferien) ausreichend zu berücksichtigen. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Festlegung von Betriebsferien nur dann wirksam, wenn sie mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgt ist.

8. Urlaubsentgelt

Bei gleichbleibenden Bezügen wird die Arbeitsvergütung während der Urlaubszeit (Urlaubsentgelt) in unveränderter Höhe weitergezahlt.

Bei wechselnden Bezügen bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den gesetzlichen (13 Wochen gem. § 11 Abs. 1 BUrlG) oder tarifvertraglich (z.B. 12 Monate) festgelegten Bezugszeiträumen. Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird die entsprechende Zeit zugrunde gelegt. Überstundenvergütungen sowie einmalige Zuwendungen (z.B. Weihnachtsgeld, Gratifikation) werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Vergütungen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft sowie Nachtzuschläge und Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeiten gehören aber zum regelmäßigen Arbeitsverdienst.

Hinweis:

Bei einer Neuverhandlung über den entsprechenden Tarifvertrag sollte überlegt werden, ob die Höhe des Urlaubsentgeltes von der Höhe der Krankheitstage abhängig gemacht werden soll. Gleiches gilt für individuelle Vereinbarungen in Arbeitsverträgen. Eine Kürzung des Urlaubsentgeltes kann aber nur den Teil des Urlaubs betreffen, der aufgrund tariflicher oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt wird. Hierzu bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung im Tarif- bzw. Arbeitsvertrag.

9. Verbot der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Urlaub

Während des Urlaubs ist jede Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verboten, die zum Zwecke der Entgelterzielung erfolgt und die dem Urlaubszweck widerspricht (z.B. Aushilfstätigkeit in einem fremden Betrieb). Tätigkeiten im eigenen Haushalt oder Garten, Gefälligkeitsarbeiten fallen regelmäßig nicht unter das Verbot.

Bei Verstößen gegen das Verbot der Erwerbstätigkeit im Urlaub hat der Arbeitgeber ein Recht auf:

- Unterlassung der verbotenen Tätigkeit
- Abmahnung
- Rückzahlung oder Kürzung des gezahlten Urlaubsentgelts nur im Umfang des über den gesetzlichen Mindesturlaubs hinaus gewährten tariflichen Urlaubs, soweit eine entsprechende tarifliche oder vertragliche Regelung dies vorsieht
- Schadensersatz
- Kündigung in schwerwiegenden Ausnahmefällen (z.B. Tätigkeit für Konkurrenzbetrieb).

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

10. Arbeitsunfähigkeit

Bei Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs werden die (grundsätzlich durch ärztliche Bescheinigung) nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet.

Erkrankt der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt, so kann er eine Neufestsetzung des Urlaubs verlangen. Dies gilt auch bei Betriebsferien. Zu einem eigenmächtigen Urlaubsantritt nach Genesung ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt. Der Arbeitnehmer darf seinen Urlaub nicht eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern.

Der Arbeitgeber ist auch bei längeren Krankheitszeiten nicht berechtigt, den gesetzlichen Mindesturlaub zu kürzen. Der darüber hinausgehende tarifliche oder vertragliche Urlaub kann mit entsprechender Regelung im Tarif- bzw. Arbeitsvertrag bis zur Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs gekürzt werden.

Hinweis:

Bei einer Neuverhandlung über den entsprechenden Tarifvertrag sollte kritisch geprüft werden, ob Krankheitstage auf den übergesetzlichen Urlaub angerechnet werden sollen (bereits in einigen Tarifverträgen verschiedener Handwerksbranchen umgesetzt). Gleiches gilt für die individuelle Vereinbarung in Arbeitsverträgen. Hierzu bedarf es allerdings einer entsprechenden Vereinbarung im Tarif- oder Arbeitsvertrag.

11. Anrechnung von Urlaub bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

Ob Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation auf den Urlaub angerechnet werden können, beurteilt sich nach den tariflichen Regelungen unterschiedlich.

Eine Anrechnung ist dann nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer während der Dauer der Maßnahme arbeitsunfähig ist oder die Maßnahme im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung oder vergleichbare Behandlung medizinisch notwendig ist.

Hinweis:
Durch Tarifvertrag können Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den tariflichen Urlaub angerechnet werden, soweit der gesetzliche Mindesturlaub nicht angetastet wird.

12. Arbeitsplatzwechsel

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub oder Urlaubsabgeltung erhalten hat. Der neue Arbeitgeber ist daher berechtigt, die Urlaubserteilung entsprechend dem bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub ganz oder teilweise zu verweigern. Der frühere Arbeitgeber kann den Urlaubsanspruch nicht mit Rücksicht auf Urlaubsansprüche aus dem neuen Arbeitsverhältnis kürzen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine (Urlaubs-)Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub zu erteilen. Der neue Arbeitgeber sollte sich diesen Nachweis in jedem Falle vorlegen lassen.

