

Online-Seminar am 6. April 2022

Die 10 wichtigsten Fakten zum Urlaubsrecht

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Herzlich willkommen!
Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

06.04.2022

Die 10 wichtigsten Fakten zum Urlaubsrecht

Referentin: Silke Rohde

1. Der Urlaubsanspruch ist gesetzlich geregelt

Rechtsgrundlagen

																		
alle Arbeitnehmer	Jugendliche	Schwerbehinderte																
↓	↓	↓																
§§ 1, 3 BUrlG	§ 19 JArbSchG	§ 208 SGB IX																
- Mindesturlaub: 24 Werktage pro Jahr - mehr Urlaubstage in AV, BV oder TV vereinbar	<table><tr><th>Alter</th><th>Mindesturlaub</th></tr><tr><td>bis 15 J.</td><td>30 Tage</td></tr><tr><td>16 J.</td><td>27 Tage</td></tr><tr><td>17 J.</td><td>25 Tage</td></tr></table>	Alter	Mindesturlaub	bis 15 J.	30 Tage	16 J.	27 Tage	17 J.	25 Tage	<table><tr><th>Arbeitstage pro Woche</th><th>Zusatzurlaub</th></tr><tr><td>4</td><td>4 Tage</td></tr><tr><td>5</td><td>5 Tage</td></tr><tr><td>6</td><td>6 Tage</td></tr></table>	Arbeitstage pro Woche	Zusatzurlaub	4	4 Tage	5	5 Tage	6	6 Tage
Alter	Mindesturlaub																	
bis 15 J.	30 Tage																	
16 J.	27 Tage																	
17 J.	25 Tage																	
Arbeitstage pro Woche	Zusatzurlaub																	
4	4 Tage																	
5	5 Tage																	
6	6 Tage																	

3

- Rechtsgrundlage: Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- §§ 1, 3 BUrlG: Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf jährlich mindestens 24 Werktage Erholungsurlaub.
- Durch Arbeitsvertrag, BV oder TV können auch mehr Urlaubstage vereinbart werden.
- Anspruch gilt für ALLE Beschäftigten, also auch bei Befristungen, Teilzeit etc.
- Mehr Urlaub f. Jugendliche, § 19 JArbSchG (mind. 30 Tage wenn jünger als 16, mind. 27 Tage wenn jünger als 17 und mind. 25 Tage wenn jünger als 18)
- Mehr Urlaub f. Schwerbehinderte, § 208 SGB IX: Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

So berechnen Sie den Urlaubsanspruch richtig

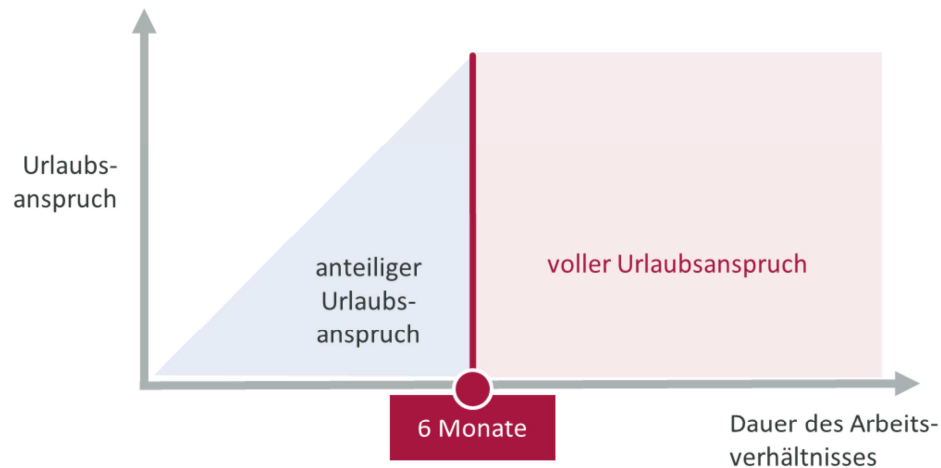
Ausgangspunkt: 6-Tage-Woche

Arbeitstage pro Woche	Berechnung	gesetzlicher Mindesturlaub
		
5	$24 : 6 \times 5$	20 Tage
4	$24 : 6 \times 4$	16 Tage
3	$24 : 6 \times 3$	12 Tage

Werktage = alle Tage, die keine Sonn- oder Feiertage sind

4

Anteilige Urlaubsansprüche



5

Anteilige Urlaubsansprüche

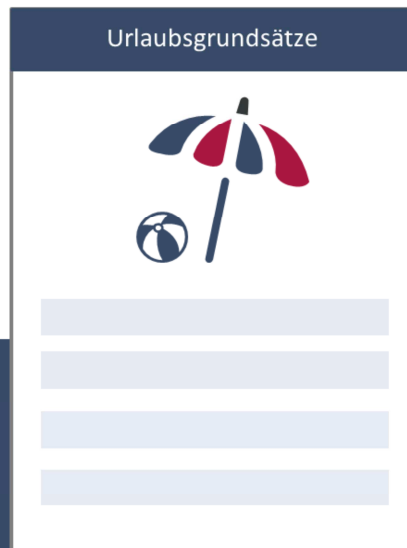
- Nach § 4 BUrlG wird der volle Urlaubsanspruch (d.h. der gesamte Jahresurlaub) erstmalig fällig, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs besteht (sog. Wartezeit).
- Während der ersten sechs Monate hat der Kollege jeweils nur einen Anspruch auf den bereits anteilig erworbenen Jahresurlaub. Er kann aber noch keinen Urlaub für die Folgemonate (quasi im Voraus) verlangen.

Beispiel: Wartezeit und Urlaubsanspruch

Wenn ein Arbeitnehmer am 01.10.2022 die Tätigkeit aufnimmt, stehen ihm für dieses Jahr 2,33 Urlaubstage pro Monat zu. Wenn er im November 2022 sechs Tage Urlaub verlangen würde, ist dies mehr als ihm zusteht. Der Arbeitgeber kann insoweit den Anspruch ablehnen.

