

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SONDERAUSGABE:

URLAUBSANSPRUCH

So prüfen Sie Ihren und den
Urlaubsanspruch Ihrer Kolleginnen
und Kollegen in 7 Schritten

URLAUB 2026

In dieser Ausgabe finden Sie die aktuelle Rechtsprechung zum Resturlaub und praktische Tipps zur
Urlaubsabgeltung 2026

SONDERAUSGABE FEBRUAR 2026

AD|UVA



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

In der Haupturlaubszeit kommt es gewöhnlich immer wieder zu Komplikationen, weil viele Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt einen Urlaub planen. Da müssen Lösungen her.

Ganz aktuell ist der Resturlaub allerdings bei vielen das größere Thema. Denn der muss in der Regel spätestens bis zum 31.3. genommen werden, damit er nicht verfällt. So sieht es das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vor. Ganz so einfach, wie es hier steht, ist es allerdings nicht mehr. Denn die Rechtsprechung hat die Regelung in den vergangenen Jahren in verschiedenen Entscheidungen konkretisiert. Dadurch hat sie dafür gesorgt, dass der Urlaub nicht mehr so einfach verfallen kann. Damit Sie bei Auseinandersetzungen rechtsicher und taktisch klug agieren können, lesen Sie in dieser Ausgabe das Wichtigste zum Urlaubsrecht 2026.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: S. 1: Studio Romantic; S. 6: netrun78; S. 11 MQ-Illustrationen – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Urlaubsanspruch“ liegt der Ausgabe 02/2026 bei. | Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-443 172 46 | Fax der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

PRAXISWISSEN ZUM URLAUB

So berechnen und prüfen Sie, wie viel Urlaub Ihren Kollegen zusteht Seite 3

Perfekte Urlaubsplanung 2026..... Seite 8

Hier besteht die Chance auf Abgeltung Seite 11

Diese Besonderheiten gelten für bestimmte Personengruppen Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Resturlaub: Wenn Kollegen ihren Urlaub nicht rechtzeitig nehmen können Seite 6-7

IHRE FRAGEN

Können wir unseren Arbeitgeber verpflichten, einem ausländischen Mitarbeiter Urlaub zu geben? Seite 4

Müssen wir am Urlaub festhalten? Seite 4

Darf der Arbeitgeber Betriebsurlaub anordnen? Seite 5

Haben Kinderlose Anspruch auf den Urlaub während der Ferien? Seite 5

Was gilt, wenn Kollegen erkranken? Seite 10

Darf unser Arbeitgeber den Urlaubsanspruch kürzen Seite 10

BETRIEBSVEREINBARUNG

Planung und Abwicklung des Urlaubs Seite 9

Höhe des Urlaubsanspruchs | Lesezeit 2 Minuten

So berechnen und prüfen Sie, wie viel Urlaub Ihren Kollegen zusteht

Sie und Ihre Kollegen haben nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) grundsätzlich einen Anspruch auf Erholungsurlaub. Von den entsprechenden Regelungen kann Ihr Arbeitgeber grundsätzlich nicht zum Nachteil Ihrer Kollegen abweichen. Zudem besteht Ihr Urlaubsanspruch unabhängig davon, ob Sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten. Um genau berechnen zu können, ob ein Kollege seinen Urlaubsanspruch ganz oder teilweise erfüllt hat, müssen Sie wissen, wie viel Urlaub Ihnen und Ihren Kollegen zusteht.

Solange müssen Sie mindestens tätig sein

Voraussetzung für einen Urlaubsanspruch nach dem BUrlG ist, dass Sie mindestens 1 Monat für Ihren Arbeitgeber tätig waren (§ 5 Abs. 1 BUrlG). Hierbei wird nicht auf den Kalendermonat abgestellt. Es kommt auf die tatsächliche Dauer der Beschäftigung an.

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG), unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Zum Kreis dieser Arbeitnehmer gehören nach dem Gesetz auch Auszubildende und Heimarbeiter (§§ 1, 2 und 12 BUrlG). Denken Sie als Betriebsrat besonders an die Minijobber und Teilzeitkräfte. Die werden häufig nicht gemäß ihrem Anspruch berücksichtigt.

Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs

Der volle Urlaubsanspruch beträgt mindestens 4 Wochen. 24 Werk-tage gibt es bei einer 6-Tage-Woche. Da in den meisten Betrieben allerdings nur von Montag bis Freitag, also 5 Tage gearbeitet wird, reduziert sich hier der Mindesturlaubsanspruch auf 20 Tage. Die Umrechnung erfolgt nach folgender Formel:

Anzahl Werk-tage Urlaub (24): Werk-tage pro Woche (6) x Arbeit-tage pro Woche des Mitarbeiters (5), also $24: 6 \times 5 = 4 \times 5 = 20$

Wem mehr Urlaub zusteht, bekommt auch mehr

Steht Ihnen und Ihren Kollegen laut Tarifvertrag oder dem jeweiligen Arbeitsvertrag mehr Urlaub zu, muss Ihr Arbeitgeber diesen gewähren. Das BUrlG legt die Mindestkriterien fest, die Ihr Arbeitgeber im Arbeitsvertrag nur zu Ihren Gunsten verbessern darf. Das heißt: Haben Sie laut Tarifvertrag mehr Urlaub (etwas 30 statt 20 Tage), muss Ihr Arbeitgeber diesen auch gewähren. Auch gilt: Hat Ihr Arbeitgeber mit einem Kollegen arbeitsvertraglich 30 Tage Urlaub vereinbart und sieht der auf Ihren Betrieb anwendbare Tarifvertrag lediglich 28 Tage vor, gilt für diesen Kollegen der günstigere, also der längere Urlaubsanspruch nach dem Arbeitsvertrag (Günstigkeitsprinzip).

Wechselt ein Arbeitnehmer während des Jahres den Arbeitgeber, kommt es für die Höhe seines Urlaubsanspruchs beim neuen Arbeitgeber darauf an, wie viele Tage er bereits beim vorherigen Arbeitgeber in Anspruch genommen hat. Einen doppelten Urlaubsanspruch gibt es nicht.



