

1. Einleitung und Rechtsgrundlagen
2. Personenkreis
3. Urlaubsanspruch
4. Urlaubsdauer
 - bei Vollzeitbeschäftigung
 - bei Teilzeitbeschäftigung
5. Wartezeit
6. Teilurlaub
7. Ausschluss von Doppelansprüchen
8. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs
9. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs
10. Erkrankung während des Urlaubs
11. Schwerbehinderte Mitarbeiter

1. Einleitung und Rechtsgrundlagen

Unter Urlaub wird im Arbeitsrecht ein bezahlter Erholungsurlaub verstanden, der jedem erwachsenen wie jedem jugendlichen Mitarbeiter für jedes Kalenderjahr zu gewähren ist. Bezahlter Erholungsurlaub bedeutet dabei, die uneingeschränkte und unwiderrufliche Freistellung des Mitarbeiters von allen Pflichten der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (Urlaubsentgelts).

Der Urlaub hat seine Rechtsgrundlagen im [Bundesurlaubsgesetz \(BUrlG\)](#), [Jugendarbeitsschutzgesetz \(JArbSchG\)](#) und im [9. Buch des Sozialgesetzbuches \(SGB IX\)](#).

2. Personenkreis

Das Bundesurlaubsgesetz regelt den Mindesturlaub für alle erwachsenen Mitarbeiter. Mitarbeiter in diesem Sinne sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, also auch Praktikanten, [§ 2 BUrlG](#).

Das Bundesurlaubsgesetz gilt auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, geringfügig beschäftigte Mitarbeiter und befristet beschäftigte Mitarbeiter zur Aushilfe.

Als Mitarbeiter im Sinne des [BUrlG](#) gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als mitarbeiterähnlich anzusehen sind.

Der Mindesturlaubsanspruch der jugendlichen Mitarbeiter ergibt sich aus dem [JArbSchG](#). Sondervorschriften bestehen für schwerbehinderte Mitarbeiter und sind im [SGB IX](#) geregelt.

3. Urlaubsanspruch

Jeder Mitarbeiter hat in jedem Jahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, [§ 1 BUrlG](#).

Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist nur vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses, nicht aber von der Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung abhängig.

4. Urlaubsdauer

➤ bei Vollzeitbeschäftigung

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage, [§ 3 Abs. 1 BUrlG](#).

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, [§ 3 Abs. 2 BUrlG](#).

➤ bei Teilzeitbeschäftigung

Da der Gesetzgeber gleichzeitig von einer Werktageweche ausgeht, die 6 Arbeitstage vorsieht, und 24 Werktage Mindesturlaubsanspruch gibt, erfolgt die Umrechnung jeweils durch Zugrundelegung eines einfachen Dreisatzes.

Für einen Mitarbeiter, der lediglich eine Arbeitsverpflichtung von fünf Arbeitstagen in der Woche hat, ergibt sich bei Anwendung des Dreisatzes ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen pro Jahr, im Ergebnis also vier Wochen Mindesturlaub, so wie auch der Gesetzgeber bezogen auf die 6-Tage-Woche einen Mindestanspruch von 24 Werktagen, somit ebenfalls vier Wochen regelt.

Rechenbeispiel:

$$\begin{array}{r} \text{Urlaubstage Vollzeit} \\ \hline \text{Arbeitstage Vollzeit} \\ \\ 30 \\ \hline 5 \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{x Arbeitstage Teilzeit = Urlaubstage Teilzeit} \\ \\ \text{x 3 = 18 Tage Urlaub} \end{array}$$

Die tägliche Arbeitszeit spielt dagegen für die Anzahl der Urlaubstage keine Rolle.

Wer z. B. nur jeweils 4 Stunden pro Tag arbeitet, hat denselben Urlaubsanspruch wie ein Mitarbeiter, der 8 Stunden täglich arbeitet. Ein Urlaubstag des Teilzeitmitarbeiters ist in diesem Fall auch nur 4 Stunden „wert“.

5. Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben, [§ 4 BUrlG](#).

Die Wartezeit besteht nur am Beginn des Arbeitsverhältnisses.

6. Teilurlaub

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt, [§ 5 Abs. 1 BUrlG](#),
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, [§ 5 Abs. 1 BUrlG](#),
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, [§ 5 Abs. 1 BUrlG](#).

Hat der Mitarbeiter im Falle des vorstehenden Absatzes mehr Urlaub bekommen als ihm zusteht, kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden, [§ 5 Abs. 3 BUrlG](#).

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, [§ 5 Abs. 2 BUrlG](#).

7. Ausschluss von Doppelansprüchen

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Mitarbeiter für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist, [§ 6 Abs. 1 BUrlG](#).

Der Praxisinhaber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Mitarbeiter eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen, [§ 6 Abs. 2 BUrlG](#).

8. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen, [§ 7 Abs. 1 BUrlG](#).

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Mitarbeiter Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinander folgende Werktage umfassen, [§ 7 Abs. 2 BUrlG](#).

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, [§ 7 Abs. 3 BUrlG](#).

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

Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt nicht, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

9. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Der Mitarbeiter darf während des Urlaubs keinen Erwerbstätigkeiten nachgehen, die dem Erholungszweck zuwiderlaufen, [§ 8 BUrlG](#).

10. Erkrankung während des Urlaubs

Durch Krankenschein nachgewiesene Krankentage während des Urlaubs werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, [§ 9 BUrlG](#).

11. Schwerbehinderte Mitarbeiter

Schwerbehinderte Menschen (nicht dagegen die Gleichgestellten) 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, [§ 125 Abs. 1 SGB IX](#).

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach [§ 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX](#). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden, [§ 125 Abs. 2 SGB IX](#).

Wird die Schwerbehinderung nach [§ 69 Abs. 1 und 2 SGB IX](#) rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung, [§ 125 Abs. 3 SGB IX](#).