2. Bei der Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen bestimmen Sie mit

Was sind Urlaubsgrundsätze?



Sie bestimmen
nach § 87 Abs. 1
Nr. 5 BetrVG mit.

= Richtlinien, nach denen einzelnen
Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren
ist oder nicht gewährt werden darf
bzw. soll

7

Rechtsgrundlage der Mitbestimmung: § 87 Abs. 1 Nr. 5
BetrVG

Definition Urlaubsgrundsätze: Richtlinien, nach denen
einzelnen Arbeitnehmern vom Arbeitgeber Urlaub zu
gewähren ist oder nicht gewährt werden darf bzw. soll

Beispiele für Urlaubsgrundsätze



- Richtlinien der Urlaubsgewährung
- Klärung des Falls, dass mehrere Arbeitnehmer zeitgleich Urlaub haben
- Verteilung des Urlaubs für Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern
- Verfahren der betrieblichen Urlaubsplanung
- Urlaubsvertretungen
- Festlegung von Betriebsferien
- Einführung einer sog. Urlaubssperre wegen erhöhten Arbeitsanfalls

Schließen Sie
eine Betriebs-
vereinbarung
ab!

8

Beispiele für Urlaubsgrundsätze

- allgemeine Richtlinien aufgestellt, nach denen den Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren ist
- Klärung des Falls, dass mehrere Arbeitnehmer zeitgleich Urlaub haben.
- Richtlinien über die Verteilung des Urlaubs für Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern über die einzelnen Monate des Kalenderjahres (Regelungen für die Zeit während der Schulferienzeiten)
- Regelungen über das Verfahren der betrieblichen Urlaubsplanung (Zeitpunkt, bis zu dem Urlaubswünsche angemeldet werden müssen)
- Regelungen über Urlaubsvertretungen
- Festlegung von Betriebsferien
- Einführung einer sog. Urlaubssperre wegen erhöhten Arbeitsanfalls, z.B. im Zusammenhang mit einer Inventur

Ratsam: Abschluss einer Betriebsvereinbarung! Dann weiß jeder, woran er ist und viele Konflikte können von Anfang

Online-Seminar am 6. April 2022

Die 10 wichtigsten Fakten zum Urlaubsrecht

www.betriebsrat-kompakt.de
Betriebsrat-Kompakt.de

Kriterien für die Festlegung des Urlaubs



9

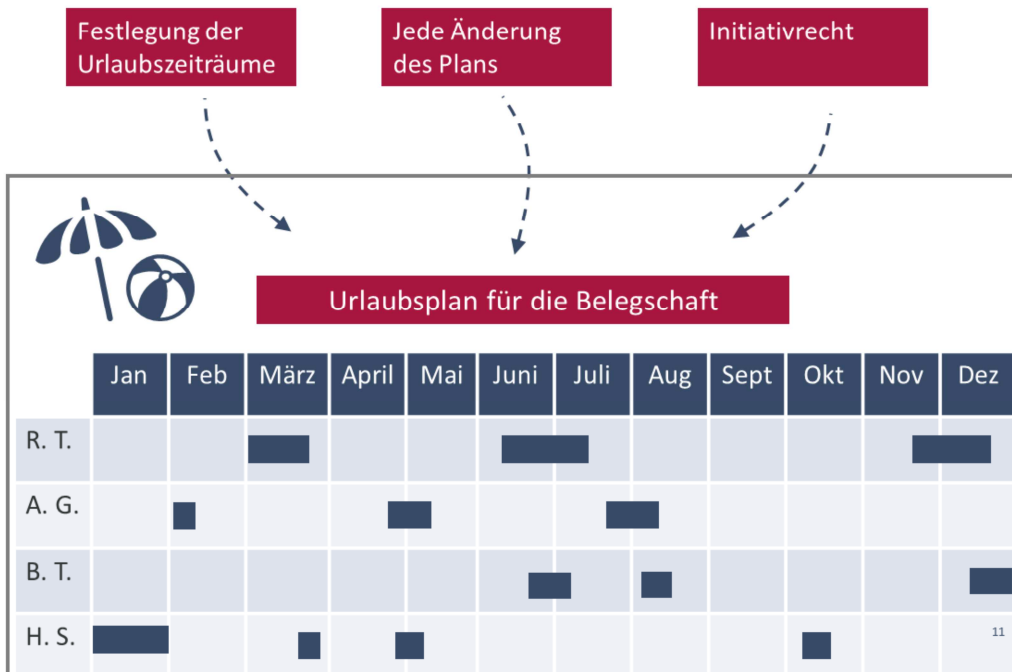
Kriterien für Festlegung des Urlaubs

- Urlaubsmöglichkeiten des Partners oder der Kinder (Schulferien)
- das Alter und die Anzahl der Kinder
- die bisherige Urlaubsgewährung
- das Lebensalter & die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- erstmaliger und wiederholter Urlaub im Kalenderjahr
- Erholungsbedürftigkeit (etwa nach einer Erkrankung)
- Schließung einzelner Abteilung oder des gesamten Betriebs wg. Betriebsferien

Beispiel: Urlaubswunsch eines vor wenigen Monaten eingestellten, ledigen Mitarbeiters tritt gegenüber dem Urlaubswunsch eines seit zehn Jahren im Betrieb beschäftigten Familienvaters mit drei schulpflichtigen Kindern zurück

3. Aufstellung und Änderung des Urlaubsplans sind mitbestimmungspflichtig

Was ist von der Mitbestimmung umfasst?

