

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

Arbeitshilfen für die Praxis

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Loewer

Schönhauser Allee 83

10439 Berlin

030/44674467

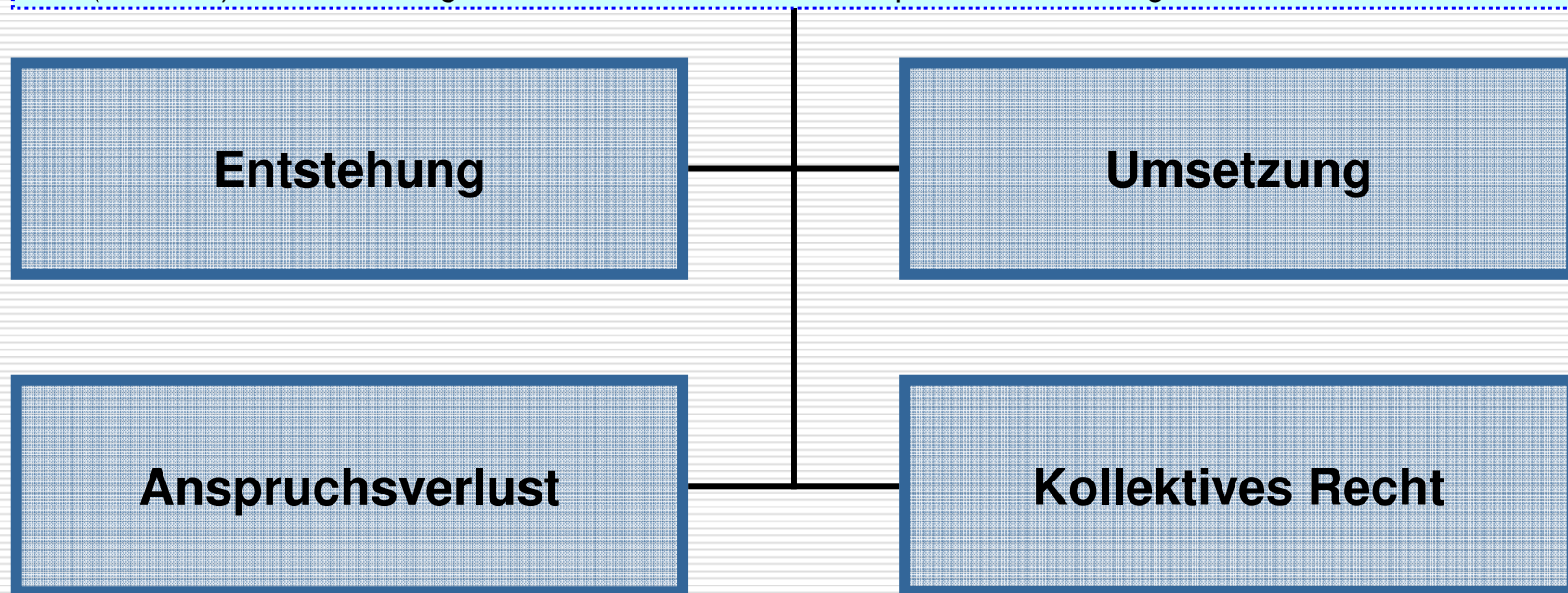
www.jurati.de

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

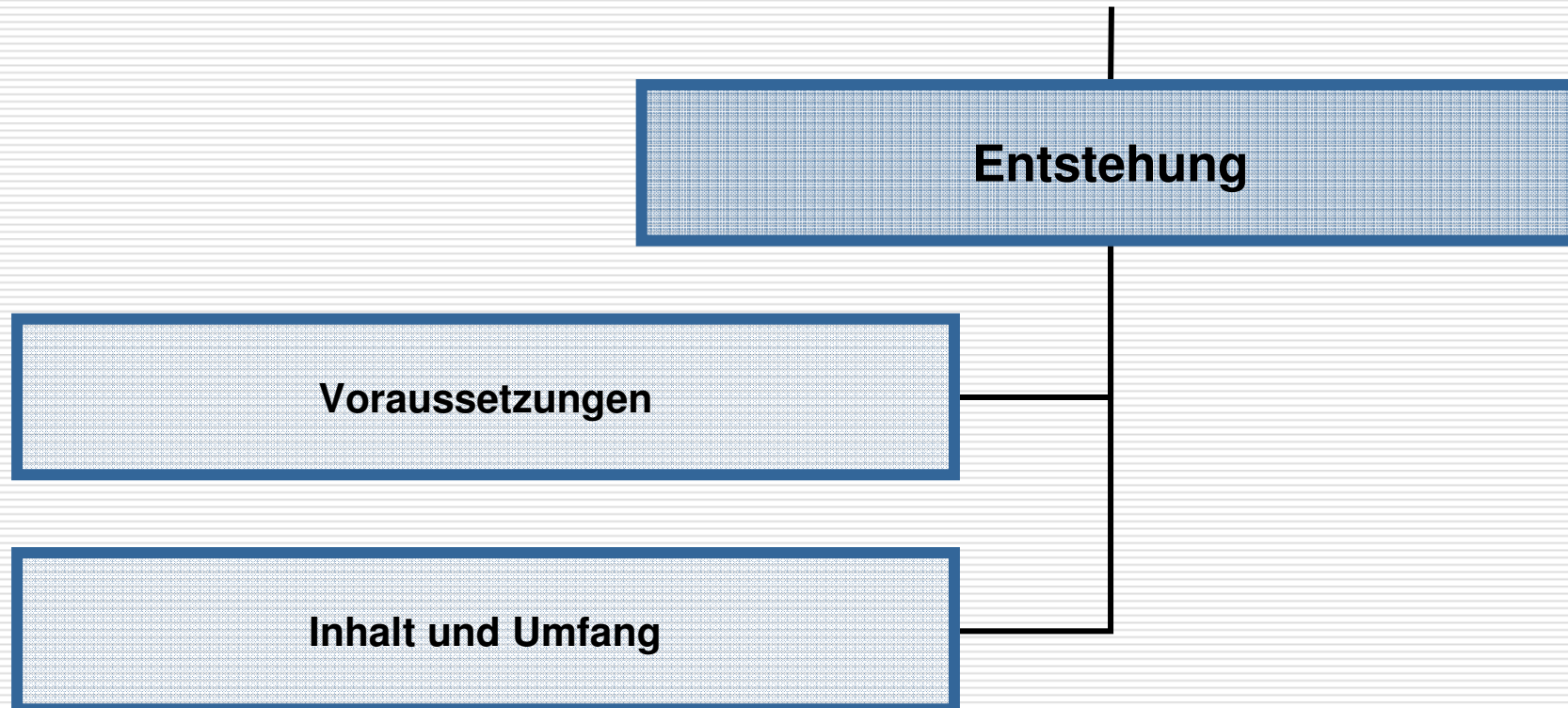
Bezahlter (Erholungs-) Urlaub ist eine Errungenschaft des sozialen Arbeitsrechts, dessen Grundsätze sich mittlerweile auch im Recht der EU finden und dort über § 31 II EU-GRCharta sogar zum Grundrecht geworden sind. Er bildet mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die praktisch häufigste Ausnahme zum Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“.

Auf nationaler Ebene finden sich in Deutschland einheitliche Vorschriften über einen zwingenden Mindeststandard für Arbeitnehmer im BUrlG und für schwerbehinderte Menschen zusätzlich in § 125 SGB IX sowie für Jugendliche in § 19 JArbSchG.

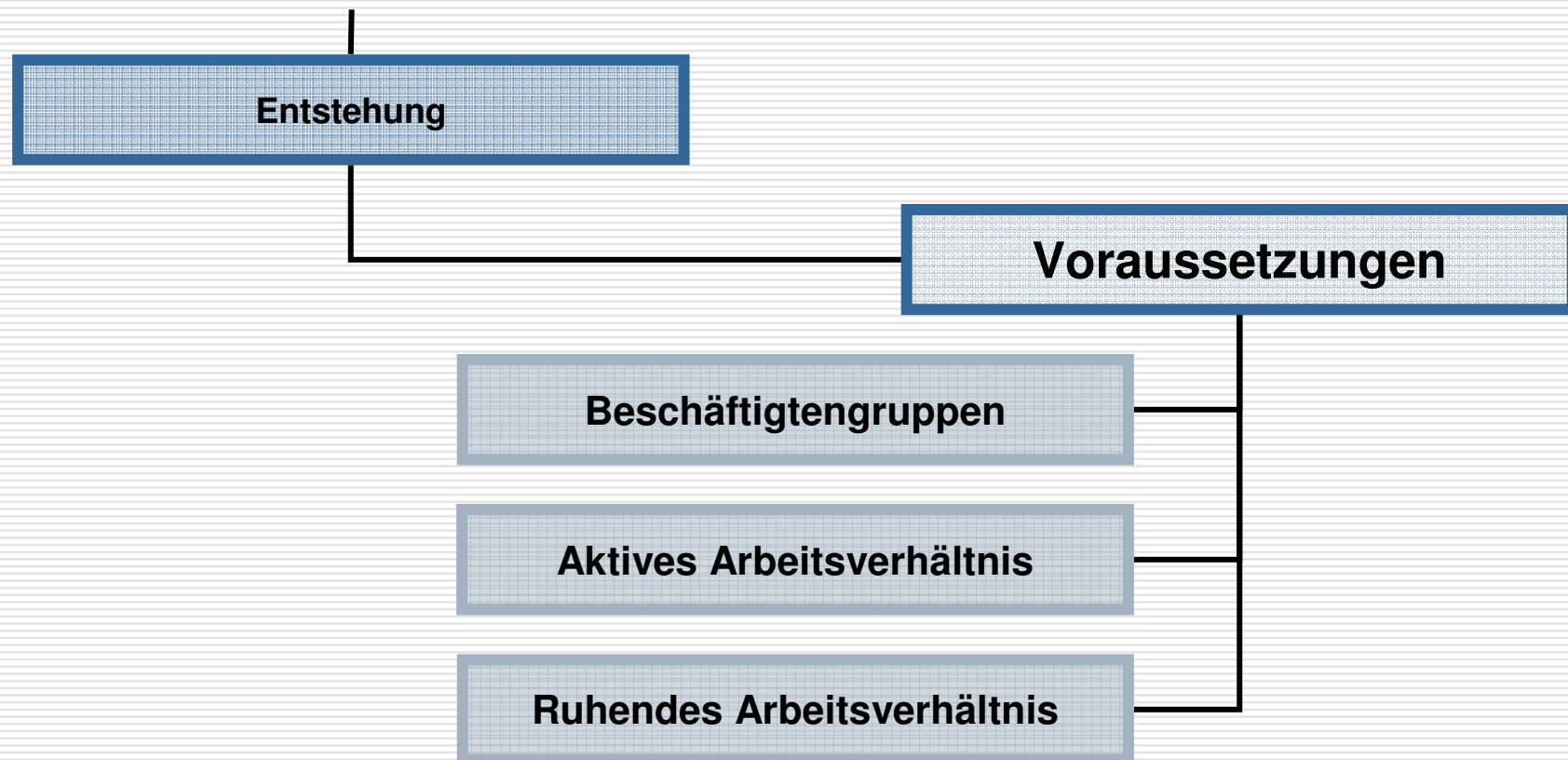
Auf (Bundes-) Länderebene gibt es Gesetze, die zudem Ansprüche auf Bildungsurlaub vorsehen.



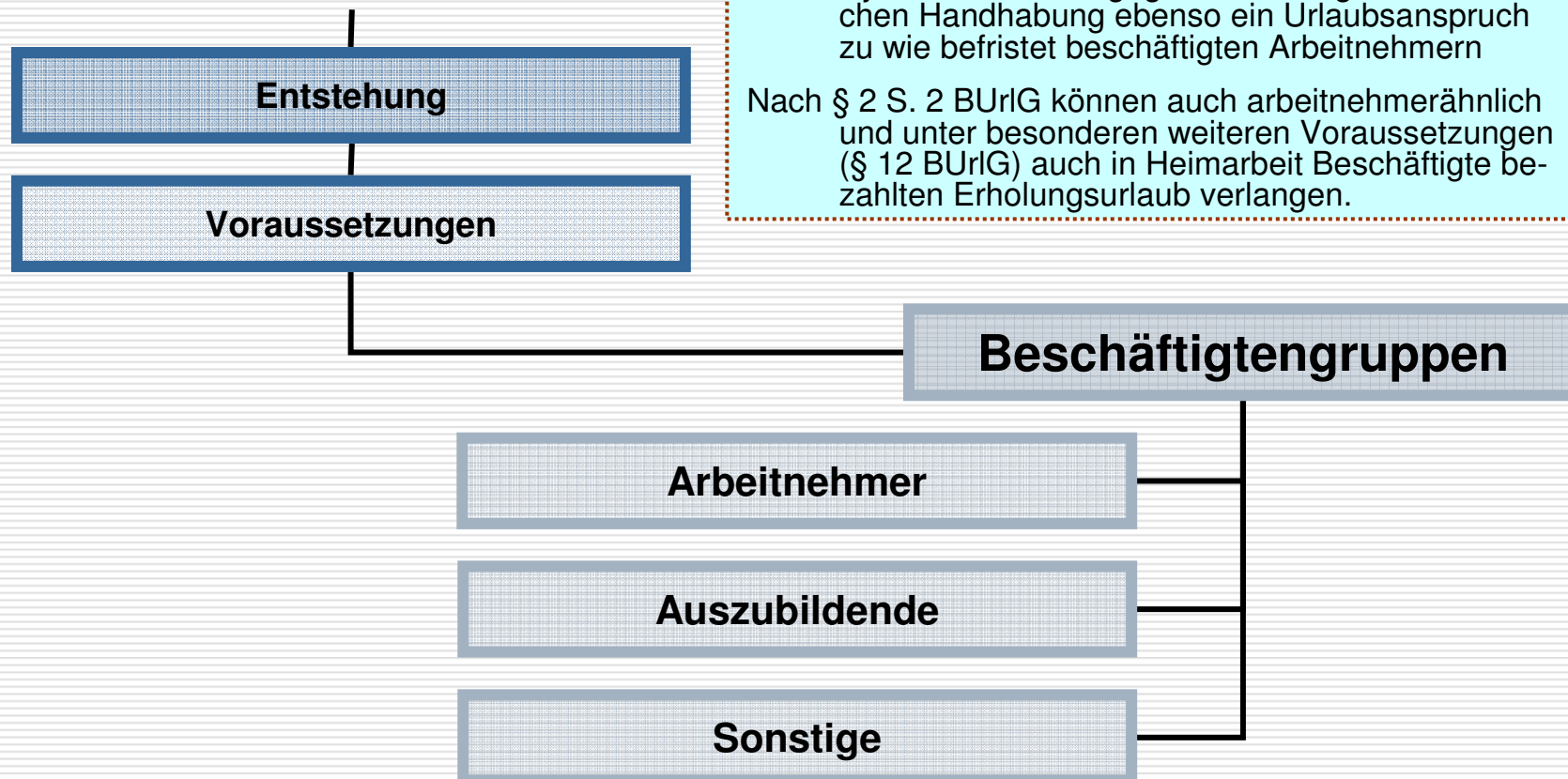
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



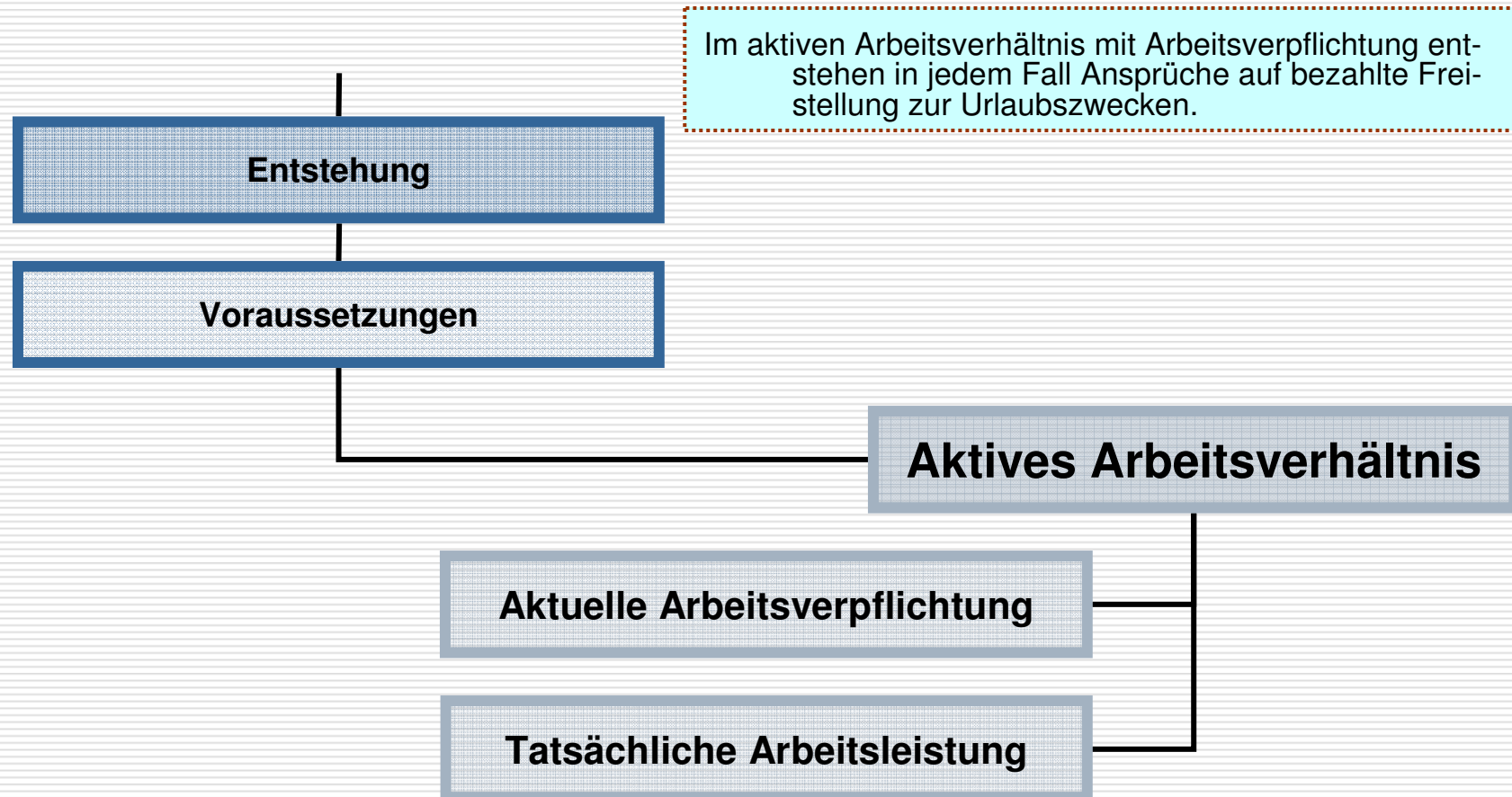
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



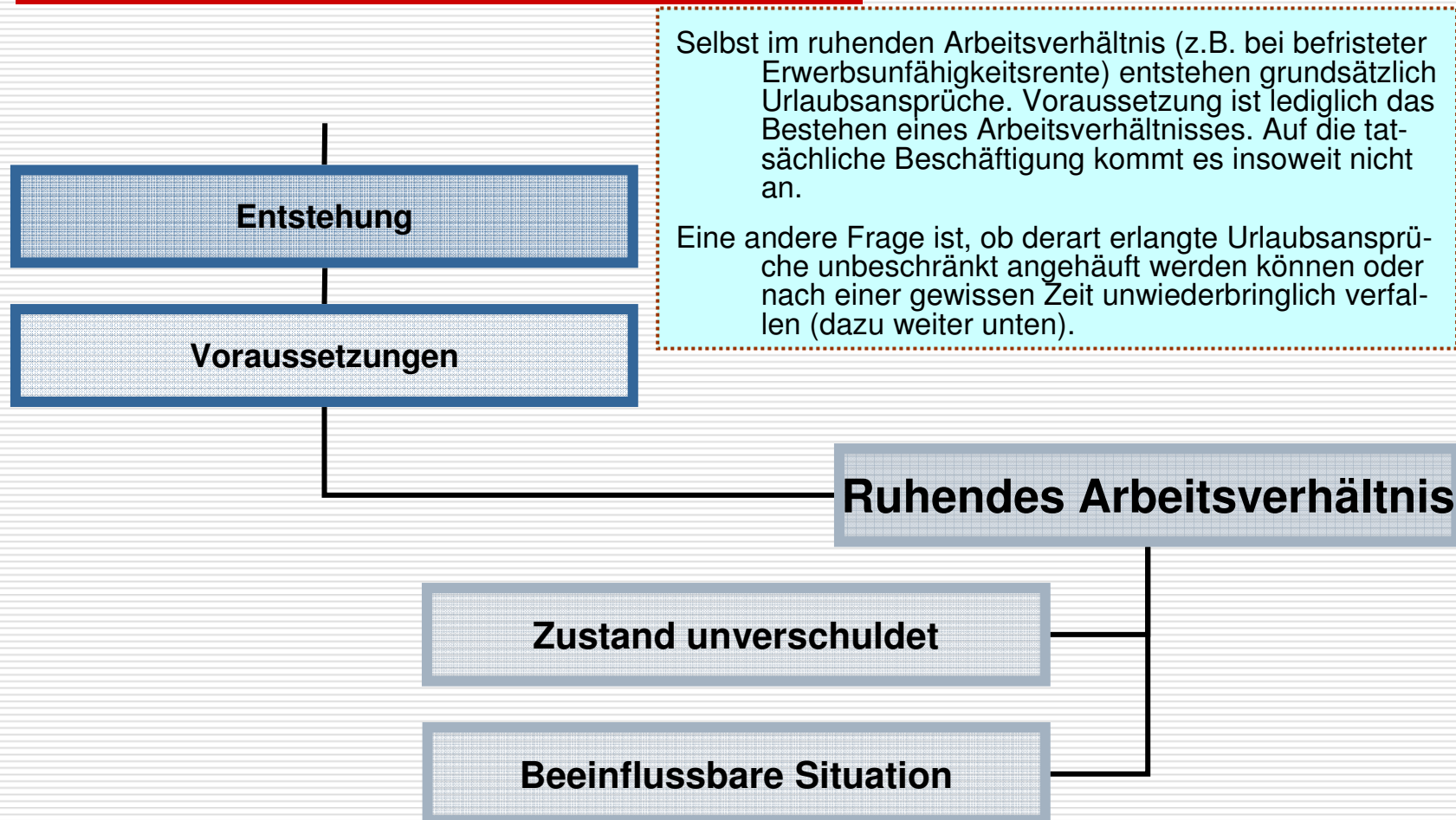
Gemäß § 2 S. 1 BUrlG gilt das BUrlG für Arbeitnehmer und zur Berufsbildung Beschäftigte. Soweit Aus- und Fortbildungszweck im Vordergrund stehen, betrifft das auch Praktikanten und Umschüler. Minijobbern steht entgegen der häufigen tatsächlichen Handhabung ebenso ein Urlaubsanspruch zu wie befristet beschäftigten Arbeitnehmern

Nach § 2 S. 2 BUrlG können auch arbeitnehmerähnlich und unter besonderen weiteren Voraussetzungen (§ 12 BUrlG) auch in Heimarbeit Beschäftigte bezahlten Erholungsurlaub verlangen.

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



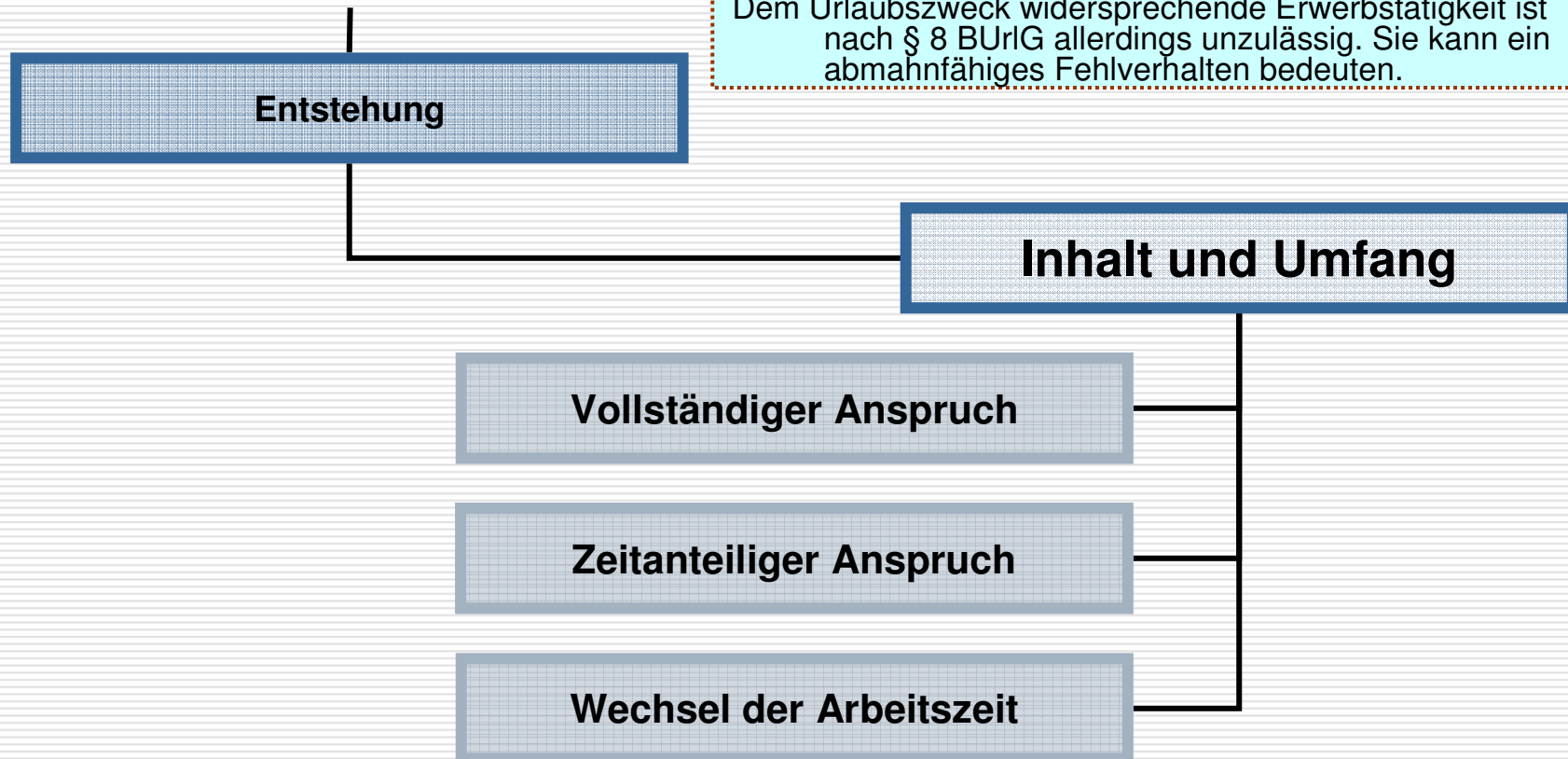
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



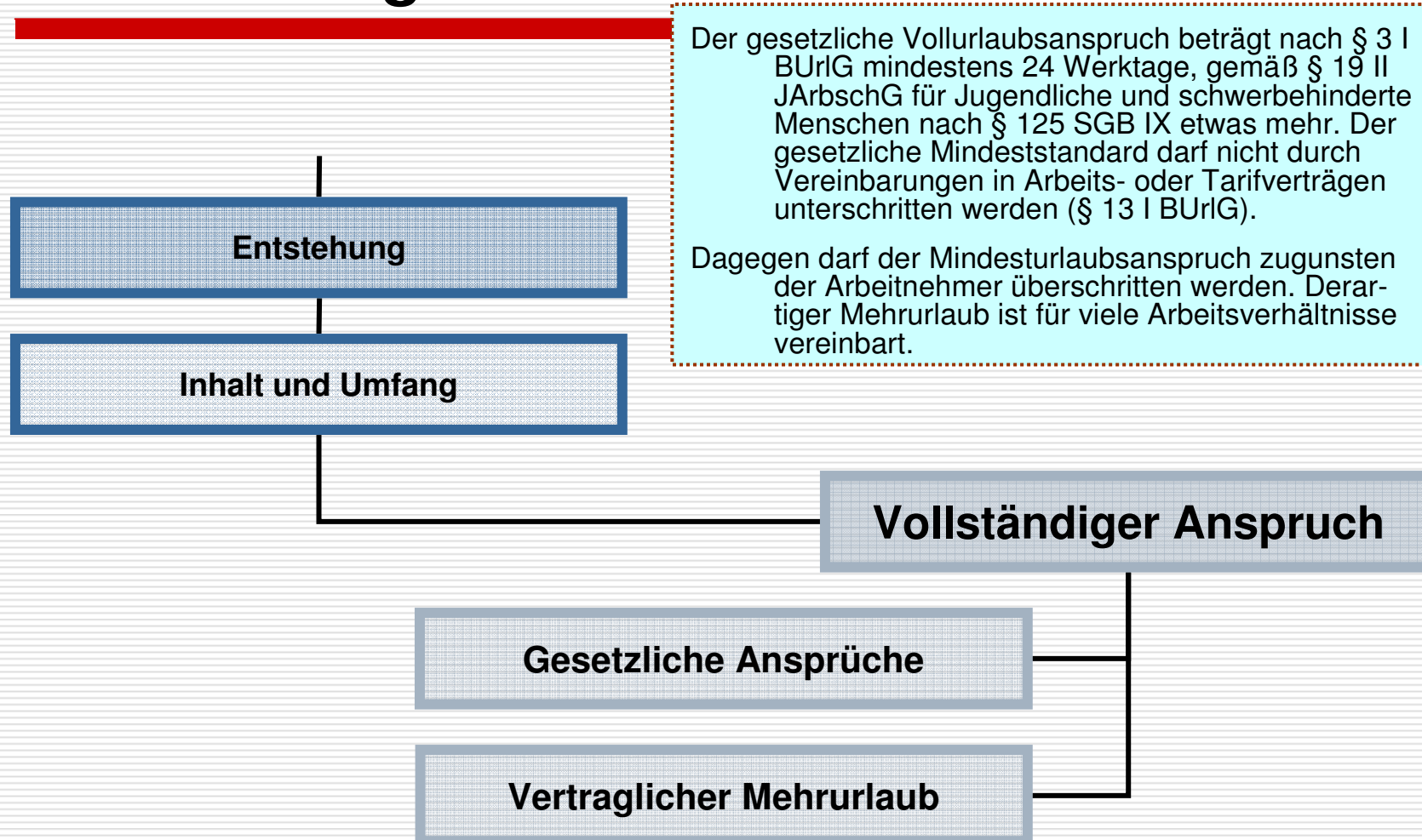
3.3 Grundlagen des

Erholungsurlaub dient nicht nur der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Zweck ist außerdem die Gewährung von Freizeit, über die ohne Einbindung in einen wie auch immer gearteten betrieblichen Alltag frei verfügt werden kann.

Dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ist nach § 8 BUrlG allerdings unzulässig. Sie kann ein abmahnfähiges Fehlverhalten bedeuten.



