

## Bundesurlaubsgesetz

Das **Bundesurlaubsgesetz** (BUrlG) dient der Regelung des Erholungsurlaubs in Deutschland.

Es wurde am 8. Januar 1963 verkündet und ergänzt als Mindestregelung die bis dahin allein und seither daneben bestehenden vielfältigen Einzelabsprachen zwischen den Tarifparteien für jede Branche und jedes Land. Zweck des Gesetzes ist der soziale Arbeitsschutz.

Wie der vollständige Titel Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer schon besagt, regelt das Gesetz lediglich, in welchem Umfang der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren hat. Nach § 2 sind davon alle Arbeiter, Angestellten und arbeitnehmerähnliche Personen (also solche, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem Auftraggeber wie Arbeitnehmer zu betrachten sind) erfasst. Der Mindesturlaubsanspruch beträgt 24 Werktage, wobei, wegen der Spezialnorm in § 3 Abs. 2, auch die Samstage als Werktage gezählt werden. Die sich hieraus ergebende Berechnung des Resturlaubs gestaltet sich dann problematisch, wenn sich die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage während des Kalenderjahres ändert, wie dies bei Teilzeitbeschäftigten nicht selten der Fall ist. In den ersten sechs Monaten erhält der Arbeitnehmer pro vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubs, § 5. Erst nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten (§ 4) wird der volle Urlaubsanspruch erworben. Trotz des bereits entstandenen Urlaubsanspruchs wird vielfach in den ersten sechs Monaten eines neuen Arbeitsverhältnisses kein Urlaub beantragt. Die Wartezeit ist in einem Beschäftigungsverhältnis nur einmal zu erfüllen. In den Folgejahren steht dem Arbeitnehmer in jedem neuen Kalenderjahr der volle Jahresurlaub bereits am Jahresanfang zu. Das während des Urlaubs zu zahlende Entgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Im Urlaub ist nach § 8 eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit unzulässig.

Das Bundesurlaubsgesetz stellt im Bereich der Urlaubsdauer für viele Arbeitnehmer nicht die Grundlage für den Jahresurlaub dar, weil Tarifverträge und Einzelarbeitsverträge oft für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen. So sieht der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) für Arbeitnehmer/innen altersabhängig zwischen 26 und 30 Arbeitstagen Jahresurlaub vor. In vielen Tarifverträgen beträgt der Jahresurlaub 30 Arbeitstage (=36 Werktage).

Ebenfalls gilt bei der Urlaubsdauer das Bundesurlaubsgesetz nicht für minderjährige Arbeitnehmer. Diese haben nach § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes einen Urlaubsanspruch zwischen 25 und 30 Werktagen (altersabhängig).

Andere Regelungen des BUrlG, wie z.B. der Vorrang der Arbeitnehmerwünsche nach § 7 BUrlG oder die Unabdingbarkeit gelten unabhängig von der Frage ob ein Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder ein anderes Gesetz Anwendung findet.

Der gesetzliche Mindesturlaub muss als Freizeit genommen werden und darf nicht ausbezahlt werden. Das ergibt sich aus § 8 BUrlG, der entgeltliche Erwerbstätigkeit während des Urlaubs verbietet und aus dem Umkehrschluss von § 7 BUrlG Satz 4, der eine Ausbezahlung bei Beschäftigungsende vorsieht. Der den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitende darüber hinaus gewährte Urlaub darf dahingegen auch ausbezahlt werden.

Im Kalenderjahr nicht genommener Urlaub darf in das nächste Jahr übertragen werden, muss aber bis zum 31. März gewährt und genommen worden sein, danach verfällt er. Streng genommen müssen dringende Gründe vorliegen, damit der Urlaub übertragen werden darf. § 7 BUrlG Abs. 3. In der Praxis wird aber jeder Betrieb gute Gründe aufweisen können, um den Urlaub zu übertragen, falls er dies möchte.

### **Gesetzlicher Mindesturlaub**

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage.

In einem Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag kann ein höherer als der gesetzliche Mindesturlaub vereinbart werden, jedoch kein ungünstigerer.

Der gesetzliche Mindesturlaub ist bezogen auf eine 6-Tage-Woche. Bei einer anderen Verteilung der Wochenarbeitszeit ist der Anspruch im Dreisatz umzurechnen. Im Fall einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch daher umgerechnet 20 Arbeitstage. In allen Fällen entspricht er also vier Arbeitswochen.

Gewährt ein Tarifvertrag einen übergesetzlichen Urlaubsanspruch ist dieser im Zweifel bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Bei einer anders gelagerten Arbeitszeit ist der Anspruch entsprechend umzurechnen.

Bei *flexiblen Arbeitszeiten*, bei denen die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit in einem mehrwöchigen Zyklus oder im Jahr erreicht wird, ist nicht auf das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden, sondern auf die Zahl der mit Arbeitspflicht belegten Arbeitstage abzustellen.