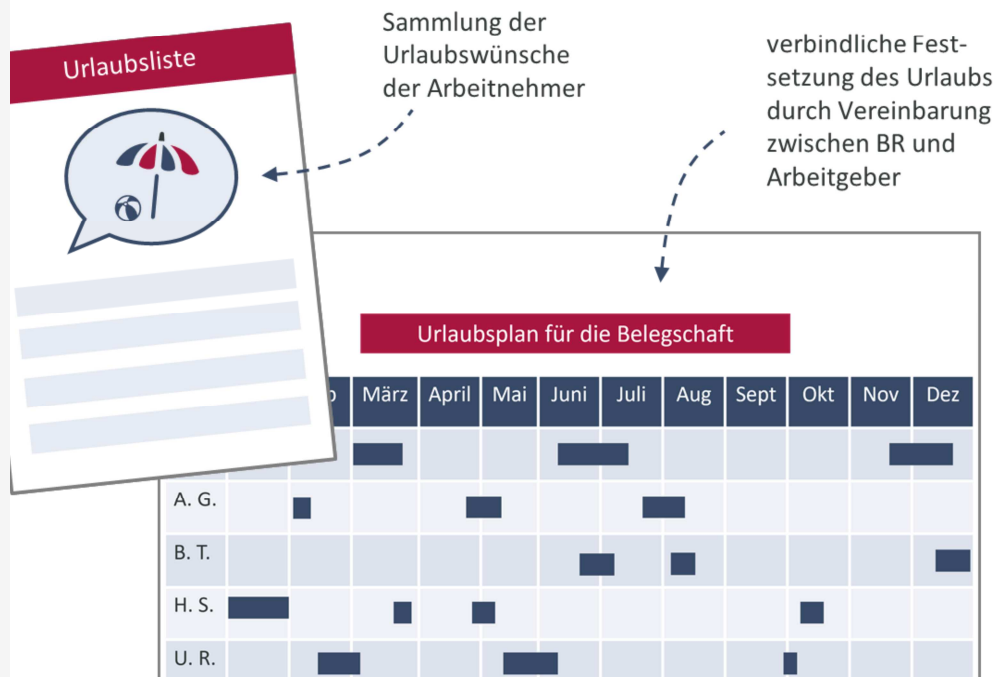


Was ist von der Mitbestimmung umfasst?

- Bestandteil des Rechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, inkl. Initiativrecht
- Im Urlaubsplan werden die individuellen Urlaubsansprüche und Urlaubswünsche der Arbeitnehmer konkretisiert.
- Die mitbestimmungspflichtige Aufstellung des Urlaubsplans umfasst die Festlegung der jeweiligen Urlaubszeiträume der einzelnen Arbeitnehmer auf der Grundlage und im Rahmen der zuvor ohnedies schon aufgestellten allgemeinen Urlaubsgrundsätze.
- Der Urlaubsplan ist im Grunde „das Programm“ für die zeitliche Reihenfolge, in der Arbeitnehmern im Kalenderjahr Urlaub zu erteilen ist.

Achtung: Jede spätere Änderung des Urlaubsplans unterliegt ebenfalls Ihrer Mitbestimmung!

Abgrenzung zwischen Urlaubsplan und Urlaubsliste



12

Abgrenzung zwischen Urlaubsplan und Urlaubsliste

- In den meisten Betrieben gibt es eine Urlaubsliste, in die sich die Kollegen am Ende des Jahres bzw. Anfang des Jahres eintragen
- Bei Überschneidungen kann so schon frühzeitig versucht werden, eine Klärung herbeizuführen. Evtl. Kompromiss
- Beispiel: Ein Kollege stellt seine Urlaubswünsche in einem Jahr zurück; dafür wird er bei der nächsten Urlaubsplanung bevorzugt behandelt.
- Die Urlaubsliste ist Grundlage für den Urlaubsplan. Die endgültige Festsetzung der individuellen Urlaube, der eigentliche Urlaubsplan, erfolgt schließlich durch Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Erst wenn der Arbeitgeber den im Rahmen der Urlaubsliste geäußerten Wünschen in vollem Umfang zustimmt, wird aus der Urlaubsliste der Urlaubsplan.
- Der Urlaubsplan ist in der Regel verbindlich und der Arbeitgeber an den Plan gebunden. Der Urlaub muss dann nicht mehr besonders erteilt werden.

Mögliche Inhalte des Urlaubsplans



Wann stehen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegen?

Wer vertritt die urlaubsbedingt Abwesenden?

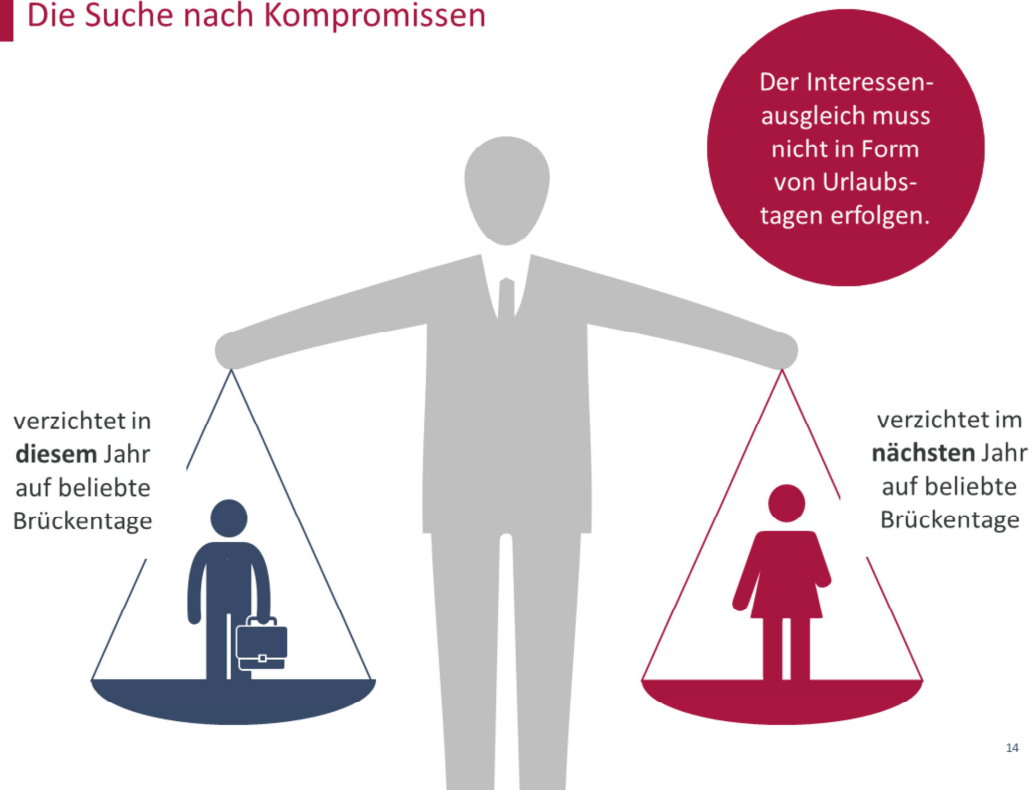
Wann sind Betriebsferien?