Übersicht: Urlaubsanspruch in 7 Schritten prüfen

Prüfschritt	Was Sie dazu wissen müssen
Fällt Ihr Kollege unter den Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes (§ 2 BUrlG)?	Das Gesetz ist anwendbar auf Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen.
Hat Ihr Kollege einen Anspruch auf einen vollen Jahresurlaub?	Ja, wenn die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt wurde (§ 4 BUrlG). Berücksichtigen Sie im Zweifel eine tarif- oder arbeitsvertragliche Regelung der Wartezeit.
Wie hoch ist der gesetzliche bzw. vertraglich vorgesehene Jahresurlaub?	Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt mindestens 24 Werk-tage bei einer 6 Tage Arbeitswoche (§ 3 BUrlG), häufig 30 Arbeit-tage.
Gilt für den Kollegen ein anderer Urlaubsanspruch; z.B. auf Grund der Tatsache, dass Ihr Kollege einer besonderen Personengruppe angehört?	Schwerbehinderte Arbeitnehmer und Jugendliche haben unter Umständen einen höheren Urlaubsanspruch. Teilzeitkräfte können hingegen je nach Lage der Arbeitszeit einen geringeren Anspruch haben. Mehr zu diesen Besonderheiten lesen Sie auf der Seite 4 .
Besteht im konkreten Fall nur ein Anspruch auf Teilurlaub?	Ja, nach § 5 Abs. 1 BUrlG, falls <ul style="list-style-type: none"> • bei Neueinstellung die Wartezeit im Kalenderjahr nicht mehr erfüllt werden kann, • der Kollege vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, • der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (= bis zum Ablauf 30.6.)
Wie hoch ist der Teilurlaub?	1/12 des Jahresurlaubs je vollen Beschäftigungsmonats
Ist die Anrechnung des Urlaubs möglich?	Ja, wenn es sich um einen neuen Kollegen handelt und diesem bereits von seinem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Religiöser Feiertag | Lesezeit 1 Minuten

Können wir unseren Arbeitgeber verpflichten, einem ausländischen Mitarbeiter Urlaub zu geben?

Frage:

Unser Arbeitgeber beschäftigt viele Arbeitnehmer aus dem Ausland. Es handelt sich überwiegend um US-Amerikaner, Israelis und Iraner. Unser Betrieb profitiert in vielerlei Hinsicht von den qualifizierten Beschäftigten aus unterschiedlichen Kulturen. Dadurch erreicht unser Betrieb nicht nur ein hohes Leistungsniveau. Durch die internationale Ausrichtung hat sich in den vergangenen Jahren auch das Betriebsklima stetig verbessert. Kürzlich gab es allerdings ein Problem zwischen einem Kollegen und unserem Arbeitgeber. Ein Kollege aus dem Iran möchte an einem seiner religiösen Feiertage unbedingt Urlaub haben. Unser Arbeitgeber möchte ihm den Urlaub nicht gewähren. Hat der Kollege einen Rechtsanspruch?

Antwort: Arbeitgeber sollte Kollegen den Urlaub gewähren

Ihr Arbeitgeber sollte dem Kollegen den Urlaub auf jeden Fall gewähren sofern nicht betriebliche Gründe gegen die Genehmigung sprechen. Viele Länder oder Religionen haben Feiertage, die von den deutschen Festtagen abweichen. Hierbei gilt im Allgemeinen: Möchte einer Ihrer Kollegen an bestimmten Festtagen aus religiösen Gründen Urlaub haben, bekommt er ihn auch. Das gilt aller-

dings nur, wenn dadurch die betrieblichen Abläufe nicht konkret gefährdet werden.

Beispiele für Ablehnungsgründe

Eine solche Gefährdung kann z.B. vorliegen, wenn an diesem Tage eine Kundenveranstaltung geplant ist bei der alle bzw. zumindest der entsprechende Kollege anwesend sein muss, damit das mit der Veranstaltung verbundene betriebliche Ziel auch erreicht werden kann. Auch wenn auf den Kollegen z.B. nicht verzichtet werden kann, weil er seinen Urlaubstag mitten in der wichtigsten Saison gewählt hat, kann Ihr Arbeitgeber ihm den Urlaub u.U. verbieten.

Beim Urlaub kommt es in erster Linie auf den Wunsch des Arbeitnehmers an

Wie auch in Bezug auf die sonstigen Urlaubsanträge von Ihnen und Ihren Kollegen, so gilt auch hier: Als Arbeitnehmer können Sie grundsätzlich den Wunsch äußern Urlaub zu nehmen. Sie legen dabei den Zeitraum fest und beantragen den Urlaub entsprechend. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen diesen genehmigen, es sei denn, es liegen betriebliche Gründe vor, die gegen die Genehmigung sprechen.

Bindung | Lesezeit 1 Minuten

Müssen unsere Kolleginnen und Kollegen an einem einmal genehmigten Urlaub festhalten?

Frage:

In unserem Betrieb ist kürzlich die Frage aufgekommen, ob Kollegen an ihrem bereits genehmigten Urlaub festhalten müssen oder diesen im Zweifel auch ändern können. Schließlich kommt es immer wieder vor, dass eine einmal geplante Reise letztlich wegen kranker Familienmitglieder oder eines Trauerfalls in der Familie doch nicht stattfinden kann.

Antwort: Genehmigter Urlaub bindet beide Seiten

Ein von Ihnen oder Ihren Kollegen beantragter und genehmigter Urlaub bindet beide Seiten. Sowohl Ihr Arbeitgeber als auch Sie dürfen einen einmal genehmigten Urlaub nur aus dringenden Gründen widerrufen.

Urlaub auszubezahlen ist keine Lösung

Vor allem sollte Ihr Arbeitgeber den Kollegen den Urlaub nicht ausbezahlen. Denn in diesem Fall müsste er befürchten, dass Ihre Kollegen zwar den entsprechenden Geldbetrag kassieren, den ausgefallenen Urlaub aber trotzdem irgendwann beanspruchen.

Denn eine Urlaubsabgeltung ist im laufenden Arbeitsverhältnis zumindest in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche unzulässig. Etwas anderes kann

höchstens in Bezug auf den vertraglich vereinbarten zusätzlichen Urlaub gelten.

Ihr Arbeitgeber sollte sich entgegenkommend zeigen

Raten Sie als Betriebsrat Ihrem Arbeitgeber, jeweils eine Einzelfallentscheidung zu treffen. Sicherlich gibt es gerade aktuell immer mal wieder gute Gründe, einen geplanten und bereits genehmigten Urlaub zu verschieben. Ist es im Einzelfall sinnvoll, den Urlaub zu verschieben, und bringt eine entsprechende Verschiebung weder Ihren Arbeitgeber noch den Kollegen im Hinblick auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs während des Jahres in Schwierigkeiten, sollte Ihr Arbeitgeber sich großzügig zeigen.