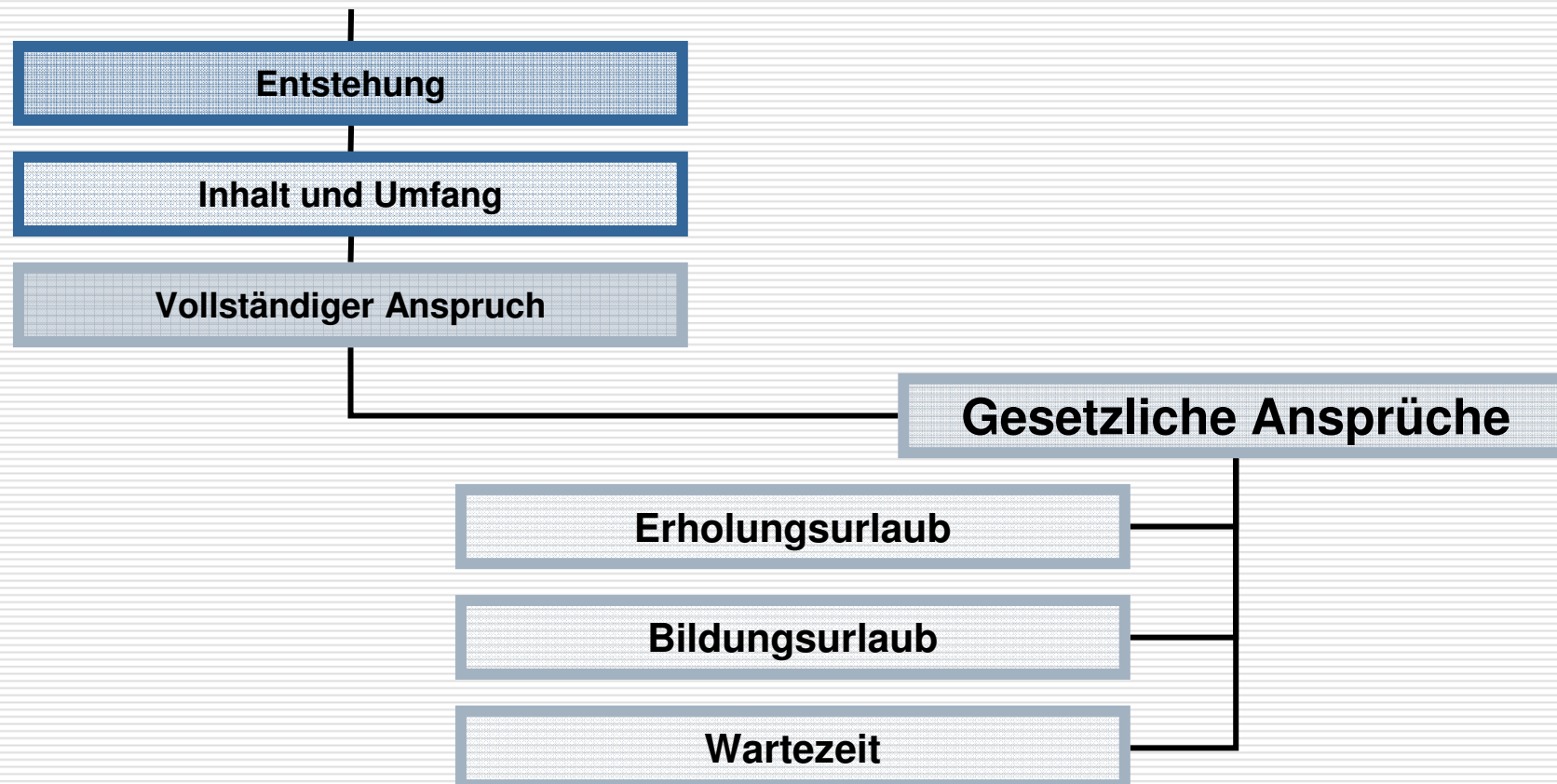
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



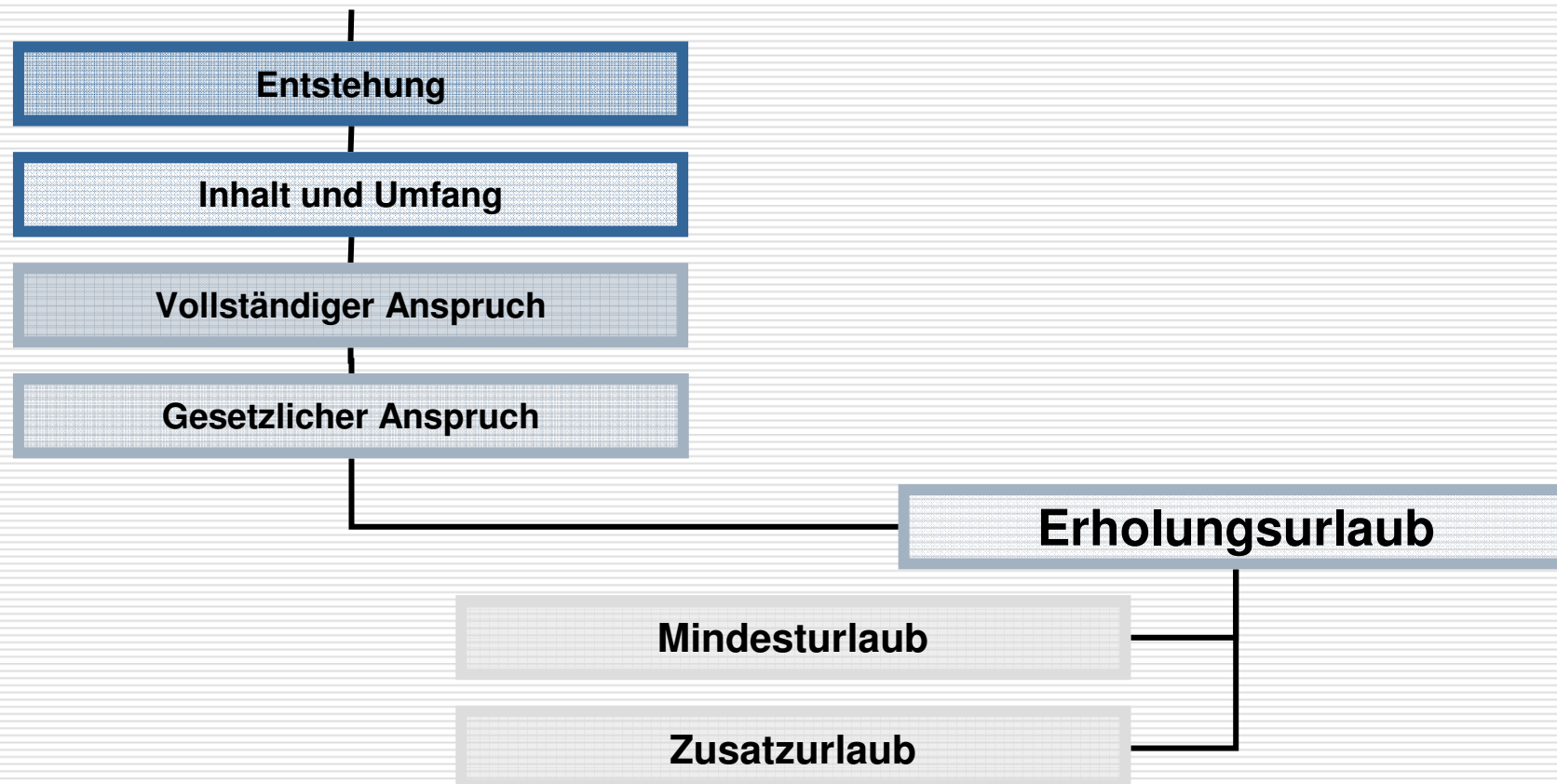
Der gesetzliche Vollurlaubsanspruch beträgt nach § 3 I BUrlG mindestens 24 Werktage, gemäß § 19 II JArbschG für Jugendliche und schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX etwas mehr. Der gesetzliche Mindeststandard darf nicht durch Vereinbarungen in Arbeits- oder Tarifverträgen unterschritten werden (§ 13 I BUrlG).

Dagegen darf der Mindesturlaubsanspruch zugunsten der Arbeitnehmer überschritten werden. Derartiger Mehrurlaub ist für viele Arbeitsverhältnisse vereinbart.

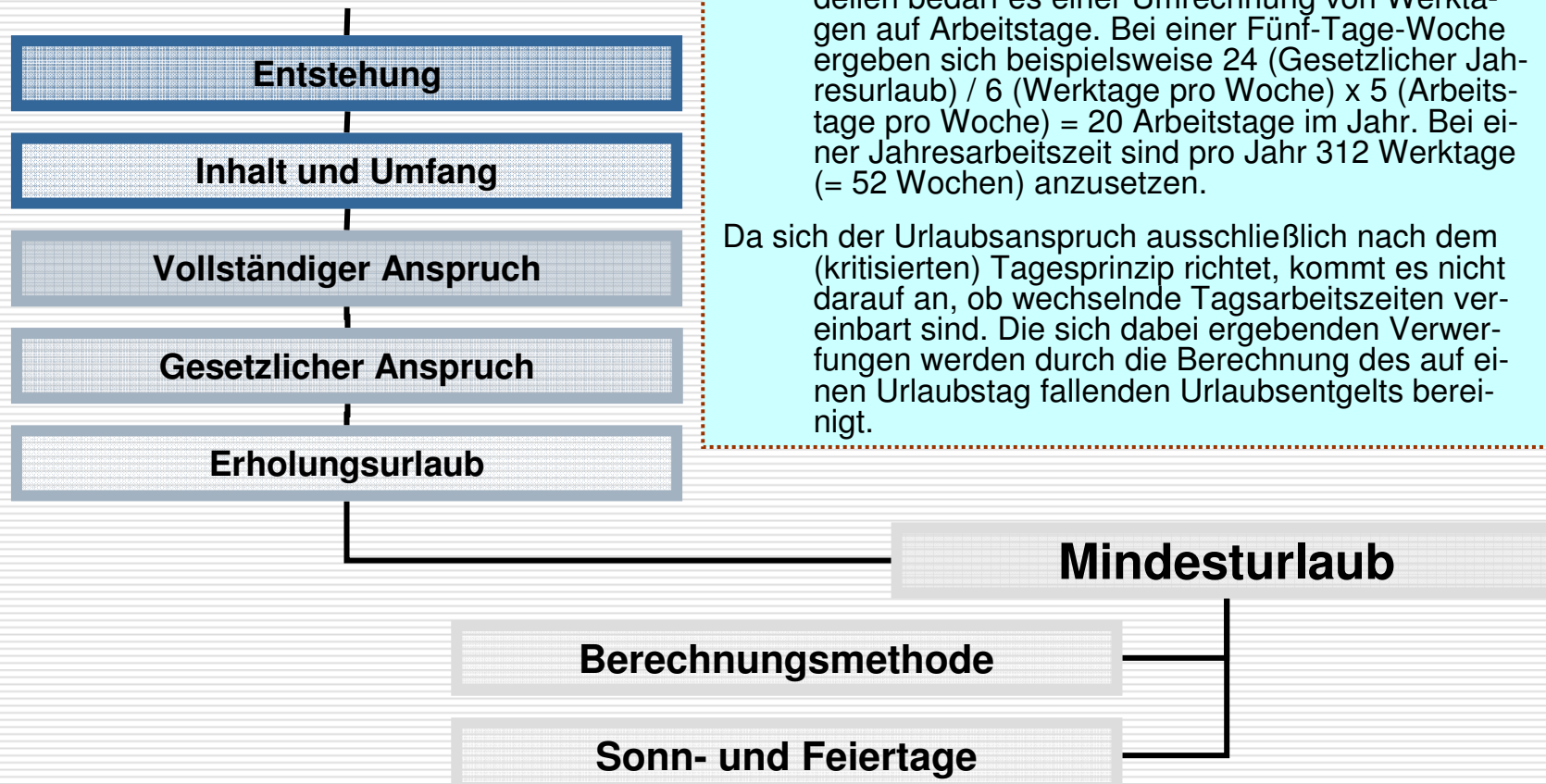
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des

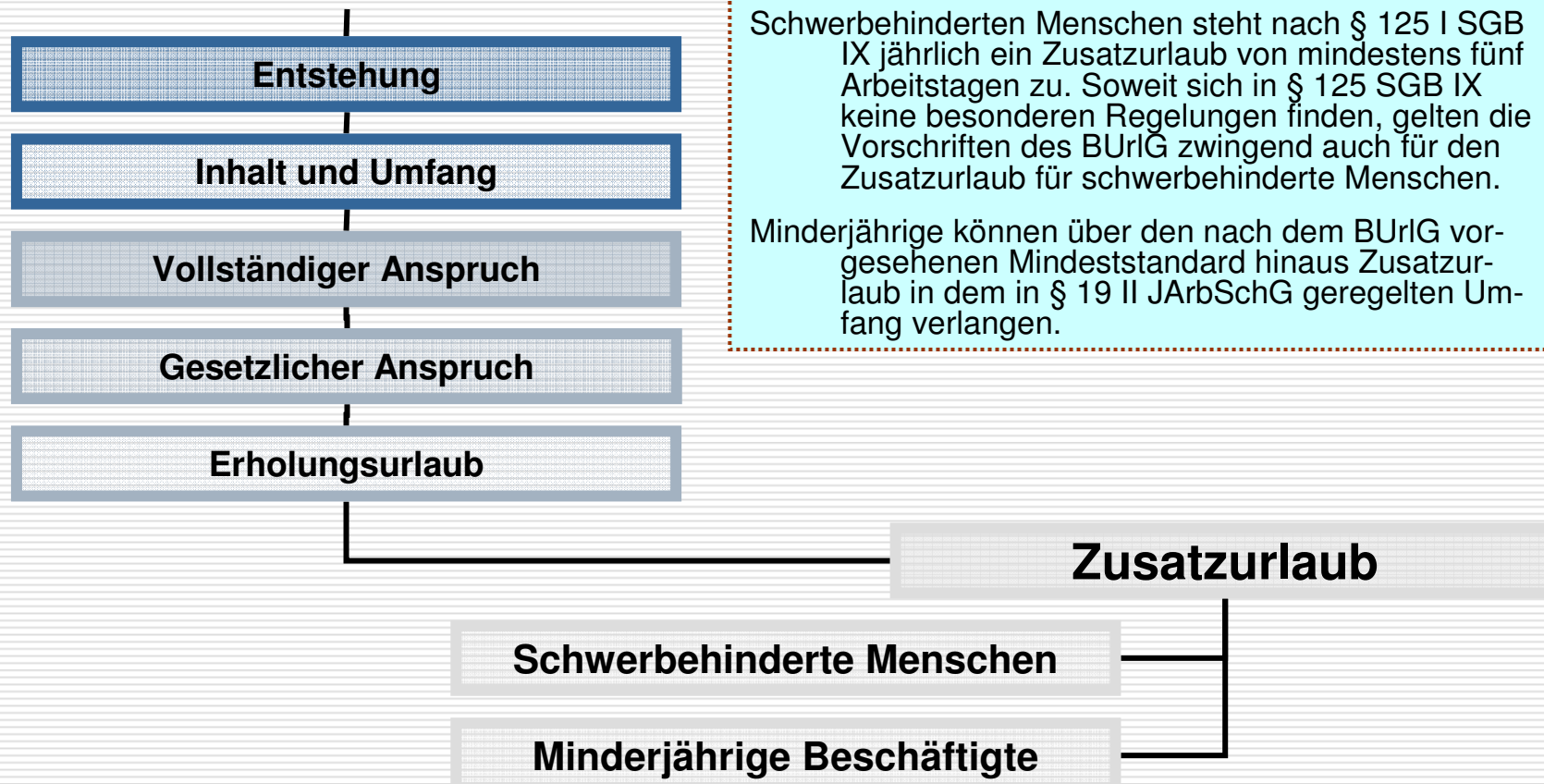


§ 3 I BUrlG schreibt einen Jahresurlaub von 24 Werktagen vor. Der Gesetzgeber hält dabei noch an dem nicht mehr so häufig vorkommenden Modell der Sechs-Tage-Woche fest. Als Werktagen in diesem Sinne gelten nach § 3 II BUrlG alle Kalendertage mit Ausnahme von Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.

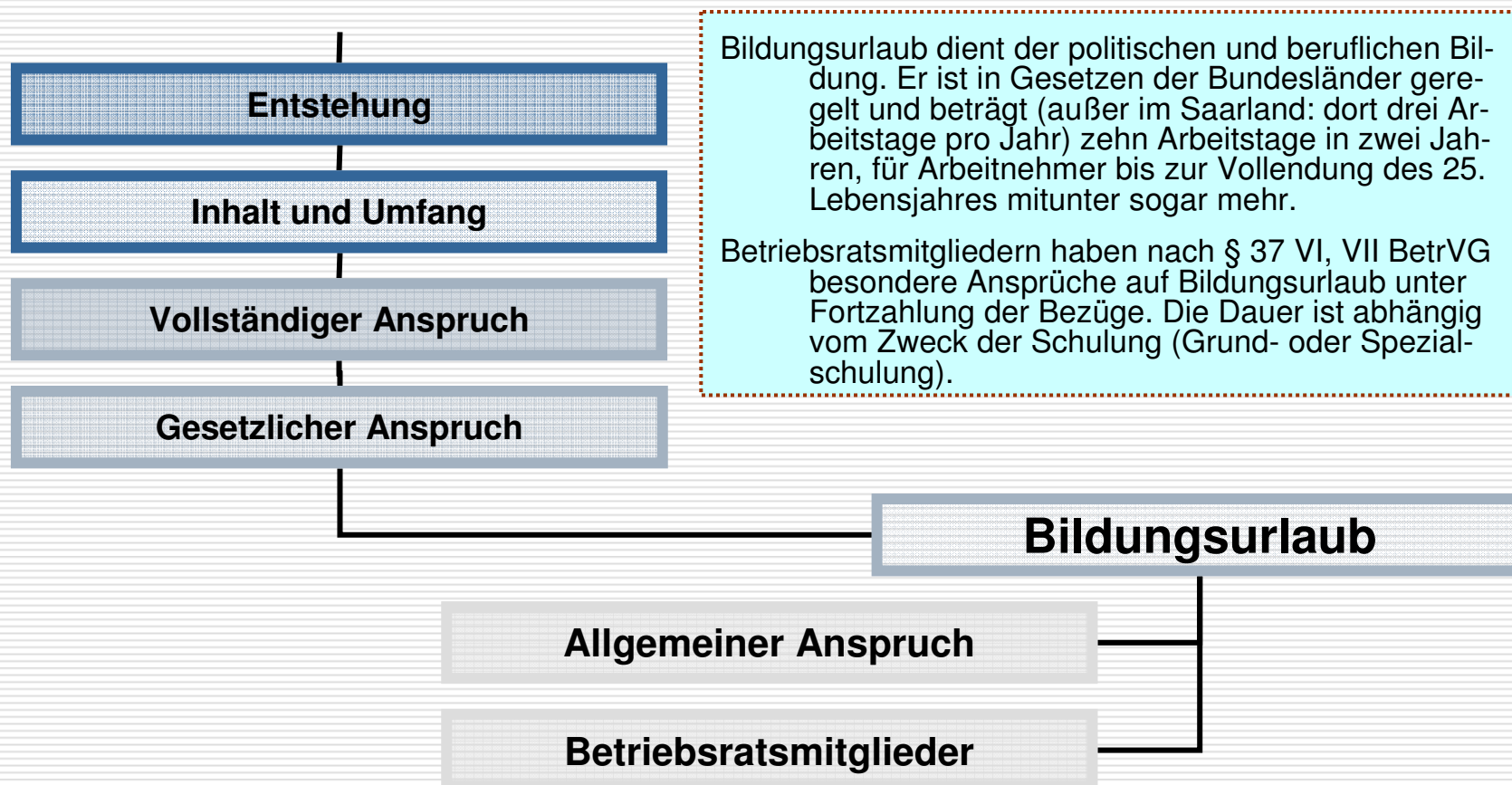
Bei anderen als den in § 3 I BUrlG vorgegebenen Modellen bedarf es einer Umrechnung von Werktagen auf Arbeitstage. Bei einer Fünf-Tage-Woche ergeben sich beispielsweise $24 \text{ (Gesetzlicher Jahresurlaub)} / 6 \text{ (Werktage pro Woche)} \times 5 \text{ (Arbeitstage pro Woche)} = 20 \text{ Arbeitstage im Jahr}$. Bei einer Jahresarbeitszeit sind pro Jahr 312 Werktagen (= 52 Wochen) anzusetzen.

Da sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem (kritisierten) Tagesprinzip richtet, kommt es nicht darauf an, ob wechselnde Tagsarbeitszeiten vereinbart sind. Die sich dabei ergebenden Verwerfungen werden durch die Berechnung des auf einen Urlaubstag fallenden Urlaubsentgelts bereinigt.

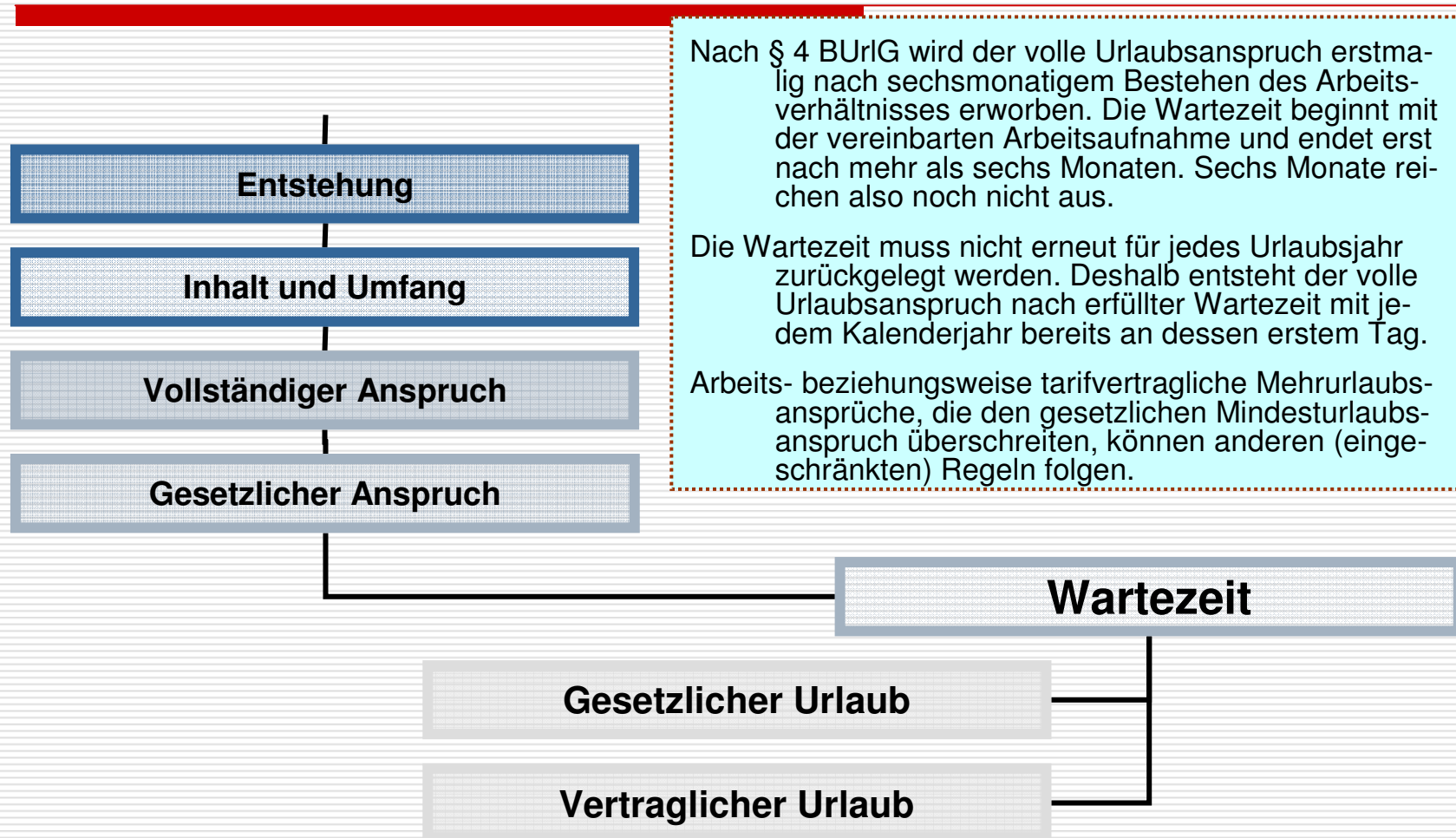
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



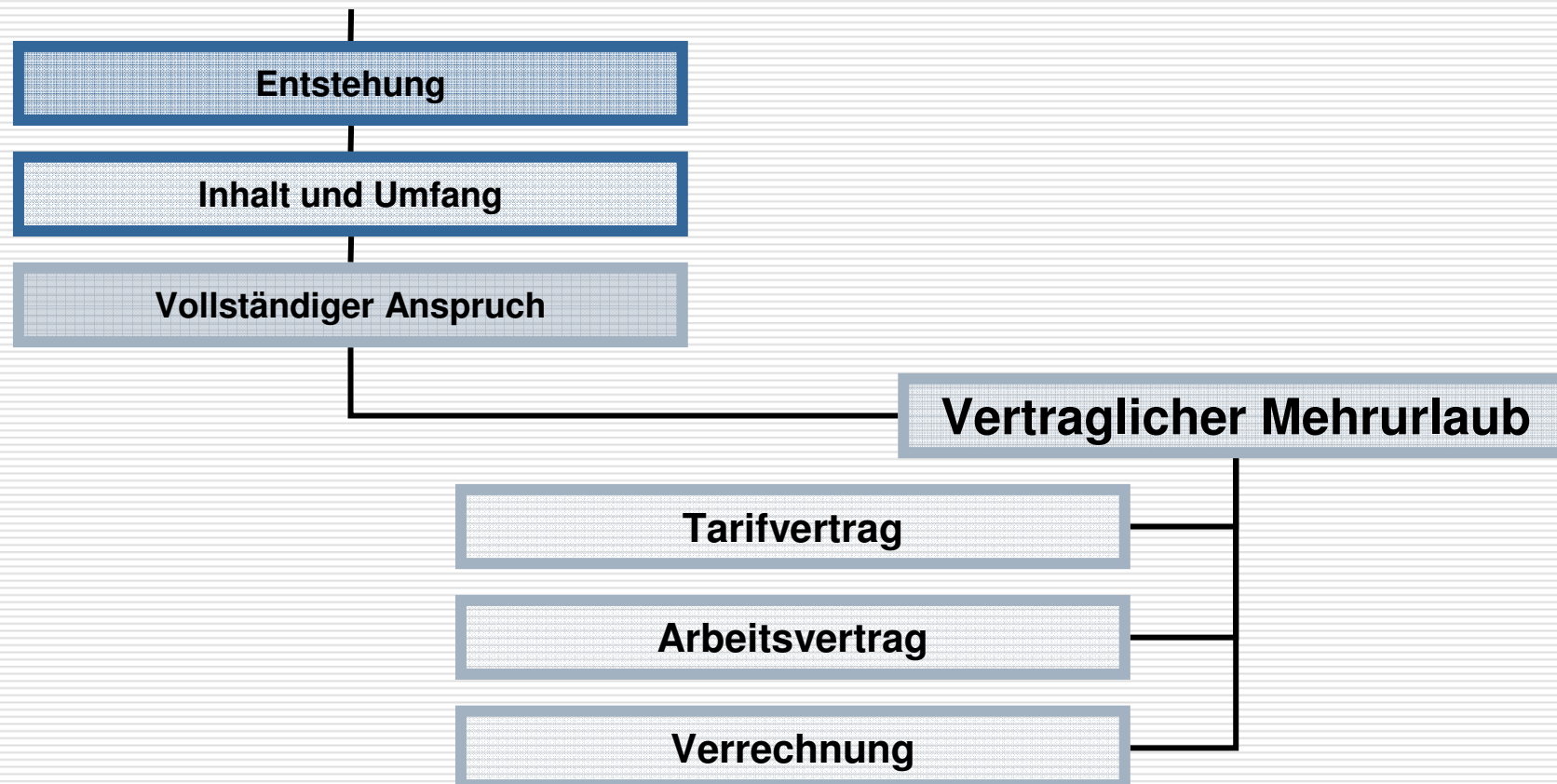
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



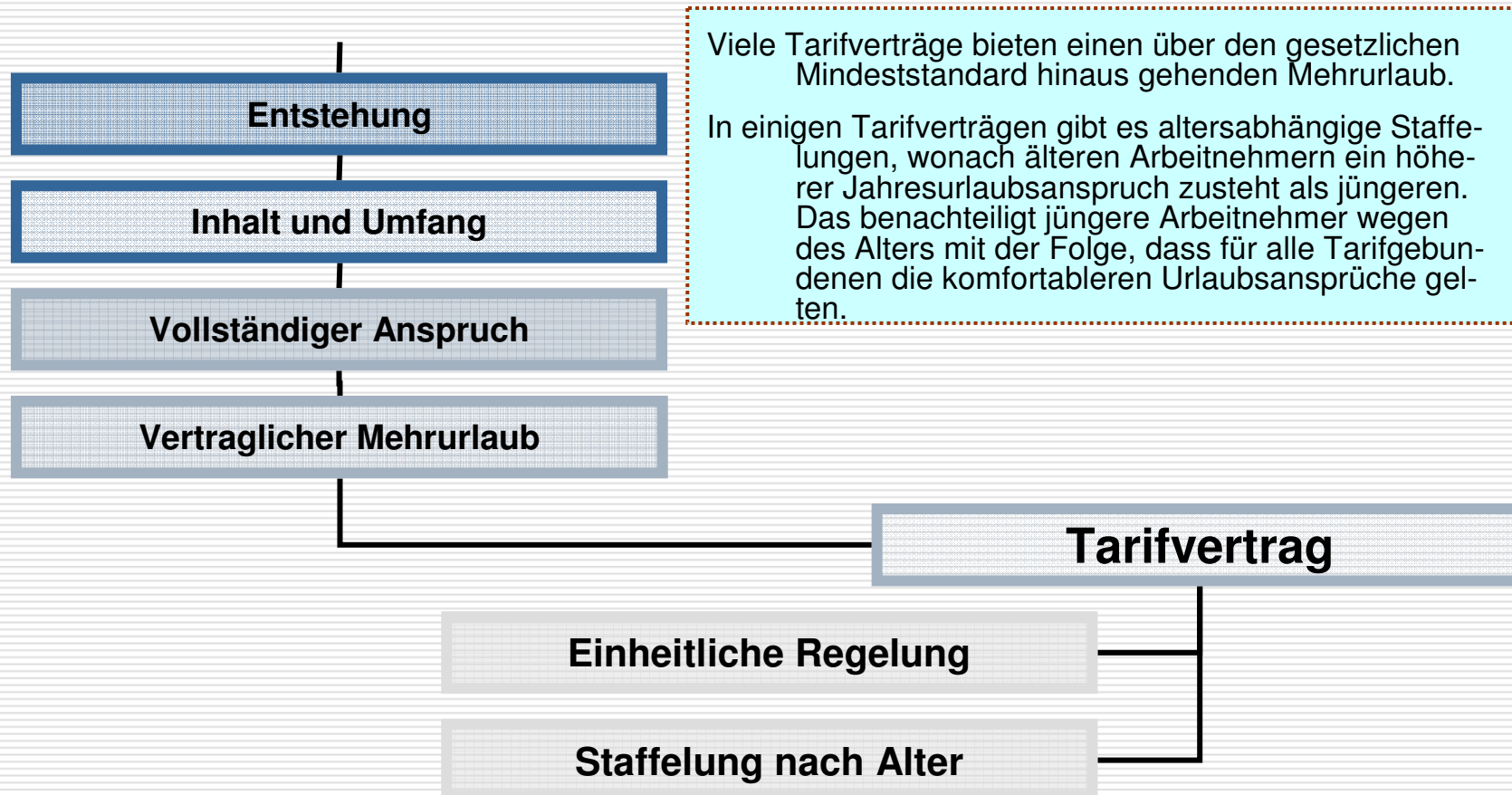
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



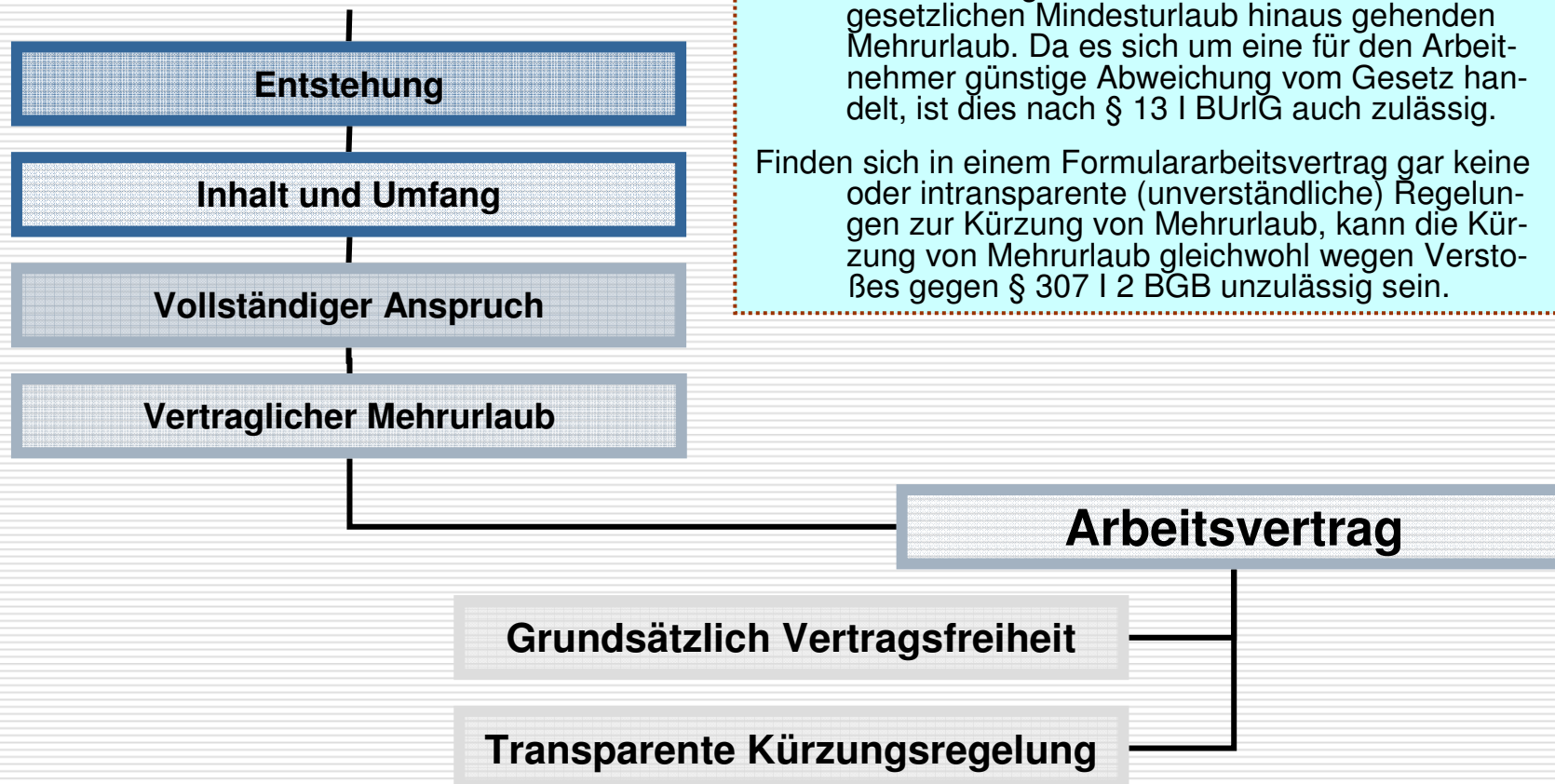
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