Wann und wie lange geht welcher Arbeitnehmer in Urlaub?

13

- Richtlinie für die Erteilung des Urlaubs im Urlaubsjahr: Der Urlaubsplan kann bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen Urlaubswünsche nicht zu berücksichtigen sind, weil ihnen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang haben. Dies ist der Einfluss des Gebots der Wunschberücksichtigung aus § 7 Abs. 1 BUrlG, dem der AG und auch der BR folgen müssen.
- Festlegung der Vertretungsregelung
- Zeitliche Lage der Betriebsferien (Achtung: max. Hälfte des Jahresurlaubs darf vom AG verplant werden)
- Detaillierte Festlegung der Lage des Urlaubs der einzelnen Arbeitnehmer: Soweit ein Urlaubsplan die Lage des Urlaubs einzelner Arbeitnehmer festlegt, kann der Arbeitnehmer zum festgesetzten Zeitpunkt seinen Urlaub antreten, ohne dass es vonseiten des Arbeitgebers einer Erklärung bedarf.

Die Suche nach Kompromissen



- Gespräche bei sich überschneidenden Wünschen der Kollegen bei der Erstellung des Urlaubsplans sind grundsätzlich zunächst Sache Ihres Arbeitgebers. Kompromissbeispiele:
- Denkbar ist etwa, dass der, der in einem Jahr entgegenkommenderweise auf besonders beliebte Brückentage verzichtet, dafür im nächsten Jahr als Erster Zugriff darauf bekommt.
- Der Interessenausgleich muss nicht immer in Form von Urlaubstagen erfolgen. Wer verzichtet, kann dafür auch an ganz anderer Stelle einen Vorteil bekommen: Er kann zum Beispiel den demnächst freiwerdenden Parkplatz in der Firmentiefgarage bekommen oder an einer speziellen Veranstaltung für Mitarbeiter teilnehmen, die sich besonders verdient gemacht haben.
- Tipp: Urlaubspläne aufheben, um auch mehrere Jahre zurückverfolgen zu können. Damit lässt sich langfristig eher ein Ausgleich finden.

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keinen Kompromiss finden

Sind die Wünsche anderer Arbeitnehmer aus sozialen Gründen vorrangig zu berücksichtigen?



Stehen dringende betriebliche Belange den Urlaubswünschen entgegen?

Arbeitgeber

Betriebsrat

15

- Ihr Mitbestimmungsrecht ergibt sich unabhängig von den mitbestimmungspflichtigen Urlaubsgrundsätzen und dem Urlaubsplan bei den einzelnen Arbeitnehmern, wenn zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber kein Einverständnis erzielt wird.
- AG und BR haben die Grundsätze des § 7 Abs. 1 BUrlG zu beachten. Das heißt, die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen. Danach dürfen Urlaubswünsche nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn diesen dringende betriebliche Belange entgegenstehen oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die aus sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.
- AG und BR können zeitliche Lage des Urlaubs wegen § 7 Abs. 1 BUrlG nicht gegen Willen des AN festsetzen

Im Notfall entscheidet die Einigungsstelle

Sind die Wünsche anderer Arbeitnehmer aus sozialen Gründen vorrangig zu berücksichtigen?



Stehen dringende betriebliche Belange den Urlaubswünschen entgegen?



16

- Entgegenstehende Interessen sind gegeneinander abzuwägen
- Einigen sich auch Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG. Auch für die Einigungsstelle gelten die in § 7 Abs. 1 BUrlG genannten Grundsätze (Gebot der Wunschberücksichtigung)
- Vorsicht: Hinsichtlich der Dauer des Urlaubs steht Ihnen kein Mitbestimmungsrecht zu. Auch auf die Höhe des Urlaubsentgelts und des Urlaubsgeldes haben Sie keinen Einfluss.

4.

Arbeitnehmer haben
grundsätzlich ein Recht
auf Nichterreichbarkeit

Erreichbarkeit im Urlaub?



Im Normalfall dürfen Arbeitnehmer arbeitsbezogene Anrufe im Urlaub ignorieren.



Führungskräfte sind oft freiwillig erreichbar. Sie können Arbeitstage im Urlaub ggf. anteilig „zurückbuchen“.

18

Es würde dem Urlaubszweck widersprechen, wenn sich der Mitarbeiter durch mögliche Anrufe im Urlaub gestört fühlt. Im Normalfall darf das Handy im Urlaub also ausgeschaltet bleiben. Das gleiche gilt für E-Mails oder Kurznachrichten – die darf man ignorieren. Erreichbarkeit darf nur verlangt werden, wenn Rufbereitschaft besteht.