Lassen sich die mit Arbeitspflicht belegten Arbeitstage nur auf Grund eines Jahresvergleichs ermitteln, so sind diese Tage ins Verhältnis zu den gesetzlich möglichen Arbeitstagen zu setzen. Dabei geht das BAG für die 6-Tage-Woche von 312 und für die 5-Tage-Woche von 260 möglichen Arbeitstagen im Jahr aus. Bei Änderungen der Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des jeweiligen Bezugszeitraums sind diese zu berücksichtigen. Es kann sein, dass dann die Urlaubsdauer mehrfach berechnet werden muss.

## **Anspruch auf Vollurlaub**

Der Anspruch auf den Vollurlaub entsteht erstmalig erst mit Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten. Für die Fristberechnung gelten die §§ 186, 187 BGB. Dabei kommt es nicht auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, sondern auf den Zeitpunkt der beabsichtigten Arbeitsaufnahme an. Beginnt ein Arbeitsverhältnis mit dem Beginn des Tages, so wird dieser Tag mitgezählt, auch wenn die Arbeitsaufnahme erst im Laufe des Tages erfolgt oder der Arbeitnehmer wegen einer Krankheit, eines Feiertages usw. verhindert ist.

- Beispiel 1: Am 10. Januar wird für die Zeit ab dem 1. Februar ein Arbeitsverhältnis begründet. Das Arbeitsverhältnis wird zum 20. August beendet. → Der Arbeitnehmer hat einen vollen Jahresurlaubsanspruch, obwohl er nicht das ganze Jahr gearbeitet hat.
- Beispiel 2: Am 10. Dezember 2021 wird ein Arbeitsverhältnis mit Beginn ab dem 1. Januar 2022 vereinbart. Das Arbeitsverhältnis wird am 30. Juni 2022 beendet.

→ Dieser Grenzfall ist umstritten. Nach einer Auffassung entsteht nur ein 6/12-Anspruch, da § 4 BUrlG davon spreche, dass der Vollurlaubsanspruch erst „nach“ Ablauf der Wartezeit entstehe. Eine Gegenauffassung kommt zu einem 12/12-Anspruch.

Ist die Wartezeit einmal erfüllt, entsteht der Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des Urlaubsjahres.

Nach § 5 Abs. 1 c) BUrlG vermindert sich der Vollurlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit um ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat, wenn der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

- Beispiel 1: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Februar 2020. Ende des Arbeitsverhältnisses am 15. Februar 2021. → Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2020 einen 100%igen Vollurlaubsanspruch erworben (§§ 3 Abs. 1, 4 BUrlG). Für das Jahr 2021 ist der Vollurlaubsanspruch am 1. Januar 2021 zwar zunächst in voller Höhe entstanden. Er hat sich jedoch nach § 5 Abs. 1 c) BUrlG auf 1/12 (nur 1 voller Monat) verringert.
- Beispiel 2: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Februar 2020. Ende des Arbeitsverhältnisses am 15. Juli 2021. → Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2020 und im Jahr 2021 je einen Vollurlaubsanspruch erworben.

## **Anspruch auf Teilurlaub**

Nach § 5 Abs. 1 a) BUrlG entsteht ein Teilurlaubsanspruch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Anspruch erwirbt.

- Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15. Juli 2020; Ende nach dem 1. Januar 2021. → Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2020 nach § 5 Abs. 1 a) BUrlG einen Teilurlaubsanspruch (in Höhe von 5/12 des Jahresurlaubs).

Nach § 5 Abs. 1 b) BUrlG hat der Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch, wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

- Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15. Juli 2022; Ende am 20. September 2022. → Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 b) BUrlG (in Höhe von 2/12 des Jahresurlaubs).

Nach § 5 Abs. 1 BUrlG besteht in den obigen Fällen eines Teilurlaubsanspruchs nur für je einen vollen Monat ein Anspruch in Höhe von 1/12 des Vollurlaubs. Dieser Monat muss nicht genau ein Kalendermonat sein.

Streitig ist die Frage, wann genau die obigen Teilurlaubsansprüche fällig werden.

## **Aufrundungsregel**

Nach § 5 Abs. 2 BUrlG sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Ob dies auch für übergesetzliche (arbeits-/tarifvertragliche) Urlaubsansprüche gilt, wird unterschiedlich gesehen.

## **Kein Erlöschen des Urlaubsanspruchs**

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs: Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

## **Erwerbstätigkeit während des Urlaubs**

Nach § 8 BUrlG darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben, die dem Urlaubszweck widerspricht. Dies bedeutet aber nicht, dass er die Urlaubszeit nutzen muss, um sich körperlich zu erholen. Auch extrem anstrengende Tätigkeiten wie bspw. Bergsteigen im Himalaya-Gebirge sind während des Urlaubs zulässig. Hilft der Arbeitnehmer unentgeltlich im Familienbetrieb, in einer Nebenerwerbslandwirtschaft oder einer gemeinnützigen Organisation mit, widerspricht dies auch nicht dem Urlaubszweck. Nur wer die vom Arbeitgeber

bezahlte Urlaubszeit nutzt, um durch ein weiteres Erwerbsverhältnis zusätzlich Geld zu verdienen, verhält sich vertragswidrig.