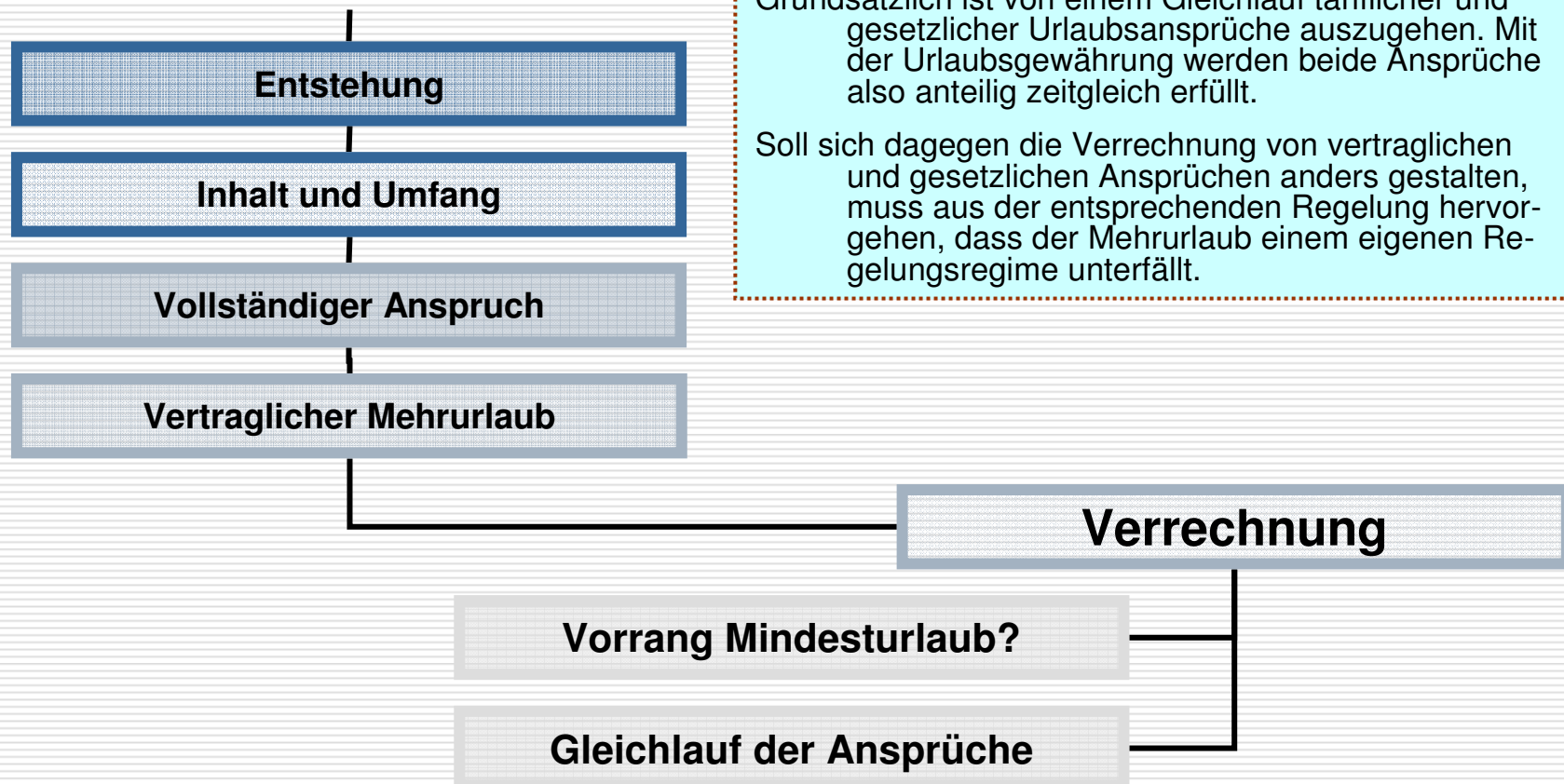
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



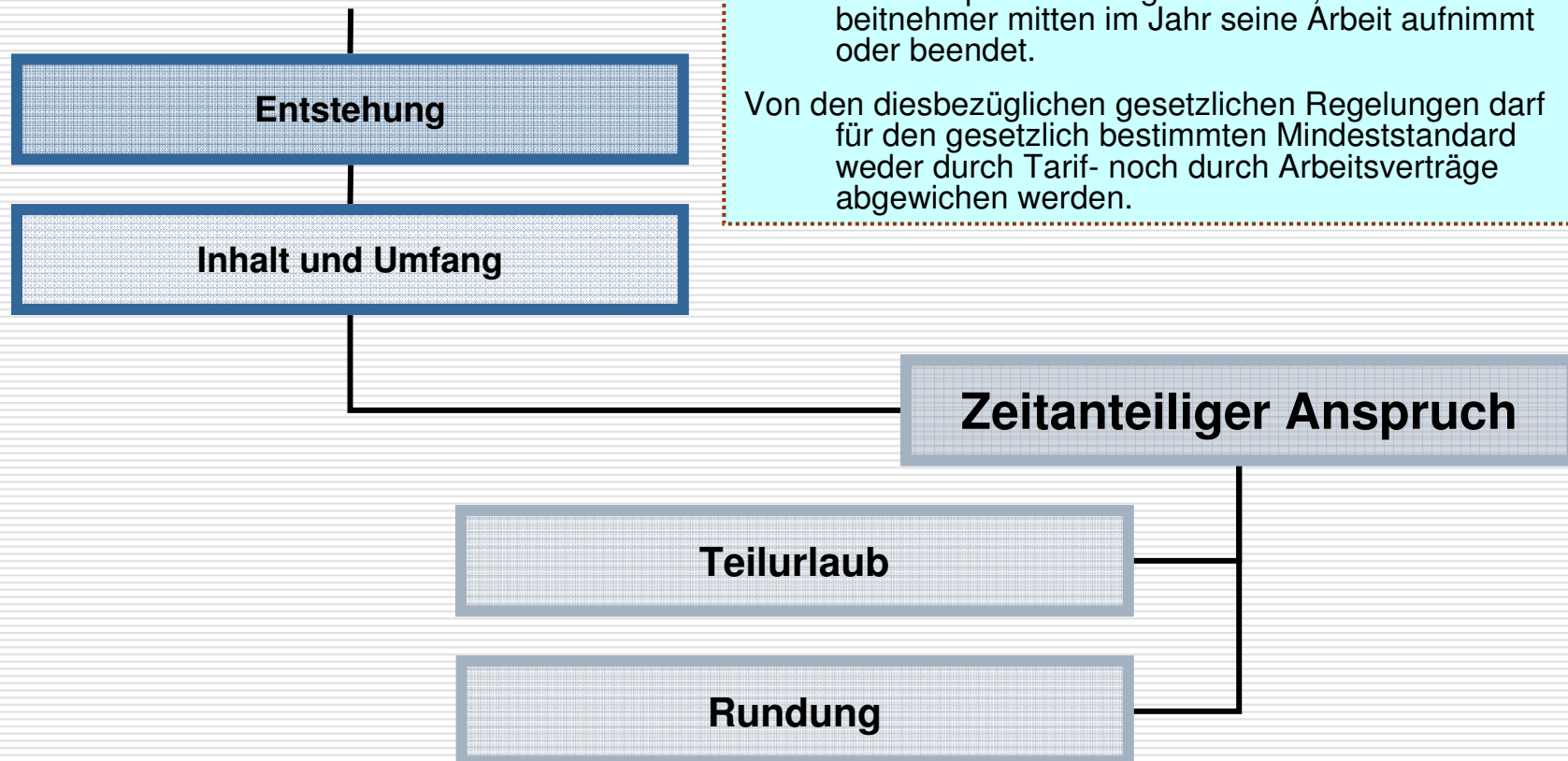
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



Grundsätzlich ist von einem Gleichlauf tariflicher und gesetzlicher Urlaubsansprüche auszugehen. Mit der Urlaubsgewährung werden beide Ansprüche also anteilig zeitgleich erfüllt.

Soll sich dagegen die Verrechnung von vertraglichen und gesetzlichen Ansprüchen anders gestalten, muss aus der entsprechenden Regelung hervorgehen, dass der Mehrurlaub einem eigenen Regelungsregime unterfällt.

3.3 Grundlagen des

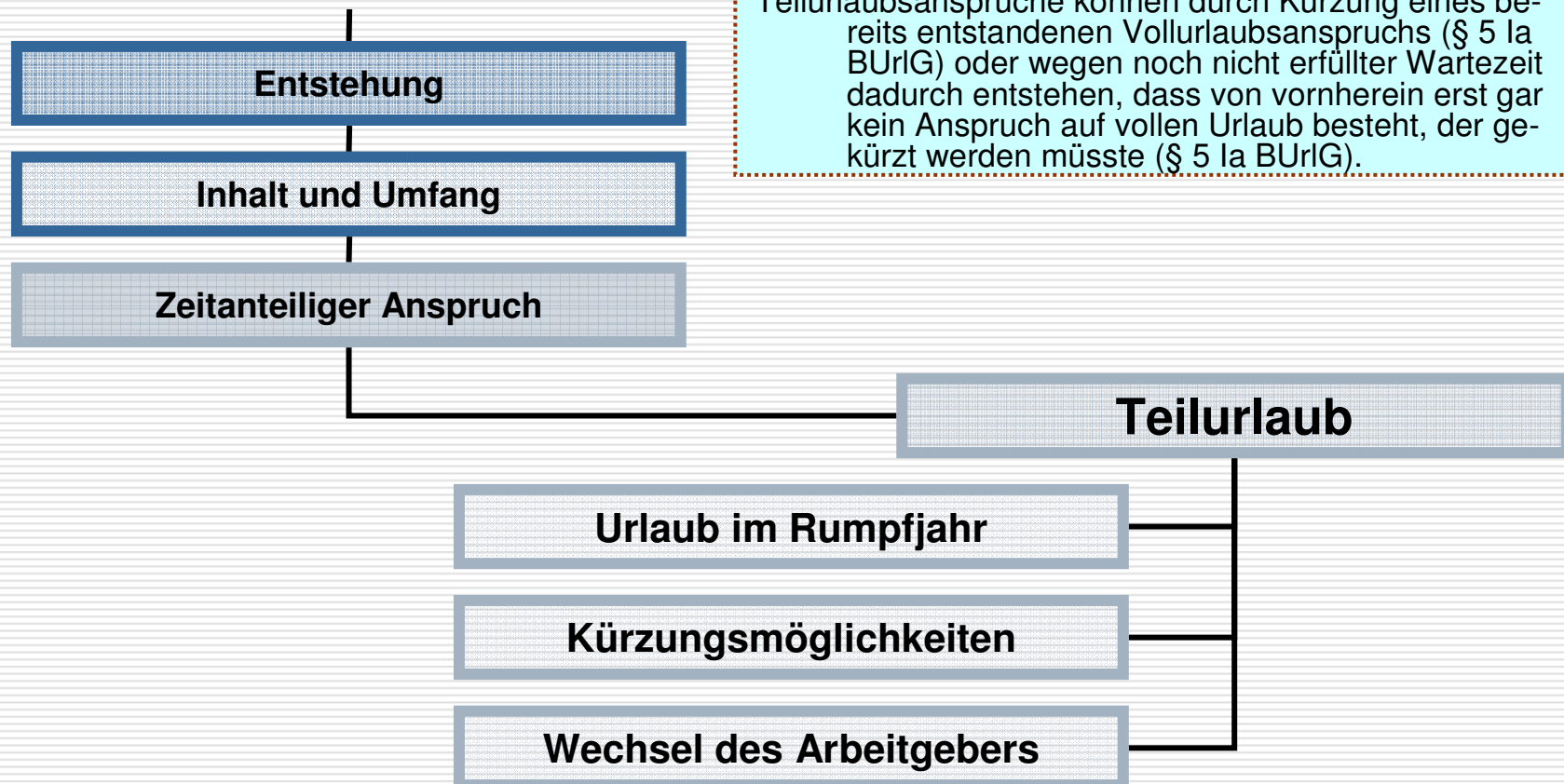


Vollurlaub entsteht nach Verstreichen der sechsmonatigen Wartezeit im Sinne des § 4 BUrlG. Bei Ausscheiden vor Ablauf der Wartezeit entsteht nur ein Teilurlaubsanspruch.

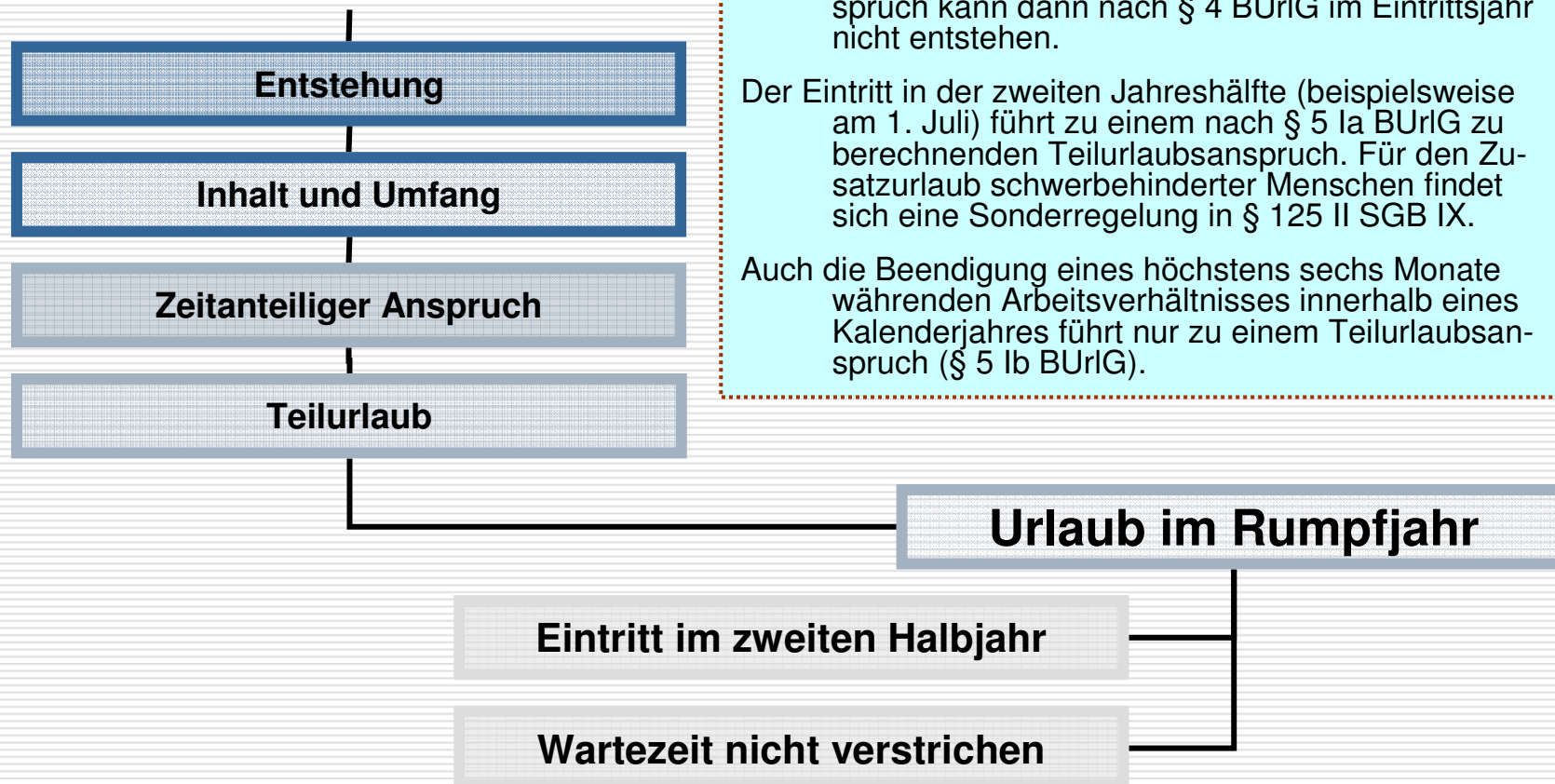
Außerdem stellt sich die Frage, ob und wie sich der Urlaubsanspruch anteilig berechnet, wenn ein Arbeitnehmer mitten im Jahr seine Arbeit aufnimmt oder beendet.

Von den diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen darf für den gesetzlich bestimmten Mindeststandard weder durch Tarif- noch durch Arbeitsverträge abgewichen werden.

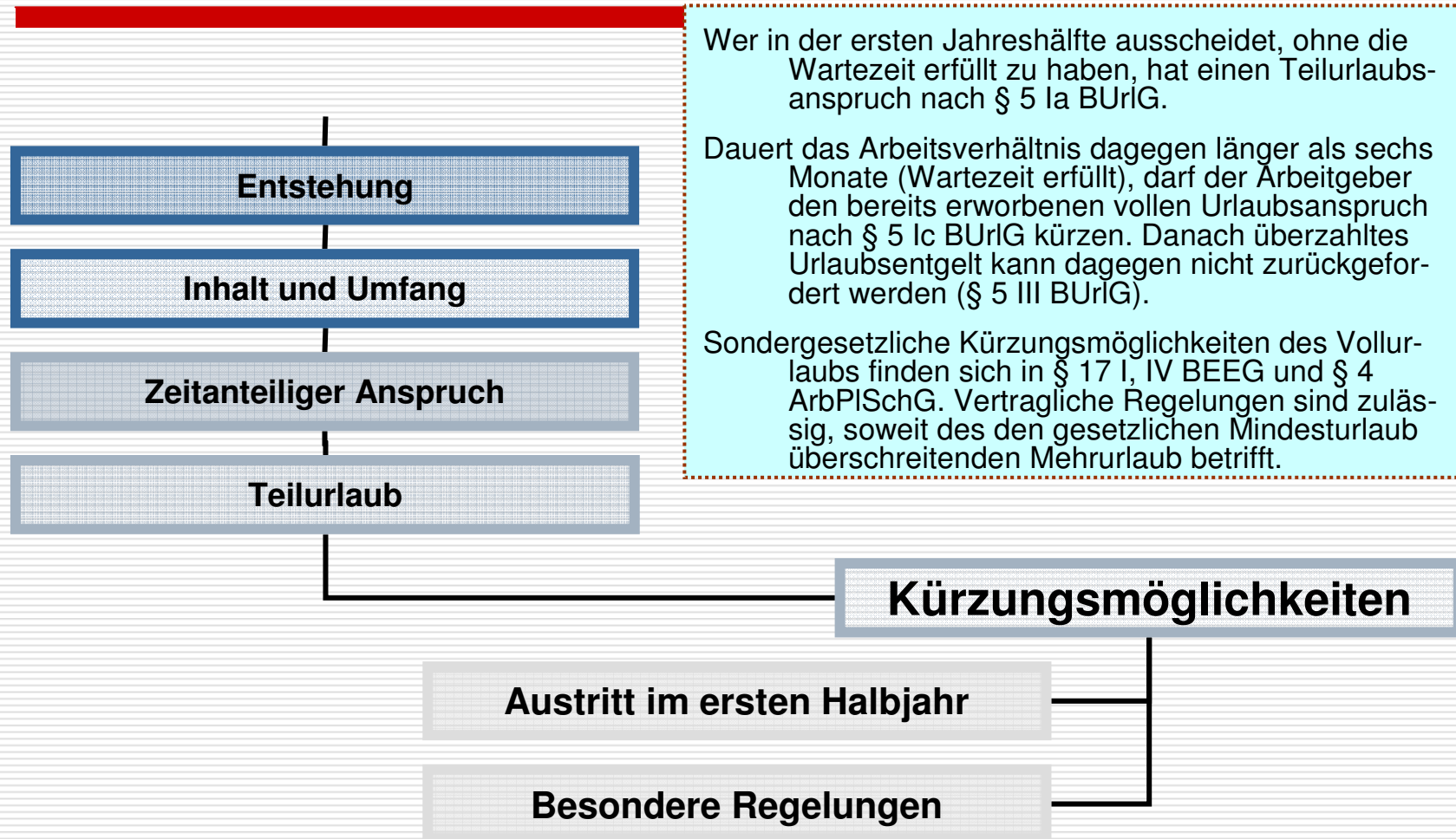
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



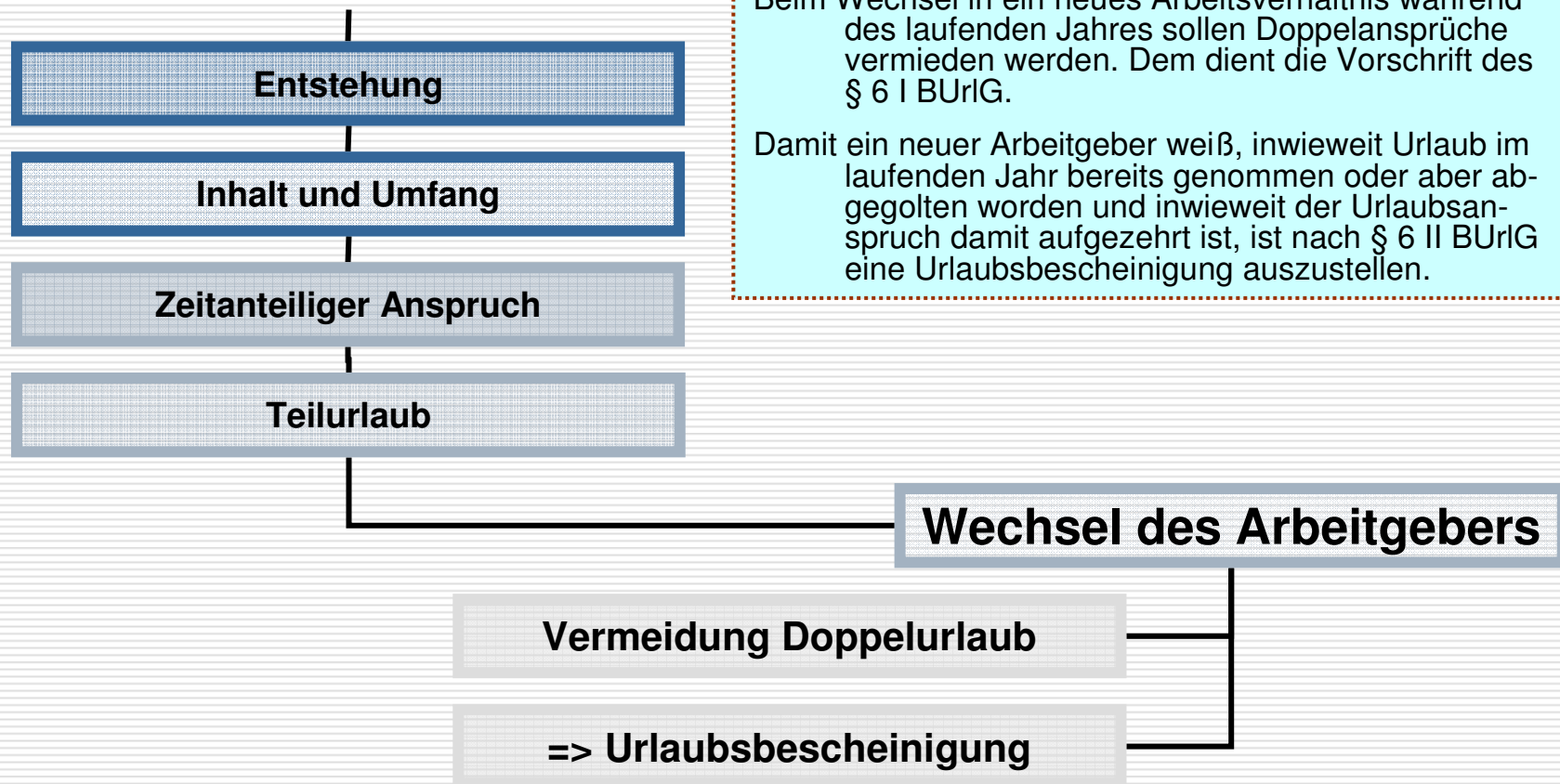
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



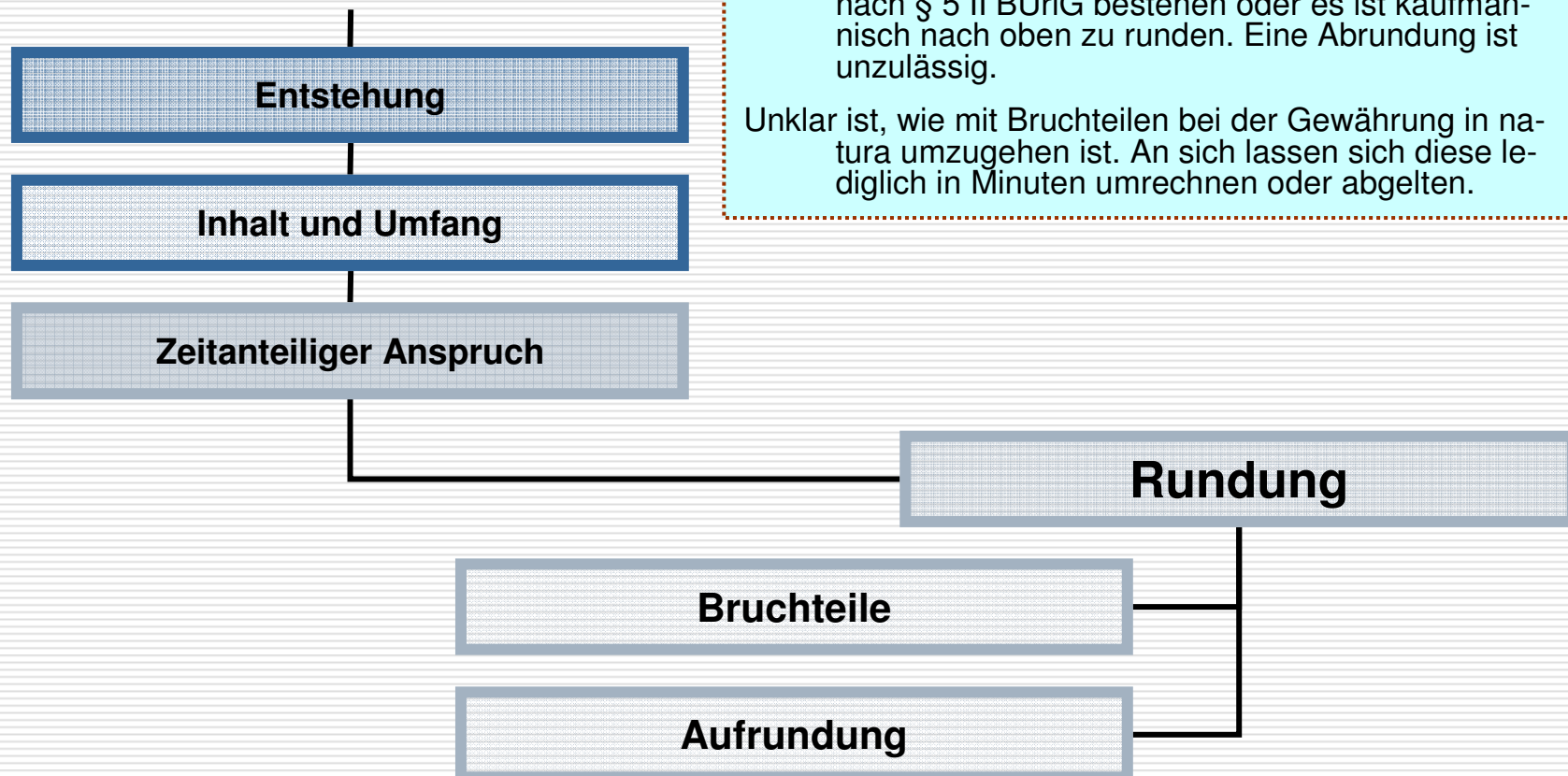
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



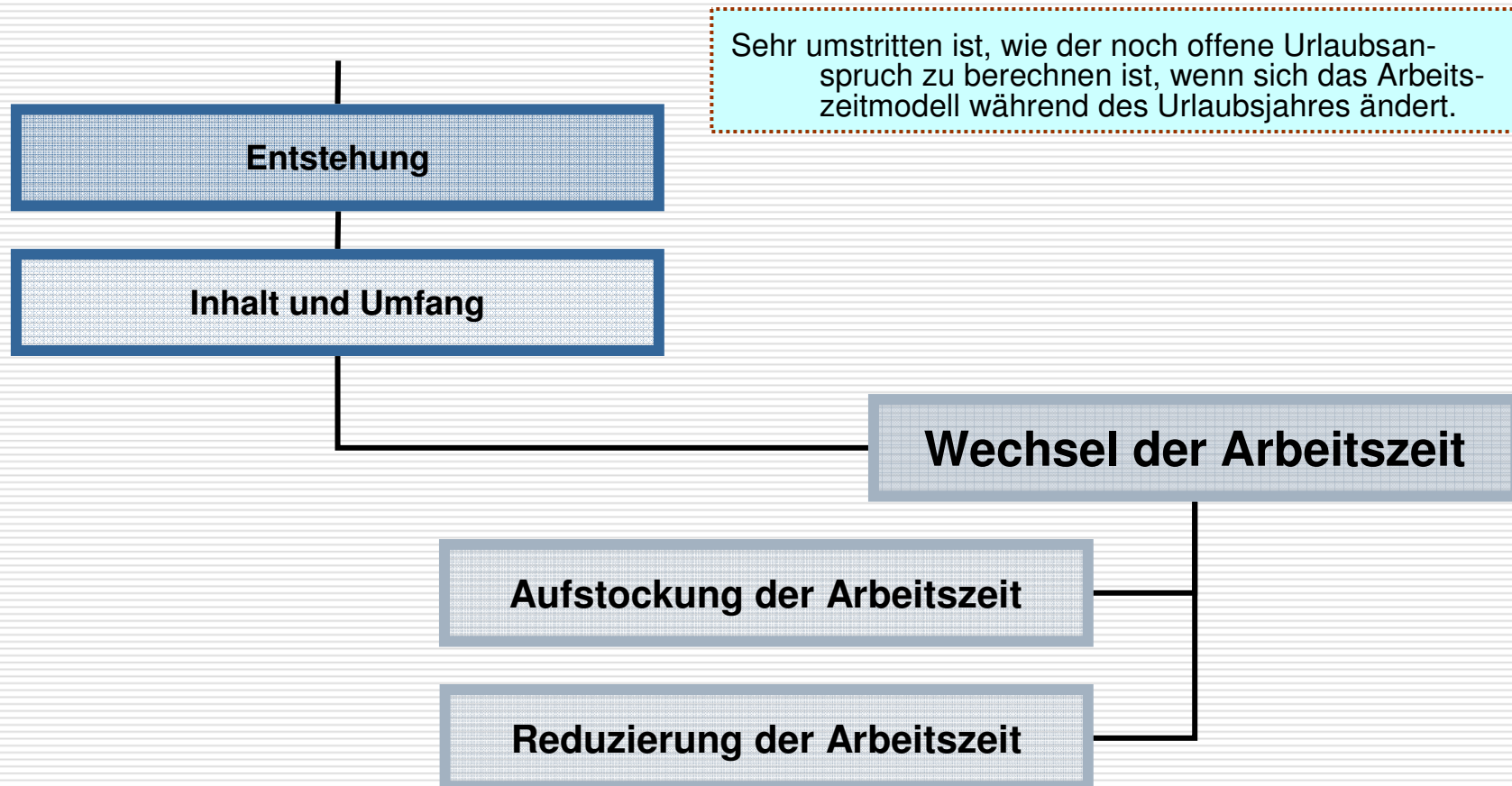
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



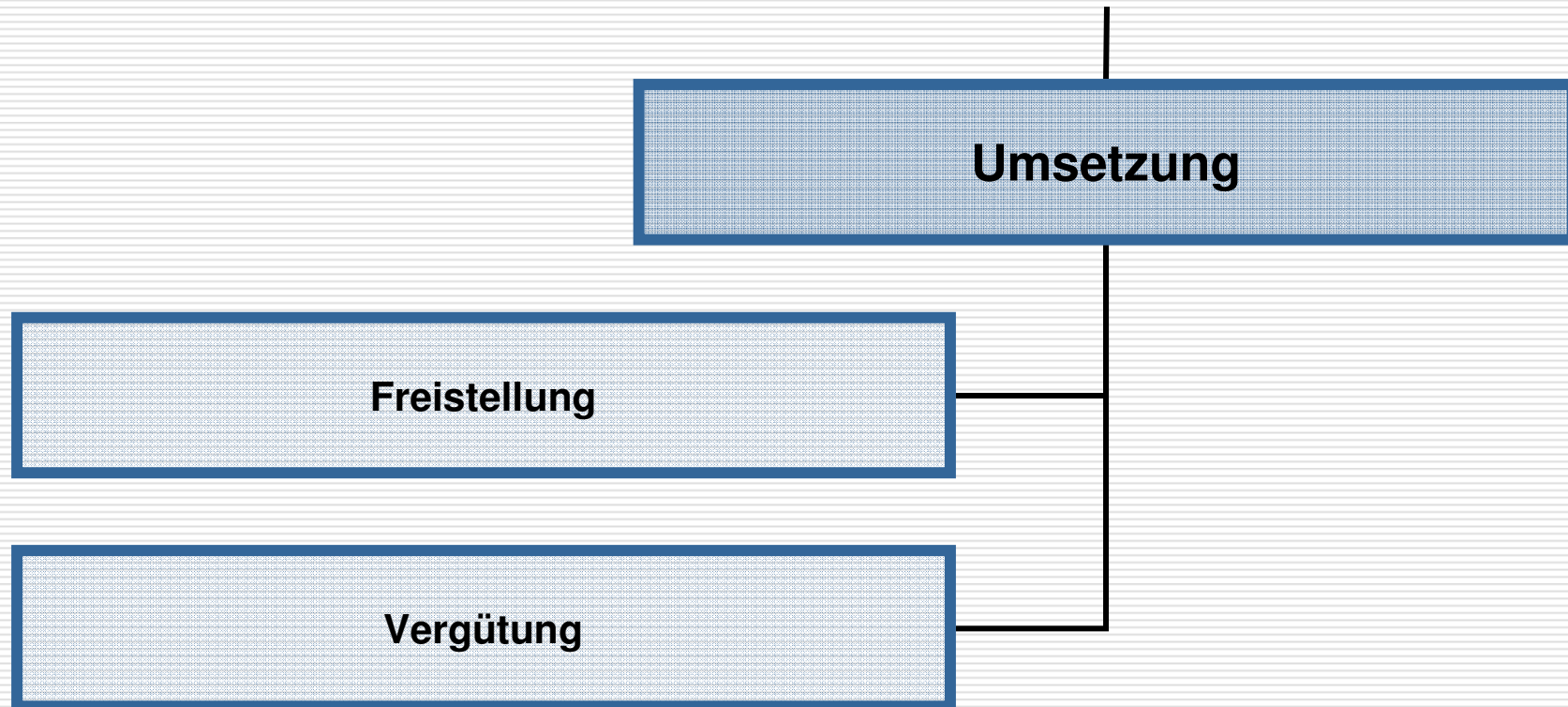
Entstehen bei der Berechnung Bruchteile, bleiben diese nach § 5 II BUrlG bestehen oder es ist kaufmännisch nach oben zu runden. Eine Abrundung ist unzulässig.

Unklar ist, wie mit Bruchteilen bei der Gewährung in natura umzugehen ist. An sich lassen sich diese lediglich in Minuten umrechnen oder abgelten.