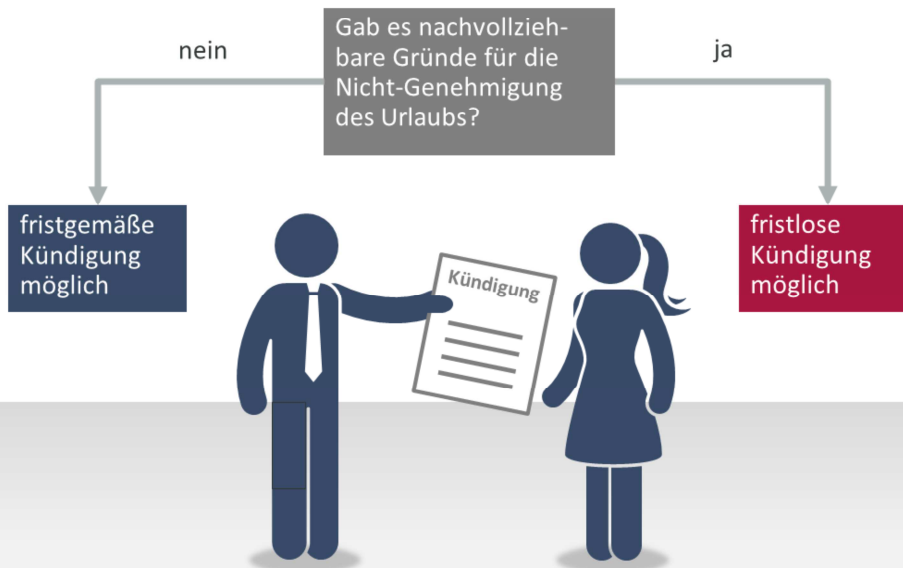
Was gilt für Führungskräfte? Die sind oft freiwillig erreichbar. Arbeiten sie zu viel im Urlaub, können diese Tage (anteilig) als Arbeit „zurückgebucht“ werden. Sinnvoll ist es hier Protokoll über die getätigte Arbeitszeit zu führen und frühzeitig nach der Rückkehr zu klären, wie damit umgegangen werden soll. Wenn klare Absprachen getroffen wurden, kann man dann den Urlaub besser zu anderer Zeit entspannt genießen.

Regelungen im Arbeitsvertrag zur Erreichbarkeit im Urlaub müssen nicht unbedingt zulässig sein. Genaue Prüfung im Konfliktfall!

Kündigung wegen Nichterreichbarkeit im Urlaub wäre so gut wie immer unzulässig

5. Arbeitnehmer
haben kein Recht zur
Selbstbeurlaubung

Folgen einer nicht genehmigten Selbstbeurlaubung



20

Beispiel: Urlaub nicht genehmigt, Krankheit angedroht, Urlaub eigenmächtig genommen

Eine nicht genehmigte Selbstbeurlaubung sowie auch eine eigenmächtige Urlaubsverlängerung stellen regelmäßig einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Eine Abmahnung ist regelmäßig nicht erforderlich.

Bei der Entscheidung für eine fristlose Kündigung ist eine Interessenabwägung vorzunehmen, die zu berücksichtigen hat, ob dem Arbeitnehmer der Urlaub aus nachvollziehbaren Gründen verweigert wurde. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB (zwei Wochen) beginnt erst zu laufen, wenn der Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt ist.

Selbst wenn nachvollziehbare Gründe jedoch nicht vorlagen, kommt zumindest eine fristgemäße Kündigung in Betracht.

6. Erteilter Urlaub kann nicht einseitig vom Arbeitgeber widerrufen werden

Widerruf des genehmigten Urlaubs?



Nicht zulässig: einseitiger
Widerruf durch AG



Zulässig: einvernehmliche
Verschiebung in besonderen
Notfällen

22

Falls Urlaub vom AG erst genehmigt wurde:

Zusage kann der AG nicht einseitig widerrufen (z. B. ArbG
Ulm, Urteil vom 24.06.2004, Az.: 1 Ca 118/03)

Möglich ist aber einvernehmliche Verschiebung in
besonderen Notfällen (z. B. LAG Hamm, Urteil v.
11.12.2002, Az.: 18 Sa 1475/02)

Kein einseitiger Widerruf möglich



Wären Sie ggf. bereit, Ihren Urlaub später zu nehmen?

Nein, auf keine Fall!

Antrag

Wenn eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer nicht möglich ist ...

... muss der Arbeitgeber dessen Zustimmung gerichtlich ersetzen lassen, um die Arbeitspflicht wiederherzustellen.

23

- Die Vereinbarung über den Urlaub gleicht einem Vertrag, der für beide Seiten bindend ist. Der Arbeitgeber kann demnach nicht verlangen, dass der Mitarbeiter den bereits bewilligten Urlaub absagt, um in der Firma auszuhelfen
- Treten nach erfolgter Urlaubsgewährung außergewöhnliche Umstände ein, welche einer Freistellung des Arbeitnehmers entgegenstehen, kann sich der Arbeitgeber allerdings auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) berufen. Jedoch führt der Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht zu einer automatischen Wiederherstellung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers.
- Vielmehr bedarf es einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über die Rückgängigmachung des genehmigten Urlaubs.
- Verweigert der Arbeitnehmer eine Vereinbarung, muss der Arbeitgeber diese durch gerichtliche Entscheidung ersetzen lassen