MEIN TIPP

Kollegen sollten konkreten Termin für die Verschiebung mitteilen

Empfehlen Sie Ihren Kollegen, Ihrem Arbeitgeber mitzuteilen, wann sie ihren Erholungsurlaub stattdessen nehmen wollen. Ihr Arbeitgeber sollte dann verlangen, dass der Urlaub umgehend zum neuen Termin beantragt wird.

Betriebsurlaub | Lesezeit 1 Minuten

Darf unser Arbeitgeber einen Betriebsurlaub anordnen?

Frage:

Unser Arbeitgeber möchte im Sommer 3 Wochen Betriebsurlaub anordnen. In dieser Zeit ist in unserem Betrieb saisonal bedingt immer wenig zu tun und im Hinblick darauf, dass im Sommer immer viele Beschäftigte zur gleichen Zeit in den Urlaub gehen möchten, kann das wirtschaftlich eine sinnvolle Lösung sein. Denn wir haben eine energieintensive Produktion, die dann in gewissem Rahmen heruntergefahren werden müsste. Unser Arbeitgeber hat bis dato allerdings nie Betriebsurlaub angeordnet. Wir fragen uns deshalb, ob das überhaupt zulässig ist und wie wir als Betriebsrat dabei zu beteiligen sind. Können Sie uns weiterhelfen?

Antwort: Sie sind zu beteiligen

Als Betriebsrat bestimmen Sie bei einer Betriebsurlaubsregelung zwingend mit (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Einigen Sie als Betriebsrat sich mit Ihrem Arbeitgeber auf Betriebsurlaub und schließen Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber eine entsprechende Betriebsvereinbarung, haben Ihre Kolleginnen und Kollegen den Betriebsurlaub zu akzeptieren.

Ihr Arbeitgeber darf nicht den gesamten Jahresurlaub Ihrer Kolleginnen und Kollegen verplanen

Wichtig ist, dass Sie als Betriebsrat darauf achten, dass Ihr Arbeitgeber nicht zu viel Urlaub Ihrer Kolleginnen und Kollegen für den

Betriebsurlaub verplant. Es gibt insoweit keine feste Grenze, wie viel Urlaub Ihr Arbeitgeber mit Betriebsurlaub belegen darf. Nach allgemeiner Auffassung reicht es aber, wenn Ihren Kolleginnen und Kollegen 2 Wochen zur freien Verfügung stehen.

Ich empfehle Ihnen als Betriebsrat sich dafür einzusetzen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen mindestens die Hälfte ihrer Urlaubstage zur freien Verfügung haben. Dann ist die Akzeptanz eines Betriebsurlaubs bei der Belegschaft wahrscheinlich größer.

Betriebsurlaub frühzeitig anordnen

Für das Jahr 2024 wird es bereits etwas eng mit der Anordnung von Betriebsurlaub im Sommer. Denn Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Betriebsurlaub mehrere Monate im Voraus anzukündigen, damit die Kolleginnen und Kollegen entsprechend planen können. Das könnte jetzt Ende Februar bereits zu spät sein. Denn gerade den Sommerurlaub planen viele Kolleginnen und Kollegen frühzeitig.

Wenn ein Arbeitgeber keinen Betriebsrat hat

In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Anordnung ein Betriebsurlaub schwieriger. Ihr Arbeitgeber darf ihn nach allgemeiner Meinung nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen anordnen, wenn die Beschäftigten ihren Jahresurlaub sowie eventuellen Resturlaub aus den Vorjahren noch nicht genommen haben.

Urlaub während der Schulferien

Haben Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder Anspruch auf Urlaub während der Ferien?

Frage:

Eine unserer Kolleginnen möchte unbedingt während der Sommerferien Urlaub nehmen, weil ihr Lebensgefährte schulpflichtige Kinder hat. Es handelt sich nicht um ihre eigenen Kinder. Zudem ist auch nicht mit dem Mann verheiratet. Da in den Sommerferien gewöhnlich viele andere Kolleginnen und Kollegen mit eigenen Kindern Urlaub beantragen, möchte unser Arbeitgeber ihr den Wunsch verwehren. Darf er das?

Antwort: Liegen objektive Gründe vor?

In der Regel muss Ihr Arbeitgeber den Urlaubswünschen Ihrer Kolleginnen und Kollegen entsprechen. Das gilt auch für Kolleginnen und Kollegen ohne eigene Kinder, die ihren Urlaub während der Schulferien nehmen möchten.

Ihr Arbeitgeber darf den Urlaub zum gewünschten Zeitpunkt nur verweigern, wenn eine der in § 7 BUrlG genannten Voraussetzungen gegeben ist. Danach ist er berechtigt, den Urlaub wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, z. B. weil saisonal so viel zu tun ist, oder entgegenstehender Urlaubswünsche anderer Kolleginnen

und Kollegen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, zu verweigern.

Eltern von schulpflichtigen Kindern haben unter sozialen Gesichtspunkten während der Schulferien Vorrang vor Kolleginnen und Kollegen, für die die Schulferien keine Rolle spielen.

Wie eine solche Patchwork-Konstellation einzuordnen ist, ist gesetzlich nicht geregelt.

Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber, großzügig zu sein

Sollte Ihr Arbeitgeber irgendeine Möglichkeit haben, der Kollegin den Urlaub trotzdem zu gewähren, sollte er das tun. Schließlich kann es auch andere Gründe geben, dass Beschäftigte ohne Kinder mal in den Sommerferien Urlaub machen möchten.

Die Möglichkeit sollte deshalb vom Grundsatz her allen offenstehen. Prüfen Sie, ob Sie mit einem guten Urlaubsplan allen oder zumindest dem überwiegenden Teil Ihrer Kolleginnen und Ihrer Kollegen ermöglichen können, zu Ihrem Wunschtermin Urlaub zu machen.

