

# Arbeitsrecht am Abend

## 27. Juni 2012

„Es geht rund – nicht nur im Fußball,  
sondern auch im Urlaubsrecht“

- Grundsätzliches zum Urlaubsrecht („Wer hat wieviel Urlaub?“)
- Weiterentwicklung der EuGH-Entscheidung zum „Nichtverfall“ und zur Übertragung von Urlaubsansprüchen („Wie lange kann man Urlaub mitnehmen?“)
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Urlaubsfragen („Was können und sollten Betriebsräte gestalten?“)

# Grundsätzliches zum Urlaub

- Gesetzlicher Mindesturlaub
- „Zwölfteilung“ des Urlaubsanspruchs (Teilurlaub)/  
Doppelansprüche
- Urlaubsanspruch bei Veränderung der Arbeitszeit  
(Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt)
- Neues zum Abgeltungsanspruch

# Wer hat Anspruch auf Urlaub?

- § 1 BUrlG:

*„**Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.**“*

# Gesetzlicher Mindesturlaub

- 24 Werktage (bei 6-Tage-Woche)  
Werktage: Montag – Samstag, ohne Sonn-/Feiertage
  - 20 Arbeitstage (bei 5-Tage-Woche)
- 
- Bei Teilzeit an weniger als 6 Tagen:  
24 Werktage : 6 Werktage x Anzahl vereinbarter Arbeitstage
- 
- gesetzlicher Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen: 5 Arbeitstage (§ 125 SGB IX)

# Teilurlaub/ „Zwölfteilung“

- § 5 Abs. 1 BUrlG:

*„Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer*

*a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen **Nichterfüllung der Wartezeit** in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;*

*b) wenn er **vor erfüllter Wartezeit** aus dem Arbeitsverhältnis **ausscheidet**;*

*c) wenn er **nach erfüllter Wartezeit** in der **ersten Hälfte eines Kalenderjahrs** aus dem Arbeitsverhältnis **ausscheidet**.“*

- § 5 Abs. 1 a) BUrlG:

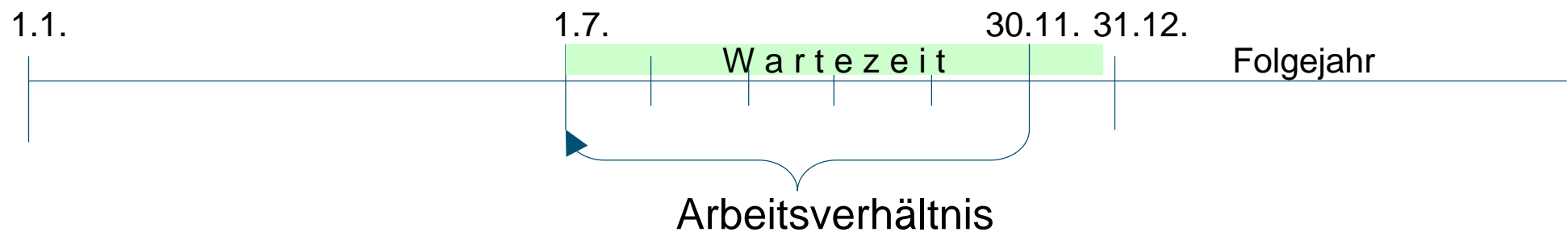
„Nichterfüllung der Wartezeit im Kalenderjahr“



Mindesturlaub:  $3/12 = 6$  Tage (5 Tage)

- § 5 Abs. 1 b) BUrlG:

