



9. Interprofessioneller Gesundheitskongress  
von Springer Medizin und Springer Pflege

# Arbeitsrecht - Spezial

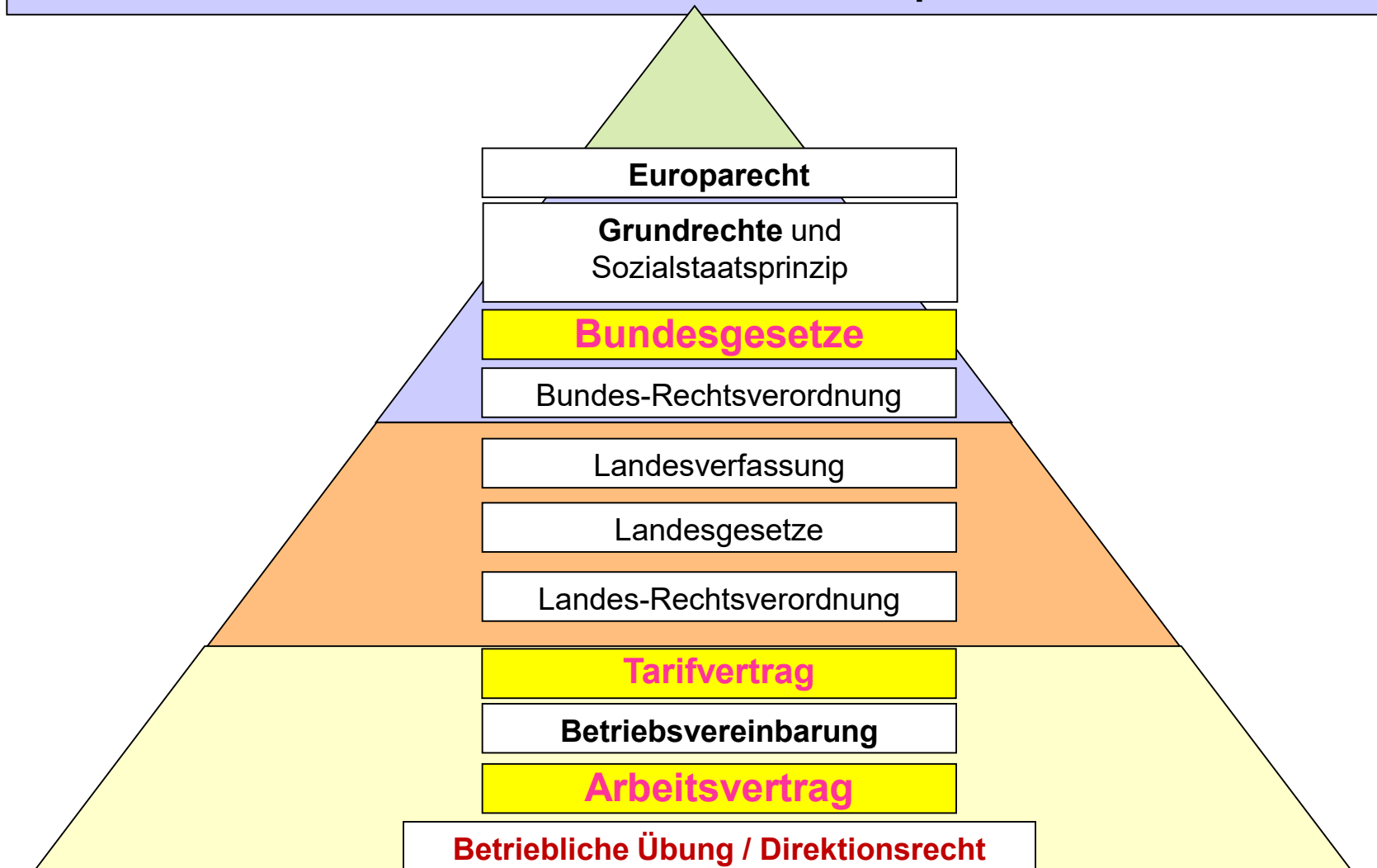
## Fragen rund um's Urlaubsrecht

**RA Hubert Klein, Köln**

Rechtsanwälte Prof. Großkopf + Klein  
Katholische Hochschule NRW, Köln  
Hochschule für Gesundheit, Bochum  
0228 – 9763 9641

[hubertklein@t-online.de](mailto:hubertklein@t-online.de)

# Hierarchie der Rechtsquellen



## **Jahresurlaubsanspruch: 1/12 am Anfang und am Ende des Vertrages**

### **§ 4 BUrlG: Wartezeit:**

Kein VOLLER Jahresurlaubsanspruch  
binnen der ersten 6 Monaten Vertragszeit

### **§ 5 BUrlG: Teilurlaub („Zwölfteilung“)**

- § 5 Abs. 1 a): nur 1/12 Jahresurlaub/Mon. wenn bis 31.12. die 6-Monats-Wartezeit noch nicht überschritten ist.
- § 5 Abs. 1 b): nur 1/12 Urlaub/Mon wenn binnen Wartezeit das Arbeitsverhältnis endet.
- § 5 Abs. 1 c): nur 1/12 Urlaub/Mon wenn –nach Wartezeit– Vertragsende in der 1. Jahreshälfte

**→ § 5 Abs. 1 c) Rückschluß: → Bei Ausscheiden  
in der 2. Jahreshälfte (nach Wartezeit)  
= voller (gesetzlicher) Jahresurlaubsanspruch**

## Zwangsurlaub? / Betriebsferien

Grundsatz: **§ 7 BUrlG**: Urlaubswünsche sind zu berücksichtigen.  
+ Ein MUSS, wenn Urlaub nach Reha / Vorsorge begehrt.