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

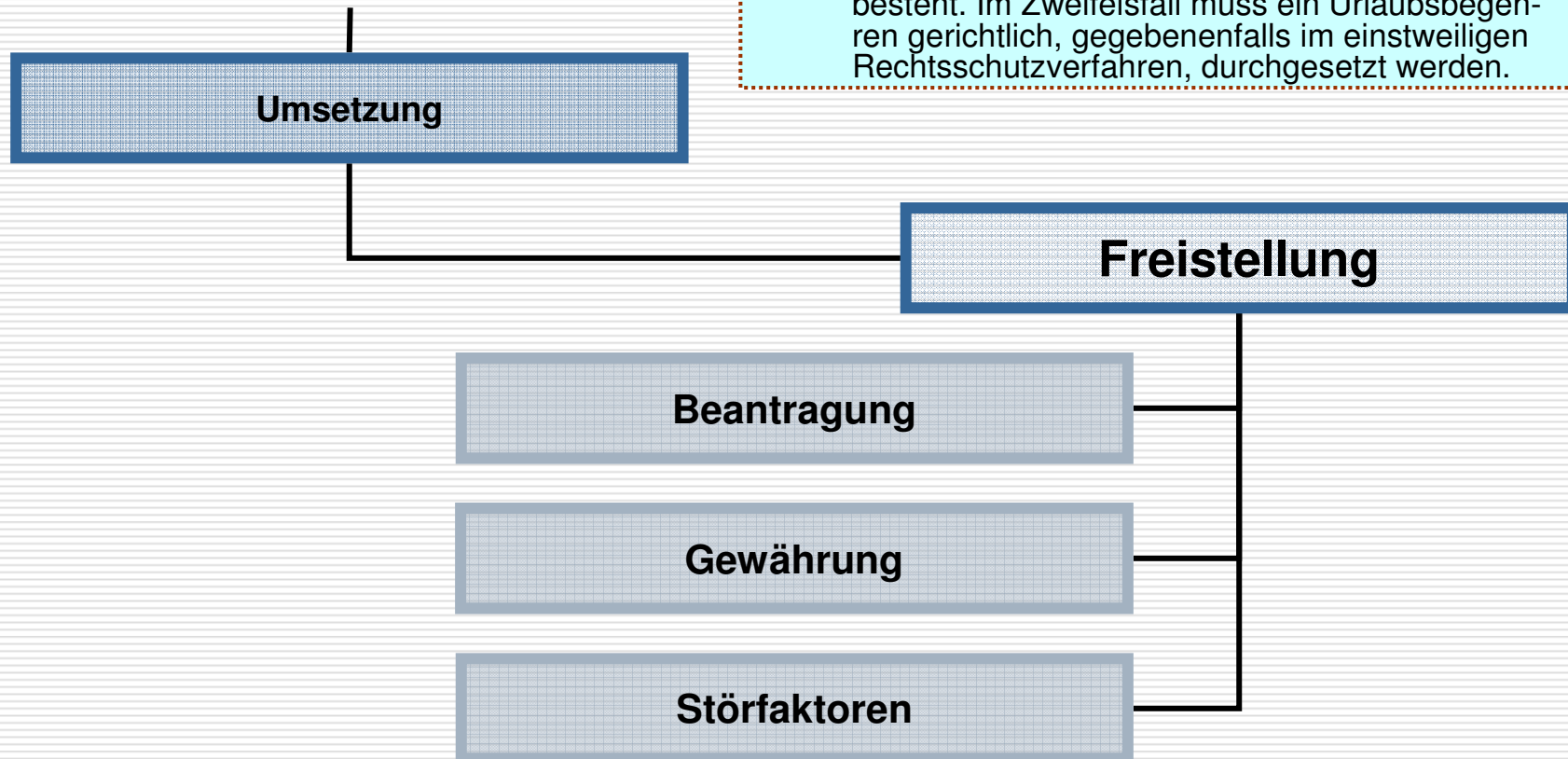


3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

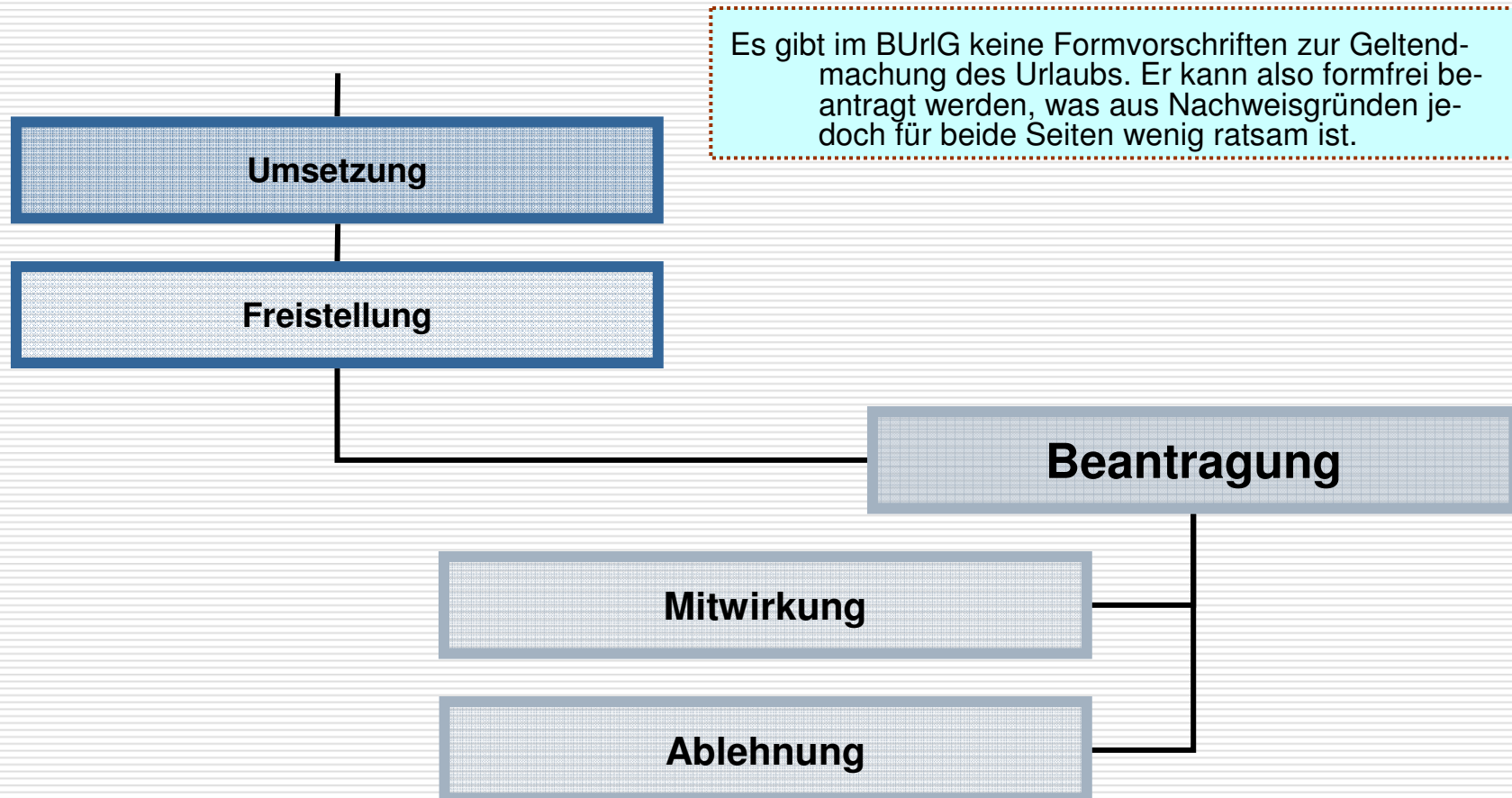


3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

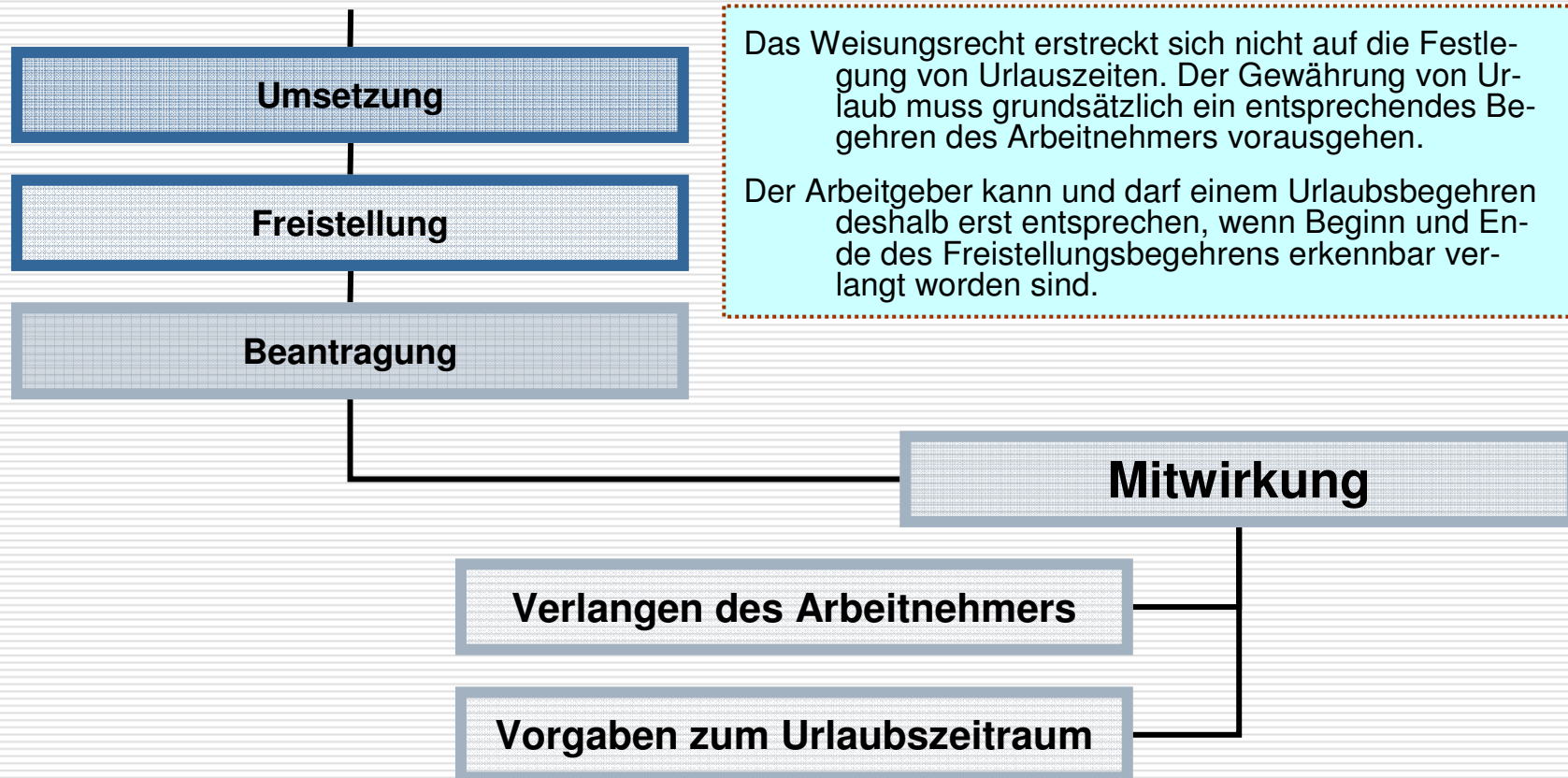
Urlaub ist nach dem BUrlG zu „gewähren“. Daraus ergibt sich, dass kein Recht zur Selbstbeurlaubung besteht. Im Zweifelsfall muss ein Urlaubsbegehren gerichtlich, gegebenenfalls im einstweiligen Rechtsschutzverfahren, durchgesetzt werden.



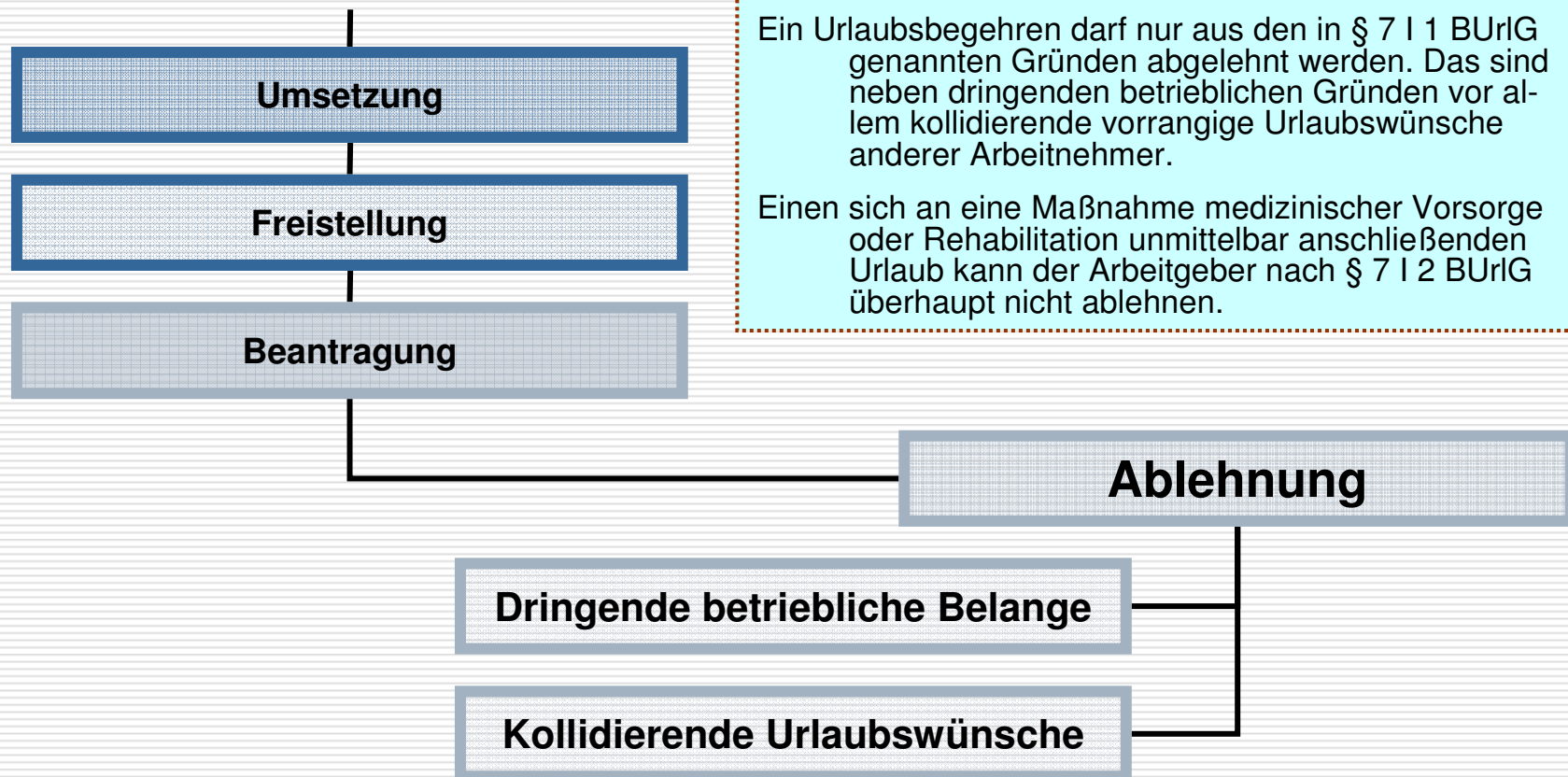
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



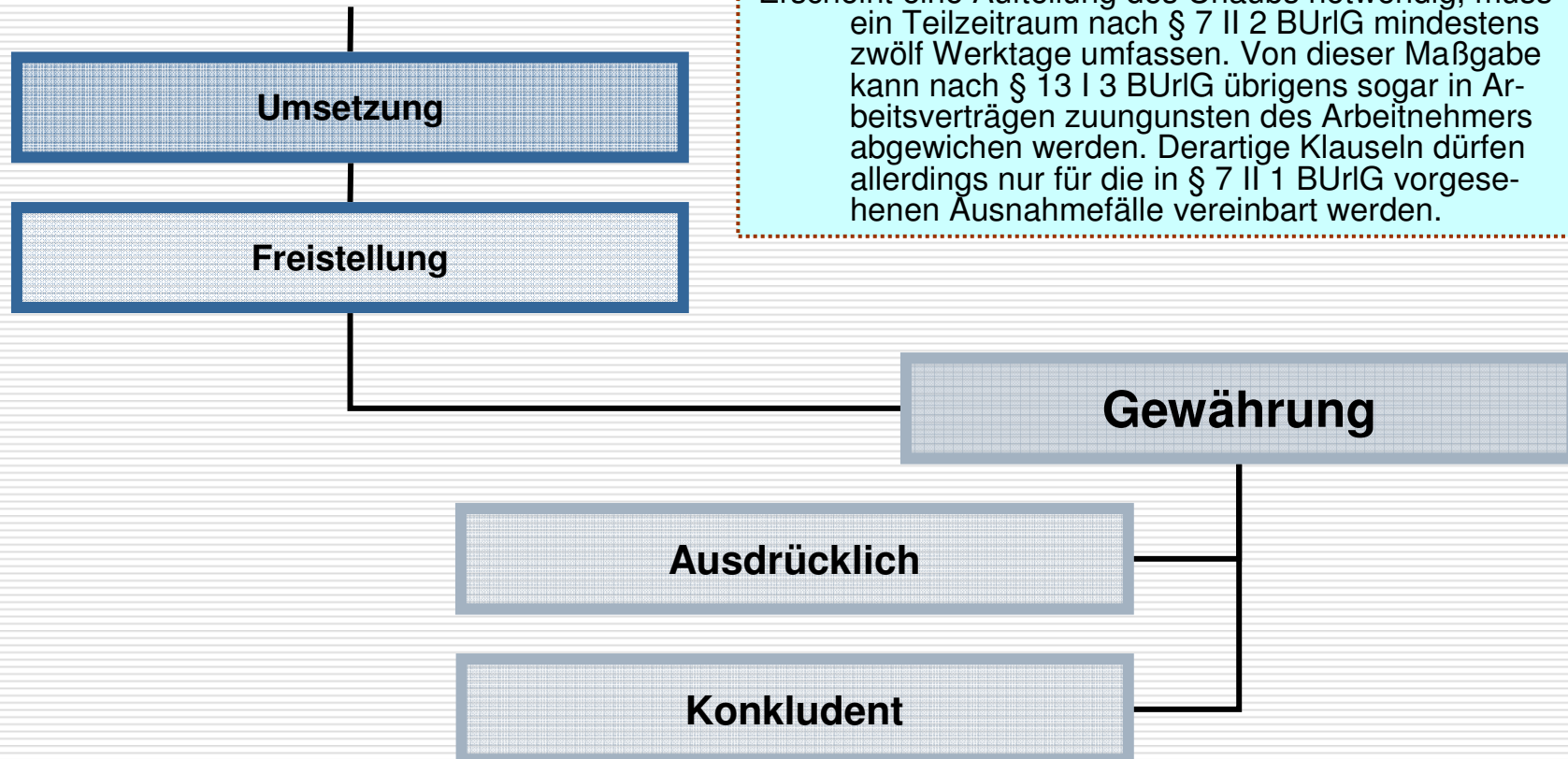
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



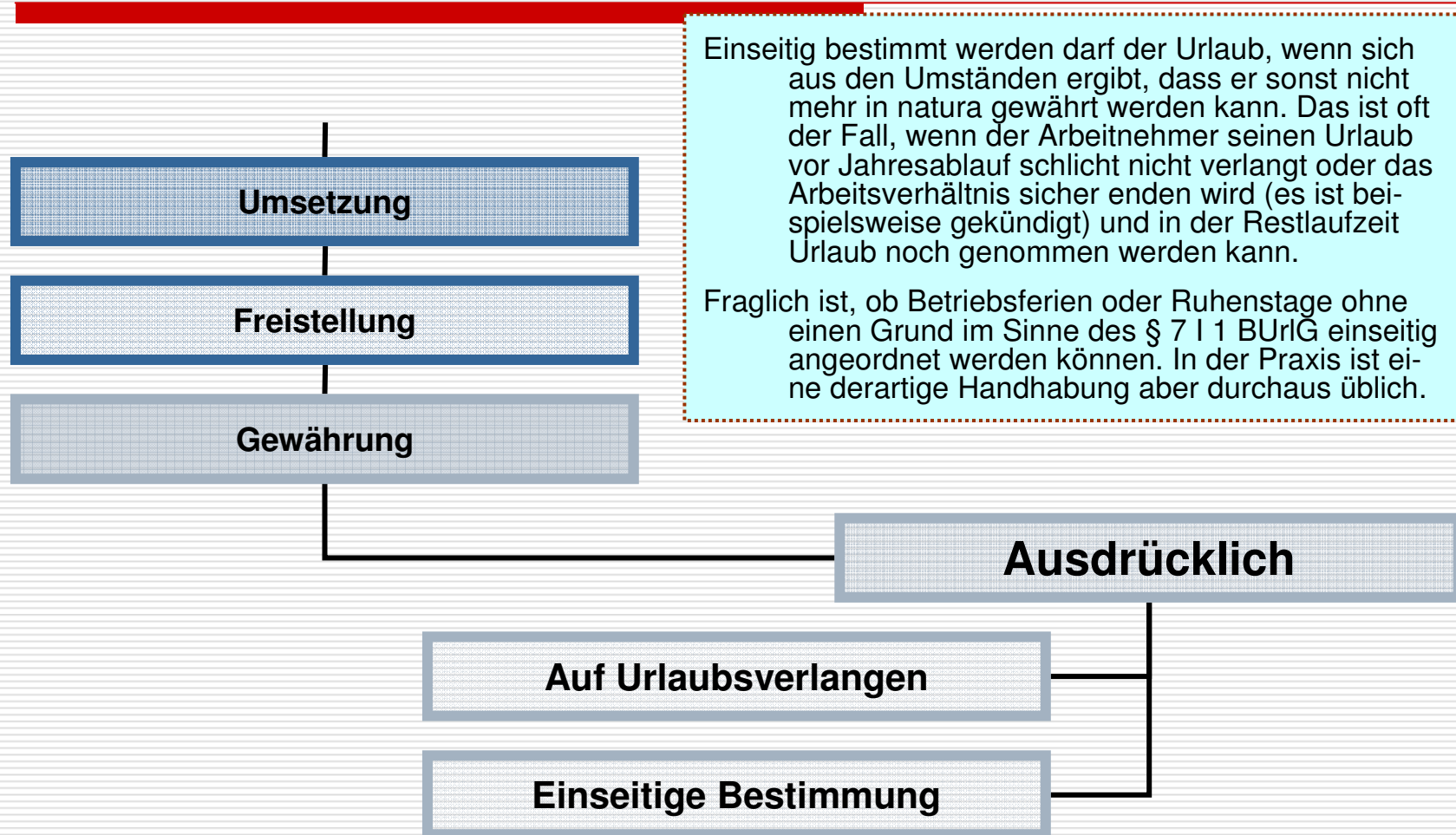
3.3 Grundlagen des U



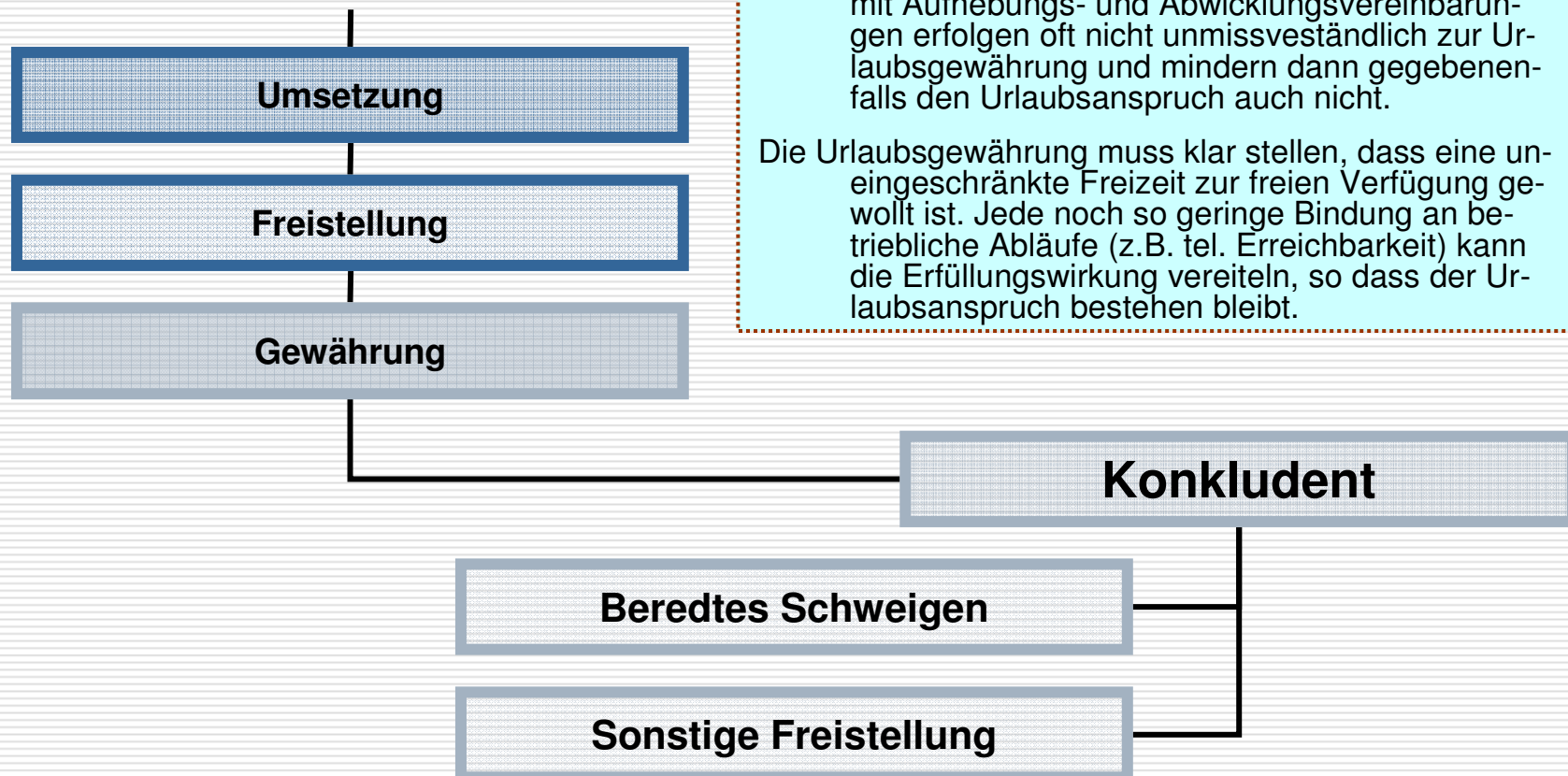
Ein in der Praxis anscheinend unbekannter Grundsatz ist die Unteilbarkeit des Urlaubsanspruchs. Nach § 7 II 1 BUrlG ist der Urlaub nämlich zusammenhängend zu gewähren, wenn nicht dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Aufteilung erforderlich machen.

Erscheint eine Aufteilung des Urlaubs notwendig, muss ein Teilzeitraum nach § 7 II 2 BUrlG mindestens zwölf Werktage umfassen. Von dieser Maßgabe kann nach § 13 I 3 BUrlG übrigens sogar in Arbeitsverträgen zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Derartige Klauseln dürfen allerdings nur für die in § 7 II 1 BUrlG vorgesehenen Ausnahmefälle vereinbart werden.

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



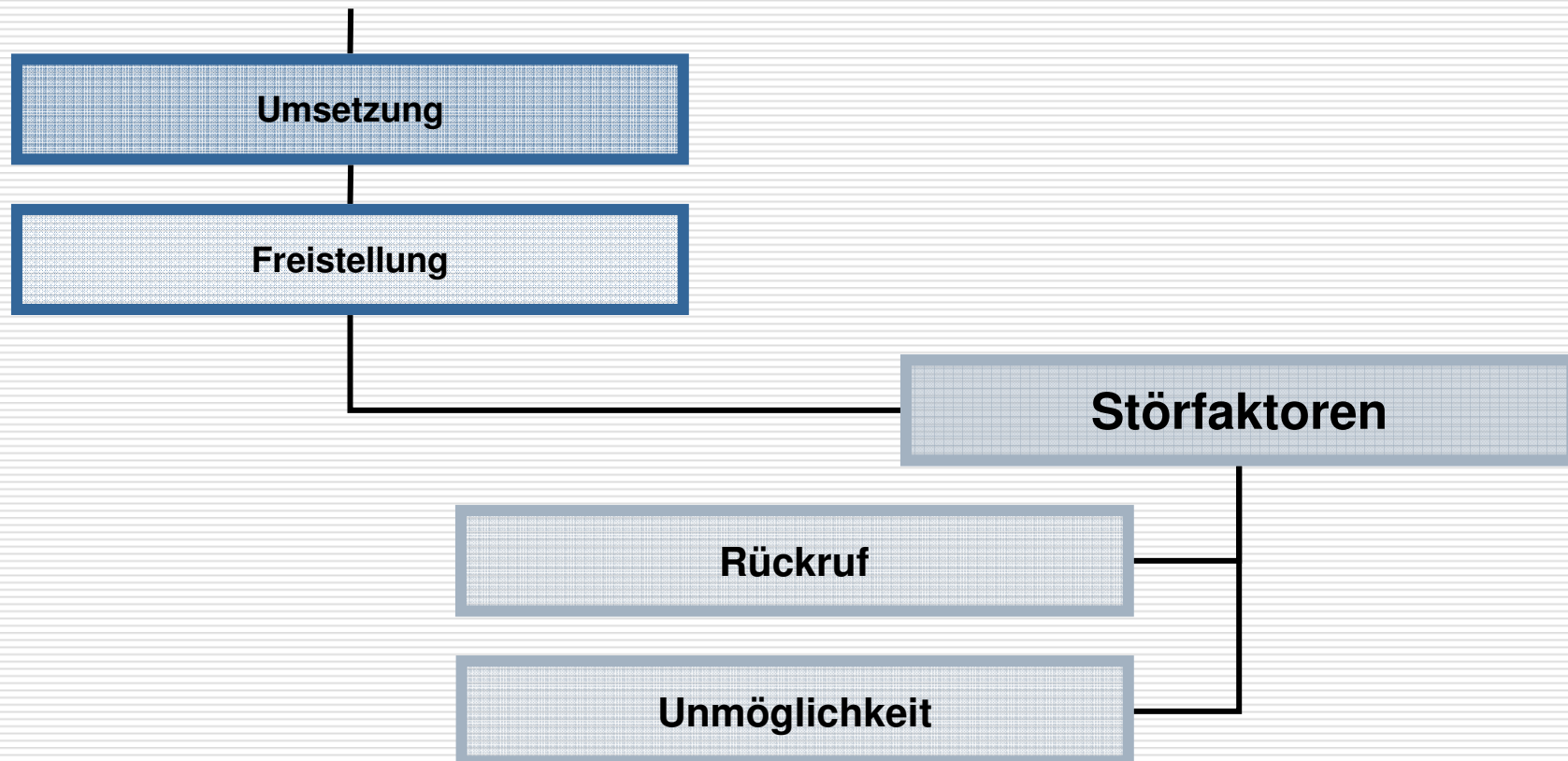
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



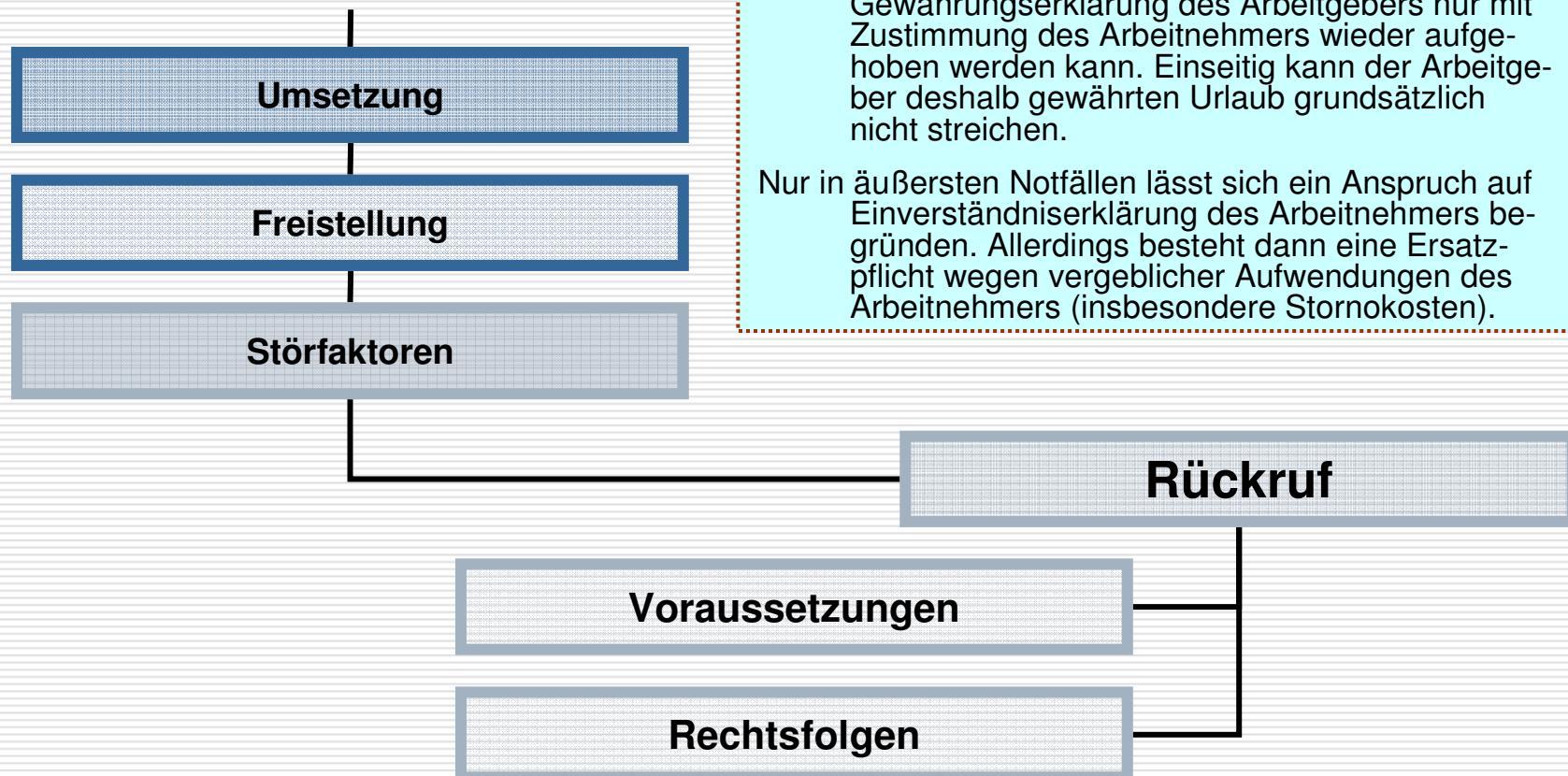
Freistellungserklärungen, vor allem im Zusammenhang mit Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen erfolgen oft nicht unmissverständlich zur Urlaubsgewährung und mindern dann gegebenenfalls den Urlaubsanspruch auch nicht.