„Ausscheiden vor Ablauf der Wartezeit“

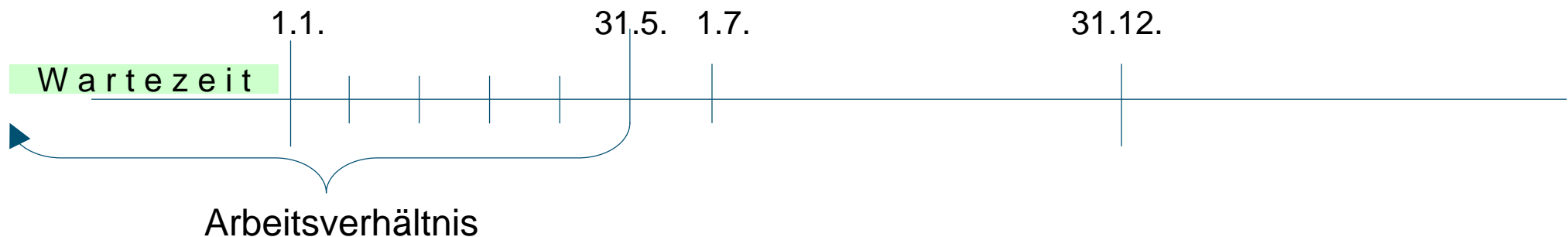


Mindesturlaub:  $5/12 = 10$  Tage ( $8,33 = 8$  Tage)



- § 5 Abs. 1 c) BUrlG:

„Ausscheiden aus Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres“

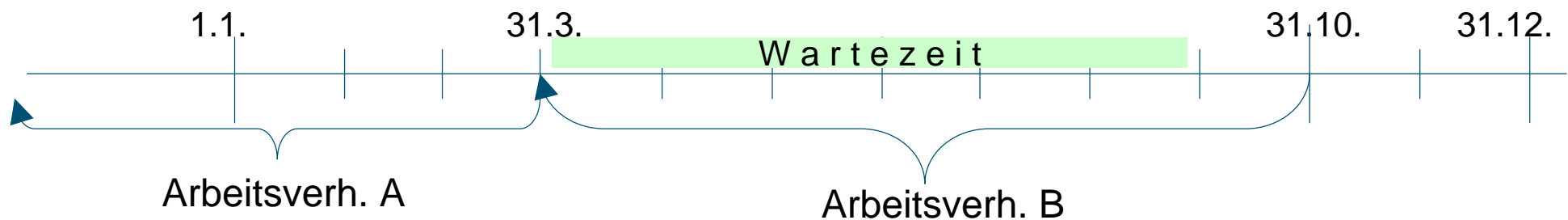


Mindesturlaub:  $5/12 = 10$  Tage ( $8,33 = 8$  Tage)

- Tariflicher Urlaubsanspruch mit „Zwölfteilungsregelung“:  
30 Tage in 5-Tage-Woche
- Ende Arbeitsverhältnis: 31.07.2012  
→ tariflicher „Teilurlaubsanspruch“:  
 $7/12 \quad (30 : 12 \times 7) = 17,5 \rightarrow 18 \text{ Tage}$   
**aber:** gesetzlicher Mindesturlaub = 20 Tage

# Teilurlaub

- Keine Doppelansprüche



Urlaubsanspruch 3/12  
aus Arbeitsverh. A

plus

Urlaubsanspruch 12/12  
aus Arbeitsverh. B

?

# Änderung der Arbeitszeit

## Beispiel:

- VZ in 5-Tage-Woche / 40 Wochenstunden  
bis 30.06.2012
  - TZ in der 3-Tage-Woche / 24 Wochenstunden  
ab 01.07.2012
- 
- Urlaubsanspruch in VZ: 10 Arbeitstage  
(20 Tage : 2)
  - Urlaubsanspruch in ZT: 6 Arbeitstage  
(20 Tage : 5 Arbeitstage x 3 verringerte  
Arbeitstage = 12 : 2)

# Änderung der Arbeitszeit

- Urlaub in VZ bis 30.06.2012  
 $20 \text{ UT} : 2 = 10 \text{ UT} \quad (2 \text{ Wochen})$
  - Urlaub in TZ ab 01.07.2012  
 $20 \text{ UT} : 5 \text{ AZ} \times 3 \text{ AT} = 12 \text{ UT}$   
 $: 2 = 6 \text{ UT} \quad (2 \text{ Wochen})$
- 
- Berechnung „ALT“ (BAG, 28.04.1998 – 9 AZR 314/97)  
 $10 \text{ UT} : 5 \text{ AT} \times 3 \text{ AT} = 6 \text{ UT} \quad (2 \text{ Wochen mit „Teilzeitwertigkeit“})$
  - Berechnung „NEU“ (EuGH, 22.04.2010 – C-486/08)  
Urlaubstage aus VZ bleiben mit ihrer Wertigkeit (Zeit/Geld) aus dem Bezugszeitraum erhalten.

