

# Das Recht auf Erholungsurlaub

## Wesentliche Grundsätze nochmals skizziert

Die Urlaubszeit steht bevor. Immer wieder dazu gestellte Fragen machen deutlich, dass einige gesetzliche Regelungen zum Erholungsurlaub immer noch weitestgehend unbekannt sind. Die wesentlichen Grundsätze sollen daher nachfolgend nochmals skizziert werden. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Arbeitnehmer gelten nach dem Bundesurlaubsgesetz neben den Beschäftigten auch die Auszubildenden. Auch für die Auszubildenden gelten daher die nachfolgend genannten Regelungen unmittelbar und zwingend.

Die Dauer des Erholungsurlaubes kann grundsätzlich im Arbeitsvertrag frei vereinbart werden, darf jedoch die im Bundesurlaubsgesetz genannte Grenze nicht unterschreiten. Gemäß § 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes beträgt der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktage. Für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind, erhöht sich der Mindesturlaub auf 30 Werktage im Kalenderjahr, für Jugendliche

unter 17 auf 27 Werktage und für Jugendliche unter 18 auf 25 Werktage. Als Werktage bezeichnet man die Wochentage ohne den Sonntag, also einschließlich Samstag. Sofern tatsächlich nur an fünf Arbeitstagen in der Woche gearbeitet wird, beträgt der Mindesturlaubsanspruch für Volljährige demnach 20 Tage (24 ./ 6 x 5). Entsprechend reduziert sich der Mindesturlaubsanspruch bei Teilzeitarbeit: Arbeitet der Mitarbeiter nur an drei Tagen in der Woche, beträgt der Mindesturlaubsanspruch 12 Tage (24 ./ 6 x 3)

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig erworben, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate ununter-



*Rechtsanwalt Peter Ihle*

brochen bestanden hat. Das bedeutet aber nicht, dass vor Ablauf dieser Wartezeit keine Urlaubsansprüche bestehen. Scheidet die Arbeitnehmerin vor Ablauf dieses Zeitraumes wieder aus dem Arbeitsverhältnis aus oder endet das Kalenderjahr, bevor das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestanden hat, erhält sie nur anteiligen Urlaub. Nur anteiliger Urlaub kann auch dann beansprucht werden, wenn die Arbeitnehmerin vor dem 1. Juli eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Scheidet der Mitarbeiter hingegen in der zweiten Jahreshälfte aus und ist er bereits länger als sechs Monate beschäftigt, erwirbt er grundsätzlich den vollen Urlaubsanspruch. Dies gilt nur insoweit nicht, wie für den vertraglich vereinbarten Urlaubsanspruch, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, etwas Abweichendes vereinbart wurde. Sofern anteiliger Urlaub zu gewähren ist, besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden Monat der Beschäftigung. Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit die Arbeitnehmerin für das laufende Kalenderjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub erhalten hat.

Bei der Berechnung der Urlaubsdauer sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Ergibt dagegen die Berechnung von Teilurlaub einen Anspruch von weniger als 0,5 Tagen, ist dieser nach der gesetzlichen Regelung nicht etwa abzurunden, sondern in der konkret errechneten Summe zu erfüllen. Die folgenden Beispiele sollen die zugegebenermaßen nicht immer einfach lesbaren gesetzlichen Regelungen verdeutlichen:

Vereinbarter Jahresurlaub für alle Beispiele: 20 Arbeitstage

**Beispiel 1:**

Beschäftigungsbeginn: 1. Juli 2014  
Ausscheiden aus der Praxis: 15. Dezember 2014, anteiliger Urlaubsanspruch: 8,33 Arbeitstage (20:12 x 5).

**Beispiel 2:**

Beschäftigungsbeginn: 1. Januar 2014, Ausscheiden

aus der Praxis: 30. Juni 2014, anteiliger Urlaubsanspruch: 10 Arbeitstage

**Beispiel 3:**

Beschäftigungsbeginn: 1. Januar 2014, Ausscheiden aus der Praxis: 1. Juli 2014 (oder später), 20 Arbeitstage Urlaubsanspruch für 2014

**Beispiel 4:**

Beschäftigungsbeginn: 1. September 2013, Ausscheiden aus der Praxis: 15. Juli 2014, 7 Tage anteiliger Urlaubsanspruch für 2013 (20:12 x 4, aufgerundet); voller Urlaubsanspruch für 2014

Noch komplizierter wird es allerdings, wenn über den gesetzlichen Mindesturlaub zusätzlicher Urlaub gewährt wird, da für diesen abweichende Regeln vereinbart werden können.

Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr abzunehmen. Nur wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe der Arbeitnehmerin dies rechtfertigen, ist es möglich, den Urlaub auch noch bis zum 31. März des Folgejahres abzunehmen.

Persönliche Gründe, die eine Übertragung auf das Folgejahr rechtfertigen, liegen z. B. vor, wenn die Arbeitnehmerin bis zum Ablauf des Kalenderjahres arbeitsunfähig erkrankt war oder ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot bestand und der Urlaub deshalb nicht mehr im laufenden Kalenderjahr abgenommen werden konnte. Arbeitsunfähigkeits- oder Mutterschutzzeiten mindern den Urlaubsanspruch nicht.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr abgenommen werden, ist der Anspruch abzugelten. Das heißt, dass die noch bestehenden Urlaubstage in Entgelt umzurechnen und dieser Betrag an die Mitarbeiterin ausbezahlt ist. Das Bundesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 24. März 2009 entschieden, dass Arbeitnehmer sogar dann noch einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs haben, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraumes nicht mehr abgenommen werden kann.

Besonderheiten gelten bei der Inanspruchnahme einer Elternzeit: Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat, für den die Arbeitnehmerin Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen. Hat die Arbeitnehmerin zu Beginn der Elternzeit Urlaub noch nicht abgenommen, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit zu gewähren. Hat die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihr zusteht, kann der Arbeitgeber den Urlaub nach Beendigung der Elternzeit um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 BEEG).

**Rechtsanwalt Peter Ihle Hauptgeschäftsführer  
Zahnärztekammer Mecklenburg-Vorpommern**