Die Urlaubsgewährung muss klar stellen, dass eine uneingeschränkte Freizeit zur freien Verfügung gewollt ist. Jede noch so geringe Bindung an betriebliche Abläufe (z.B. tel. Erreichbarkeit) kann die Erfüllungswirkung vereiteln, so dass der Urlaubsanspruch bestehen bleibt.

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



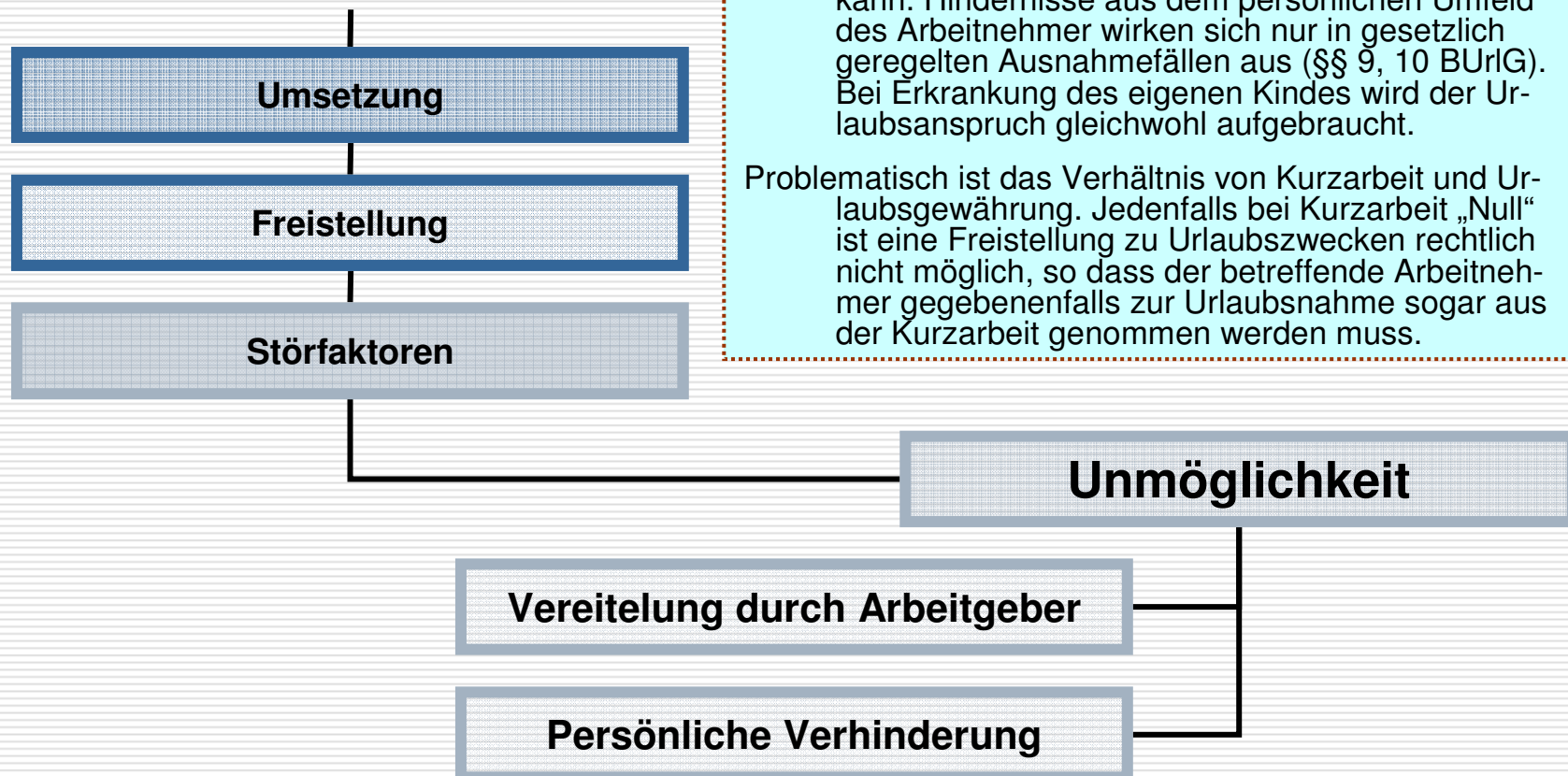
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



Genehmigter Urlaub ist an sich nicht änderbar, weil die Gewährungserklärung des Arbeitgebers nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers wieder aufgehoben werden kann. Einseitig kann der Arbeitgeber deshalb gewährten Urlaub grundsätzlich nicht streichen.

Nur in äußersten Notfällen lässt sich ein Anspruch auf Einverständniserklärung des Arbeitnehmers begründen. Allerdings besteht dann eine Ersatzpflicht wegen vergeblicher Aufwendungen des Arbeitnehmers (insbesondere Stornokosten).

3.3 Grundlagen des



Sofern zustehender Urlaub gewährt ist, hat der Arbeitgeber die ihm obliegenden Mitwirkung erbracht. Rechtzeitig verlangter und an sich noch erfüllbarer, aber vom Arbeitgeber unberechtigterweise nicht gewährter Urlaub verfällt zwar. Aus dem Gesichtspunkt des Verzugs haftet der Arbeitgeber allerdings auf Schadensersatz, der im Ergebnis auf Ersatzfreistellung hinausläuft.

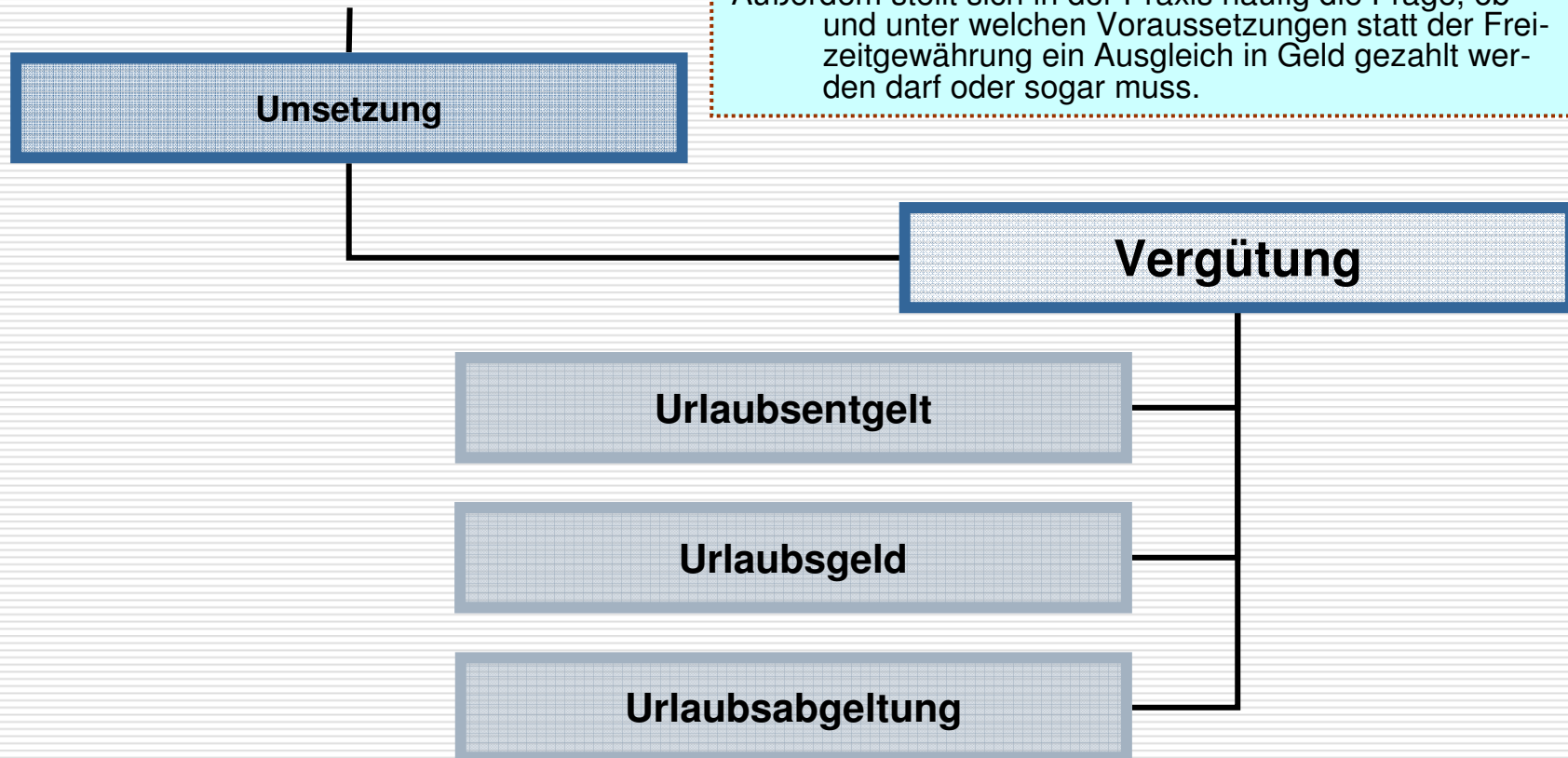
Es fällt grundsätzlich in den Risikobereich des Arbeitnehmers, ob Urlaub auch tatsächlich genommen beziehungsweise zur Erholung verwendet werden kann. Hindernisse aus dem persönlichen Umfeld des Arbeitnehmer wirken sich nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen aus (§§ 9, 10 BUrlG). Bei Erkrankung des eigenen Kindes wird der Urlaubsanspruch gleichwohl aufgebraucht.

Problematisch ist das Verhältnis von Kurzarbeit und Urlaubsgewährung. Jedenfalls bei Kurzarbeit „Null“ ist eine Freistellung zu Urlaubszwecken rechtlich nicht möglich, so dass der betreffende Arbeitnehmer gegebenenfalls zur Urlaubsnahme sogar aus der Kurzarbeit genommen werden muss.

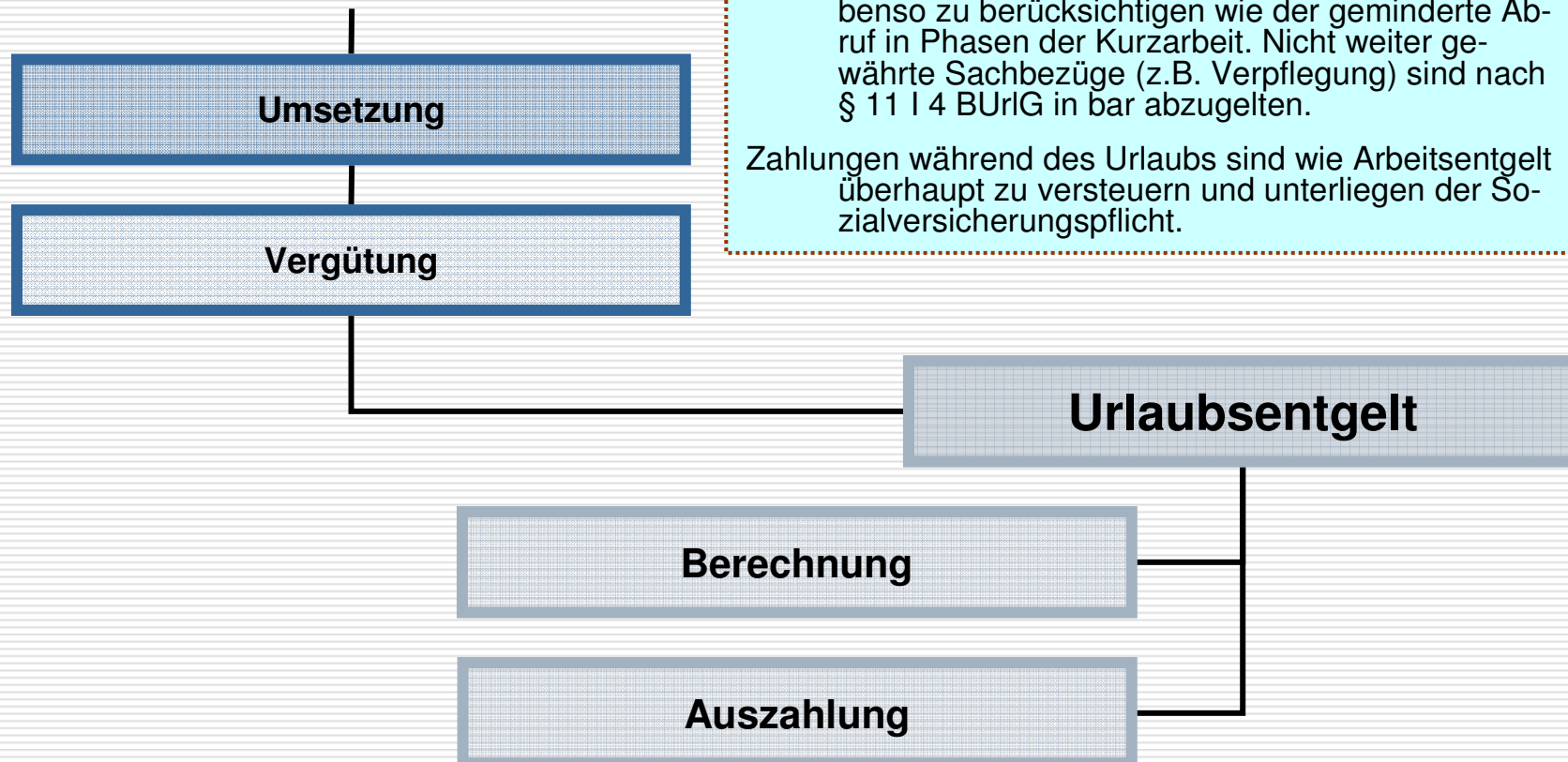
3.3 Grundlagen des

Das Thema Bezahlung im Zusammenhang mit Urlaub spielt bei der Fortzahlung der Vergütung während der Freistellung zu Urlaubszwecken eine Rolle, aber auch bei der Frage der Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgelds.

Außerdem stellt sich in der Praxis häufig die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen statt der Freizeitgewährung ein Ausgleich in Geld gezahlt werden darf oder sogar muss.



3.3 Grundlagen des

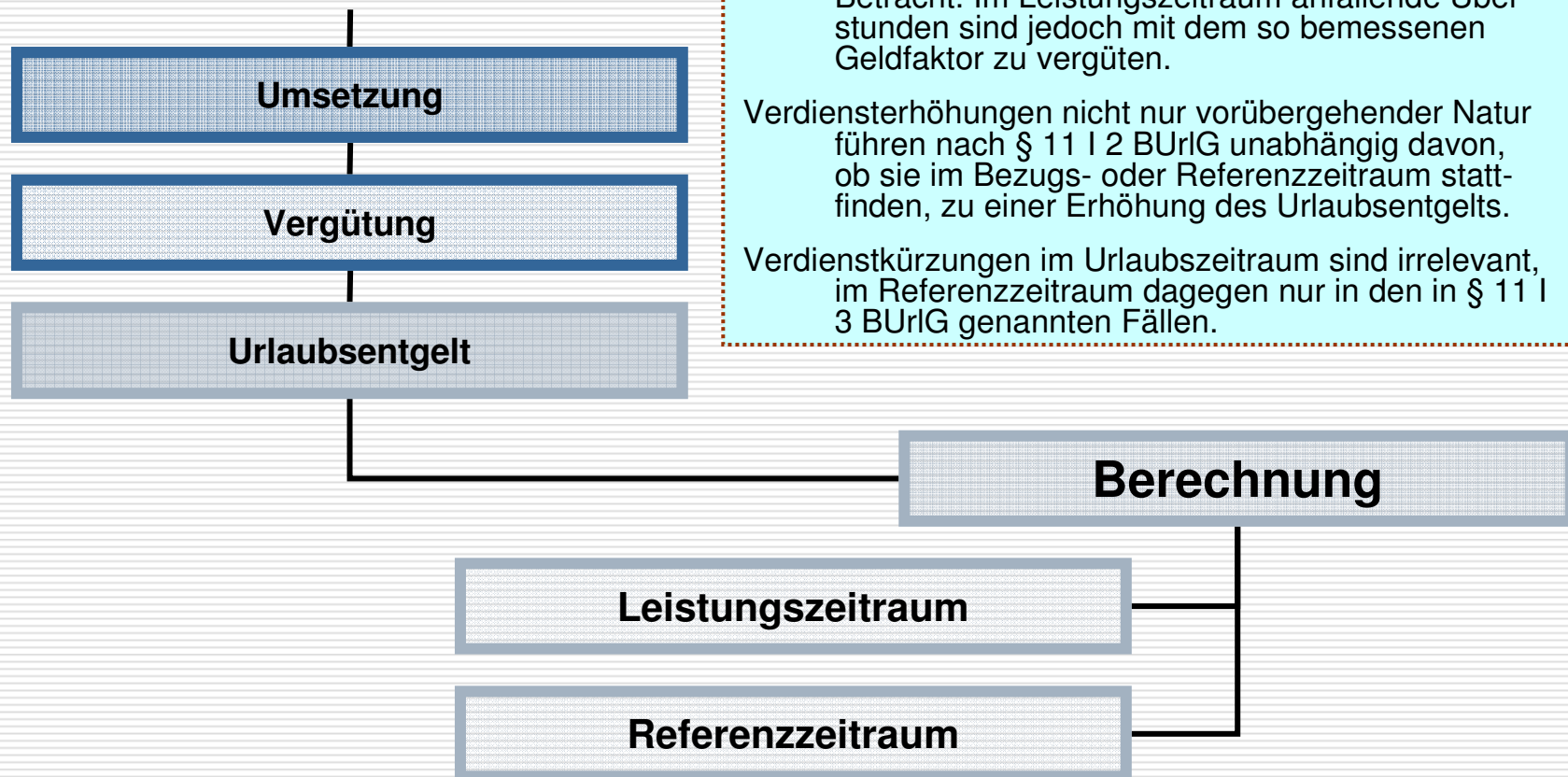


Für den Urlaub ist das an der Arbeitszeit orientierte Entgelt fortzuzahlen, die im Urlaub voraussichtlich angefallen wäre. Was in der Vergangenheit verdient worden ist, wird also nicht unbedingt einfach weitergezahlt, insbesondere bei unregelmäßigen Beschäftigungszeiten.

Wären im Urlaubszeitraum Überstunden angefallen, ist dies bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ebenso zu berücksichtigen wie der geminderte Abwurf in Phasen der Kurzarbeit. Nicht weiter gewährte Sachbezüge (z.B. Verpflegung) sind nach § 11 I 4 BUrlG in bar abzugelten.

Zahlungen während des Urlaubs sind wie Arbeitsentgelt überhaupt zu versteuern und unterliegen der Sozialversicherungspflicht.

3.3 Grundlagen des



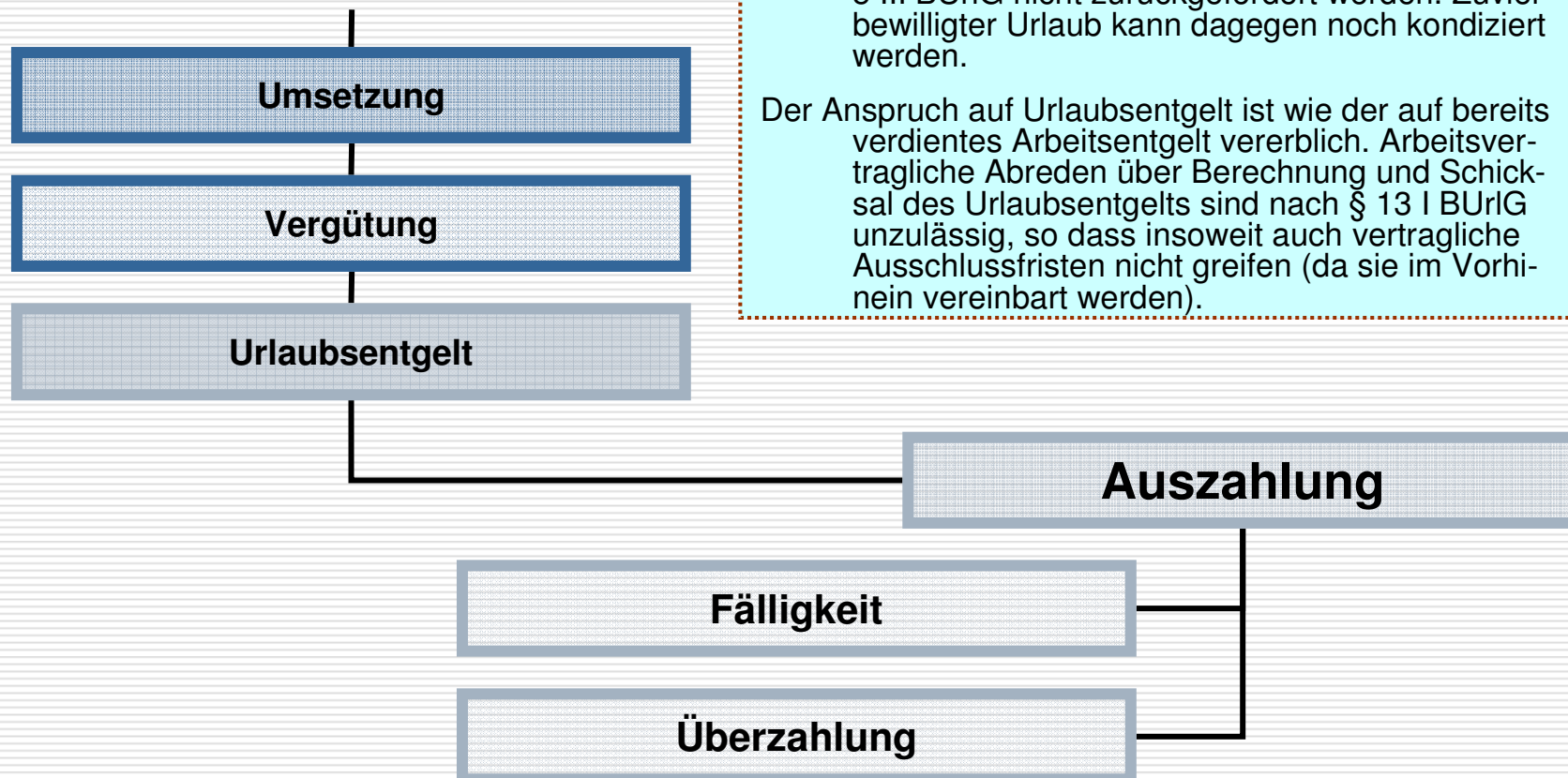
Leistungszeitraum ist der der Bezugszeitraum, in dem der Urlaub genommen wird (Zeitfaktor). Referenzzeitraum ist der in der Vergangenheit liegende Zeitraum, aus dem die relevante durchschnittliche Vergütung ermittelt wird (Geldfaktor).

Nach § 11 I 1 BUrlG ergibt sich der Geldfaktor aus dem Durchschnittsverdienst im Referenzzeitraum von dreizehn Wochen vor Urlaubsbeginn. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bleibt zwar das für Überstunden gezahlte Entgelt außer Betracht. Im Leistungszeitraum anfallende Überstunden sind jedoch mit dem so bemessenen Geldfaktor zu vergüten.

Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur führen nach § 11 I 2 BUrlG unabhängig davon, ob sie im Bezugs- oder Referenzzeitraum stattfinden, zu einer Erhöhung des Urlaubsentgelts.

Verdienstkürzungen im Urlaubszeitraum sind irrelevant, im Referenzzeitraum dagegen nur in den in § 11 I 3 BUrlG genannten Fällen.

3.3 Grundlagen des U

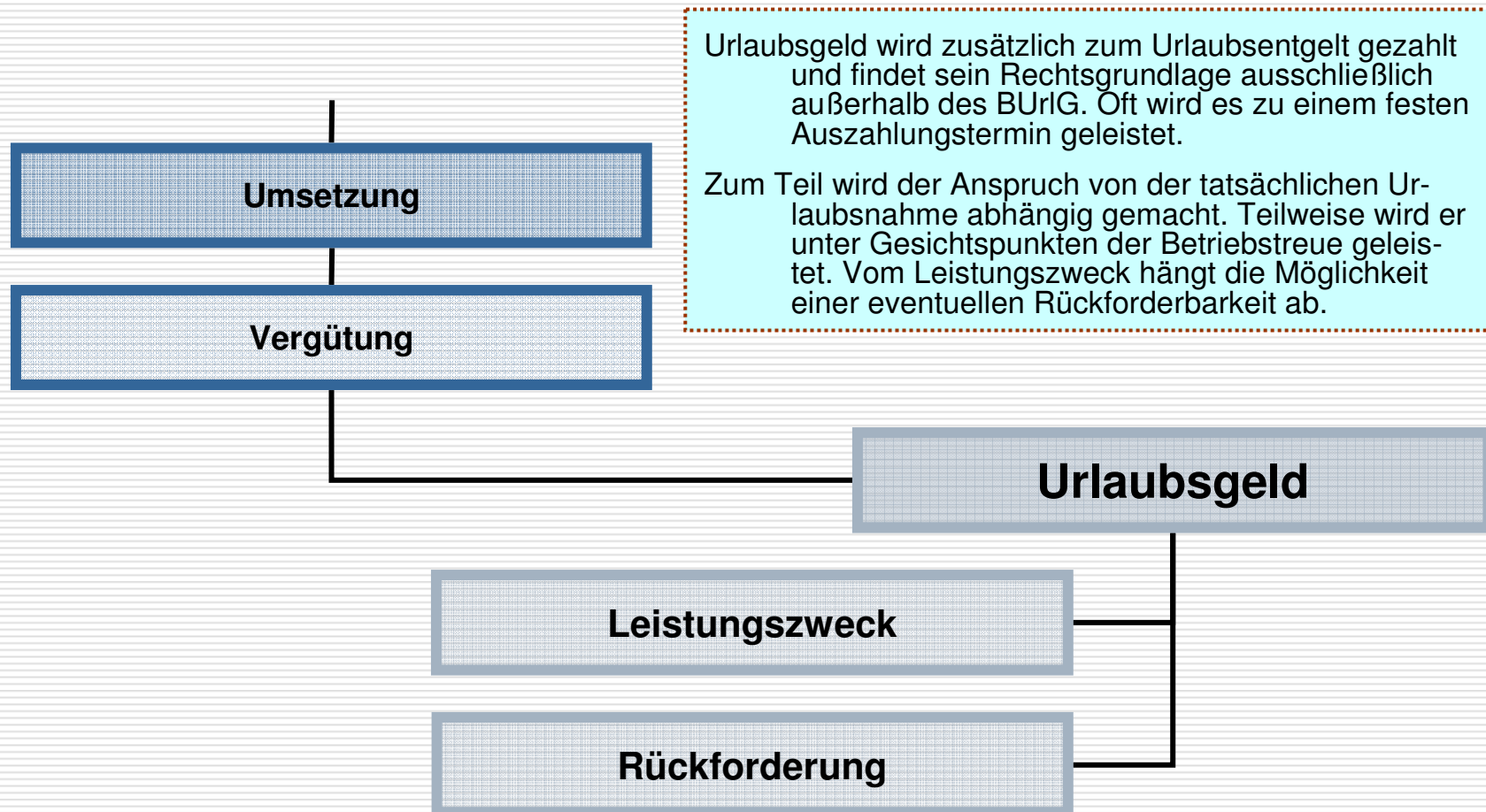


Dass das Urlaubsentgelt nach § 11 II BUrlG vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen ist, scheint ein weithin unbekannter Umstand zu sein.

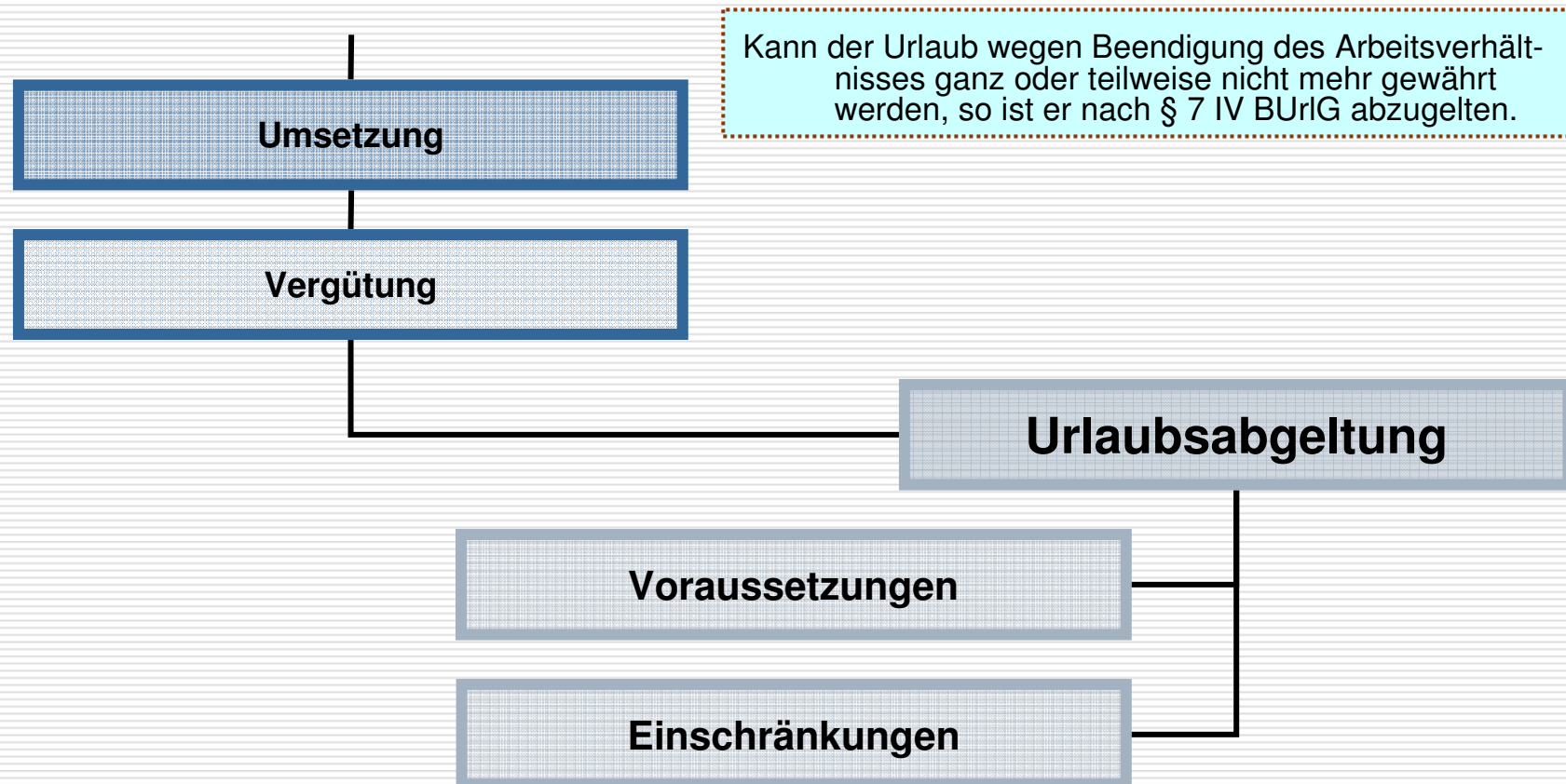
Eine Zahlung des Urlaubsentgelts kann im Falle des § 5 III BUrlG nicht zurückgefordert werden. Zuviel bewilligter Urlaub kann dagegen noch kondiziert werden.

Der Anspruch auf Urlaubsentgelt ist wie der auf bereits verdientes Arbeitsentgelt vererblich. Arbeitsvertragliche Abreden über Berechnung und Schicksal des Urlaubsentgelts sind nach § 13 I BUrlG unzulässig, so dass insoweit auch vertragliche Ausschlussfristen nicht greifen (da sie im Vorhinein vereinbart werden).

