

Urlaubsanspruch

Ausmaß – Zusammenrechnung von Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber – Anrechnung anderer Vordienstzeiten/Schulzeiten – Verjährung

Ausmaß

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt

- 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Dienstjahren und
- 36 Werktage nach Vollendung des 25. Dienstjahres.

Werktage sind die 6 Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag. Wird der Arbeitnehmer regelmäßig nur 5 oder weniger Wochentage beschäftigt, ist der Urlaubsanspruch in die entsprechenden Arbeitstage umzurechnen.

- 5 Tage/Woche: 25 Arbeitstage
- 4 Tage/Woche: 20 Arbeitstage
- 3 Tage/Woche: 15 Arbeitstage
- 2 Tage/Woche: 10 Arbeitstage
- 1 Tag/Woche: 5 Arbeitstage

Tipp!

Mit dem Arbeitnehmer kann eine wertneutrale Umrechnung des Urlaubsanspruches in Stunden vereinbart werden. Zu beachten ist dabei allerdings ein unter Umständen erhöhter administrativer Aufwand bei der Führung der Urlaubsaufzeichnungen.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber

Auf die Wartezeit von 25 Dienstjahren für das erhöhte Urlaubsausmaß sind neben den Dienstjahren des laufenden Arbeitsverhältnisses

- alle beim selben Arbeitgeber unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnisse (auch Lehrverhältnisse),
- alle nicht länger als 3 Monate unterbrochenen Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber

zusammenzurechnen.

Die Zusammenrechnung unterbleibt, wenn die Unterbrechung durch

- Kündigung des Arbeitnehmers,
- unbegründeten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete fristlose Entlassung

eingetreten ist.

Anrechnung anderer Vordienstzeiten, Schulzeiten, etc.

Auf die Wartezeit von 25 Dienstjahren für das erhöhte Urlaubsausmaß sind anzurechnen:

- Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern im Inland oder im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben,
- Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben sowie
- Entwicklungshelferzeiten

bis zu insgesamt maximal 5 Jahren.

Vorsicht!

Darunter können auch Zeiten beim selben Arbeitgeber fallen, wenn die Voraussetzungen für die begünstigte Anrechnung (siehe oben) nicht erfüllt sind!

Schulzeiten an einer allgemeinbildenden höheren, berufsbildenden mittleren oder höheren Schule sind mit höchstens 4 Jahren zu berücksichtigen. Bei einem Zusammentreffen von Schulzeiten mit Vordienstzeiten ist die gesamte Anrechnung mit 7 Jahren begrenzt.

Vorsicht!

Der gemeinsame Höchststrahmen von 5 Jahren für andere Vordienstzeiten, Schulzeiten, etc. kann nur durch Schulzeiten auf 7 Jahre ausgedehnt werden!

Ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium ist maximal mit 5 Jahren anzurechnen.

Anspruch

Der Urlaubsanspruch entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit. Nach sechs Monaten ist voller Urlaubsanspruch gegeben. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres bereits in voller Höhe.

Zu einer Verkürzung des Urlaubsanspruches im betreffenden Urlaubsjahr führen

- mehr als 30-tägige Präsenz- oder Zivildienstzeiten im Urlaubsjahr,
- Mütter- und Väterkarenzzeiten,
- im Arbeitnehmerinteresse liegende Karenzurlaube bzw. unbezahlte Urlaube,
- Bildungskarenz- und Familienhospizkarenzzeiten.

Vorsicht!

Sonstige entgeltfreie Abwesenheitszeiten (z.B. längere Krankenstände oder im Interesse des Arbeitgebers liegende unbezahlte Urlaube) verkürzen den Urlaubsanspruch nicht!

Verjährung

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz um den Zeitraum der Karenz.

Beispiel:

Beginn Urlaubsjahr: 1.2.2014
Eintritt Verjährung für Jahresurlaub 2014: 1.2.2017

Der Arbeitnehmer kann daher den Jahresurlaub für 2014 bis zum 31.1.2017 verbrauchen. Zu beachten ist allerdings, dass jeder Urlaubskonsum (z.B. im Urlaubsjahr 2012) auf das älteste noch unverbrauchte Urlaubsguthaben anzurechnen ist.

Vorsicht!

Laut der jüngsten EuGH-Rechtssprechung (EuGH 22.09.2022, C-120/21, 70) trifft den Arbeitgeber – resultierend aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer – die Verpflichtung den Arbeitnehmer (1.) zum Urlaubsverbrauch aufzufordern und (2.) ihn über einen drohenden Urlaubsverfall zu informieren. Eine Verjährung ist demnach erst nach Erfüllung dieser "Urlaubsfürsorgepflicht" möglich.

Stand: 01.01.2023