7. Arbeitnehmer können nicht einseitig auf genehmigten Urlaub verzichten

Einseitiger Verzicht auf Urlaub nur in Notfällen



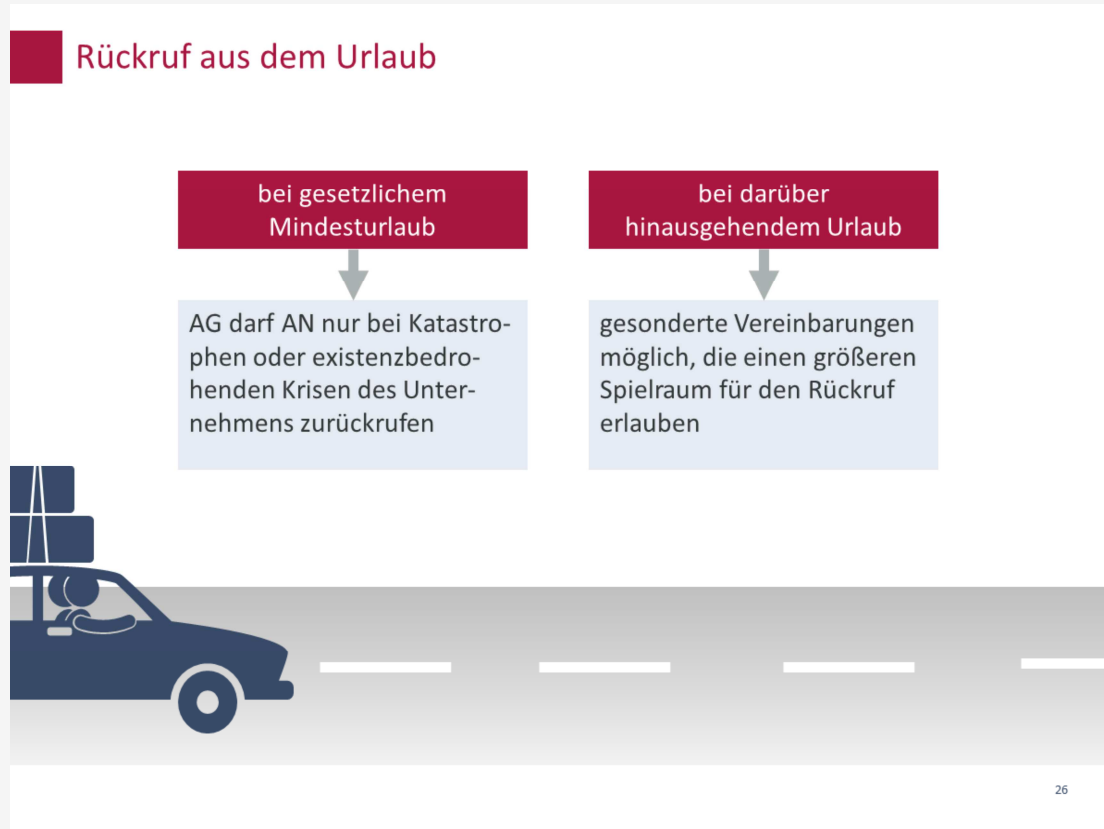
Krankheit eines nahen Angehörigen



Tod eines nahen Angehörigen

25

- Arbeitnehmer können den einmal genehmigten Urlaub nicht einfach widerrufen. Ihr Arbeitgeber muss dem zustimmen und dringende betriebliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.
- Kein Urlaub im Notfall: In Zwangslagen können AN aber auch ohne das O.K. des Chefs umdisponieren. Beispiel: Krankheit oder Tod naher Angehöriger sind zwingende persönliche Gründe, die den Urlaub unmöglich machen.
- Keine Notfälle sind: zu spät gebuchter Urlaub, ein überbuchter Flieger oder ein nicht fahrbereites Auto.
- Das sind keine zwingenden persönlichen Gründe. Der AG muss den Urlaubsverzicht nicht akzeptieren.



- Kein MBR des BR, aber Beratung der Kollegen!
- Unterschied gesetzlicher Mindesturlaub oder Urlaub auf anderer Grundlage
- Bei gesetzl. Mindesturlaub: AG darf AN nur bei Katastrophen oder existenzbedrohenden Krisen des Unternehmens (Beispiel: Überschwemmung des Betriebsgeländes) zurückrufen.
- Bei darüber hinausgehendem Urlaub: Hier sind gesonderte Vereinbarungen möglich, die einen größeren Spielraum für den Rückruf erlauben.
- In allen Fällen gilt: Jeder Einzelfall muss indes genau geprüft werden.

Rückruf: Dilemma der Kollegen

1.

Rückruf folgen oder nicht?



oder



2.

War Rückruf zulässig?



Wenn der Arbeitnehmer einem zulässigen Rückruf nicht folgt, drohen ihm ggf. Abmahnung oder Kündigung.

27

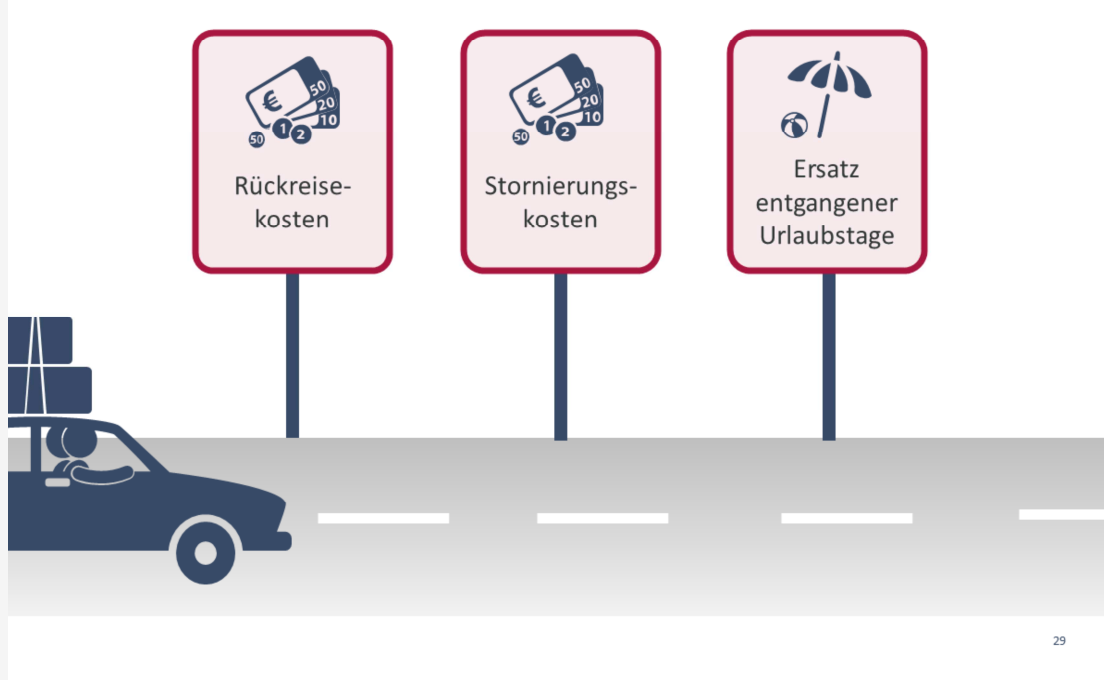
- Rückruf: rechtliche Bewertung der Zulässigkeit oft erst im Nachhinein möglich.
- Bleibt der Mitarbeiter im Urlaub, obwohl er rechtmäßig an den Arbeitsplatz zurückbeordert wurde, riskiert er im schlimmsten Fall eine Abmahnung oder Kündigung.
- Der sicher beste, oft aber nicht immer einfachste Weg für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ist die einvernehmliche Verständigung über die vorzeitige Rückkehr zum Arbeitsplatz.