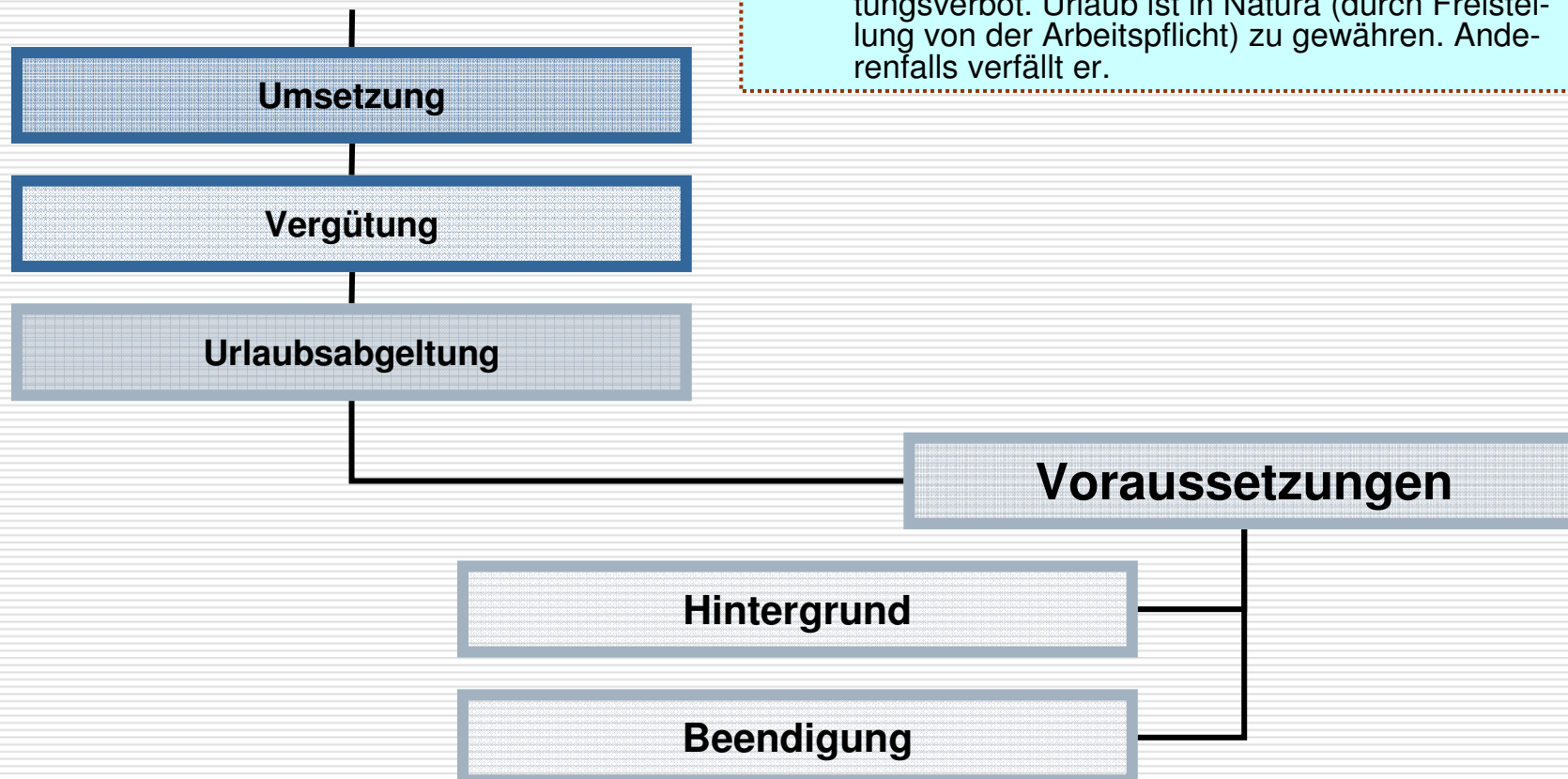
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

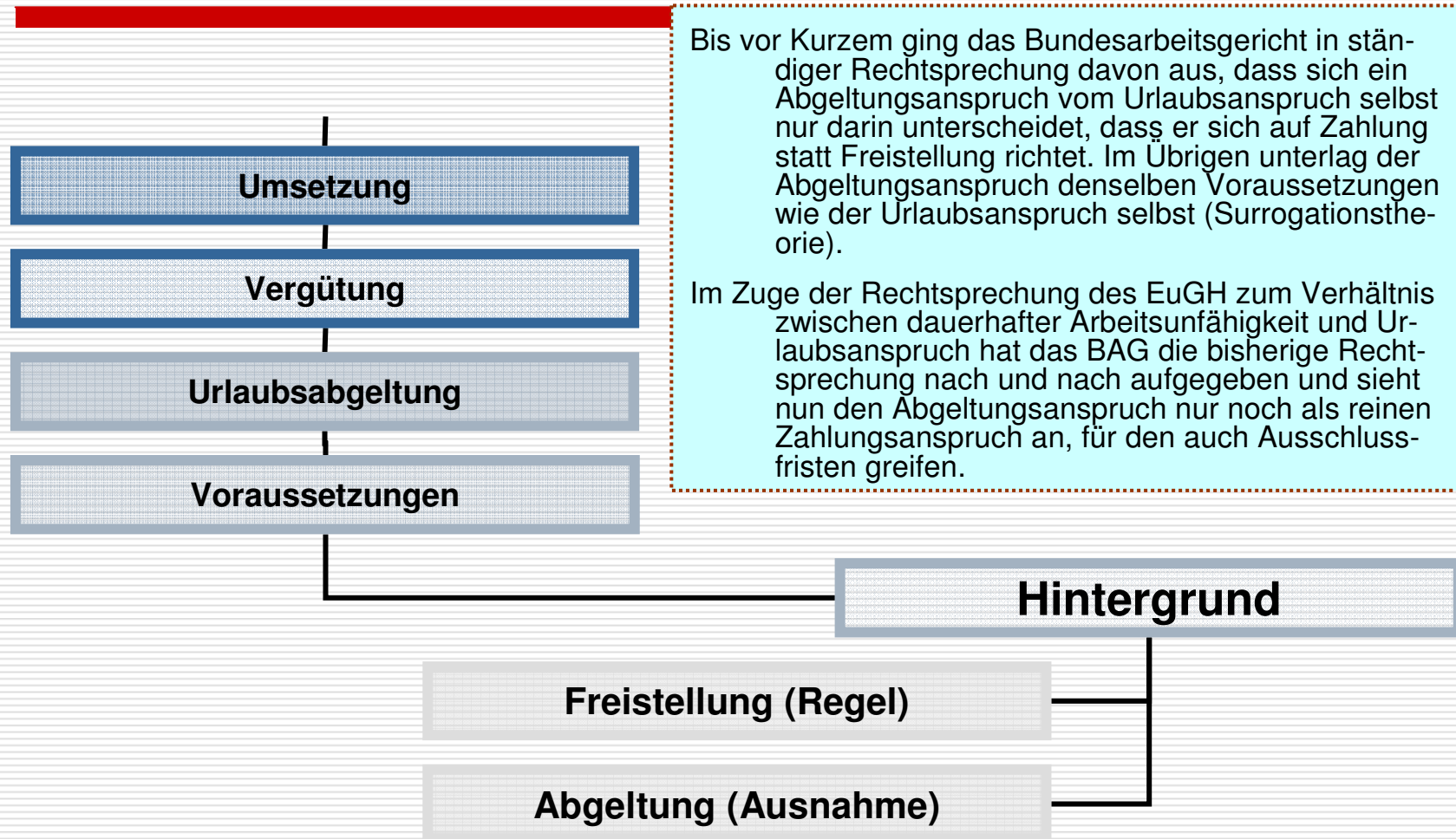


3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



Aus § 7 IV BUrlG ergibt sich ein grundsätzliches Abgeltungsverbot. Urlaub ist in Natura (durch Freistellung von der Arbeitspflicht) zu gewähren. Andernfalls verfällt er.

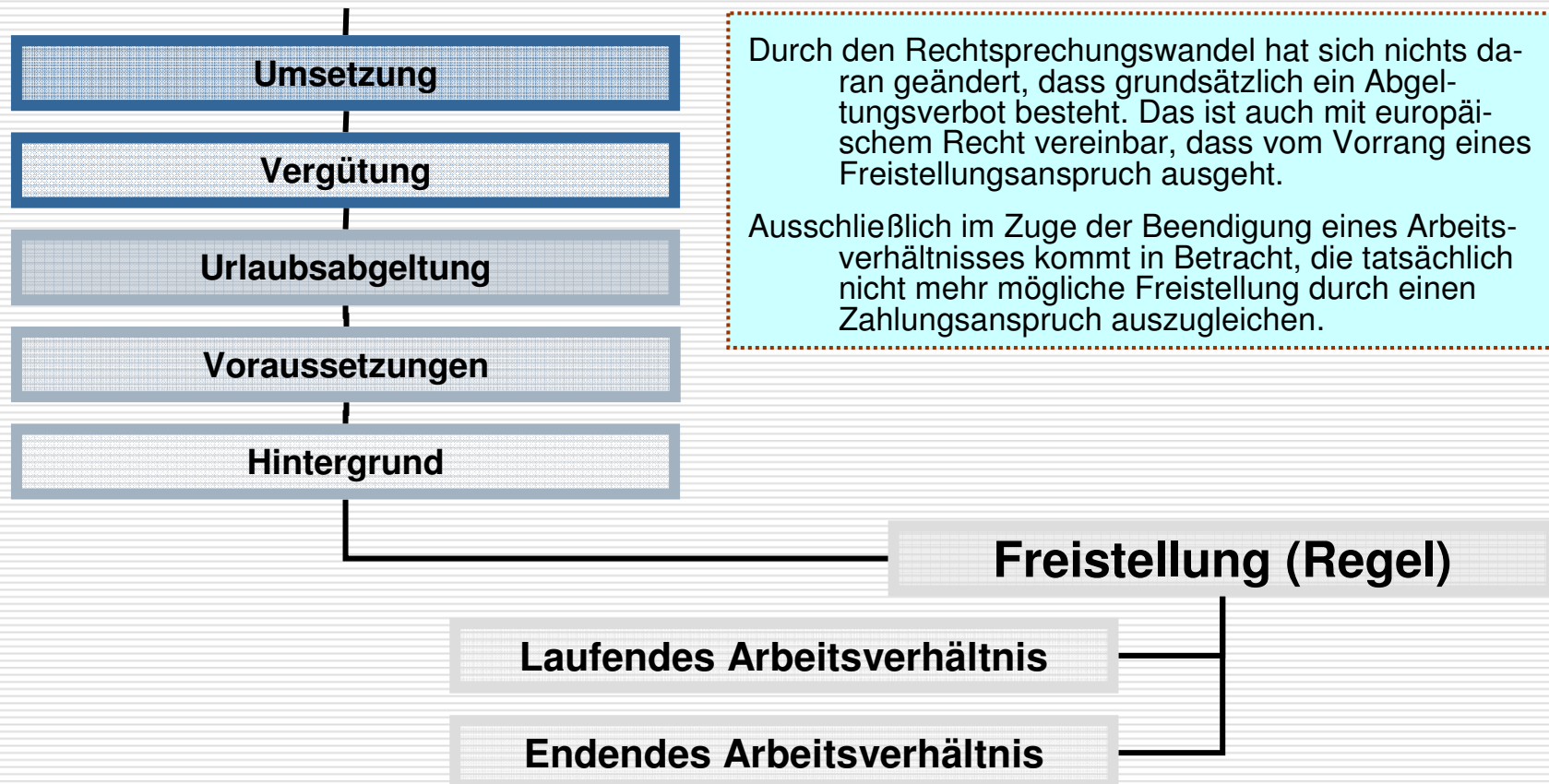
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



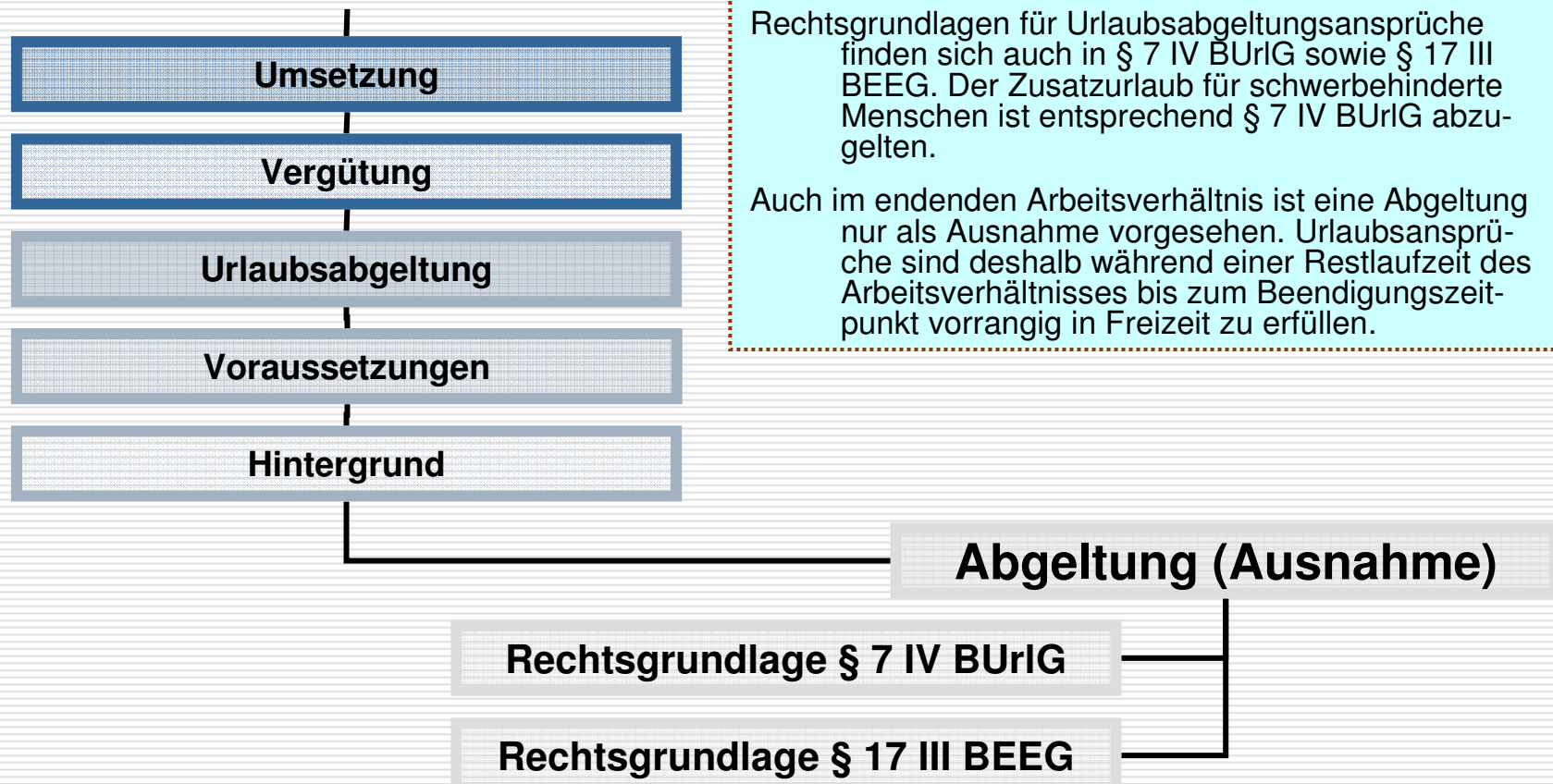
Bis vor Kurzem ging das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass sich ein Abgeltungsanspruch vom Urlaubsanspruch selbst nur darin unterscheidet, dass er sich auf Zahlung statt Freistellung richtet. Im Übrigen unterlag der Abgeltungsanspruch denselben Voraussetzungen wie der Urlaubsanspruch selbst (Surrogationstheorie).

Im Zuge der Rechtsprechung des EuGH zum Verhältnis zwischen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit und Urlaubsanspruch hat das BAG die bisherige Rechtsprechung nach und nach aufgegeben und sieht nun den Abgeltungsanspruch nur noch als reinen Zahlungsanspruch an, für den auch Ausschlussfristen greifen.

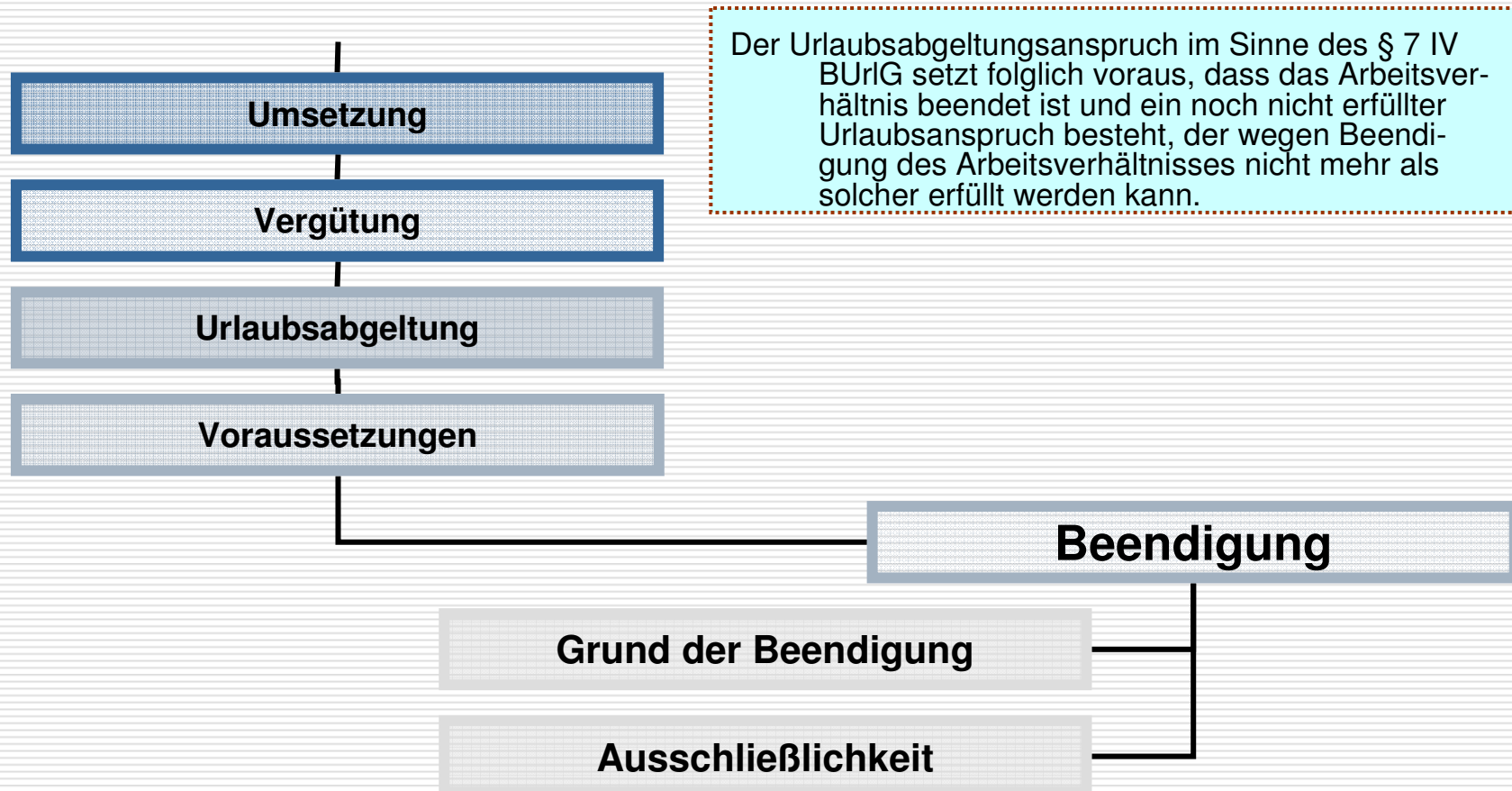
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



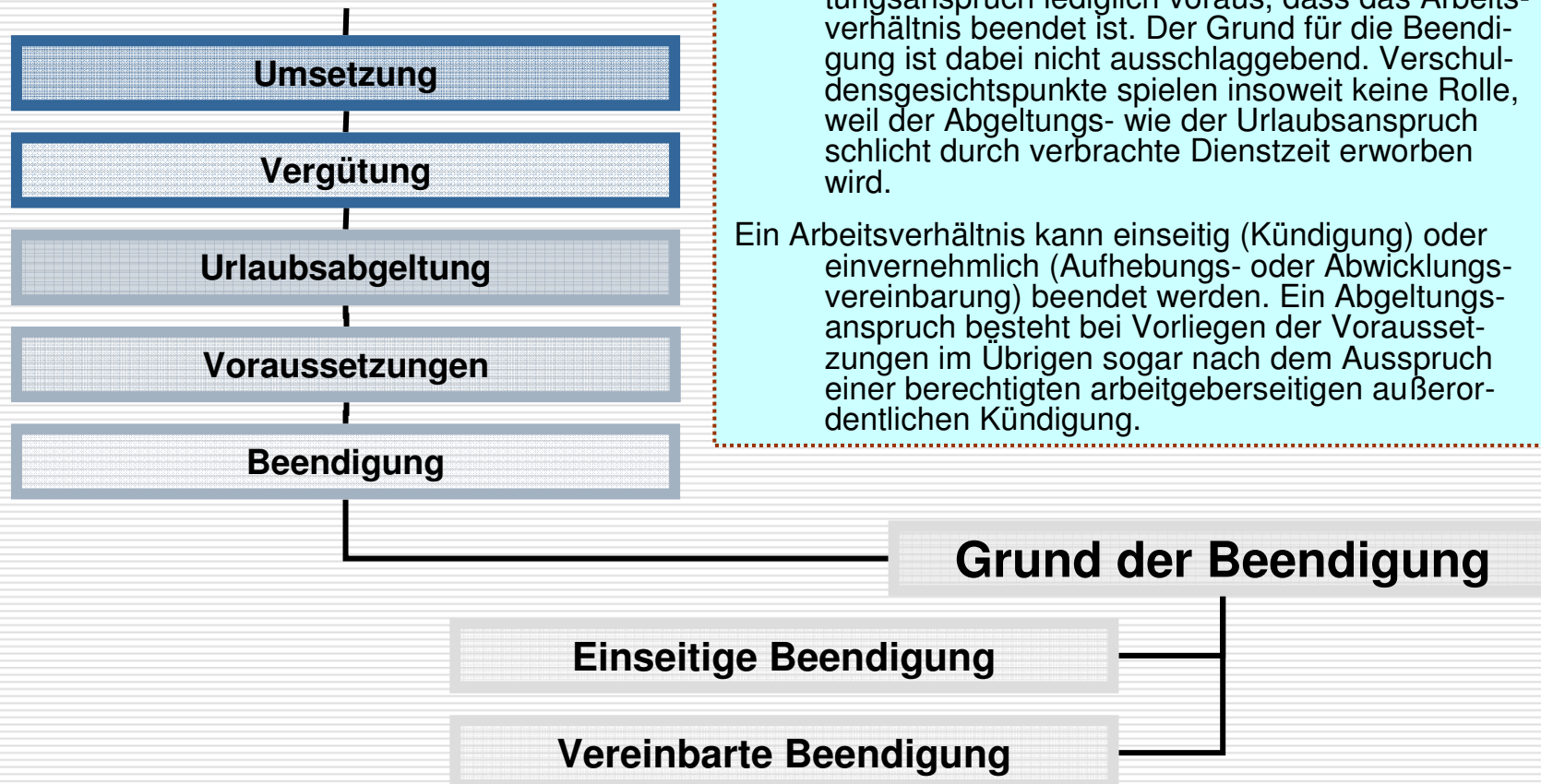
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



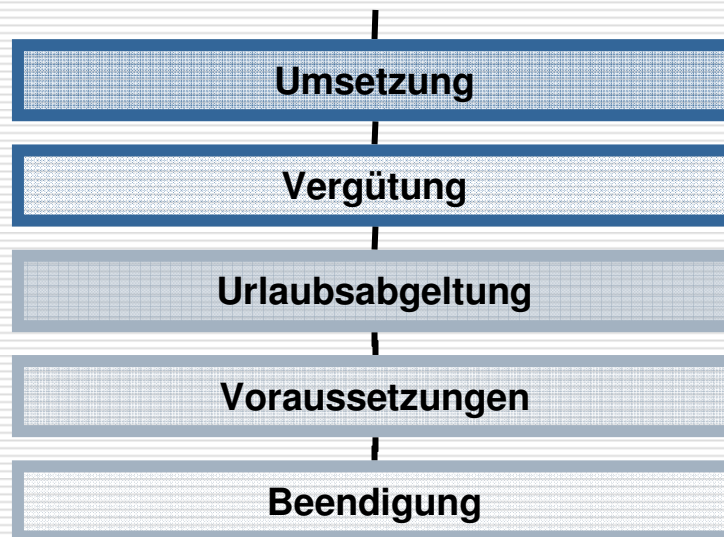
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des U

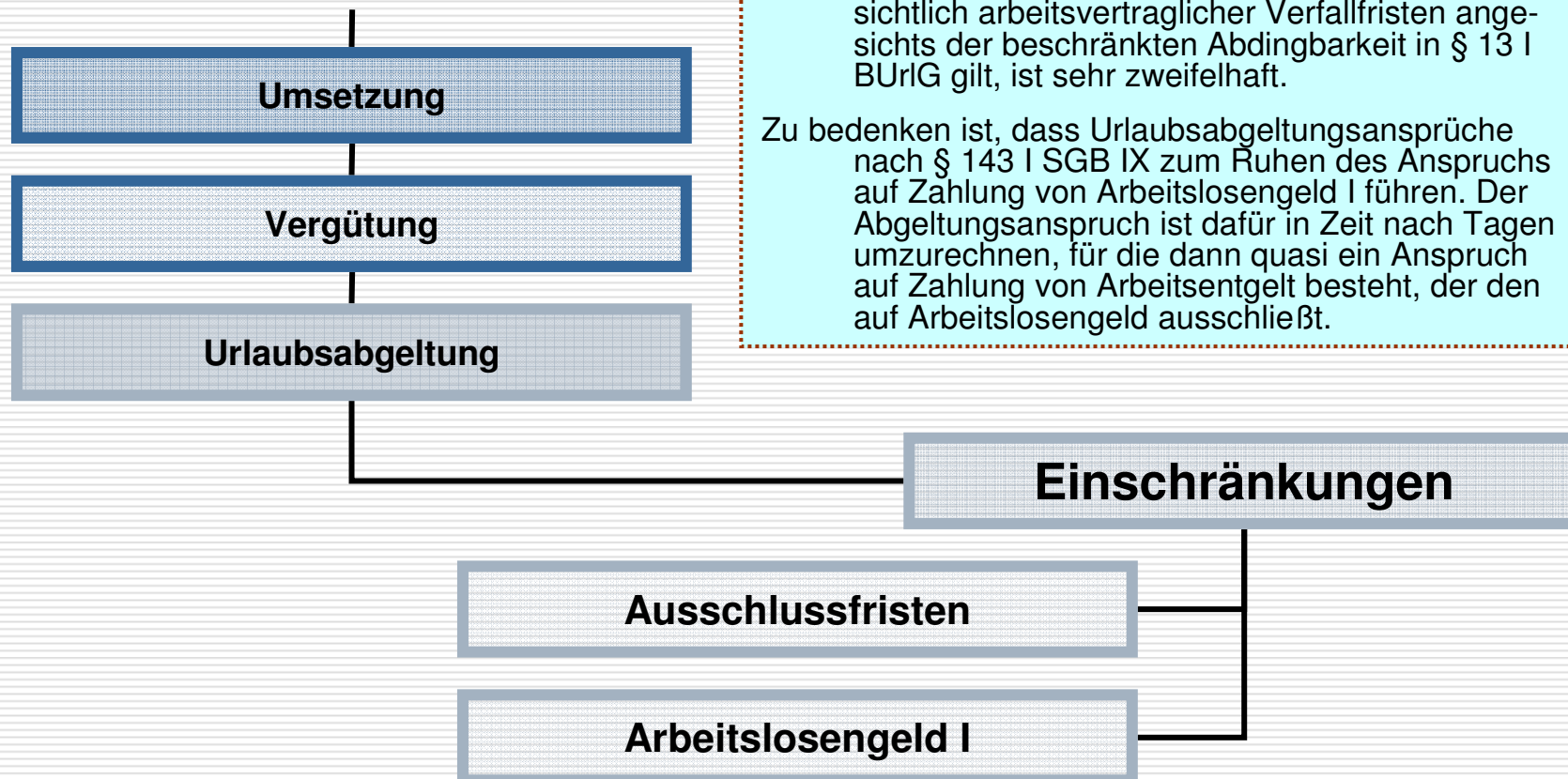


Nach der aufgegebenen Surrogationstheorie kam es darauf an, dass Urlaub in Natura bei fort gedachtem Arbeitsverhältnis rechtzeitig noch hätte gewährt werden können. Bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit lag der Grund des Anspruchsverfalls also nicht in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern darin, dass eine Freistellung auch bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich gewesen wäre.

Ein an sich noch bestehender Urlaubsanspruch ist jedoch weiterhin Voraussetzung für die Abgeltungsmöglichkeit. Ist der Urlaubsanspruch, der auf Freistellung geht, auch nach der aktuellen Rechtsprechung verfallen oder unmöglich, kann an dessen Stelle auch keine Abgeltung treten, weil er nicht gerade wegen der Beendigung Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist. Deshalb kann mit dem Tod des Arbeitnehmers auch kein vererblicher Abgeltungsanspruch entstehen.



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

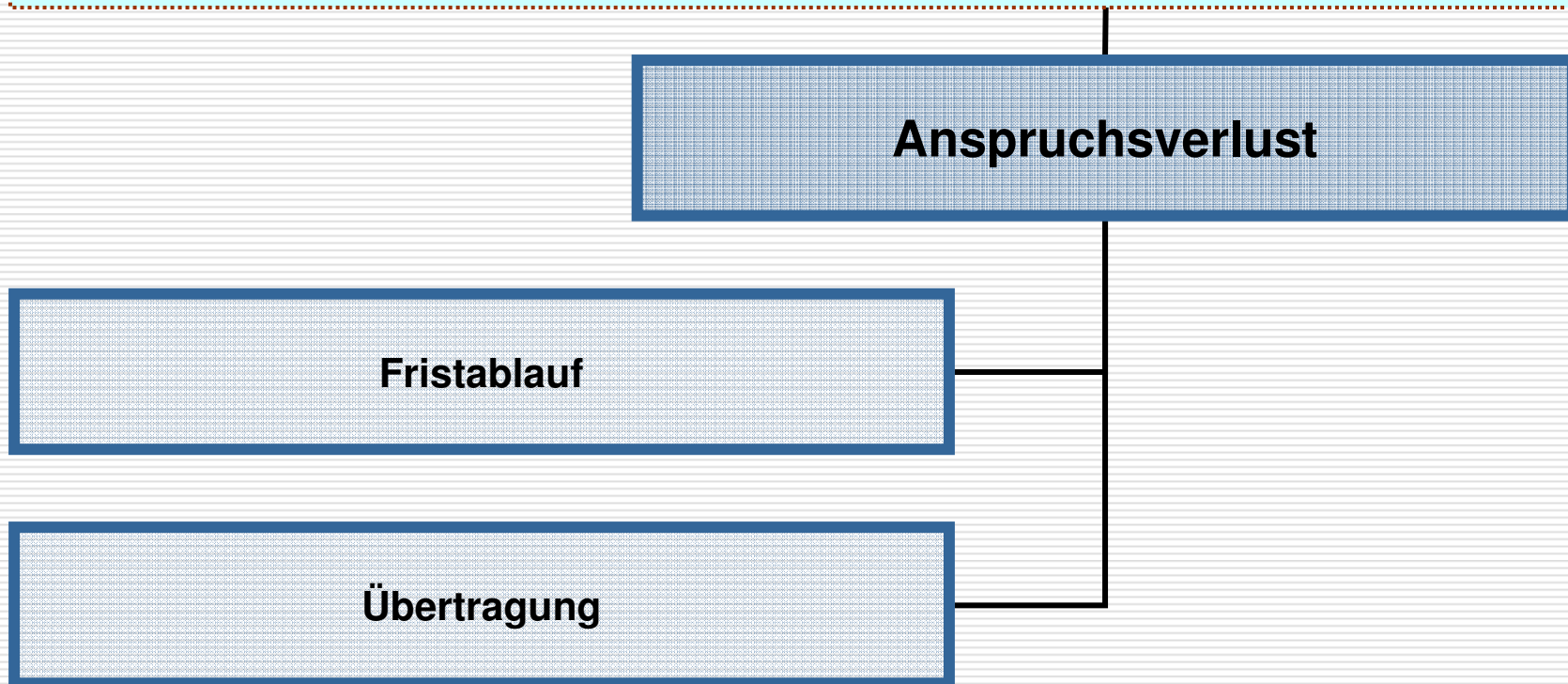


Da der Abgeltungsanspruch nur noch als Zahlungsanspruch angesehen wird, unterliegt er wie andere Ansprüche den allgemeinen Verjährungs- und tarifvertraglichen Verfallfristen. Ob dies auch hinsichtlich arbeitsvertraglicher Verfallfristen angesichts der beschränkten Abdingbarkeit in § 13 I BUrlG gilt, ist sehr zweifelhaft.

Zu bedenken ist, dass Urlaubsabgeltungsansprüche nach § 143 I SGB IX zum Ruhen des Anspruchs auf Zahlung von Arbeitslosengeld I führen. Der Abgeltungsanspruch ist dafür in Zeit nach Tagen umzurechnen, für die dann quasi ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt besteht, der den auf Arbeitslosengeld ausschließt.

