



**UDH**

UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

## Merkblatt

---

# Das aktuelle Urlaubsrecht - Kurzüberblick -

Berlin, November 2021  
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

## 1. Urlaub – Begriff und Abgrenzung

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gewährt Arbeitnehmern\* einen gesetzlichen Anspruch auf einen Jahresurlaub von mindestens 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche (sogenannter Mindesturlaub). Der Urlaub trägt dem Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers Rechnung und gewährt ihm eine bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Der Urlaubsanspruch ist unabdingbar, unverzichtbar und kann als höchstpersönlicher Anspruch nicht auf Dritte übertragen werden. Die Vorschriften des BUrlG gelten nur für den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 208 SGB IX.

Andere Arten der Arbeitsbefreiung wie bezahlte und unbezahlte Freistellung aus besonderen Anlässen, wie beispielsweise Mutterschaftsurlaub, Eltern- oder Pflegezeit sind kein Urlaub im Sinne des BUrlG.

Arbeits- und tarifvertraglich kann dem Arbeitnehmer ein über den gesetzlichen Urlaub hinausgehender Urlaubsanspruch (sogenannter Mehrurlaub) gewährt werden.

## 2. Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs

- **Bestehen eines Arbeitsverhältnisses:** Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer. Zu den Arbeitnehmern im Sinne des BUrlG zählen auch geringfügig Beschäftigte sowie in Teilzeit, zur Aushilfe, in Ferienarbeit oder in Nebenbeschäftigung Tätige. Anspruchsberechtigt sind auch Auszubildende. Der Urlaubsanspruch setzt grundsätzlich nicht voraus, dass tatsächlich gearbeitet wurde.
- **Erfüllung der Wartezeit:** Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach Ablauf eines 6-monatigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses (sogenannte Wartezeit). Auch für den Lauf der Wartezeit ist nicht erforderlich, dass tatsächlich gearbeitet wurde. Krankheitszeiten verlängern die Wartezeit nicht.

## 3. Urlaubsdauer

Das BUrlG geht von einer zum Zeitpunkt seiner Verabschiedung 6-Werktage-Arbeitswoche aus, während heute eine 5-Tage-Arbeitswoche die Regel ist. Arbeitstage und Werktage müssen daher rechnerisch in Beziehung zueinander gesetzt werden, d.h. der nach Werktagen bemessene Urlaubsanspruch ist in Arbeitstage umzurechnen. Die **Umrechnungsformel** lautet:

$$\frac{\text{Gesamturlaubsanspruch in Werktagen}}{6 \text{ Werktage in der Woche}} \times \text{tatsächliche Wochenarbeitstage} = \text{Urlaub in Arbeitstagen}$$

Den Arbeitnehmern steht somit ein gesetzlicher Mindesturlaub zu von

24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche ( $24 : 6 \times 6 = 24$ ) und  
20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche ( $24 : 6 \times 5 = 20$ ).

In Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern steht rechnerisch der gleiche Urlaubsanspruch zu wie Vollzeitbeschäftigten.

\*Gemeint sind Arbeitnehmer jeder Geschlechtsidentität. Lediglich der leichteren Lesbarkeit halber wird bei allen Bezeichnungen die grammatikalisch männliche Form verwendet.

**Beispiel:**

Der Arbeitnehmer ist mit 15 Stunden pro Woche beschäftigt. Er muss dienstags, mittwochs und freitags arbeiten. Bei einer Vollzeitbeschäftigung und einer 5-Tage-Woche hätte er einen Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen.

**Antwort:** Dem Arbeitnehmer stehen 12 Arbeitstage Urlaub zu (20 Arbeitstage Urlaub : 5-Tage-Woche x 3 tatsächliche Wochenarbeitstage = 12 Arbeitstage Urlaub).

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Ein neuer Urlaubsanspruch entsteht erst im Folgejahr und kann nicht bereits im „Voraus“ im laufenden Kalenderjahr befreiend gewährt werden.

**4. Teilurlaub**

In gesetzlich näher bestimmten Fällen steht dem Arbeitnehmer kein voller Jahresurlaubsanspruch zu, sondern lediglich ein Teilurlaubsanspruch. So hat der Arbeitnehmer für jeden Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs

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

**5. Zeitliche Festlegung des Urlaubs**

Der Arbeitnehmer kann seine Urlaubstermine nicht einseitig festlegen. Die Urlaubnahme bedarf der Genehmigung des Arbeitgebers. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs hat der Arbeitgeber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange (z.B. arbeitsintensive Zeiten oder die Abarbeitung von Eilaufträgen) können jedoch der Urlaubserteilung vorgehen. Gleiches gilt, wenn Urlaubswünsche mehrerer Arbeitnehmer für den gleichen Zeitraum vorliegen. Hier hat der Arbeitgeber die Urlaubserteilung unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, schulpflichtige Kinder, berufstätiger Ehepartner) vorzunehmen.

**6. Urlaubsentgelt**

Dem Arbeitnehmer steht während des Urlaubs ein gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung seiner gewöhnlichen Vergütung zu. Bei gleichbleibenden Bezügen ist die Arbeitsvergütung während der Urlaubszeit in unveränderter Höhe weiterzugewähren. Bei wechselnden Bezügen bemisst sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den gesetzlichen (13 Wochen vor Urlaubsbeginn gemäß § 11 Abs. 1 BUrlG) oder tarifvertraglichen (z.B. 12 Monate) festgelegten Bezugszeiträumen.