Bereitschaft zur vorzeitigen Rückkehr aus dem Urlaub



Aber aufgepasst: Erklärt sich der Arbeitnehmer schon vor Antritt des Urlaubs gegenüber dem Arbeitgeber pauschal bereit, dass er einem möglichen Rückruf aus dem Urlaub folgen wird, wäre der Rückruf trotz des Einverständnisses des Mitarbeiters von vornherein unzulässig.

Rückruf: Kosten trägt der Arbeitgeber



- Der AG hat im Falle eines Rückrufs die dadurch entstehenden Kosten zu tragen.
- Das beinhaltet nicht nur die Rückreisekosten des zurückgerufenen Arbeitnehmers und dessen Familie sondern auch etwaige Stornierungskosten.
- Die entgangenen Urlaubstage müssen ebenso ersetzt werden.
- Nicht ersetzt werden müssen besondere Kosten für diesen Urlaub (z. B. Wander- oder Tauchausrüstung etc.).

8. Bei Krankheit im Urlaub
ist das richtige Verhalten
entscheidend

Bei Krankheit im Urlaub ist das richtige Verhalten entscheidend



Arbeitgeber über
Krankheit informieren



zum Arzt gehen,
um Krankheit zu
dokumentieren



gelben Schein an
Arbeitgeber über-
mitteln

31

Grundsätzlich gelten dieselben Regeln wie bei „normaler“ Krankheit:

Der Beschäftigte muss sofort den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit informieren. Außerdem muss er – auch im Ausland – zum Arzt gehen, um die Krankheit zu dokumentieren. Den gelben Schein muss er dann übermitteln.

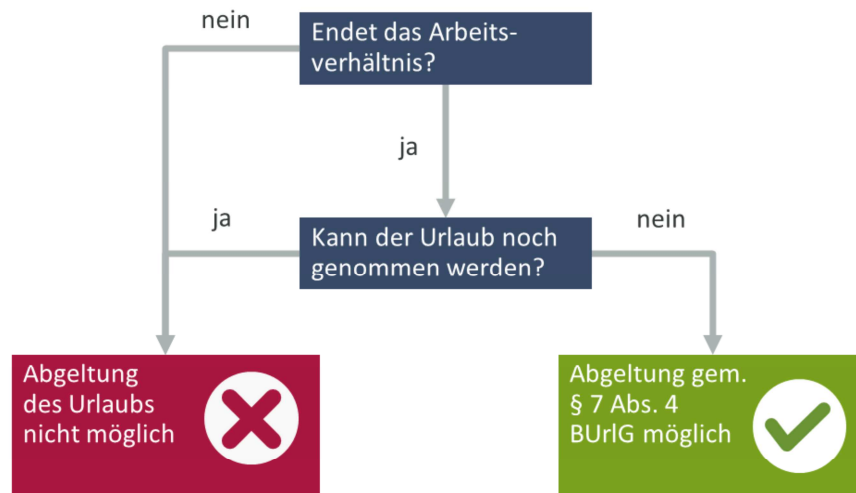
Hat sich der AN an diese Punkte gehalten, werden ihm die Tage nicht vom Urlaub abgezogen.

Aber:

Der Kollege darf die Krankheitstage nicht eigenmächtig an den Urlaub anhängen, sondern muss diese Urlaubsgewährung neu beantragen.

9. Urlaub soll grundsätzlich genommen und nicht abgegolten werden

Geld statt Urlaub?