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

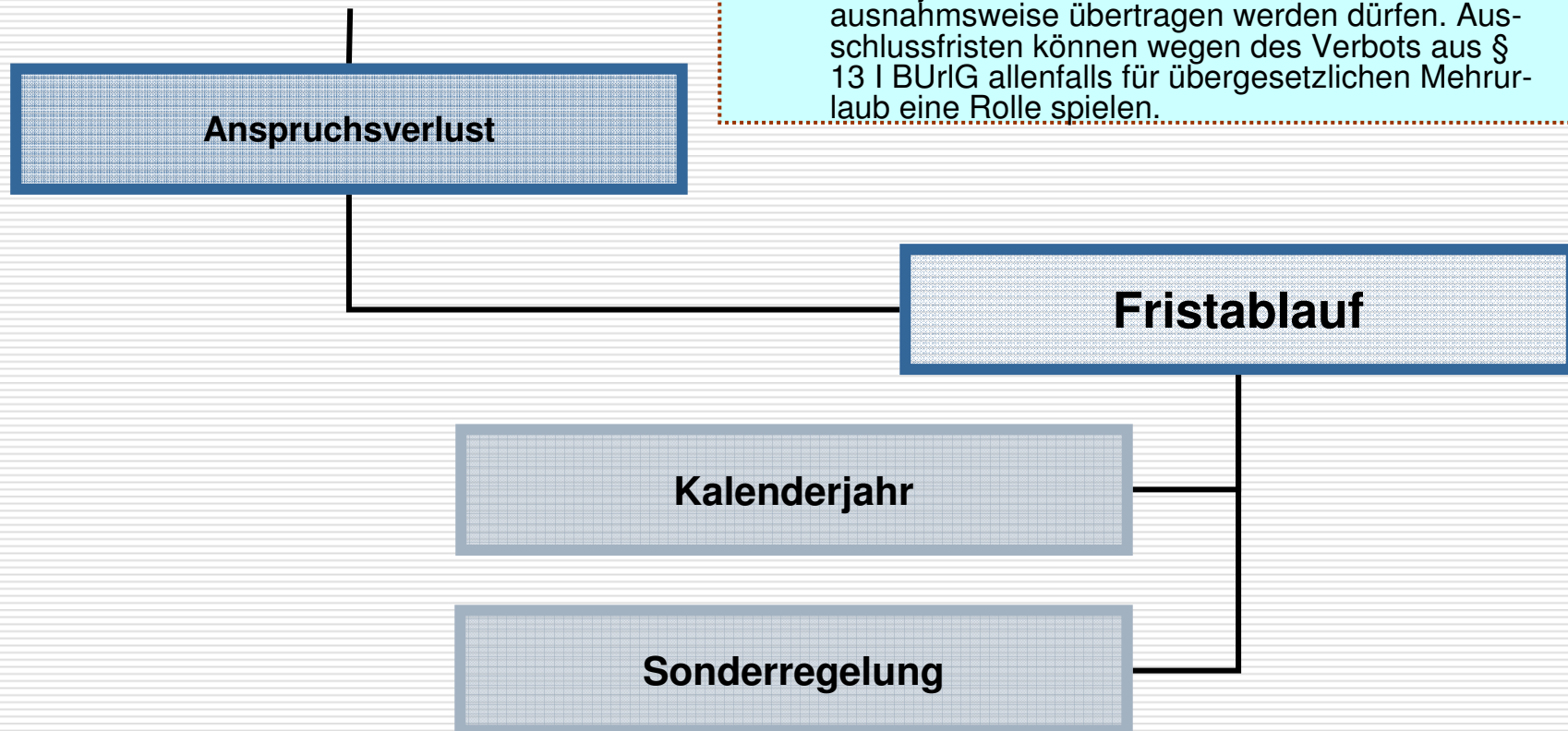
Der Urlaubsanspruch ist nach der gesetzlichen Konzeption befristet. Das unbegrenzte Aufsparen von Urlaub widerspricht dessen Sinn und Zweck. Wegen der nach § 13 BUrlG nur für besondere Fälle erlaubten Abweichung von gesetzlichen Urlaubsregime kann auch eine Abweichung in Arbeits- oder Tarifverträgen auch hinsichtlich des Verfalls nur in Ausnahmefällen geregelt werden.



3.3 Grundlagen des

Auch nach der geänderten Rechtsprechung zum Verhältnis von dauerhafter Arbeitsunfähigkeit und Urlaubsansprüchen bleibt es grundsätzlich bei der nach § 7 III 1 BUrlG vorgesehenen Bindung des Urlaubsanspruch an das Kalenderjahr. Lediglich im Bereich der Deutschen Bahn und Post kann davon nach § 13 III BUrlG in Tarifverträgen abgewichen werden.

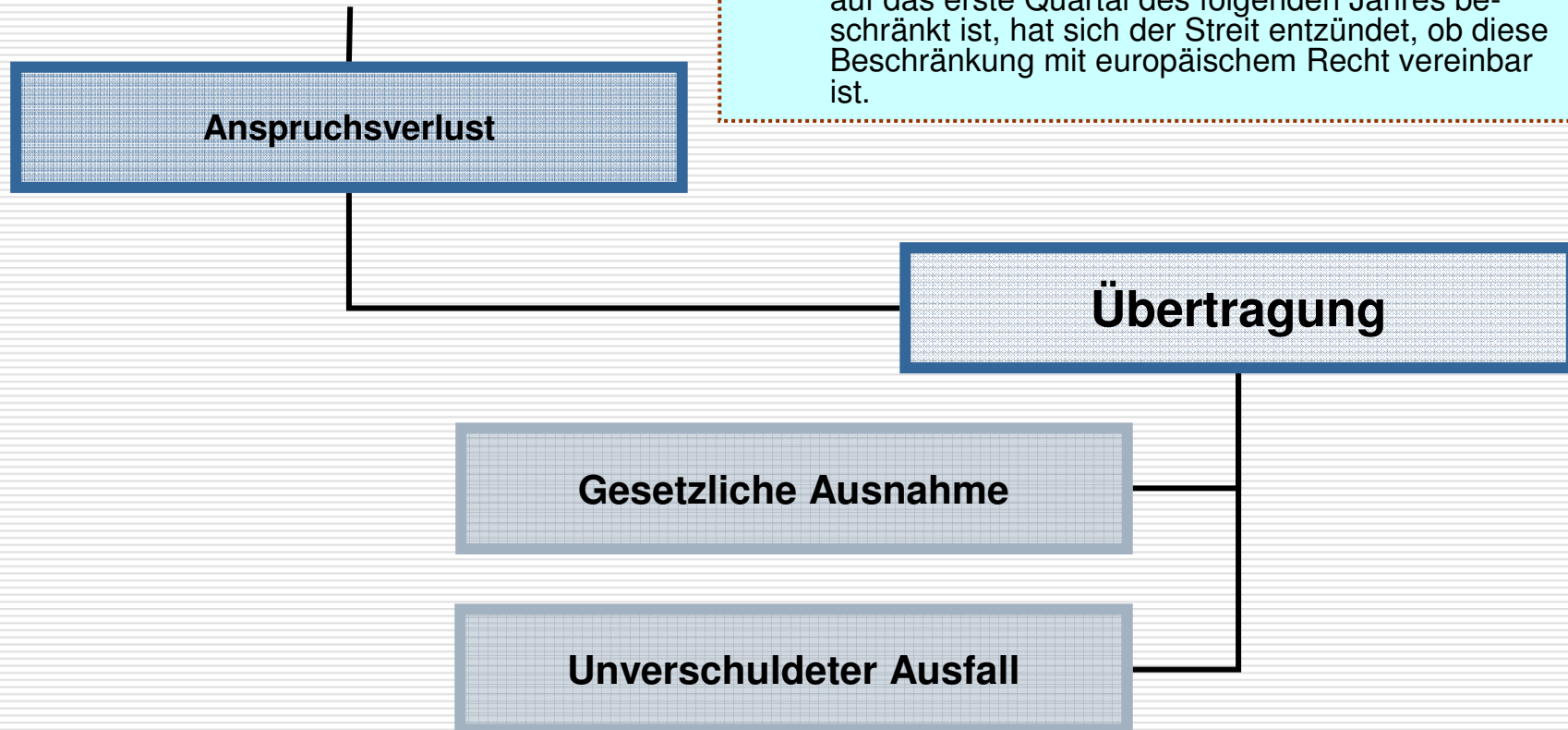
Urlaubsansprüche bleiben also grundsätzlich auf das Kalenderjahr befristet und verfallen, soweit sie nicht ausnahmsweise übertragen werden dürfen. Ausschlussfristen können wegen des Verbots aus § 13 I BUrlG allenfalls für übergesetzlichen Mehrurlaub eine Rolle spielen.



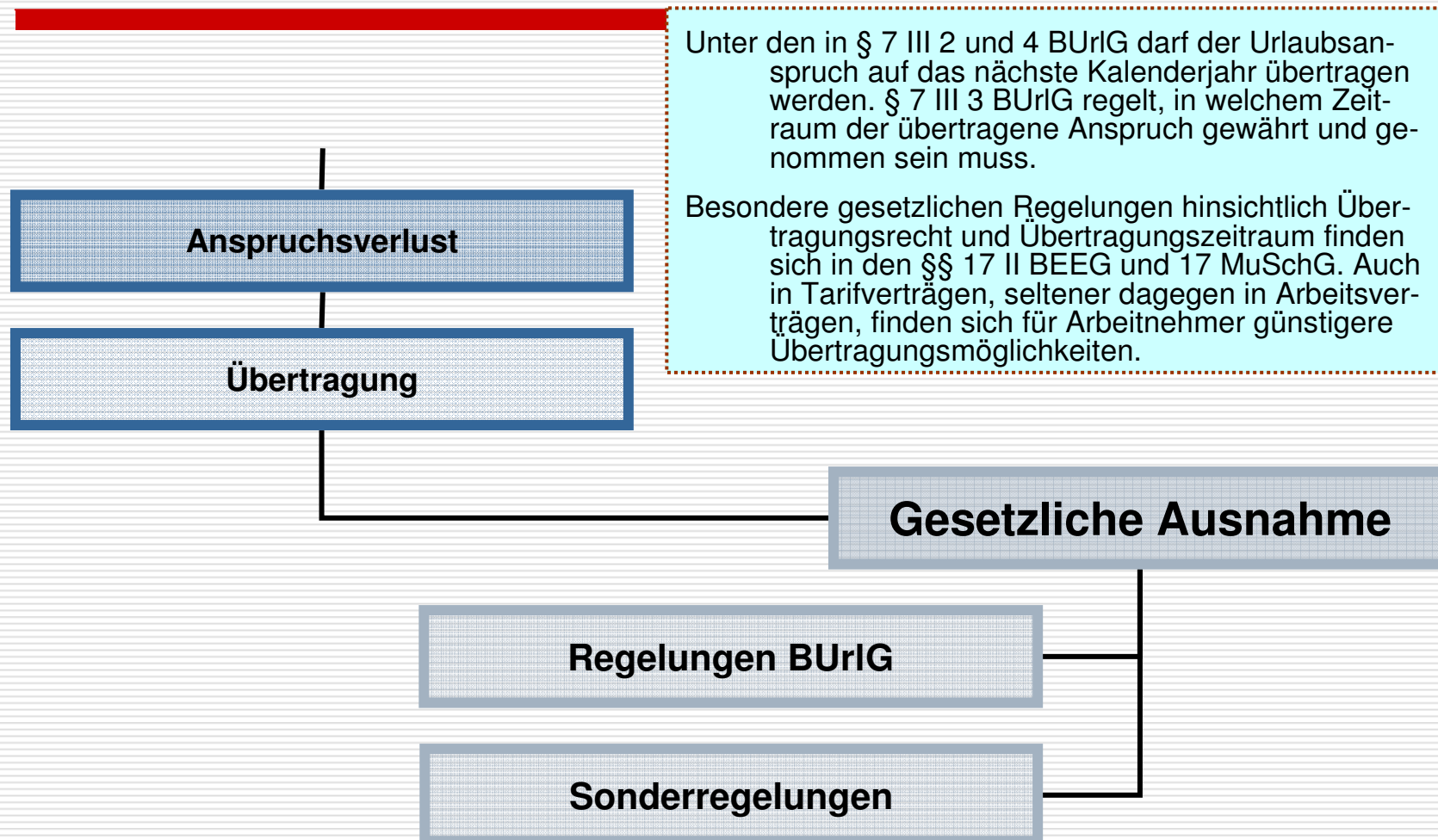
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts

§ 7 III 2 BUrlG nennt lediglich zwei Ausnahmesituationen, in denen die Bindung des Urlaubsanspruchs an das Kalenderjahr gelockert ist.

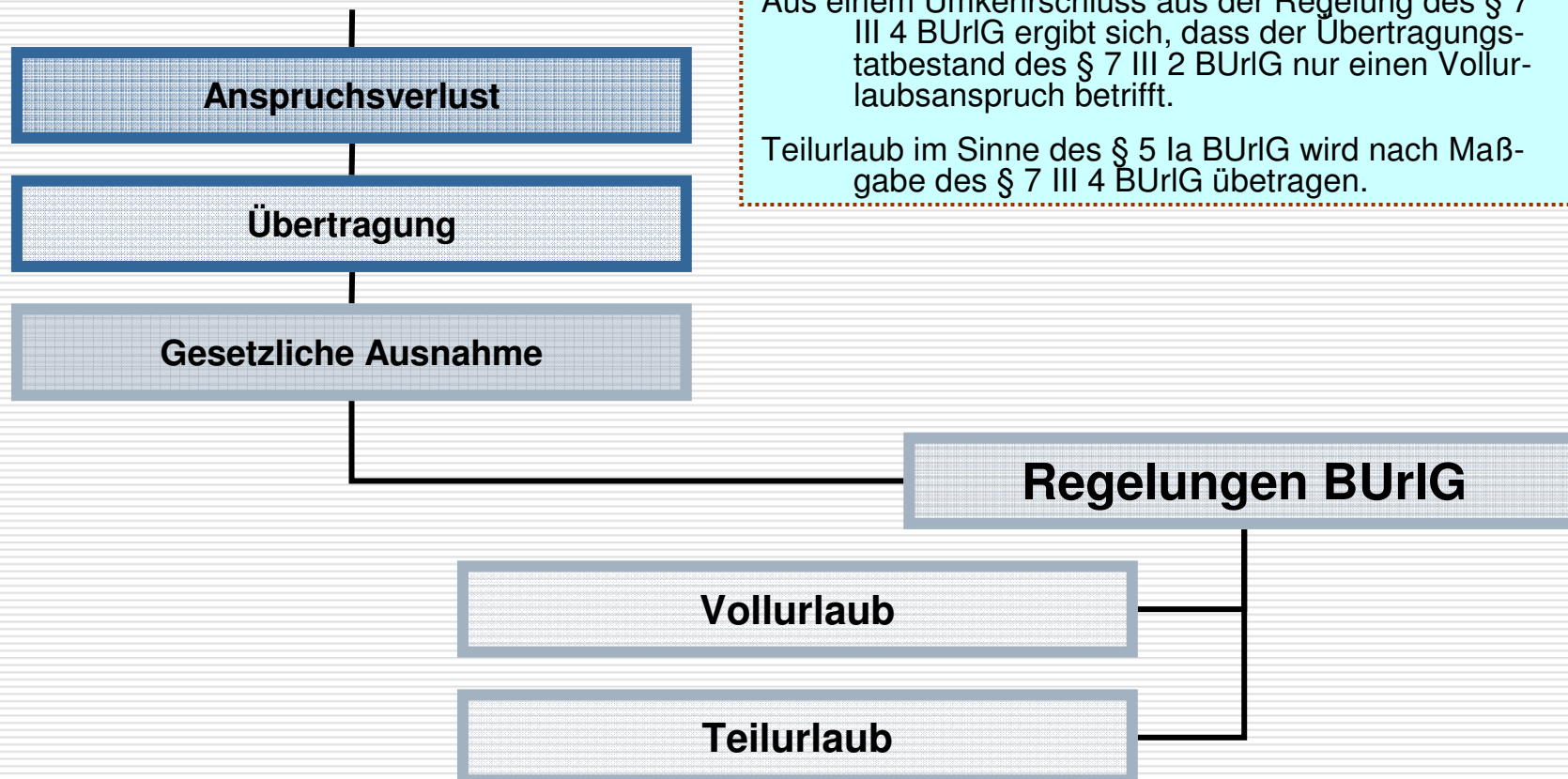
Da die Übertragungsmöglichkeit auch für den Fall dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nach § 7 III 3 BUrlG nur auf das erste Quartal des folgenden Jahres beschränkt ist, hat sich der Streit entzündet, ob diese Beschränkung mit europäischem Recht vereinbar ist.



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



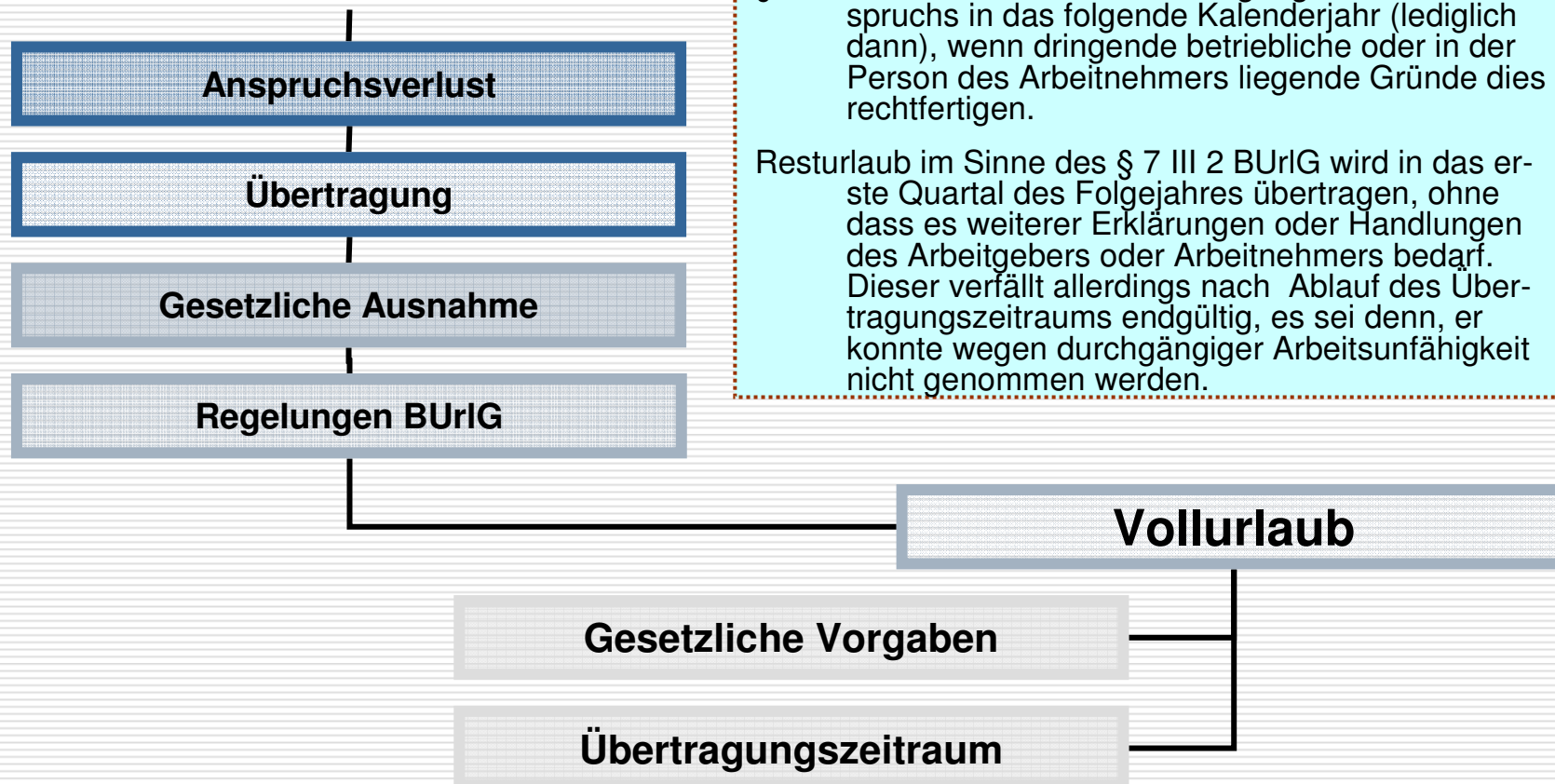
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



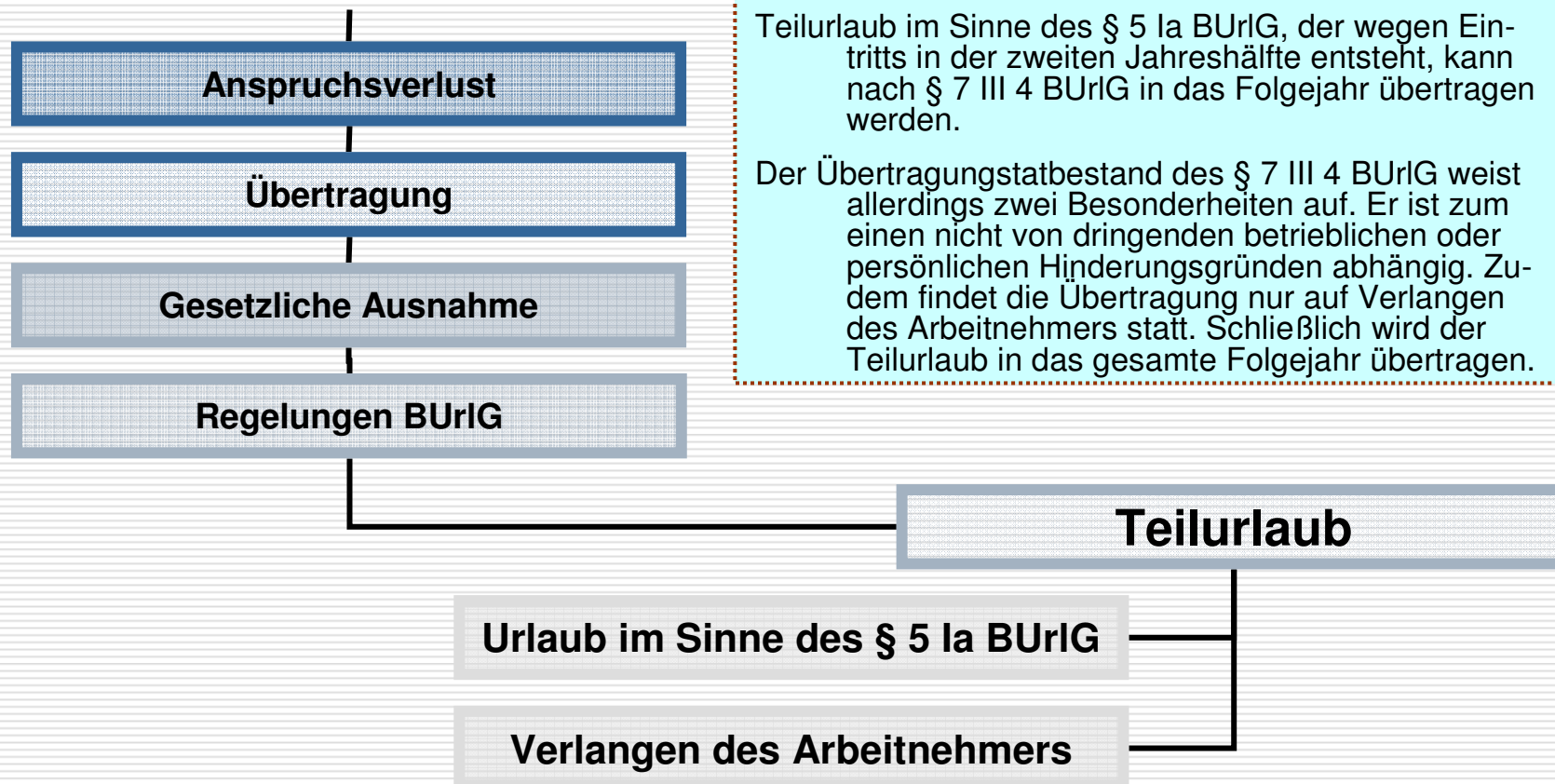
Aus einem Umkehrschluss aus der Regelung des § 7 III 4 BUrlG ergibt sich, dass der Übertragungstatbestand des § 7 III 2 BUrlG nur einen Vollurlaubsanspruch betrifft.

Teilurlaub im Sinne des § 5 Ia BUrlG wird nach Maßgabe des § 7 III 4 BUrlG übertragen.

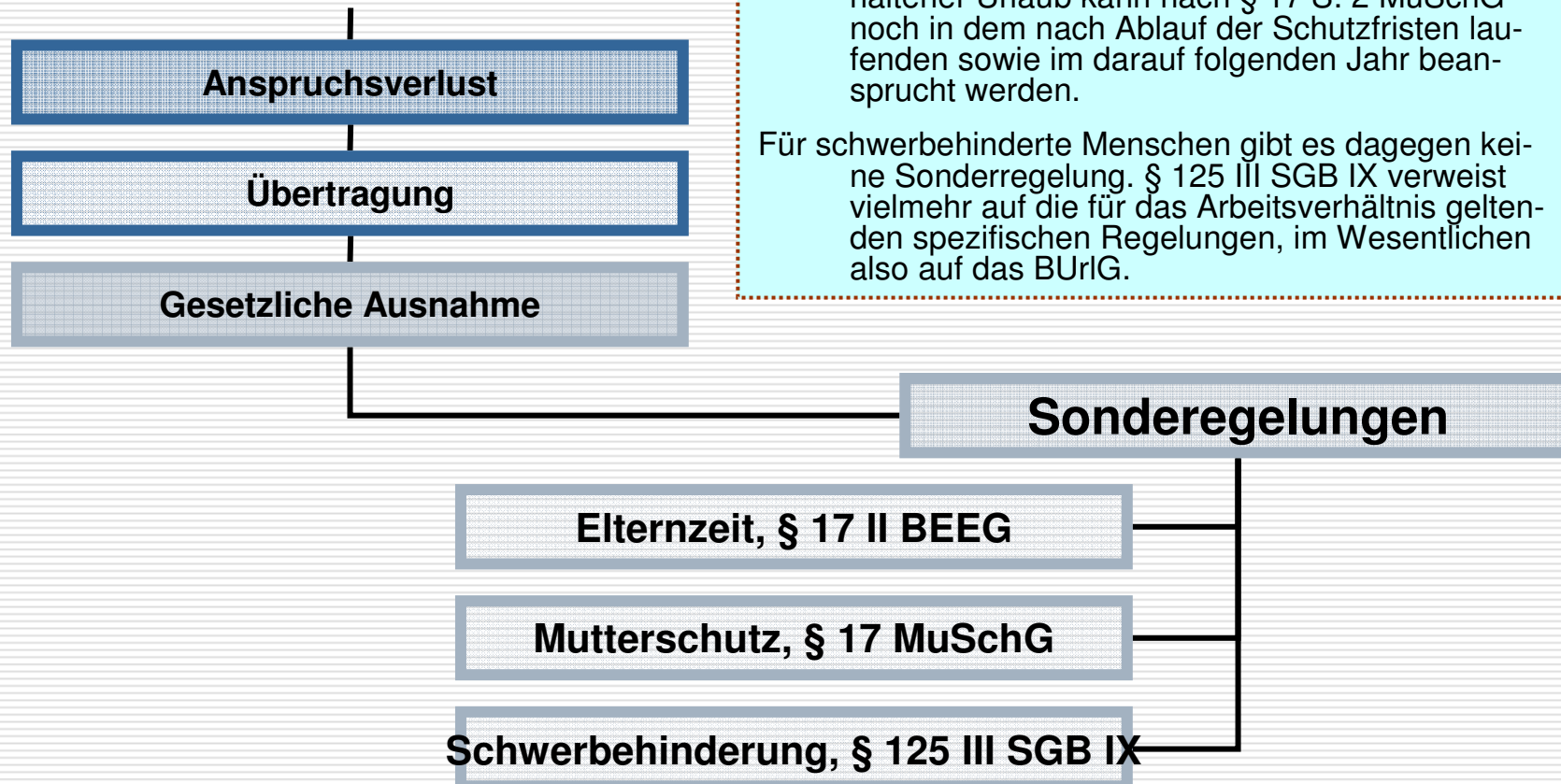
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des U

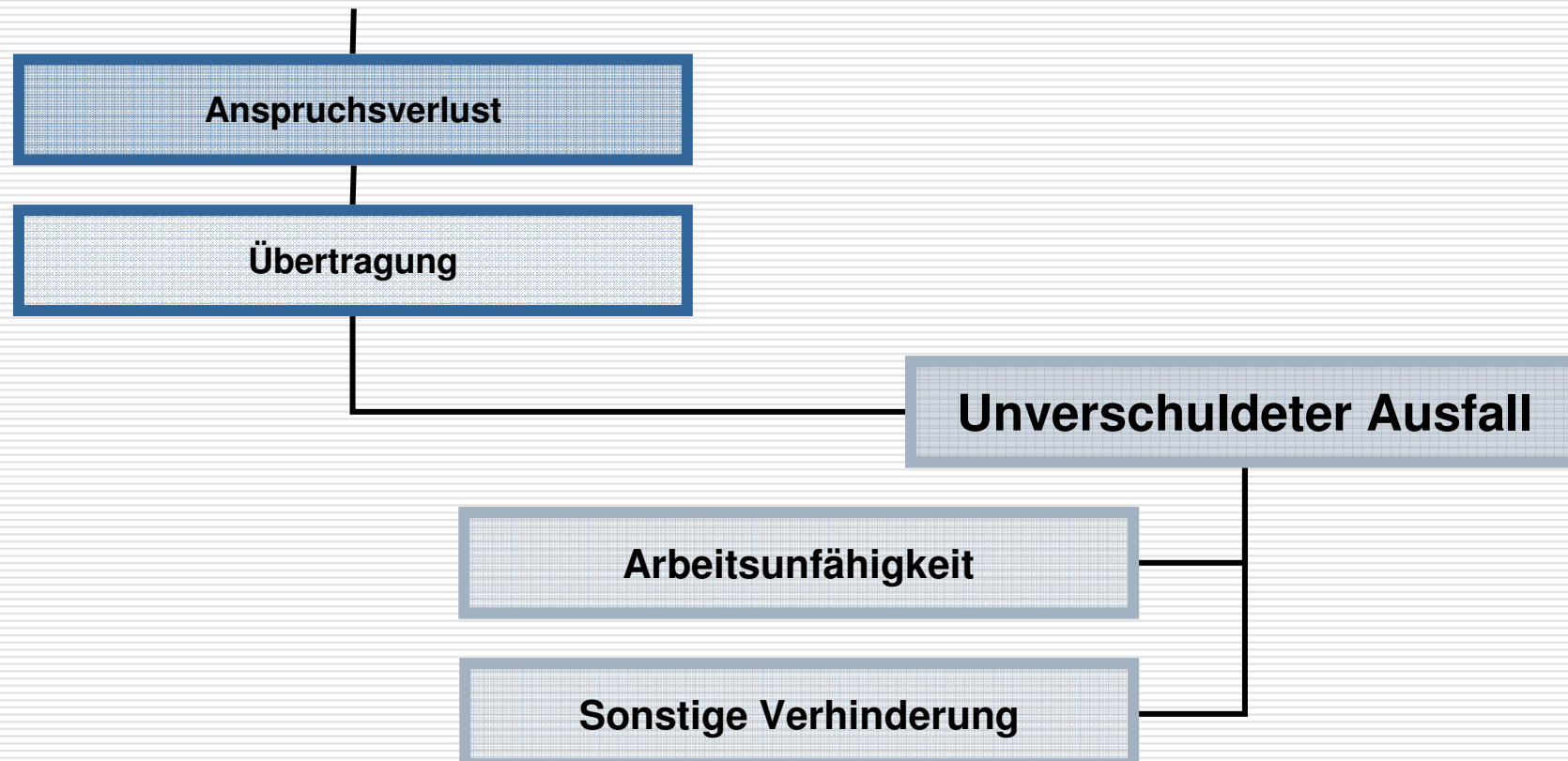


Vor Beginn einer Elternzeit nicht gewährter Urlaub wird nach § 17 II BEEG von Gesetzes wegen in das Jahr, in dem die Elternzeit endet sowie das darauf folgende Jahr übertragen. Das gilt auch, wenn sich mehrere Elternzeiten aneinanderreihen.

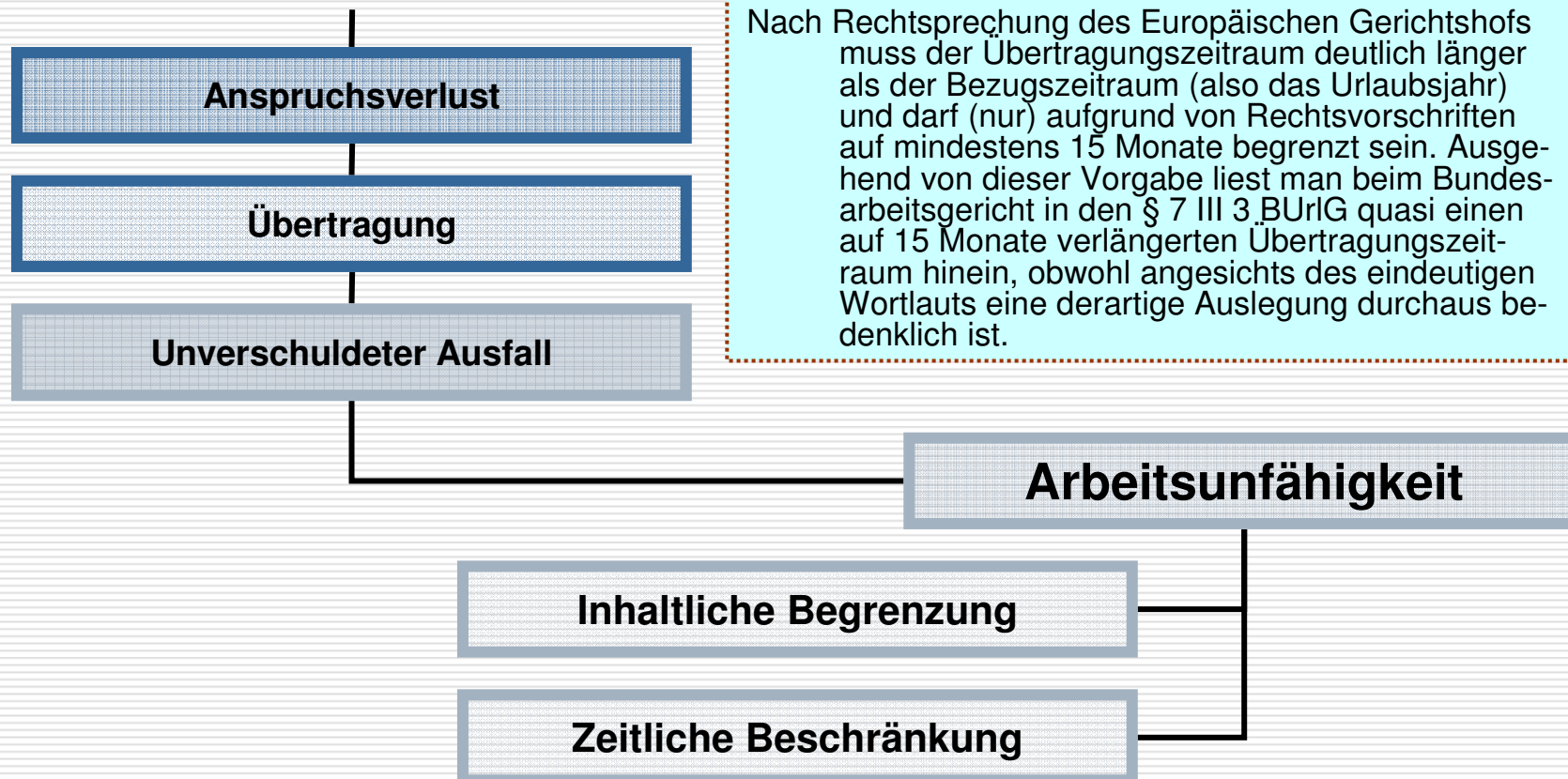
Vor Ausspruch von Beschäftigungsverboten nicht erhaltener Urlaub kann nach § 17 S. 2 MuSchG noch in dem nach Ablauf der Schutzfristen laufenden sowie im darauf folgenden Jahr beansprucht werden.