Resturlaub | Lesezeit 4 Minuten

Wenn Kollegen ihren Urlaub nicht rechtzeitig nehmen können

Arbeitnehmer sollen ihren Urlaub im jeweiligen Kalenderjahr nehmen. Das gelingt allerdings nicht allen. Deshalb stellt sich immer wieder die Frage: Darf ich meine verbliebenen Urlaubstage ohne Weiteres ins neue Jahr mitnehmen? Die Frage lässt sich nicht so einfach beantworten. Es kommt auf die Umstände im jeweiligen Einzelfall an. Denn die geltende gesetzliche Grundregel wurde in den vergangenen Jahren durch etliche Entscheidungen konkretisiert. Aber lesen Sie selbst:

Das ist die Grundregel

Nach dem Gesetz müssen Sie Ihren Urlaub stets komplett im laufenden Kalenderjahr nehmen (§ 7 Abs. 3, Satz 1 BUrlG). Etwas anderes gilt nur, wenn Sie den Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen (zum Beispiel wegen eines Großauftrags oder unerwartetem Personalmangel) oder aus persönlichen Gründen (zum Beispiel wegen einer Krankheit ihrerseits) nicht nehmen konnten. In diesen Fällen bleibt er Ihnen bzw. den betroffenen Kollegen in der Regel nur bis zum 31.3. des Folgejahres erhalten. Nehmen Sie den Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht, verfällt er in der Regel.

geber Mitwirkungspflichten hat. Er muss Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, dass Urlaub bis zum 31.12. oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums, also zum 31.3. des Folgejahres, in vollem Umfang genommen werden muss und ansonsten verfällt (BAG, 19.2.2019, Az. 9 AZR 541/15).

BAG musste die bisherige Rechtsprechung an den EuGH anpassen

Ausgangspunkt der Neuregelung war die BAG-Entscheidung vom 19.2.2019. In dem Fall konnte ein Arbeitnehmer für 4,5 Jahre wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Tätigkeit nicht ausüben und deshalb auch seinen Urlaub nicht nehmen. Er machte geltend, dass ihm noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zustehe und dieser nicht verfallen sei. Schließlich sei der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten hinsichtlich der Gewährung und Inanspruchnahme des Urlaubs im oben genannten Sinne nicht nachgekommen.



MEIN TIPP

Prüfen Sie anwendbare Tarifverträge

Hier kann sich ein Blick in einen einschlägigen Tarifvertrag lohnen. Dort sind häufig abweichende Regelungen getroffen, wie z.B. ein verlängerter Übertragungszeitraum.

Restliche Tage werden automatisch übertragen

Eine Urlaubs-Übertragung müssen Sie grundsätzlich nicht beantragen. Sie geschieht automatisch. Je nachdem, wie Ihr Arbeitgeber mit solchen Angelegenheiten umgeht, sollten Sie sich allerdings sicherheitshalber ausdrücklich bestätigen lassen, dass dieser mit der Übertragung des Resturlaubs ins 1. Quartal des jeweils kommenden Jahres einverstanden ist. So wird im Zweifel Streit vermieden.

Im Fall des Falles sind Kollegen beweispflichtig

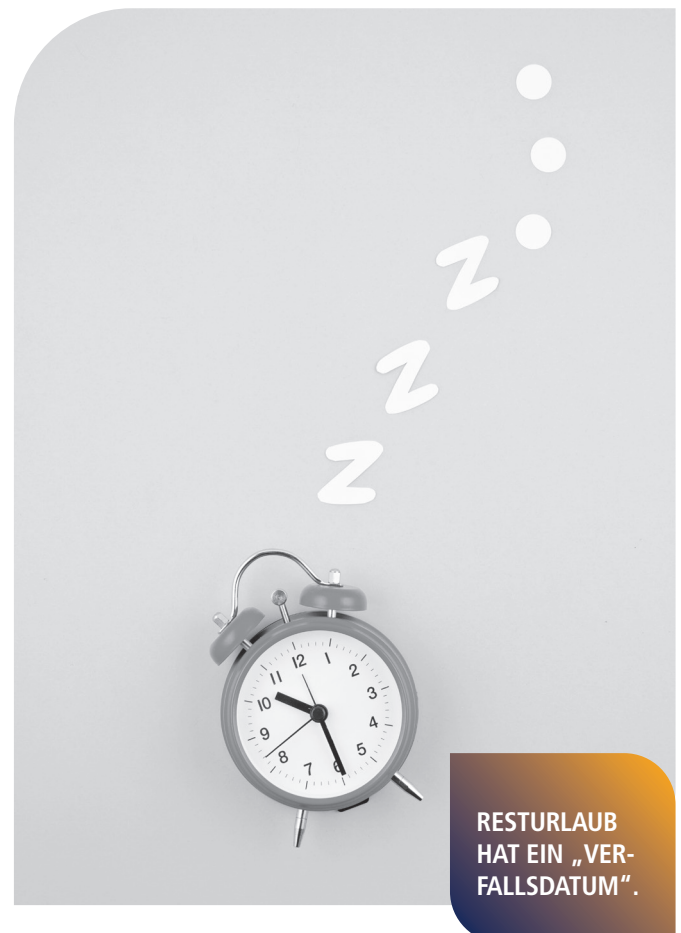
Haben Kollegen ihren Resturlaub beantragt, und kommt es in der Folge zum Streit, müssen die entsprechenden Kollegen im Zweifel in einem potenziellen Gerichtsprozess beweisen, dass Sie den Urlaub ordnungsgemäß beantragt haben. Sie sollten Ihren Kollegen deshalb unbedingt raten, eine Kopie Ihres Urlaubsantrags bis zum Antritt des Urlaubs aufzubewahren.

Übertragenen Urlaub muss Ihr Arbeitgeber gewähren

Ihr Arbeitgeber muss bei einem entsprechenden Antrag den Urlaub gewähren. Er kann Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen beim übertragenden Urlaub keine betrieblichen Gründe mehr entgegenhalten.

Arbeitgeber hat Mitwirkungspflichten

Diese Regelung galt lange Zeit. So einfach ist es allerdings nicht mehr. Denn die Rechtsprechung hat dafür gesorgt, dass Ihr Arbeit-



RESTURLAUB
HAT EIN „VER-
FALLSDATUM“.

Das BAG entschied daraufhin, dass der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub (§ 3 BUrlG) nur verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

- zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen,
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgefordert hat, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen,
- und Mitarbeiter den Urlaub trotzdem nicht genommen haben.

Die Folge dieser Entscheidung war, dass der Urlaub aus dem Jahr 2014 nicht mit Ablauf des 31.3.2015 erloschen war. Denn der Arbeitnehmer war nach Eintritt seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage, seinen Urlaub zu nehmen.

Mitteilungspflicht kann von Ihrem Arbeitgeber durch Schreiben erfüllt werden

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen also klar und deutlich mitgeteilt haben, dass ihr Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig beantragt wird. Damit Rechtsklarheit herrscht ist Ihr Arbeitgeber gut beraten, wenn er Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen jeweils zu Anfang eines neuen Jahres mitteilt, welcher Urlaubsanspruch ihnen für das jeweilige Jahr zusteht. Am besten differenziert er dabei danach, ob es sich um den gesetzlichen oder übergesetzlichen Urlaub oder Resturlaub handelt.