33

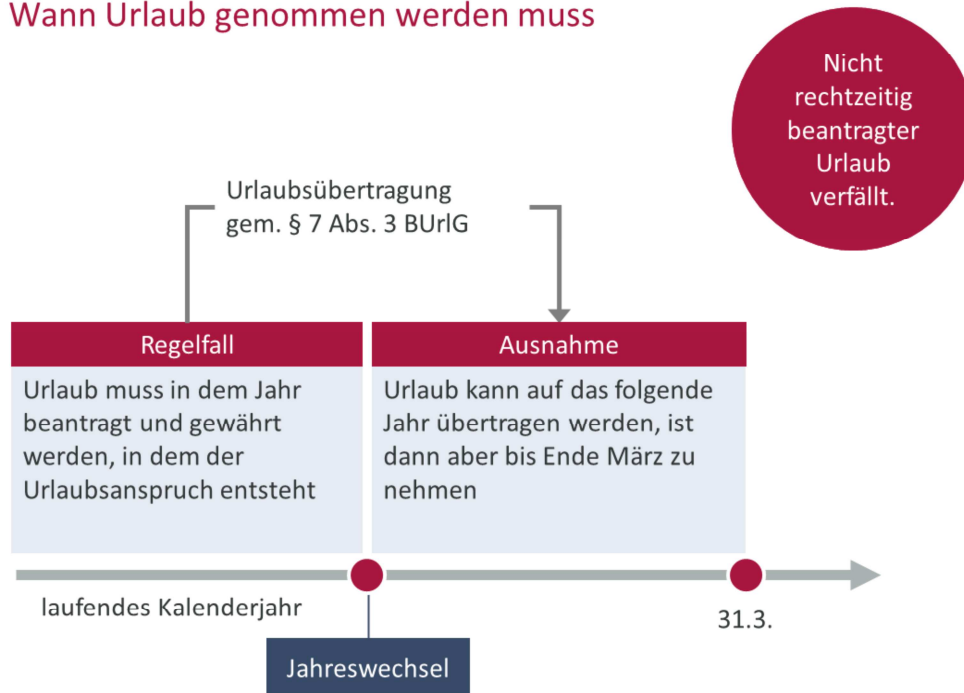
Grundsatz: Urlaub muss genommen und darf nur ausnahmsweise abgegolten werden.

§ 7 Abs. 4 BUrlG: Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung kommt immer dann in Betracht, wenn der Urlaubsanspruch tatsächlich besteht und er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

10. Für die Übertragbarkeit
von Urlaub gibt es klare
Regeln

Wann Urlaub genommen werden muss



Abgeltung bis zum 31. März des Folgejahres grundsätzlich möglich (und auch die Regel)

§ 7 Abs. 3 BUrlG: Der Urlaub muss in dem Jahr, in dem der Urlaubsanspruch entsteht, beantragt und gewährt werden. Als Ausnahme kann der Urlaub auch auf das folgende Jahr übertragen werden.

Der Resturlaub aus dem Vorjahr muss dann – vorbehaltlich einer tarifvertraglich vorgesehenen Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers – bis Ende März des Folgejahres genommen werden.

Wird der Urlaub nicht rechtzeitig beantragt, verfällt er ersatzlos.

Urlaubsübertragung bei Krankheit



War der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums krank

und besteht die Arbeitsunfähigkeit danach fort,

bleibt der Urlaubsanspruch nach Ablauf des 31.3. bestehen.

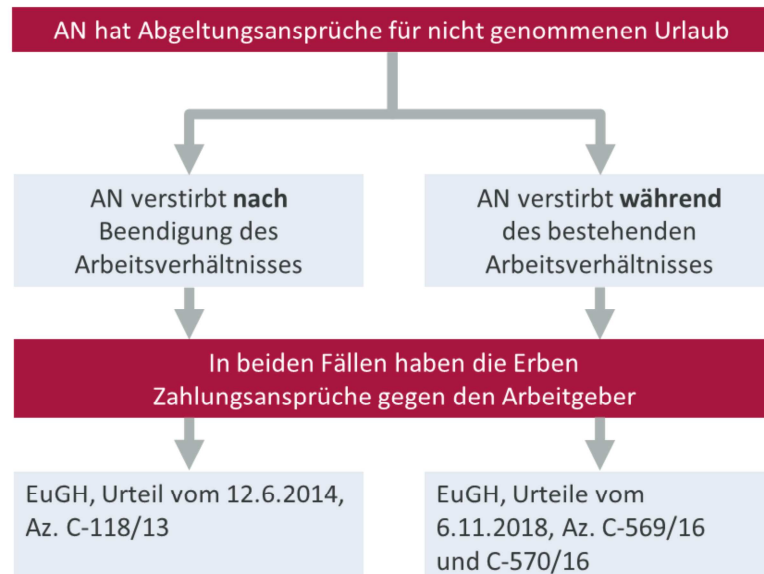
EuGH, Urteil v. 20.1.2009 – Az. C 350/06

36

Sonderfall: Wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon ordnungsgemäß krankgeschrieben war und die Arbeitsunfähigkeit bei Ablauf des Bezugs- oder Übertragungszeitraums fortbesteht.

Dann kann der AN den Urlaub nicht in Anspruch zu nehmen. In der Folge bleibt der Urlaubsanspruch auch über den Übertragungszeitraum hinaus bestehen und wird zum Anspruch des Folgejahres addiert (EuGH, Urteil vom 20.01.2009 – RS C 350/06).

EuGH: Urlaub ist vererbbar



37

Abgeltungsansprüche des Arbeitnehmers für nicht genommenen Urlaub sind vererbbar. Das heißt, im Todesfall haben die Erben gegen den Arbeitgeber Zahlungsansprüche. Das hat der EuGH entschieden und damit zwei Mal das BAG in seiner bisherigen Rechtsprechung korrigiert.

Es ist egal, ob der Arbeitnehmer nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses gestorben ist und es noch Abgeltungsansprüche gab oder ob der Arbeitnehmer während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gestorben ist und es noch Abgeltungsansprüche gab.

Versterben nach Beendigung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (z. B. Kündigung oder Rente): EuGH, Urteil vom 12.6.2014, Az.: C-118/13

Versterben während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses: EuGH, Urteile vom 6.11.2018, Az. C-569/16 und C-570/16

Online-Seminar am 6. April 2022

Die 10 wichtigsten Fakten zum Urlaubsrecht

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Das nächste Online-Seminar

So gelingt der Start in die neue Amtsperiode



11. Mai 2022



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Online-Seminar am 6. April 2022

Die 10 wichtigsten Fakten zum Urlaubsrecht

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und
www.urteilsticker-betriebsrat.de



Online-Seminar am 6. April 2022

Die 10 wichtigsten Fakten zum Urlaubsrecht

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin
Petra Rubner
Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de

