**Urlaub (gesetzliche Regelung)**

**1. Allgemeines**

Der Erholungsurlaub bezweckt, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm eingeräumte Freizeit selbstbestimmt zu nutzen, ohne dass sein Vergütungsanspruch für diese Zeit aufgehoben wird. Wegen § 13 BUrlG kann der Arbeitnehmer nicht wirksam auf den gesetzlichen Mindesturlaub verzichten.

**2. Urlaubsdauer**

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt grundsätzlich gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG bundeseinheitlich 24 Werktage je Kalenderjahr. In aller Regel sehen aber Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge einen längeren Urlaubsanspruch vor. Auch Teilzeitarbeitnehmer erhalten grundsätzlich in gleicher Weise Urlaub wie in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer. Ist die Arbeitszeit gleichmäßig verkürzt, so entspricht die Urlaubsdauer der der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Ist die Arbeitszeit ungleichmäßig verkürzt, arbeitet also der Arbeitnehmer z. B. nicht an allen Tagen der Woche, so verringert sich der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu den gearbeiteten Tagen.

**3. Wartezeit**

Der Arbeitnehmer erwirbt den Urlaubsanspruch erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von sechs Monaten. Vor ihrem Ablauf kann der Arbeitnehmer keine Befreiung von seiner Arbeitspflicht verlangen, grundsätzlich auch nicht für einen Teil des Jahresurlaubs. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis beispielsweise am 01.04. eines Jahres, kann der Arbeitnehmer aber mit Ablauf des 30.09. den vollen Jahresurlaub beanspruchen.

**4. Teilurlaub**

Teilurlaub in Höhe eines Zwölftels für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses (nicht: Kalendermonat) kann der Arbeitnehmer beanspruchen,

* wenn er wegen Beginn des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte die Wartezeit nicht mehr im Kalenderjahr erfüllen kann oder
* wenn er vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet oder
* wenn er nach Erfüllung der Wartezeit in der ersten Jahreshälfte ausscheidet.

**5. Zeitliche Lage**

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer dabei einen Anspruch darauf, dass ihm der Urlaub für die von ihm gewünschte Zeitspanne und Lage gewährt wird. Der Arbeitgeber kann sich allenfalls dann über die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers hinwegsetzen, wenn der vom Arbeitnehmer gewünschte und beantragte Urlaub mit dringenden betrieblichen Belangen oder den Urlaubswünschen sozial schutzwürdigerer Arbeitnehmer nicht in Einklang zu bringen ist.

**6. Übertragung**

Der Urlaubsanspruch ist grundsätzlich an das Urlaubsjahr gebunden und muss bis zum Jahresende gewährt und genommen werden. Ausnahmen:

* bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen ist gem. § 7 Abs. 3 BUrlG eine Übertragung bis zum 31.03. des Folgejahres möglich,
* bei Antritt der Elternzeit dem Arbeitnehmer noch zustehender Erholungsurlaub ist nach Beendigung der Elternzeit gem. § 17 Abs. 2 BEEG im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

**7. Abgeltung**

Da der Urlaub grundsätzlich in Freizeit zu gewähren und zu nehmen ist, ist eine finanzielle Abgeltung bestehender Urlaubsansprüche nur insoweit möglich, als der Freizeitanspruch des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nicht mehr erfüllt werden kann, etwa, weil Urlaubsansprüche, die im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehen wegen der Beendigung nicht mehr realisiert werden können.

Hat der Arbeitgeber entgegen dem bestehenden Abgeltungsverbot den Urlaub bei einem nicht beendeten Arbeitsverhältnis nicht in Freizeit gewährt, sondern abgegolten, kann der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch grundsätzlich erneut geltend machen. Dies gilt selbst dann, wenn die Abgeltung im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer erfolgt ist. Eine Ausnahme hiervon kann dann gemacht werden, wenn die – verbotswidrige – Abgeltung auf Initiative oder Druck des Arbeitnehmers erfolgt ist. Die gezahlte Urlaubsabgeltung kann auch in den Fällen nicht zurückgefordert werden, in denen der Arbeitgeber den Urlaub nochmals in Freizeit gewähren muss.

Der Abgeltungsanspruch ist nicht zu verwechseln mit dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt (die Vergütung, die dem Arbeitnehmer während des Urlaubes zu zahlen ist) oder dem Urlaubsgeld (Geldleistung des Arbeitgebers, die unabhängig vom Urlaubsentgelt aufgrund vertraglicher oder tariflicher Regelung oder freiwillig zusätzlich erbracht wird).

Zu beachten ist, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch nicht entsteht, wenn ein Arbeitnehmer nach dauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. bis zum Ende des Übertragungszeitraums die Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen. Endet die Arbeitsunfähigkeit nach Ausscheiden des Arbeitnehmers noch im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum so rechtzeitig, dass der Arbeitnehmer bei bestehendem Arbeitsverhältnis den Urlaub noch hätte nehmen können, lebt der Abgeltungsanspruch allerdings wieder auf.

Die Berechnung des Abgeltungsanspruchs erfolgt wie die des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Urlaubsentgelt.

**8. Krankheit**

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden gem. § 9 BUrlG die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet, soweit durch die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich der Erholungszweck des Urlaubs beeinträchtigt wird.

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers verringert sich nicht dadurch, dass er infolge Krankheit während des Urlaubsjahres nicht die volle Arbeitsleistung erbringen konnte. Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht spätestens bis zum Ende des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) nehmen kann (s. o.).

**9. Unbezahlter Urlaub**

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub besteht dagegen grundsätzlich nicht. In gewissem Umfang hat er aber gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Erledigung von Angelegenheiten, die er außerhalb der Arbeitszeit zumutbarerweise nicht erledigen kann. Ob und inwieweit diese Arbeitszeiten entgeltpflichtig sind, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls, entsprechenden Betriebsvereinbarungen oder Tarifvertrag.

Eine darüberhinausgehende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung von unbezahltem Urlaub besteht nur im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Dies betrifft regelmäßig die Fälle, in denen der Arbeitnehmer ein auch unter Berücksichtigung seiner arbeitsvertraglichen Pflicht bestehendes berechtigtes Interesse an der Gewährung von Urlaub zur Erledigung persönlicher Angelegenheitenhat. Der Wunsch des Arbeitnehmers, den Erholungsurlaub zu verlängern, stellt allerdings regelmäßig kein berechtigtes Interesse in diesem Sinne dar.