BAG begrenzt Übertragungszeitraum

Da sich die jährlich erworbenen Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern, die mehrere Jahre arbeitsunfähig erkranken, ins Unermessliche addieren, legte das BAG eine Grenze fest.

In einer anderen Entscheidung am 20.12.2019 hat das BAG zudem klargestellt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch eines seit Beginn des Urlaubsjahres bis zum 31.3. des 2. auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt (BAG, 20.1.2019, Az. 9 AZR 401/19).

Wer das ganze Jahr krank ist, darf seinen Erholungsurlaub mit in das Folgejahr nehmen

Der Urlaub eines ganzjährig arbeitsunfähig Erkrankten verfällt 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres. Beispiel: Urlaub aus dem Jahr 2022 verfällt frühestens zum 31.3.2024

Erkrankungen während des laufenden Jahres

Bei Erkrankungen während des laufenden Urlaubsjahres sieht es anders aus als bei Dauererkrankungen, wenn ein Arbeitnehmer bereits für den Arbeitgeber tätig war. In diesem Fall verfällt der Urlaub nur dann 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nachgekommen ist. Und zwar so, dass der Arbeitnehmer den Urlaub auch noch nehmen konnte.

Sonderkonstellation war Gegenstand einer weiteren Entscheidung

In dem Fall der dieser Entscheidung zugrunde liegt war der Arbeitnehmer durchgängig vom 18.1.2016 bis zur Beendigung des Arbeitsvertrags 2019 erkrankt. Er machte die Abgeltung des vollen Jahresurlaubs von 30 Tagen für das Jahr 2016 geltend und berief sich dabei darauf, dass der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflichten für das Jahr 2016 nicht erfüllt habe.

Wenn Arbeitgeber keinen Hinweis geben kann, verfällt der Urlaub nach 15 Monaten

Der Beschäftigte hatte allerdings keinen Erfolg mit seiner Klage. Das BAG entschied, dass der Anspruch auf Urlaub bei einer fortdauernden Krankheit mit Ablauf des Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres verfällt, wenn die Arbeitsunfähigkeit so früh im Jahr eintritt, dass es für den Arbeitgeber tatsächlich nicht mehr möglich war, seinen Hinweispflichten nachzukommen (BAG, 31.3.2023, Az. 9 AZR 107/20).

§ 7 Abs. 3 BUrlG

Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.



Übersicht: So viel Anspruch auf Urlaub haben Ihre Kolleginnen und Kollegen, wenn sie auf dem Betrieb ausscheiden

Beschäftigungsdauer	Urlaubsumfang
Der Kollege hat dem Unternehmen noch keine 6 Monate angehört.	Für jeden vollen Beschäftigungsmonat besteht Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.
Ausscheiden bis zum 30. 6. eines Jahres.	Ihr Kollege hat für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.
Ausscheiden im 3. bzw. 4. Quartal.	Ihr Kollege hat Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Mitbestimmung bei der Urlaubsgewährung | Lesezeit 2 Minuten

So sorgen Sie als Betriebsrat für die perfekte Urlaubsplanung 2026

Spätestens jetzt ist die Ferienplanung Ihrer Kollegen in vollem Gange. Ihr Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, Ihren und den Wünschen Ihrer Kollegen nachzukommen. Da er allerdings nicht alle Arbeitnehmer zur gleichen Zeit entbehren kann, darf er einen Urlaubsantrag unter bestimmten Voraussetzungen auch ablehnen. Wann das der Fall ist, lesen Sie im Folgenden. Außerdem erfahren Sie, was Sie tun können, damit die Urlaubsplanung in Ihrem Betrieb möglichst reibungslos abläuft.

So reden Sie bei der Urlaubsplanung mit

Sie als Betriebsrat dürfen bei der betrieblichen Urlaubsplanung mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Und zwar unabhängig davon, ob es um Erholungs-, Sonder- oder Bildungsurlaub geht. Ihr Mitbestimmungsrecht erfasst die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplans.

Zudem dürfen Sie mitreden, wenn Ihr Arbeitgeber sich mit einem Ihrer Kollegen nicht auf einen Urlaubstermin einigen kann. Das kommt in der Praxis immer wieder vor.

Nur mit Zustimmung des Arbeitgebers

Denn Ihren Urlaub dürfen Sie und Ihre Kollegen so oder so nur antreten, wenn sie ihn vorher mit Ihrem Arbeitgeber abgestimmt haben. Denn wer wann in den Urlaub geht, entscheidet Ihr Arbeitgeber. Der muss sich dabei aber an Ihren Wünschen orientieren. Das heißt: Er muss ihn möglichst so legen, wie Sie es gerne hätten (§ 7 Abs. 1, Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)).

Die Regelung hat allerdings auch zur Folge, dass Ihr Arbeitgeber – wenn es die Situation im Betrieb nicht erlaubt – auch mal einen Urlaubsantrag ablehnen kann.

Wann Ihr Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen kann

Wenn Ihr Arbeitgeber einen Urlaubsantrag ablehnen will, geht das nur in engen Grenzen. Eine Ablehnung ist nur in 2 Ausnahmefällen möglich:

- wenn der Gewährung des Urlaubs dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (etwa Unterbesetzung im Betrieb wegen eines besonders hohen Krankenstands);
- wenn der Gewährung Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, denen unter Berücksichtigung von sozialen Gesichtspunkten ein Vorrang zukommt, entgegenstehen.

Genehmigter Urlaub kann nicht zurückgenommen werden

Hat Ihr Arbeitgeber den Urlaub eines Kollegen einmal ausdrücklich genehmigt, kann er ihn in der Regel nicht ohne dessen Einverständnis widerrufen.

Mindestens 12 Tage im Jahr sind zusammenhängend zu gewähren

Zudem muss Ihr Arbeitgeber den Urlaub zusammenhängend gewähren (eine abweichende Vereinbarung ist möglich). Eine Teilung ist nur bei dringenden betrieblichen oder in der Person liegenden Gründen zulässig. Ein Urlaubsteil pro Urlaubsjahr sollte aber zumindest 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

Wie Sie sinnvoll in die Planung eingreifen können

Als Betriebsrat können Sie die Initiative ergreifen und Ihren Arbeitgeber auffordern, einen Urlaubsplan aufzustellen (§ 87 Abs. 1, Nr. 5 BetrVG). Dabei geht es um eine Regelung, die die exakte Festlegung des Urlaubs der einzelnen Arbeitnehmer und deren Vertretung beinhaltet.