Für schwerbehinderte Menschen gibt es dagegen keine Sonderregelung. § 125 III SGB IX verweist vielmehr auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden spezifischen Regelungen, im Wesentlichen also auf das BUrlG.

3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



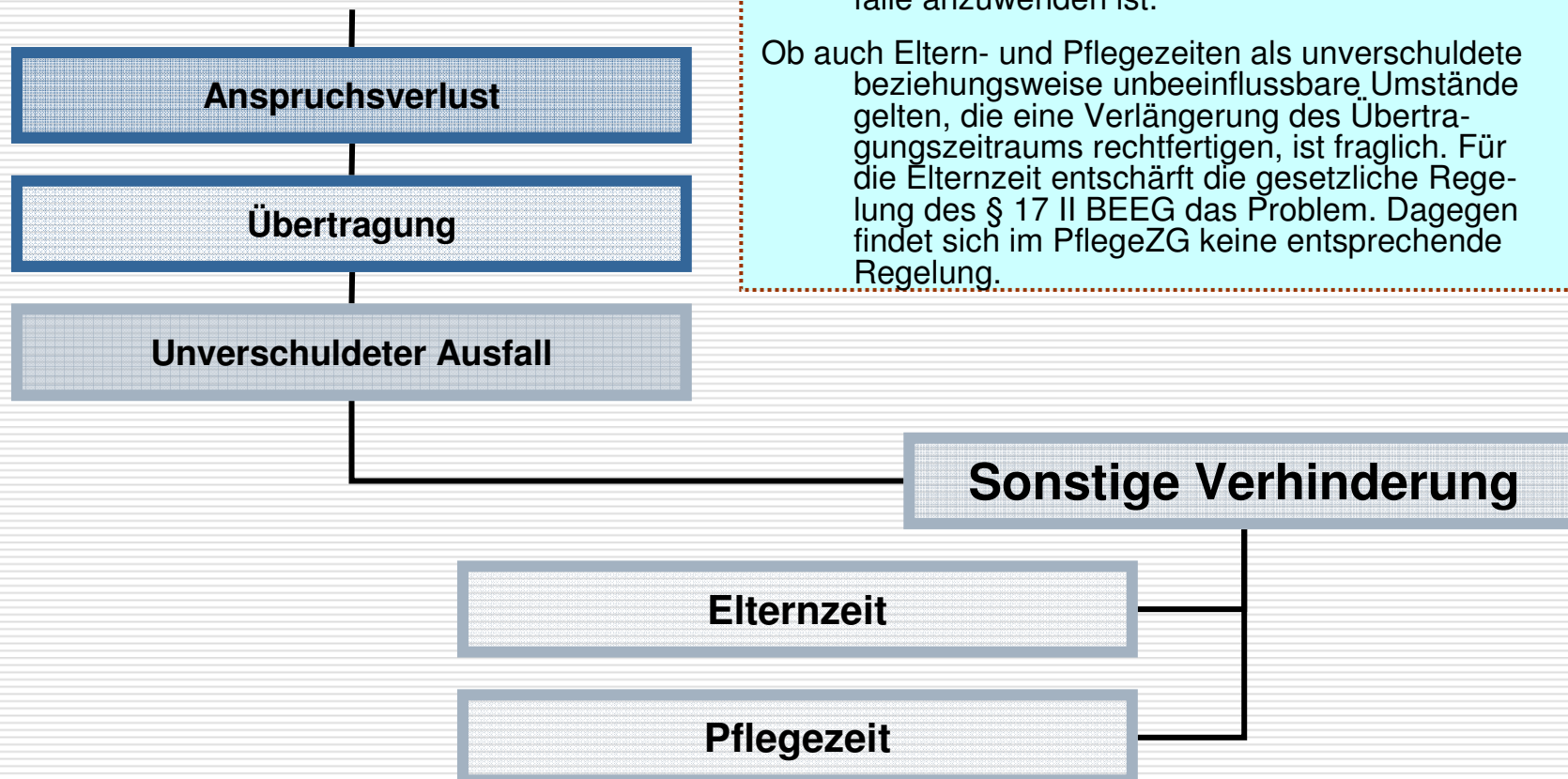
3.3 Grundlagen des



Ist ein Arbeitnehmer aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit tatsächlich gehindert, Urlaub im Kalenderjahr oder gegebenenfalls in dem in § 7 III 3 BUrlG vorgesehenen Übertragungszeitraum zu verwirklichen, muss ihm nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und mittlerweile auch des Bundesarbeitsgerichts die Möglichkeit gegeben sein, den Urlaub auch noch später zu nehmen.

Nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs muss der Übertragungszeitraum deutlich länger als der Bezugszeitraum (also das Urlaubsjahr) und darf (nur) aufgrund von Rechtsvorschriften auf mindestens 15 Monate begrenzt sein. Ausgehend von dieser Vorgabe liest man beim Bundesarbeitsgericht in den § 7 III 3 BUrlG quasi einen auf 15 Monate verlängerten Übertragungszeitraum hinein, obwohl angesichts des eindeutigen Wortlauts eine derartige Auslegung durchaus bedenklich ist.

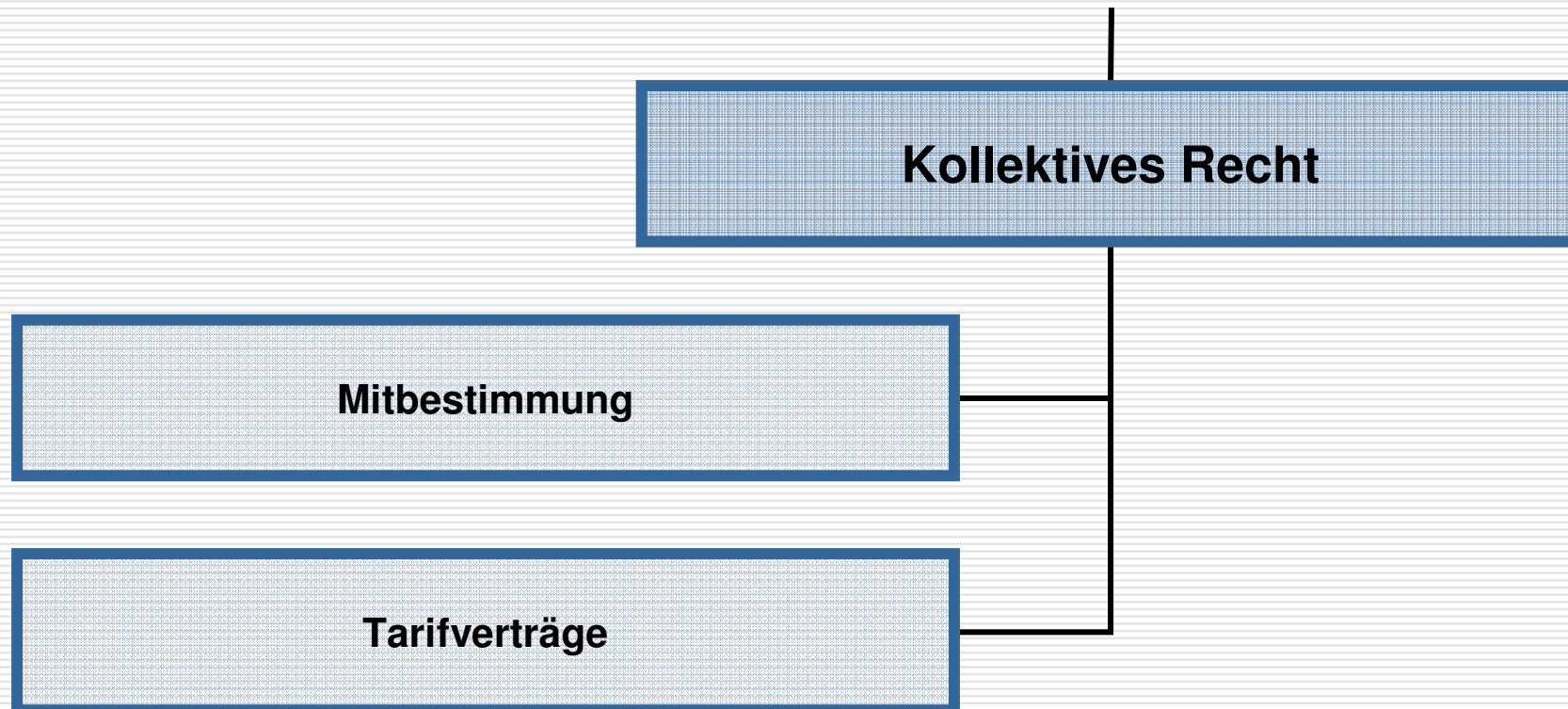
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



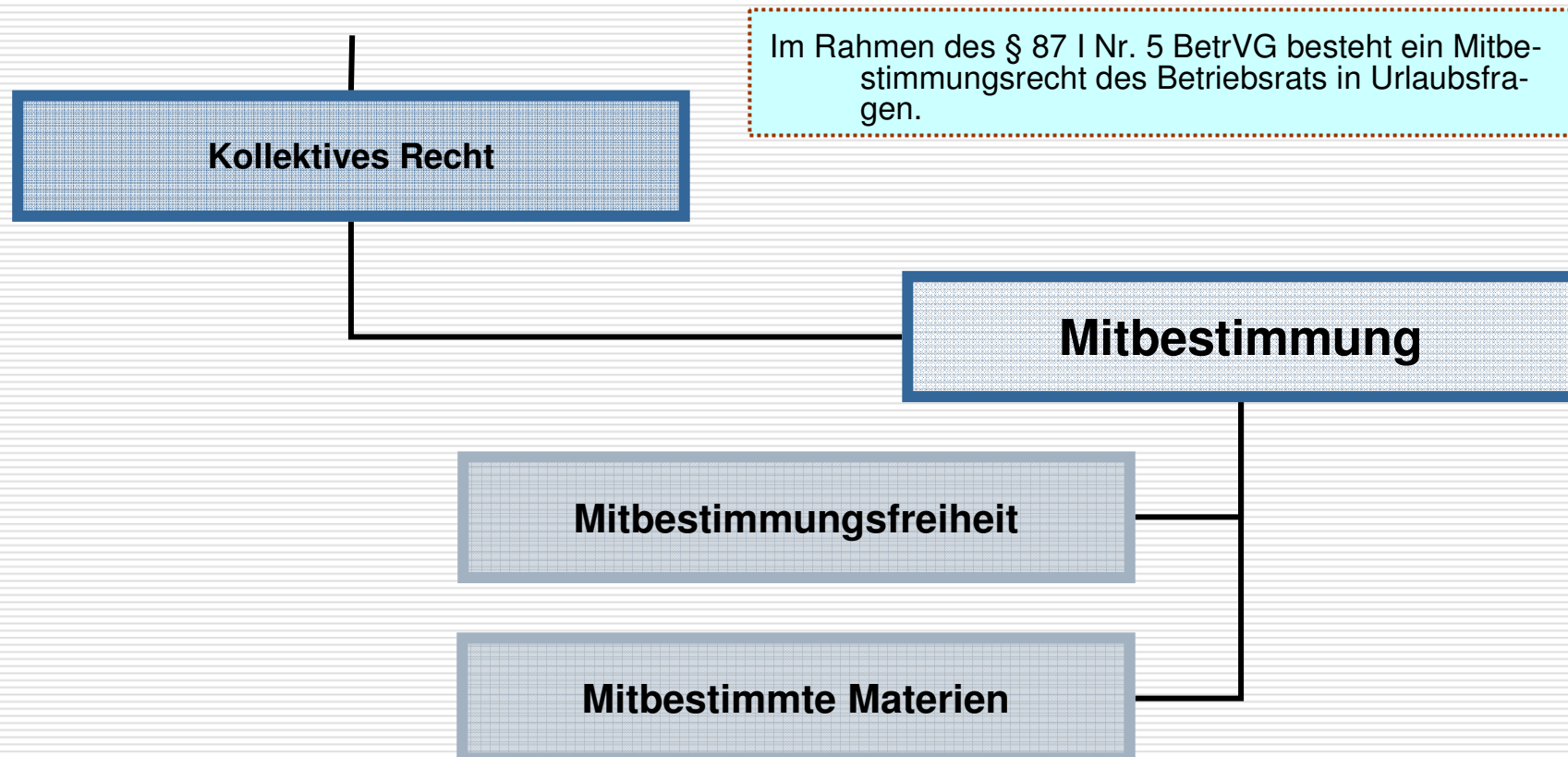
Ungeklärt ist weiterhin, ob und gegebenenfalls wie die Rechtsprechung zum verzögerten Verfall des Urlaubsanspruchs bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit auf Fälle sonstiger nicht steuerbarer Ausfälle anzuwenden ist.

Ob auch Eltern- und Pflegezeiten als unverschuldete beziehungsweise unbeeinflussbare Umstände gelten, die eine Verlängerung des Übertragungszeitraums rechtfertigen, ist fraglich. Für die Elternzeit entschärft die gesetzliche Regelung des § 17 II BEEG das Problem. Dagegen findet sich im PflegeZG keine entsprechende Regelung.

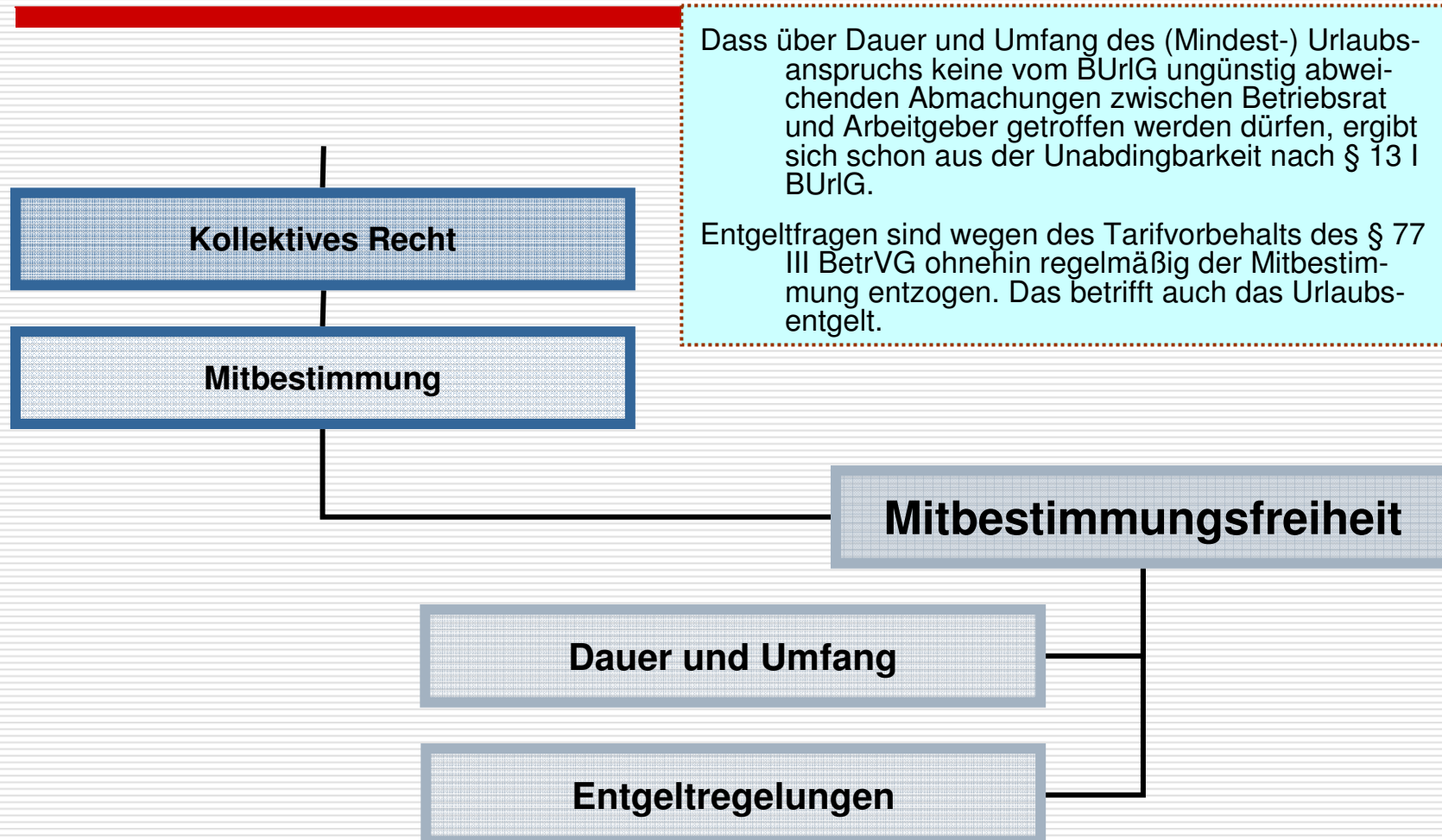
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



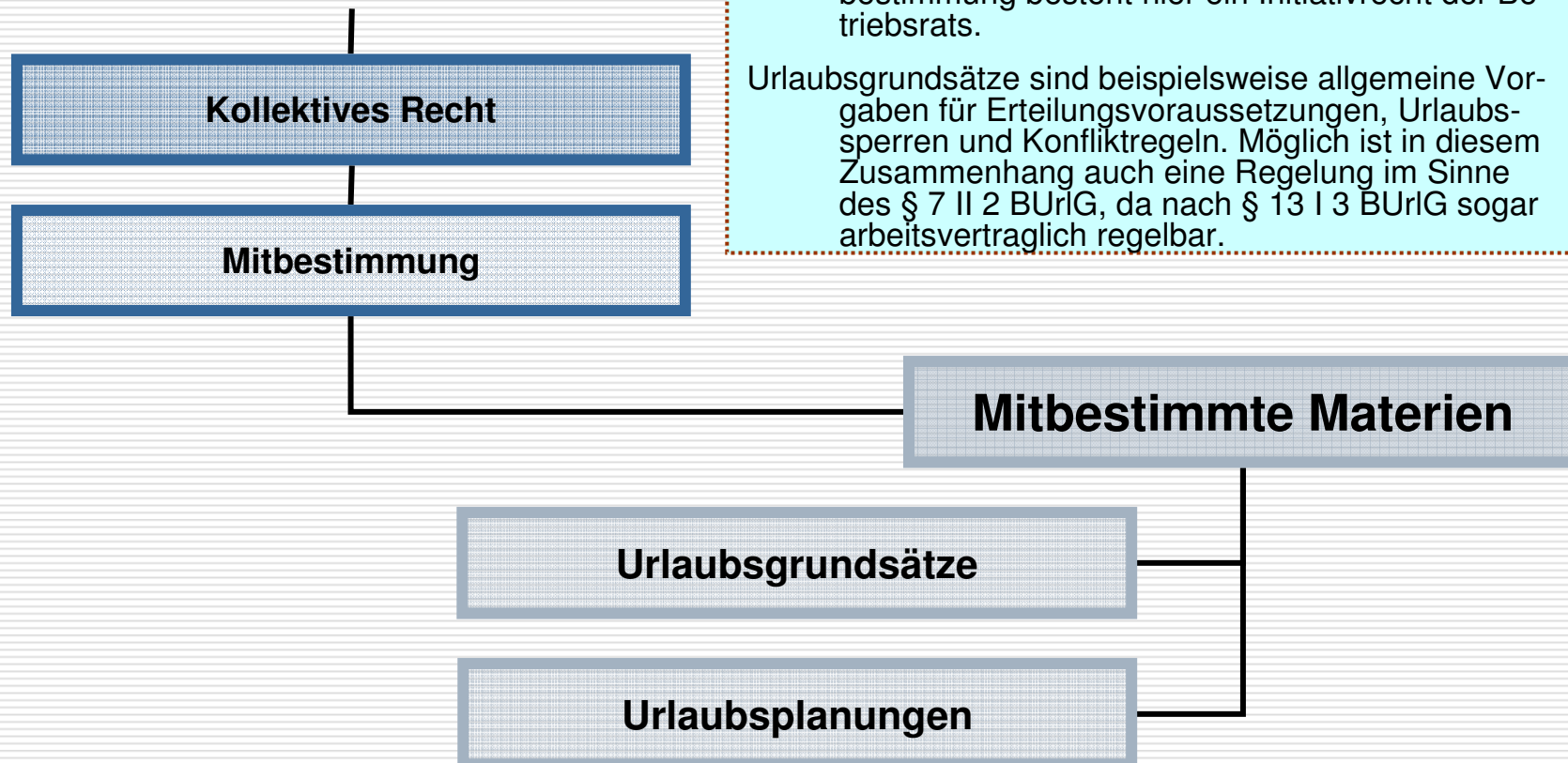
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



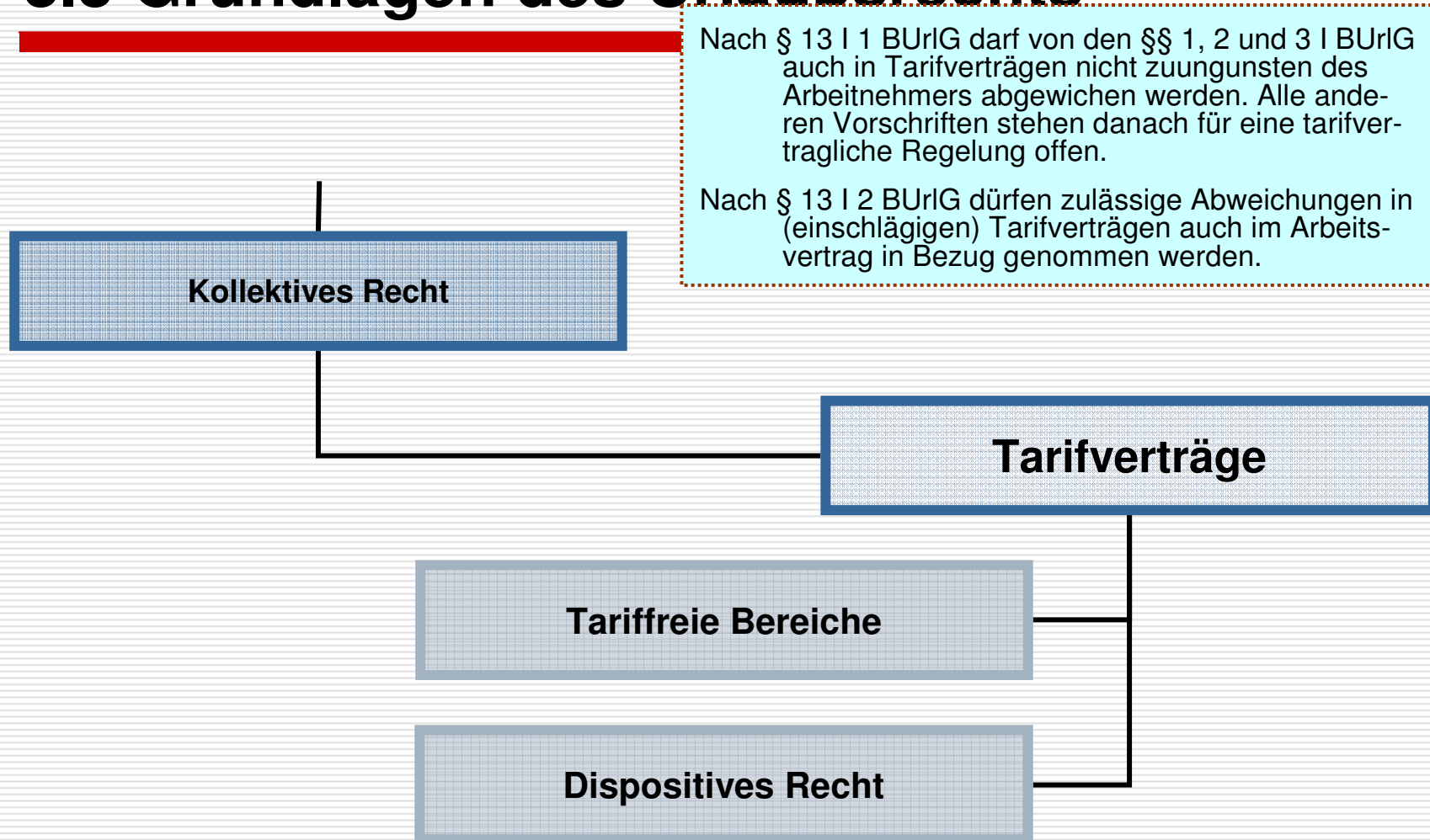
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



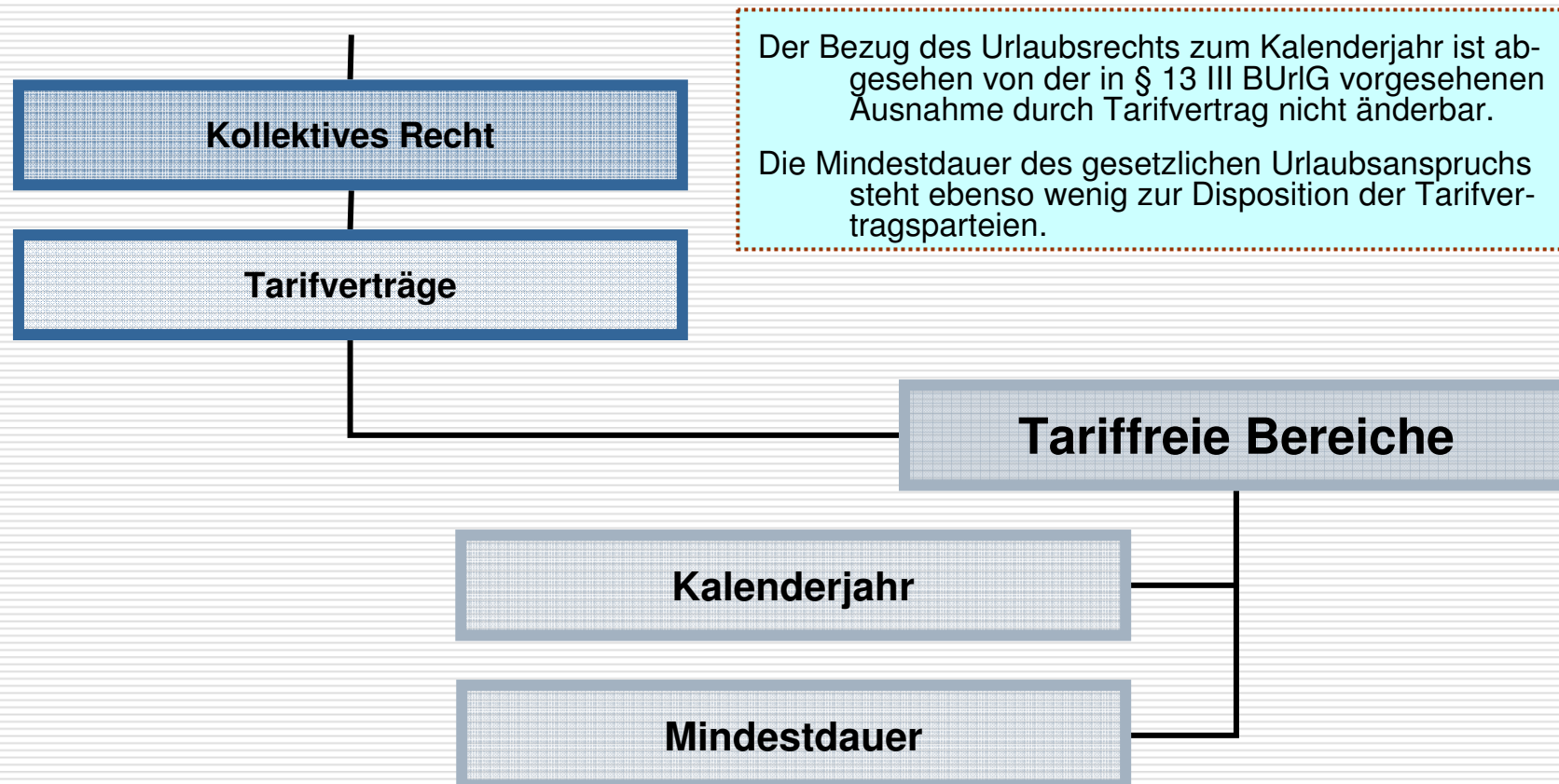
Nach § 87 I Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie der Festsetzung der streitigen zeitlichen Lage für einzelne Arbeitnehmer. Im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung besteht hier ein Initiativrecht der Betriebsrats.

Urlaubsgrundsätze sind beispielsweise allgemeine Vorgaben für Erteilungsvoraussetzungen, Urlaubssperren und Konfliktregeln. Möglich ist in diesem Zusammenhang auch eine Regelung im Sinne des § 7 II 2 BUrlG, da nach § 13 I 3 BUrlG sogar arbeitsvertraglich regelbar.

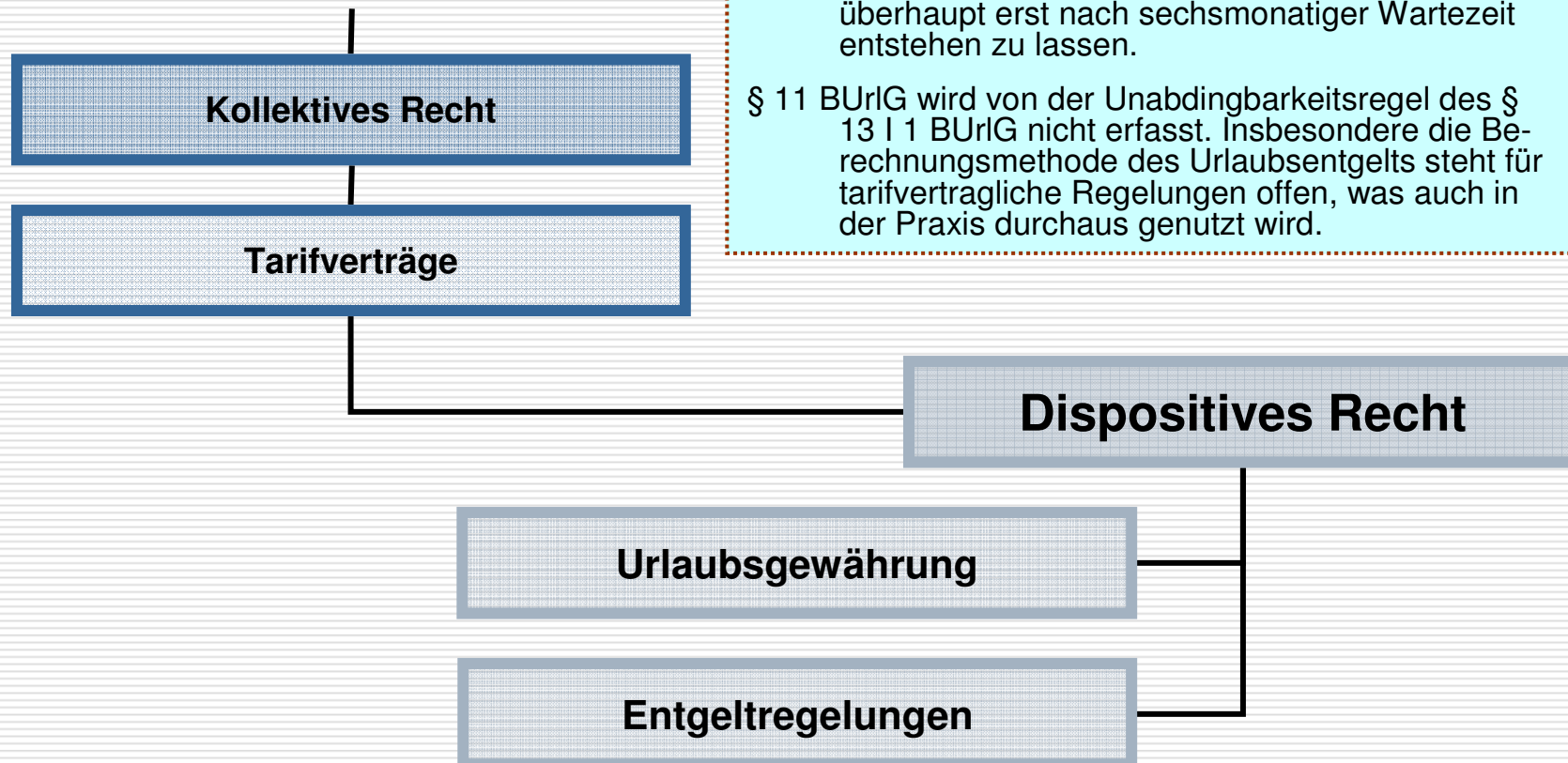
3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des Urlaubsrechts



3.3 Grundlagen des



Insbesondere Regelungen zum Teilurlaub im Sinne des § 5 Ia und Ib BUrlG sind hinsichtlich Voraussetzung und Inhalt einer tarifvertraglichen Abweichung vom gesetzlichen Modell zugänglich. § 5 Ic BUrlG regelt dagegen die Kürzungsmöglichkeit des Vollurlaubs und dürfte deshalb unabdingbar sein. Denkbar ist beispielsweise, einen Teilurlaub überhaupt erst nach sechsmonatiger Wartezeit entstehen zu lassen.

§ 11 BUrlG wird von der Unabdingbarkeitsregel des § 13 I 1 BUrlG nicht erfasst. Insbesondere die Berechnungsmethode des Urlaubsentgelts steht für tarifvertragliche Regelungen offen, was auch in der Praxis durchaus genutzt wird.