13. Übertragung von Urlaub

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr bis zum 31.03. ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen. Verstreicht auch der 31.3., ist der Urlaub verfallen; eine Ausnahme gilt nur dann, wenn tarif- bzw. arbeitsvertraglich ein anderer Übertragungszeitraum vereinbart wurde (dies ist in den Tarifverträgen des Handwerks unterschiedlich geregelt) oder wenn Urlaubsanträge des Arbeitnehmers abgelehnt oder nicht beschieden worden sind.

Stehen dringende betriebliche Erfordernisse, also unvorhersehbare Ereignisse oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. Krankheit), der Urlaubsnahme im laufenden Kalenderjahr entgegen, bedarf es keiner Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um die Übertragung des Urlaubsanspruchs zu bewirken. Maßgeblich ist allein, ob die vom Gesetz anerkannten

Übertragungsgründe vorliegen. Liegen sie vor, findet die Übertragung automatisch statt.

Der übertragene Urlaub verfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Übertragungszeitraum bis über den 31.03. hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Eine Verlängerung des Urlaubs über den 31.03. hinaus ist nicht möglich, sofern im Tarif- oder Arbeitsvertrag keine Ausnahmen vorgesehen sind.

Wurde der Urlaub zu Unrecht nicht gewährt, so muss der Urlaub auch nach Ablauf des Übertragungszeitraums gewährt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 01.07. begonnen und steht dem Arbeitnehmer daher wegen Nichterfüllung der Wartezeit nicht der volle, sondern nur ein Teilurlaubsanspruch zu (vgl. Ziffer 5), kann der Arbeitnehmer verlangen, dass dieser Teilurlaubsanspruch über den 31.03. hinaus auf das gesamte nächste Jahr übertragen wird.

Hinweis:
Durch Tarifvertrag kann ein anderer Befristungszeitraum als das Kalenderjahr bestimmt werden oder überhaupt keine Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr vorsehen.

14. Urlaubsabgeltung

Der Urlaub darf grundsätzlich nicht abgegolten werden. Wird der Urlaub bei bestehendem Arbeitsverhältnis „ausbezahlt", besteht die Gefahr, den Urlaub trotzdem gewähren zu müssen, ohne die ausgezahlten Beträge zurückfordern zu können.

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist der Urlaub in der Regel noch in die Kündigungsfrist zu legen, auch wenn der Urlaub bereits vorher zu einem nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses liegenden Termins erteilt war. Wird der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist freigestellt, sollte der Arbeitgeber ausdrücklich erklären, dass die Zeit der Freistellung auf den Urlaub angerechnet wird. Kann der Urlaub vor Ablauf der Kündigungsfrist ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch setzt voraus, dass der Urlaubsanspruch - würde das Arbeitsverhältnis fortbestehen - noch durch Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht erfüllt werden könnte. Daran fehlt es, wenn der Arbeitnehmer fortdauernd vom Zeitpunkt des Ausscheidens an bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums **arbeitsunfähig** bleibt. Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an den Erziehungsurlaub das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verfallen ist. Die Urlaubsabgeltung berechnet sich ebenso wie das Urlaubsentgelt. Bei **Berufsunfähigkeit** kommt es darauf an, ob und inwieweit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz seiner eingeschränkten Arbeitsfähigkeit hätte beschäftigen können.

15. Wegfall von Urlaubsansprüchen

Auf den Urlaub kann der Arbeitnehmer nicht verzichten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unstreitige Urlaubsansprüche werden weder durch die Unterzeichnung einer Ausgleichsquittung noch durch den Abschluss eines außergerichtlichen oder gerichtlichen Vergleichs ausgeschlossen.

Wird der Urlaub weder im laufenden Kalenderjahr, noch im Falle der wirksamen Übertragung (siehe Ziffer 13) im Übertragungszeitraum genommen, so verfällt er. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden, etwa in Folge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, gehindert war, den Urlaub im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum zu nehmen.

Der Urlaubsanspruch kann nach Maßgabe der tariflichen Ausschlussklauseln verfallen. Diese erfassen nicht nur den tariflichen Urlaubsanspruch, sondern auch den gesetzlichen Mindesturlaub.

Eine Verwirkung ist grundsätzlich ausgeschlossen. Allerdings ist ausnahmsweise in einzelnen Tarifverträgen die Verwirkung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung enthalten, z.B. bei fristloser Kündigung. In diesem Fall muss aber der gesetzliche Mindesturlaub gewährt werden.