ACHTUNG:

Urlaub frühzeitig mit der Urlaubsliste planen

In der Regel lässt Ihr Arbeitgeber dazu Anfang des Jahres eine Liste herumgehen, in die jeder Arbeitnehmer seine Urlaubswünsche eintragen kann. Bei Überschneidungen kann so schon frühzeitig versucht werden, eine Klärung herbeizuführen. Ist eine Einigung nicht herzustellen, sollte ein Kompromiss gesucht werden. Diese Gespräche sind grundsätzlich Sache Ihres Arbeitgebers. Erst, wenn der auch keine Kompromisslösung aushandeln kann, sind Sie gefragt. Denn in diesem Fall entscheiden Sie als Betriebsrat (§ 87 Abs. 1, Nr. 5 BetrVG).

Ihr Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Urlaubsgrundsätze

Ihr Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1, Nr. 5 BetrVG erstreckt sich zudem auf die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze. Dabei geht es darum, Richtlinien über die Reihenfolge, nach der die Urlaubswünsche Ihrer Kollegen berücksichtigt werden sollen, sowie eine Regelung hinsichtlich der Teilung des Urlaubs und seiner Übertragung zu finden.

MEIN TIPP

Schließen Sie eine Betriebsvereinbarung ab

Um unnötige Auseinandersetzungen zu vermeiden, sollten Sie die Urlaubsgrundsätze und die Urlaubsplanung mittels Urlaubsliste in einer Betriebsvereinbarung regeln. Ein Muster dazu lesen Sie auf der folgenden Seite.

Notfalls können Sie die Einigungsstelle anrufen

Kommen Sie mit Ihrem Arbeitgeber gar nicht überein, können Sie sowohl in Sachen Urlaubsplanung als auch bei den Grundsätzen die Einigungsstelle anrufen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Sie zunächst versucht haben, sich gütlich zu einigen.



Muster-Betriebsvereinbarung: Planung und Abwicklung des Erholungsurlaubs

Zwischen ... (Name des Betriebs) und dem Betriebsrat der ... (Name des Unternehmens) wird die folgende Betriebsvereinbarung über Urlaubsgrundsätze geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Arbeitnehmer der ... (Name des Betriebs).

§ 2 Gewährung des Urlaubs

Der Erholungsurlaub ist jedem Arbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen bzw. tariflichen und falls gegeben auch einzelvertraglichen Bestimmungen zu gewähren. Die Interessen des Arbeitnehmers werden dabei vorrangig berücksichtigt; sie sind allerdings mit den betrieblichen Interessen abzuwägen.

Für jedes Kalenderjahr wird in Abstimmung mit dem Betriebsrat ein Urlaubsplan für alle Arbeitnehmer erstellt. Jeder Arbeitnehmer hat grundsätzlich das Recht, einmal im Kalenderjahr zusammenhängend 4 Wochen Urlaub zu nehmen.

Dabei erhalten Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern bzw. einem Ehepartner im Schuldienst bevorzugt während der Schulferien Urlaub. Sollte ein Beschäftigter mit schulpflichtigen Kindern bzw. einem im Schuldienst tätigen Ehepartner aus betrieblichen Gründen in einem Jahr während der Sommerferien keinen Urlaub nehmen können, hat er im folgenden Jahr Vorrang vor vergleichbaren Mitarbeitern.

Allen Arbeitnehmern, deren Lebenspartner ebenfalls berufstätig ist, wird der Urlaub nach Möglichkeit so gewährt, dass sie zusammen mit ihrem Lebenspartner Urlaub machen können.

Auszubildende erhalten ihren Urlaub nach Möglichkeit während der Berufsschulferien.

§ 3 Verfahren

Im Januar jedes Kalenderjahres sind in allen Arbeitsbereichen Urlaubslisten für das laufende Kalenderjahr auszulegen bzw. in Umlauf zu setzen. In diese Urlaubslisten tragen die Arbeitnehmer ihre Urlaubswünsche für das bevorstehende Jahr soweit wie möglich ein; zumindest längere Urlaube müssen zu diesem Zeitpunkt bekanntgegeben werden.

Die Arbeitnehmer stellen einen Urlaubsantrag durch Eintragung in die Urlaubsliste.

Versäumt ein Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch im Januar mitzuteilen, so kann er seine Wünsche auch später in die Liste eintragen. Die bis Ende Januar eingetragenen Urlaubsanträge haben allerdings Vorrang.

Im Monat Februar werden in Verhandlungen zwischen der Personalleitung, dem Abteilungsleiter und den einzelnen Arbeitnehmern die Urlaubswünsche aufeinander abgestimmt. Die Betroffenen haben die Möglichkeit, zu diesen Gesprächen ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.

Die Urlaubsanträge werden vom Arbeitgeber nach Ablauf der Frist geprüft. Die Arbeitnehmer erhalten spätestens Ende Februar eine schriftliche Benachrichtigung über die Entscheidung. Geschieht dies nicht, gilt nach Ablauf dieser Frist als genehmigt.

Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht genehmigt werden, sind dem Arbeitgeber Ersatztermine vorzuschlagen.

§ 4 Einspruchsmöglichkeit

Ist ein Arbeitnehmer mit der Entscheidung über seinen Urlaubsantrag nicht einverstanden, so kann er dagegen binnen 14 Tagen schriftlich bei der Personalabteilung oder beim Betriebsrat Einspruch einlegen. Über den Einspruch wird binnen weiterer 14 Tage entschieden. Und zwar durch eine paritätische Urlaubskommission. Sie besteht aus je einem Vertreter der Personalabteilung und des Betriebsrats.

§ 5 Verlegung der Urlaubszeit

Erteilter Urlaub kann durch den Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Betriebsrats widerrufen werden. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den durch den Urlaubswiderruf entstandenen Schaden zu ersetzen.

Ändern sich die Umstände auf Seiten des Arbeitnehmers, teilt er dem Arbeitgeber die Notwendigkeit der Verlegung des Urlaubs so früh wie möglich mit.

§ 6 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann bei Vorliegen besonderer Gründe in Einzelfällen gewährt werden. Bei der Gewährung wird stets eine schriftliche Vereinbarung darüber geschlossen, wann für welchen Zeitraum der unbezahlte Urlaub gewährt wird.

§ 7 Betriebsferien

Ist es aus betrieblichen Gründen notwendig oder zweckmäßig, können unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer für den ganzen Betrieb für maximal 3 Wochen jährlich, Betriebsferien festgesetzt werden. Die Entscheidung darüber muss nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats bis zum Auslegen der Urlaubslisten gefallen sein. Die Einzelheiten regeln der Betriebsrat und der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung.

