

## Urlaubsrecht

Bearbeitet von  
Von Christian Ostermaier

1. Auflage 2017. Buch. 320 S. Softcover  
ISBN 978 3 8029 4214 3  
Format (B x L): 13,5 x 21 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitszeit, Urlaub](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# **URLAUBSRECHT**

---

Der richtige Umgang mit Ansprüchen

**REIHE BETRIEBLICHE PRAXIS**



**Mit den Regelungen für  
besondere Personengruppen**

## Ihre Mitarbeiter sind dann mal weg?

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Bundesurlaubsgesetz bestimmt die Mindestanzahl an Urlaubstage. Für bestimmte Personengruppen (z.B. Jugendliche, Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Seeleute oder Heimarbeiter) existieren ergänzend Sondervorschriften. Daneben kann eine Freistellung von der Arbeitspflicht auch aus etlichen anderen Gründen notwendig oder gewünscht sein, z.B. für ein Sabbatical, zur Pflege eines Angehörigen, zur Betreuung eines Kindes oder zur Weiterbildung.

Die richtige Urlaubsplanung und Urlaubsgewährung sind wichtig für reibungslose Abläufe im Betrieb. Der neue Fachratgeber hilft, Streitigkeiten rund um das Thema Urlaub und Freistellung zu vermeiden:

- Wie viele Urlaubstage stehen den Mitarbeitern zu?
- Wie muss das Urlaubsentgelt berechnet werden?
- Wann besteht ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung?
- Wann können Urlaubsansprüche verfallen?
- Wann darf der Urlaub gekürzt werden?
- Wann darf oder muss sonst von der Arbeitspflicht freigestellt werden?
- Was gilt bei Eltern- und Pflegezeit?

*Juliane Girstmair, Fachanwältin für Arbeitsrecht.*

*Dr. Christian Ostermaier, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Solicitor (England und Wales).*

*Sylvia Vogt, Rechtsanwältin.*

Bei SNP Schlawien Partnerschaft mbB betreuen die Autoren kleine und mittelständische Unternehmen, familiengeführte Gesellschaften sowie Einzelpersonen unter anderem in allen Fragen des Arbeitsrechts.

Girstmair · Ostermaier · Vogt

# URLAUBSRECHT

---

Der richtige Umgang mit Ansprüchen

The logo for WALHALLA, featuring a dark grey rectangular background with the word "WALHALLA" in a white, sans-serif font, centered vertically within the rectangle.

WALHALLA

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitervorschlag verwendet werden kann:

**Juliane Girstmair, Christian Ostermaier, Sylvia Vogt, Urlaubsrecht**  
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2017

**Hinweis:** Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.

Bearbeitungsstand: September 2017

**WALHALLA Digital:**

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf [www.WALHALLA.de](http://www.WALHALLA.de) finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihen an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder [walhalla@walhalla.de](mailto:walhalla@walhalla.de).

Weitere Informationen finden Sie unter [www.walhalla.de/b2b](http://www.walhalla.de/b2b).

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg

Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 4214600

## Schnellübersicht

<b>Einleitung</b>	7	
<b>Grundlagen des Urlaubsrechts</b>	13	1
<b>Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz</b>	17	2
<b>Erholungsurlaub nach Tarifvertrag und betriebliche Mitbestimmung</b>	139	3
<b>Verhältnis von Gesetz, Arbeitsvertrag und kollektivrechtlichen Regelungen</b>	159	4
<b>Urlaubsregelungen für besondere Personengruppen</b>	163	5
<b>Durchsetzung des Urlaubsanspruchs</b>	205	6
<b>Reduzierung von Urlaubsansprüchen</b>	209	7
<b>Freistellung außerhalb des Urlaubsrechts</b>	219	8
<b>Feiertage</b>	309	9
<b>Stichwortverzeichnis</b>	315	10



# **Einleitung**

Vorwort .....	8
Abkürzungsverzeichnis .....	9
Literaturverzeichnis .....	12

## **Vorwort**

Ist von Urlaub die Rede, denken die meisten wohl zuerst an die „schönste Zeit des Jahres“, also den Erholungsurlauf. Das Urlaubsrecht kennt jedoch noch viele andere Facetten. Eine Freistellung kann zu vielerlei Zwecken erfolgen, z. B. zur Ausübung eines Ehrenamtes, zur Fortbildung, zur Beaufsichtigung oder Erziehung eines Kindes, zur Pflege eines Angehörigen oder auch im Interesse des Arbeitgebers.