Vom Urlaubsentgelt abzugrenzen ist das sogenannte Urlaubsgeld, das eine zusätzliche auf Tarif- oder Arbeitsvertrag beruhende Vergütung darstellt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht.

**7. Verbot der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Urlaub**

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit nachgehen wie etwa einer Aushilfstätigkeit in einem fremden Betrieb. Je nach Lage des Einzelfalls kann ein Zuwiderhandeln zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

## **8. Arbeitsunfähigkeit**

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, dürfen die (grundsätzlich durch ärztliche Bescheinigung) nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Längere Krankheitszeiten des Arbeitnehmers berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kürzung des Urlaubsanspruchs.

## **9. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation**

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation dürfen nicht auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet werden, soweit für den entsprechenden Zeitraum ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

## **10. Arbeitsplatzwechsel**

Der vorherige Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub zu erteilen. Der neue Arbeitgeber sollte sich diesen Nachweis in jedem Fall vorlegen lassen, um Doppelansprüche des neu eingetretenen Arbeitnehmers auf Urlaub auszuschließen.

## **11. Übertragung und Wegfall von Urlaub**

Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr bis zum 31.03. oder einem späteren Termin ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe dies rechtfertigen (vgl. § 7 Abs. 3 BUrlG). Die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers (vgl. Pkt. 12.) sind zu beachten.

Besonderheiten gelten nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Fall einer lang andauernden Erkrankung des Arbeitnehmers. War der Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gehindert, den Urlaub im jeweiligen Urlaubsjahr zu nehmen, so erlischt der gesetzliche Urlaubsanspruch der Vorjahre nicht bereits zum gesetzlichen Übertragungszeitraum gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG (s.o.). Er erlischt vielmehr erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

Wird im Betrieb Kurzarbeit eingeführt, kann dies zu einer Verkürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs führen. In aktuellen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen haben Instanzengerichte im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes festgestellt, dass der Urlaubsanspruch zeitlich entsprechend der erbrachten Arbeitsleistung reduziert werden kann. Dies betrifft auch den Fall von Kurzarbeit „Null“. Eine bestätigende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Kürzungsmöglichkeit des Urlaubsanspruchs während der Kurzarbeit steht allerdings noch aus.

## **12. Verfall von Urlaubsansprüchen – Mitwirkungsobliegenheit**

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers verfällt nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann zum Ende des Kalenderjahres bzw. eines Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit in Bezug auf den Urlaub nicht nachgekommen ist. Das heißt, ein Verfall der Urlaubsansprüche kann nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür gesorgt hat, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, seinen Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer daher explizit dazu auffordern, den ihm zustehenden Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass dieser ansonsten verfällt. Ein allgemeiner Hinweis auf die Urlaubsregelung im Arbeits- oder Tarifvertrag, etwa dass der Urlaub innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen ist, reicht nicht. Vielmehr ist die Anzahl der Urlaubstage konkret zu bezeichnen.

Aus Beweisgründen sollte der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit schriftlich nachkommen.

### **13. Urlaubsabgeltung**

Kann der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wird, den ihm zustehenden vollen Urlaubsanspruch nicht mehr nehmen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm den Urlaub abzugelten. Der Abgeltungsanspruch entsteht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch, der sich von sonstigen Geldansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nicht unterscheidet. Er entspricht in seiner Höhe dem Urlaubsentgelt.

Endet das laufende Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers und standen diesem vor seinem Versterben noch Urlaubsansprüche zu, können dessen Erben vom ehemaligen Arbeitgeber die Abgeltung des vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs fordern.

### **14. Rückforderung von Urlaubsentgelt**

Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus und hat er bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm zeitanteilig zustünde, darf der Arbeitgeber das gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückverlangen (vgl. § 5 Abs. 3 BUrlG). Auch die bereits zu viel gewährte Freistellung kann nicht durch ein „Nacharbeiten“ ausgeglichen oder zurückgefordert werden. Etwas anderes kann sich ergeben, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub noch nicht angetreten hat.

### **15. Mehrurlaub gemäß Arbeits- oder Tarifvertrag**

Den Arbeits- und Tarifvertragsparteien steht es frei, den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Mehrurlaub unabhängig vom BUrlG zu regeln. Dies betrifft beispielsweise die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage, deren Inanspruchnahme und Verfall sowie deren Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass im Arbeits- oder Tarifvertrag deutliche Anhaltspunkte für den Regelungswillen vorhanden sind, zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und Mehrurlaub unterscheiden zu wollen (sog. gesondertes Urlaubsregime). Anderenfalls gelten für den Mehrurlaub und dem Mindesturlaub dieselben rechtlichen Regelungen.

Arbeitsvertraglich kann der Arbeitgeber nicht von der gesetzlichen Regelung über den Teilurlaub zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen. Günstigere Regelungen als im BUrlG können für den Arbeitnehmer sowohl arbeits- als tarifvertraglich stets vereinbart werden.

Berlin (Stand: November 2021)