§ 8 Resturlaub

Im September macht die Personalabteilung den Arbeitnehmern Vorschläge für die zeitliche Lage des zu diesem Zeitpunkt noch nicht verplanten Resturlaubs. Die Resturlaubstage sind grundsätzlich bis zum Jahresende zu nehmen; ist dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich, können sie noch bis zum 31.3. des Folgejahres genommen werden.

§ 9 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu diesem Thema wirkt sie nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Krankschreibung im Urlaub | Lesezeit 1 Minuten

Was gilt, wenn Kollegen während des Urlaubs erkranken?

Frage:

Einer unserer Kollegen ist kürzlich während seines wohlverdienten Urlaubs erkrankt. Er wollte von uns wissen, was jetzt mit seinem Urlaub passiert. Wir fragen uns deshalb, was er tun muss, um die verpassten Urlaubstage gutgeschrieben zu bekommen.

Antwort: Mit Attest werden die Tage gutgeschrieben

Für den Fall, dass Sie oder Kolleginnen oder Kollegen tatsächlich während des Urlaubs erkranken, stellt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) klar: Werden Ihre Kolleginnen und Kollegen während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, bekommen sie die Krankheitstage gutgeschrieben. Sie können den versäumten Urlaub also nachholen § 9 BUrlG. Denn diese Tage werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Arbeitsunfähigkeit (AU) durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.

Urlaub muss nach der AU neu beantragt werden

Kann einer Ihrer Kollegen Urlaubstage krankheitsbedingt nicht nutzen, kann er die ausgefallenen Tage nicht einfach an den gewährten Urlaub anhängen und den Urlaub von sich aus verlängern. Er muss den Urlaub vielmehr neu beantragen.

Wenn der Kollege im Ausland erkrankt

Eine Besonderheit gilt, wenn sich der Kollege im Urlaub im Ausland befindet und erkrankt. In diesem Fall muss der Betroffene

Ihrem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 EFZG die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schnellstmöglich anzeigen und ihm seine Adresse am Aufenthaltsort mitteilen. Am besten unterrichten Betroffene Ihren Arbeitgeber telefonisch oder per E-Mail, weil das die schnellsten Wege sind.

Kehren Kolleginnen oder Kollegen, die im Ausland arbeitsunfähig erkrankt sind, in das Inland zurück, sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber und der Krankenkasse ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen. Tun sie das nicht, haben sie - selbst wenn sie die Krankheitstage nachweisen - keinen Anspruch auf Fortzahlung des Lohns.

Ärztliches Attest bei Krankheit im Urlaub

Seit Einführung des eAU-Verfahren müssen gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte Ihrem Arbeitgeber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen. Es reicht, wenn sie ihn über die Krankschreibung unterrichten. Denn die Krankenkassen übermitteln die AU-Daten an die Krankenkassen. Arbeitgeber müssen sie dort abrufen.

Dieses Verfahren gilt grundsätzlich nur für Erkrankungen in Deutschland und nicht für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Ausland. Wird ein Arbeitnehmer im Urlaub im Ausland arbeitsunfähig krank, gelten weiterhin die entsprechenden Nachweispflichten gegenüber dem Arbeitgeber.

Verringerung der Arbeitszeit | Lesezeit 1 Minuten

Darf unser Arbeitgeber den Urlaubsanspruch kürzen?

Frage:

Eine unserer Kolleginnen kehrt demnächst aus der Elternzeit zurück. Nach ihrer Rückkehr will sie weniger arbeiten. Sie hat ihre Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden pro Woche verringert. Vorher hat sie regelmäßig an 5 Tagen in der Woche gearbeitet. Nun wird sie ihre Arbeitszeit an unterschiedlichen Tagen und unregelmäßig leisten. Sie wird in einer Woche an 2 und in der darauffolgenden an 3 Tagen in der Woche arbeiten. Unser Arbeitgeber meint, dass sich dadurch auch der Urlaubsanspruch der Kollegin von 30 Tagen reduziert. Stimmt das?

Antwort: Hier muss differenziert werden

Reduziert einer Ihrer Kollegen seine Arbeitszeit, sinkt sein Urlaubsanspruch entsprechend der Zahl seiner Arbeitstage. Würde die Kollegin lediglich ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren, bliebe ihr Urlaubsanspruch unverändert. Schließlich würde sie in diesem Fall an unverändert vielen Arbeitstagen in der Woche arbeiten. Würde die Kollegin regelmäßig an nur 3 Arbeitstagen arbeiten, würde sich ihr Urlaubsanspruch folgendermaßen reduzieren:

$30 : 5 \times 3 = 18$ Tage Erholungsurlaub pro Jahr. Wie Sie bei unregelmäßigen Arbeitszeiten rechnen, lesen Sie im Folgenden.

Das gilt bei unregelmäßig verteilter Arbeitszeit

Bei Ihrer Kollegin gibt es zwar keine feste Zahl von Arbeitstagen pro Woche, anhand derer Sie Ihren Urlaubsanspruch ermitteln könnten. Sie können aber auf einen Zeitraum abstellen. Denn der Arbeitsrhythmus wiederholt sich offensichtlich alle 14 Tage.

Beispiel: Unregelmäßige Arbeitstage

Ihre Kollegin arbeitet innerhalb von 4 Wochen an 10 Arbeitstagen. Als Sie noch in Vollzeit tätig war, hat sie während dieses Zeitraums an 20 Arbeitstagen gearbeitet. In diesem Fall beträgt der Urlaubsanspruch dieser Kollegin jetzt $30 : 20 \times 10 = 15$ Tage Erholungsurlaub pro Jahr.

Keine Kürzung von „alten“ Urlaubsansprüchen

Sollte Ihre Kollegin noch offene Urlaubstage aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung haben, darf Ihr Arbeitgeber diese nach der Rechtsprechung nicht kürzen.

Urlaubsabgeltung | Lesezeit 2 Minuten

Haben Ihre Kolleginnen und Kollegen eine Chance auf Abgeltung?

Das Thema **Urlaubsabgeltung** führt immer wieder zu **Rechtsstreitigkeiten**. Das **Recht auf bezahlten Jahresurlaub** umfasst nach dem **Europäischen Gerichtshof (EuGH)** auch den **Anspruch auf finanzielle Abgeltung** des bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht genommenen **Jahresurlaubs (EuGH, 25.11.2021, Rs. C-233/20)**.