16. Rückforderung von Urlaubsentgelt und tariflichem Urlaubsgeld

Ein Arbeitnehmer kann bei zuviel erhaltenem Urlaub nicht verpflichtet werden, die zuviel gewährte Freizeit nachzuarbeiten.

Das bereits gezahlte Urlaubsentgelt kann grundsätzlich nicht zurückgefordert werden. Ausnahmen bestehen bei:

- unerlaubter Erwerbstätigkeit während des Urlaubs (siehe Ziffer 9)
- Erschleichen eines erhöhten Urlaubsanspruches in treuwidriger oder sittenwidriger Weise, z.B. durch vorsätzliche Täuschung über Kündigungsabsichten.

Kündigt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs und stellt sich dann heraus, dass ein Urlaubsanspruch in der gewährten Höhe nicht mehr besteht, kann die Urlaubserteilung widerrufen und ggf. das gezahlte Urlaubsentgelt zurückverlangt werden. Für bereits verstrichene Urlaubstage ist der Widerruf der Urlaubserteilung nicht möglich.

Die Rückforderung von zuviel gezahltem Urlaubsgeld ist ggf. aufgrund tarifvertraglicher Regelungen möglich. Die einzelnen tarifvertraglichen Regelungen sehen dabei unterschiedliche Berechnungsweisen und auch Ausnahmen von der Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers vor.

Hinweis:
In Tarifverträgen kann für den Fall, dass der Arbeitnehmer bereits zu Beginn des Jahres seinen Jahresurlaub angetreten hat und danach die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintritt (z.B. durch Kündigung) auch zu ungunsten des Arbeitnehmers vereinbart werden, dass Urlaubsentgelt für zu viel geleisteten Urlaub zurückgefordert werden darf. Gleiches gilt für geleistetes zusätzliches Urlaubsgeld.

17. Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen

a) Jugendliche

Der Urlaub für Jugendliche beträgt nach § 19 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz) bei Jugendlichen, die

- noch nicht 16 Jahre alt sind, mindestens 30 Werktage
- noch nicht 17 Jahre alt sind, mindestens 27 Werktage
- noch nicht 18 Jahre alt sind, mindestens 25 Werktage.

In Tarifverträgen können andere Regelungen vereinbart worden sein.

b) Schwerbehinderte

Arbeitnehmer mit einer Behinderung von 50 % und mehr - Schwerbehinderte - (nicht Gleichgestellte) haben nach § 125 SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen, soweit ein Tarifvertrag keine günstigere Regelung vorsieht. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Schwerbehinderten auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

c) Mütter und Elternzeitberechtigte

Auch für Zeiten der Schutzfristen vor und nach der Geburt entsteht Anspruch auf Erholungsurlaub. Wird Elternzeit (ehemals Erziehungsurlaub) in Anspruch genommen, so kann der Urlaub nach § 17 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) für diese Zeit für jeden vollen Kalendermonat der Inanspruchnahme um 1/12 gekürzt werden; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Urlaub, der nicht vor Beginn der Elternzeit genommen wurde, hat der Arbeitgeber nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Der Urlaub muss allerdings bei Eintritt der Elternzeit noch erfüllbar gewesen sein. Bei Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr ist dies häufig nicht der Fall. Insoweit ist immer zu fragen, ob der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch noch hätte abwickeln können, wenn er keine Elternzeit genommen hätte. Es wird nur der Urlaub

auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen, den der Arbeitnehmer wegen der Elternzeit nicht genommen hat.

d) Wehrpflichtige und Zivildienstleistende

Im Falle des Grundwehrdienstes kann der Erholungsurlaub nach § 4 ArbPlSchG (Arbeitsplatzschutzgesetz) für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 gekürzt werden. Dies gilt nicht für den Fall der Wehrübung. Die Bestimmung gilt für Zivildienstleistende nach § 78 ZDG (Zivildienstgesetz) entsprechend.

e) Bildungsurlaub

In vielen Bundesländern hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf zusätzlichen Bildungsurlaub. Näheres regeln die Ländergesetze.

f) Jugendarbeit

Einige Ländergesetze sehen einen Sonderurlaub für das ehrenamtliche Engagement von Mitarbeitern in der Jugend- und Verbandsarbeit vor. Das gilt z.B. für das Leiten von Jugendfreizeiten bzw. internationalen Begegnungen, wie auch die Teilnahme an Aus- und Fortbildungen. Näheres regeln die Ländergesetze.

Herausgeber:
Unternehmerverband Deutsches Handwerk,
Mohrenstr. 20/21, 10117 Berlin

verantwortlich:
RAin Christine Kunze
Abteilung Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik