

Gemäß § 1 BUrlG haben alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erholungsurlaub, somit auch Teilzeitmitarbeiter, beispielsweise sog. *450-Euro-Kräfte*. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers sollen jedem Arbeitnehmer mindestens vier Wochen Erholungsurlaub im Kalenderjahr zustehen. Daher beträgt der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage, ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche, vgl. § 3 Abs. 2 BUrlG. Wird dagegen lediglich in Fünf-Tage-Woche gearbeitet, verringert sich der gesetzliche Urlaubanspruch (von 24) auf 20 Tage, bei einer Teilzeitkraft, die beispielsweise an zwei Tagen der Woche arbeitet, entsprechend auf acht Tage, da hiermit jeweils das Ziel von vier Wochen Urlaub erreicht ist. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist ein Mindestanspruch, so dass eine günstigere tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung dieser gesetzlichen Regelung nicht entgegensteht, sondern wirksam ist.

Voraussetzung für den Urlaubsanspruch ist die Erfüllung der sogenannten Wartezeit nach § 4 BUrlG. Demnach muss das Arbeitsverhältnis ununterbrochen sechs Monate bestanden haben, damit der Urlaub erstmals in Anspruch genommen werden kann. Entscheidend ist der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses, so dass Krankheit oder Streik keine Unterbrechung im Sinne der Norm darstellen und für den Anspruch unberücksichtigt bleiben. Für die Berechnung der Frist wird der erste Arbeitstag mitgerechnet, § 187 Abs. 2 BGB. Nach Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten entsteht für den Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch in Höhe des gesamten Jahresurlaubs. Teilurlaub im Sinne der sog. Zwölftelregelung besteht nur im Falle des § 5 Abs. 1 BUrlG, wenn der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht mehr innerhalb des ersten Kalenderjahres erfüllt, also seine neue Arbeitsstelle erst zum 01.07. oder später angetreten hat oder wenn dies eine spezielle tarifliche Regelung vorsieht.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer beginnt zum 01.03.2019 ein neues Arbeitsverhältnis mit vertraglich zugesagtem Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen. Nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit besteht für ihn ab September 2019 ein durchsetzbarer Urlaubsanspruch für den vollen Jahresurlaub in Höhe von 24 Arbeitstagen. Eine Kürzung des Anspruchs wegen der Zwölftelregelung (10/12 des Jahresurlaubs, da im Januar und Februar noch kein Arbeitsverhältnis bestand) erfolgt gesetzlich nicht, sondern nur, wenn dies ausdrücklich, insbesondere im anwendbaren Tarifvertrag geregelt ist.

Zweck des Urlaubs ist die Erholung vom Arbeitsstress und die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit. Erwerbstätigkeiten während des Urlaubs, die diesem Zweck zuwiderlaufen, sind daher gemäß § 8 BUrlG untersagt (z.B. Bedienung im Festzelt auf dem Oktoberfest). Bei Verstoß kann der Arbeitgeber mit Abmahnung und ggf. im Wiederholungsfall mit Kündigung reagieren. Keine Erwerbstätigkeit, und daher erlaubt, sind Tätigkeiten im eigenen häuslichen Bereich, bspw. Malerarbeiten im eigenen Haus oder für Angehörige.

Um den Urlaubsanspruch zu erfüllen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bewusst in Erfüllung des Urlaubsanspruches von der bestehenden Verpflichtung zur Arbeit befreien, § 362 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 3 BUrlG. Daher kann Urlaub sinngemäß nur für solche Tage bewilligt, der Urlaubsanspruch erfüllt werden, für die rechtlich eine Arbeitsverpflichtung besteht. Hat der Arbeitnehmer an einem Tag ohnehin keine Arbeitsverpflichtung (z.B. Freischichttag), kann hierfür kein Urlaub gewährt und/oder in Abzug gebracht werden.

Ein vertraglicher Verzicht auf den Urlaubsanspruch ist nach § 13 BUrlG nicht möglich, jedenfalls nicht hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs, § 3 BUrlG. Werden dem Arbeitnehmer allerdings arbeitsvertraglich oder tariflich weitere Urlaubstage über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer hierzu eine Vereinbarung wirksam treffen, beispielsweise dass der Arbeitnehmer diesen übergesetzlichen Teil des Urlaubs nicht nimmt und in Geld ausgezahlt bekommt.

Gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG ist der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers bezüglich der zeitlichen Lage zu berücksichtigen. Das Bundesarbeitsgericht legt diese Formulierung dahingehend aus, dass der Urlaubswunsch maßgeblich und vom Arbeitgeber einzuhalten ist. Der Arbeitgeber kann lediglich einwenden, dass dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die sozial schutzwürdiger sind, entgegenstehen. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitgeber den Urlaub -wie vom Arbeitnehmer beantragen- bewilligen.

Der Arbeitgeber kann einen bereits bewilligten Urlaub (auch vor Urlaubsantritt) nur noch im Einvernehmen, also mit Zustimmung des Arbeitnehmers abändern, z.B. widerrufen. Aus diesem Grund ist es unzulässig und unwirksam, einen Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurück zu beordern. Dies ist sogar selbst dann als Verstoß gegen § 13 BUrlG anzusehen und unzulässig, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Antritt des Urlaubs eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wurde, die dem Arbeitgeber den Widerruf ermöglichen soll.

Bewilligt der Arbeitgeber nicht den gewünschten Urlaub, kann sich der Arbeitnehmer an den Betriebsrat wenden. Der Betriebsrat kann den Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vermitteln und hat, wenn mehrere Arbeitnehmer derselben Abteilung hiervon betroffen sind, sehr starke Mitwirkungsrechte; vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Unabhängig von diesem kollektivrechtlichen Verfahren unter Einschaltung des Betriebsrats bleibt es dem Arbeitnehmer unbenommen, selbst ein gerichtliches Verfahren einzuleiten, auch im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, um schnell zu einer gerichtlichen Entscheidung über seinen Urlaub zu gelangen.



Verantwortlicher im Sinne des Presserechts

rechtsanwalt | marco utsch

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jakob-Klar-Straße 14, 80796 München

E-Mail marcoutsch@email.de