Österreicher verlangt Ersatzleistung

In der Entscheidung verlangte ein österreichischer Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Ersatzleistung für den Jahresurlaub, den er bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht verbraucht hatte. Das lehnte sein Arbeitgeber unter Berufung auf die österreichischen Urlaubsgesetze ab.

Er stellte sich auf den Standpunkt, dass er nicht zahlen müsse, da der Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis durch den unberechtigten vorzeitigen Austritt selbst beendet habe. Nach § 10 Abs. 2 Österreichisches Urlaubsgesetz erhalten Arbeitnehmer keine Ersatzleistung, wenn sie ohne wichtigen Grund aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig ausscheiden.

Österreichisches Recht steht EU-Recht entgegen

Der angerufene EuGH stellte daraufhin klar, dass die Charta der Grundrechte der EU nationalen Regelungen entgegenstehe, die eine Streichung von Urlaubsansprüchen für das Jahr vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorsehen. Danach kommt es auf den Grund der Beendigung nicht an.

Das heißt: Steht Kolleginnen oder Kollegen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Urlaubsanspruch zu, hat er nach § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf finanzielle Abgeltung. Voraussetzung ist nicht mehr, dass sich Ihre Kolleginnen und Kollegen die Ansprüche „verdient“ haben. Das Thema **Urlaubsabgeltung** führt auch in Deutschland immer wieder zu **Rechtsstreitigkeiten**. Die deutsche Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG differenziert dabei danach, wer das

Arbeitsverhältnis beendet hat und steht der Entscheidung danach nicht entgegen. Maßgeblich ist lediglich, ob der jeweilige Arbeitnehmer wirklich keine Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen.

Unwiderrufliche Freistellung nach Kündigung verhindert Urlaubsabgeltung

Kündigt Ihr Arbeitgeber einer Kollegin oder einem Kollegen ordentlich, hat der Betroffene meist noch Resturlaub offen. Benötigt Ihr Arbeitgeber die jeweilige Person noch bis zum Ende der Kündigungsfrist, wird er nicht umhinkommen, den Urlaub abzugelten.

Soll eine Kollegin bzw. soll ein Kollege überhaupt nicht mehr zur Arbeit erscheinen, u.U. damit er nicht die Möglichkeit hat, Kunden für einen neuen Job abzuwerben, haben Arbeitgeber meist kein Interesse, Resturlaub abzugelten. Auch dieses Problem hat die Rechtsprechung gelöst.

Stellt Ihr Arbeitgeber einen Kollegen oder eine Kollegin nach einer ordentlichen Kündigung von der Arbeitsleistung frei, hat er der Betroffenen bzw. dem Betroffenen Lohn weiterzuzahlen. Zudem kann er etwaigen Resturlaub und Überstundenguthaben, die sich auf einem Arbeitszeitkonto befinden, anrechnen. Die Anrechnung erfolgt allerdings nicht automatisch. Ihr Arbeitgeber muss diese vielmehr ausdrücklich erklären.

Versterben des Arbeitnehmers – Urlaubsabgeltung für Erben

Wegen der Bindung an die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers sollten nach der früheren Rechtsprechung des BAG nicht nur Urlaubsansprüche, sondern auch Urlaubsabgeltungsansprüche nach dem BUrlG nicht vererblich sein.

Diese Jahrzehnte lang geltende Rechtsprechung änderte das BAG im Jahr 2015: War das Arbeitsverhältnis bereits beendet und verstarb der Arbeitnehmer, nachdem der Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden war, können nunmehr auch die Erben den Abgeltungsanspruch weiterverfolgen (BAG, 22.9.2015, Az. 9 AZR 170/14).

Gleichwohl hatte das BAG einen Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG weiterhin abgelehnt, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Auch hier erfolgte die Kehrtwende

§ 7 Abs. 4 BUrlG

Zeitpunkt, Übertragbarkeit, Abgeltung des Urlaubs

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.



Besonderheiten beim Urlaubsanspruch | Lesezeit 1 Minuten

Diese Besonderheiten gelten beim Urlaubsanspruch für bestimmte Personengruppen

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Allerdings haben nicht alle Anspruch auf gleich viel Urlaub. Was Sie zum Urlaubsanspruch einiger Personengruppen wissen müssen, lesen Sie im Folgenden.

Auswirkungen des Beschäftigungsverbots

Während des Mutterschutzes (6 Wochen vor und in der Regel 8 Wochen nach der Entbindung) besteht für Ihre Kolleginnen und Kollegen ein Beschäftigungsverbot. Schafft es eine Kollegin nicht mehr, den Urlaub vollständig zu nehmen, hat sie die Wahl: Sie kann ihn nach dem Beschäftigungsverbot im laufenden oder im folgenden Urlaubsjahr nachholen (§ 17 Satz 2 Mutterschutzgesetz). Der Mutterschutz mindert den Urlaubsanspruch Ihrer Kolleginnen nicht.

Elternzeit: Resturlaubsanspruch bleibt bestehen

Geht ein Kollege in Elternzeit und schafft er es nicht mehr, seinen Jahresurlaub vollständig zu nehmen, kann er seinen noch offenen Resturlaub im Anschluss bzw. im darauffolgenden Jahr nehmen. Der Arbeitgeber darf den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit um 1/12 kürzen.

Schwerbehinderte erhalten zusätzlichen Urlaub

Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen erhalten 5 Urlaubstage im Kalenderjahr zusätzlich. Voraussetzung ist allerdings, dass sie einen Grad der Behinderung von mindestens 50 nachweisen können. Die Schwerbehinderteneigenschaft wird grundsätzlich rückwirkend auf den Zeitpunkt der Antragstellung festgestellt. Damit entsteht auch der Anspruch auf Zusatzurlaub eines Kollegen rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Antragstellung. Das heißt bezogen auf Urlaub: Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft noch nicht während des ganzen Jahres, gibt es nach § 208 SGB IX auch nur einen anteiligen Zusatzurlaub.

Wenn Ihr Arbeitgeber Auszubildende beschäftigt

Beschäftigt Ihr Arbeitgeber Auszubildende oder Praktikanten, die noch keine 18 Jahre alt sind, muss er auch beim Urlaub die Sonderbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes berücksichtigen.



Service-Tipp: Expertensprechstunde

Sie haben Fragen an die Redaktion?

Chefredakteurin Friederike Becker-Lerchner steht Ihnen für inhaltliche Fragen rund um Ihre Mitbestimmung zur Verfügung.

Stellen Sie Ihre Frage einfach per E-Mail an becker@adiuva.de oder telefonisch unter 030 443 172 46.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zum Thema „Mobbing & Konfliktmanagement“!