Ausnahme allgem.: Sozial ausgewogener Vorrang von Kollegen

Ausnahme speziell: Dringende betriebliche Belange

→ Saisonbetrieb (Eisdiele)

→ Betriebsablauf ohne „Chef“ nicht möglich (Zahn-/Arztpraxis)

→ Unerwartete betriebliche Krise (Autokrise / **Heimschließung**)

→ Betr.Vereinbarung / TarifV // ??? Individualarbeitsvertrag???

Geht „Zwangsurlaub“ über meinen (noch) existierenden eigentl.  
Jahresurlaubsanspruch hinaus: =Plusurlaub =Pech für den Chef

## Mindest-Urlaubsblock: 2 Wochen

### § 7 Abs. 2 BUrlG:

Grundsatz: Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren

- einer der Urlaubsteile muss mindestens 2 Wochen ergeben  
(Ausnahmen: Dringende betriebliche Belange)  
oder: In der Person [Gesundheit] des Arbeitnehmers liegend

Konsequenz wenn zwar Urlaub voll gewährt aber  
kein 2-Wochen-Block dabei:

- Der Urlaubsanspruch ist im Umfang von 2 Wochen  
nicht erfüllt und **besteht deshalb noch**:
- Zur Gewährung
  - zur Übertragung
  - ggfs. zur Abgeltung

## Formale Abwicklung von U-Antrag / -Widerruf S.1/2

Urlaub ist ein Recht. Dieses muss aber auch ausgeübt  
= beantragt werden

= kein einseitiges Bestimmungsrecht

+ Urlaub muss erst noch genehmigt werden

[Keine Drohungen / Selbstbeurlaubungen . . .

→ Möglichkeit von (fristloser) / Kündigung

-----

Andererseits: Wird Urlaubsgenehmigung unrechtmäßig  
verzögert / abgelehnt:

→ Antrag auf einstweilige Verfügung  
pro Urlaubsantragswunsch beim Arbeitsgericht

## Formale Abwicklung von U-Antrag / -Widerruf S.2/2

Bereits genehmigter Urlaub kann (kaum) widerrufen werden

Nur in besonderen betrieblichen Notlagen: Widerruf möglich

„Chef“ ist aber in der Beweislast, dass und welche Notlage besteht.

→ Wenn Arbeitnehmer die betriebliche Notlage bestreitet:

→ Vorsicht: Auch hier **sicherheitshalber einstw. Verfügung**

-----

Entsprechendes gilt für „Abbruch“ / Widerruf im laufenden Urlaub

#####

Bei „Widerruf“ / Abbruch → **Kostenerstattung** durch Arbeitgeber

## Urlaubsverfall(!) ohne Beantragung

**§ 7 Abs. 3 BUrlG:** Urlaub = im laufenden Jahr zu nehmen!  
(viele Ausnahmen durch TarifV + AVR's)

→ Sonst Verfall(!)

→ es sei denn ausnahmsweise **Übertragung** ins Folgejahr

- bis max. 31. März

- **Nur bei dringenden persönl. // betrieblichen Gründen**

**Dringende persönliche Gründe:** (Nur Beispiele)

- Krankheit / AU des betroffenen Arbeitnehmers
- Krankheit Gatte / Lebensgefährte mit d. Urlaub verbracht werden sollte
- überraschende Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

**Dringende betriebliche Gründe** können sein (Beispiele):

- Auftragsüberlastung / Personalengpässe
- technische Probleme im Betriebsablauf

→ Wenn Übertragungsgrund besteht = „automatische Verschiebung“



## Neu: Infopflicht des Arbeitgebers

**BAG 2019** (nach EuGH-Rechtsprechung):

Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer **rechtzeitig** schriftlich darauf hinweisen, dass ihr Urlaub bis zum 31.12. ggfs. auch (Übertragungsfall) bis zum 31.03. komplett genommen werden muss und ansonsten Verfalls droht.

## Urlaubserhalt bei Krankheit

(entgegen früherer Rechtsprechung,  
dass sich Urlaub „ewig“ ansammelt)

**Urlaubsverfall bei Langzeiterkrankung:**

**15 Monate nach Ende des Urlaubs- = Kalenderjahres**

Noch ungeklärt – aber auch hier muss von Hinweispflichten  
des Arbeitgebers zur Rechtslage ausgegangen werden.

## Urlaubsverrechnung bei Mutterschutz / Elternzeit

(§ 24 MuSchG)

Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird in den Zeiten des **Mutterschutzes** nicht geschmälert / verbraucht.

→ Rest-Erholungsurlaub kann noch bis ins nächste Urlaubsjahr genommen werden

-----

(§ 17 BEEG)

Bei der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Monat um ein Zwölftel kürzen (gilt nicht wenn während Elternzeit Teilzeit geleistet wird).

→ Rest-Erholungsurlaub kann noch bis ins nächste Urlaubsjahr genommen werden

## Urlaubsabgeltung (-auszahlung)

### § 7 Abs. 4 BUrlG:

„Kann der Urlaub **wegen Beendigung d. Arbeitserhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

### § 11 BUrlG:

= Berechnung des Urlaubsentgeltes = auch d. Abgeltung

→ Grundlohn + Sachbezüge und Zulagen  
(ohne Überstundenvergütungen = Aufschläge)

→ aus dem Durchschnitt des letzten 13 Wochen-Zeitraum

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit  
und  
**tragen Sie das Wissen bitte weiter!**

RA Hubert Klein, Köln  
0228 – 9763 9641  
hubertklein@t-online.de