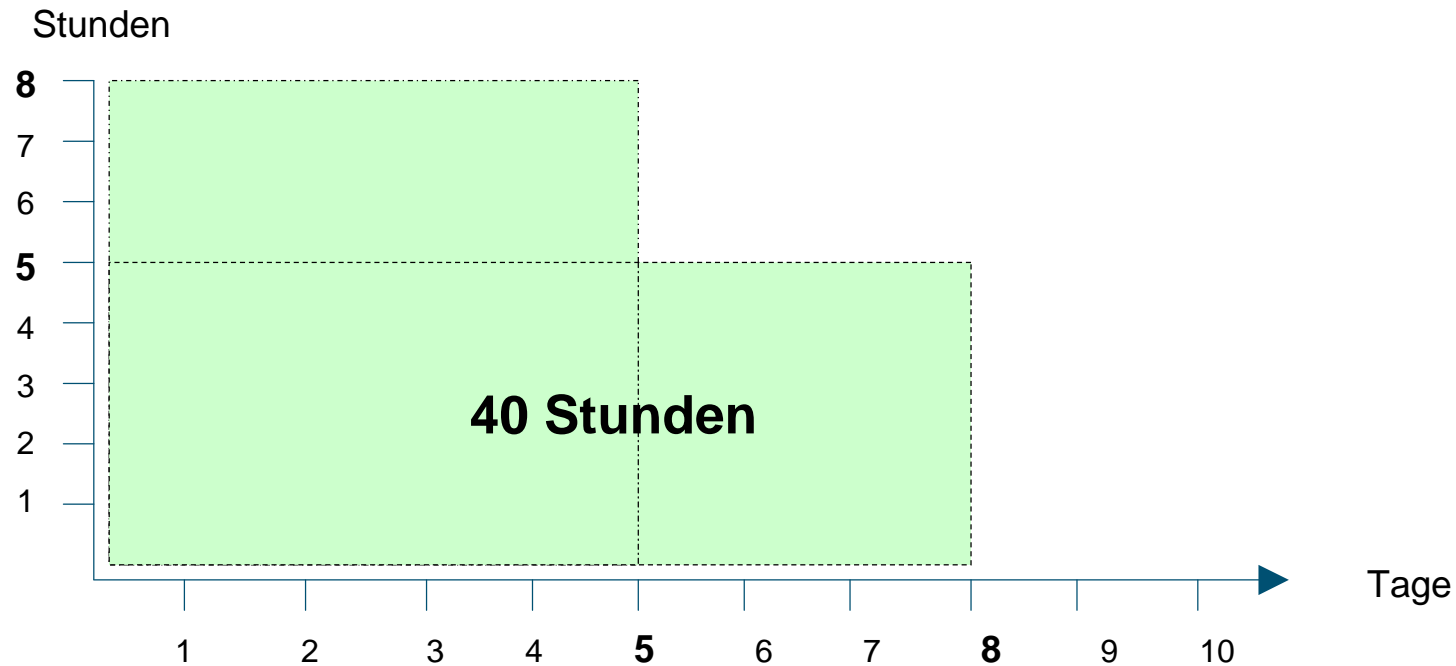
# Umrechnung VZ-Urlaub in TZ-Urlaub (Formel)

Resturlaub „alte“ VZ-Arbeit/ Stunden gesamt  
-----  
„neue“ TZ-Arbeitszeit/ Stunden pro Tag = Tage Urlaub in TZ

Beispiel:

5 VZ-“Rest“-Urlaubstage á 8 Std. = 40 Stunden  
-----  
TZ-Arbeitszeit/ Tag á 5 Std. = 8 Tage Urlaub in TZ  
mit TZ-Vergütung

# Änderung der Arbeitszeit Urlaubsanspruch/ Stunden



Urlaub bleibt in seiner Wertigkeit (Zeit und Geld) erhalten.