Und nicht immer geht die Freistellung mit einer Entgeltfortzahlung einher. Prinzipiell gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Nur, wenn eine Vorschrift oder Vereinbarung die Entgeltzahlung trotz Freistellung von der Arbeitspflicht vorsieht, schuldet der Arbeitgeber das entsprechende Gehalt. Beim klassischen Erholungsurlauf erhält der Arbeitnehmer seine laufenden Bezüge weiter. Bei einem Sabbatical wird der Arbeitnehmer in der Regel seinen Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung zuvor auf einem Wertguthabenkonto angespart haben. Und bei der Ausübung eines Ehrenamtes wird meist nur freigestellt, ohne Bezüge.

Dieses Buch gibt einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Arten von Urlaub und Freistellungen im Arbeitsverhältnis. Es beantwortet, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch des Arbeitnehmers besteht und welche Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit verbunden sind.

*J. Girstmair*

*C. Ostermaier*

*S. Vogt*

## Abkürzungsverzeichnis

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
AO	Abgabenordnung
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell, Zeitschrift
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AZRL	Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayUrlV	Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter
BB	Betriebs-Berater, Zeitschrift für Recht, Steuern und Wirtschaft
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRTV Bau	Bundesrahmentarifvertrag Bau
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DB	Der Betrieb, Zeitschrift
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EStG	Einkommensteuergesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EÜG	Eignungsübungsgesetz
FIRG	Flaggenrechtsgesetz
FIRV	Flaggenrechtsverordnung
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz

GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GKV	gesetzliche Krankenversicherung
GRCh	EU-Grundrechte Charta
HAG	Heimarbeitsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MiLoG	Mindestlohngesetz
MTV	Manteltarifvertrag
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MuSchV	Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz
NachwG	Nachweisgesetz
NJOZ	Neue Juristische Online-Zeitschrift
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZI	Neue Zeitschrift für Insolvenzrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
Rom I VO	Verordnung (EG) Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I)
SchwbG	Schwerbehindertengesetz
SeeArbG	Seearbeitsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SOKA-Bau	Sozialkasse-Bau
SoKaSiG	Sozialkassensicherungsgesetz
SRÜ	Seerechtsübereinkommen der Vereinten Nationen
StGB	Strafgesetzbuch
SUV	Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VEÜG	Verordnung zum Eignungsübungsgesetz
VTV	Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Bau- gewerbe
ZDG	Zivildienstgesetz

ZIP  
ZPO

Zeitschrift für Wirtschaftsrecht  
Zivilprozessordnung

## Literaturverzeichnis

- Arnold/Tillmanns*, Bundesurlaubsgesetz, 3. Auflage, Haufe-Lexware, 2014
- Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath*, Arbeitsrecht, Handkommentar, 4. Auflage, Nomos Verlag, 2017
- Düwell*, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage, Nomos Verlag 2016
- Ernst/Adlhoch/Seel*, SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kohlhammer Verlag, 2017
- Friese*, Urlaubsrecht, C. H. Beck Verlag, 2003
- Heilmann*, J., Urlaubsrecht – Basiskommentar zum BURLG und zu anderen urlaubsrechtlichen Vorschriften, 4. Auflage, Bund-Verlag, 2014
- Hohmeister, F./Oppermann*, Bundesurlaubsgesetz, 3. Auflage, Nomos Verlag, 2013
- Küttner*, Personalbuch 2017, Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, C. H. Beck Verlag, 2017
- Leinemann/Linck*, Urlaubsrecht, 2. Auflage, Vahlen Verlag, 2001
- Müller-Glöge/Preis/Schmidt*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2017
- Neumann/Fenski/Kühn*, Bundesurlaubsgesetz, 11. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2016
- Powietzka/Rolf*, Bundesurlaubsgesetz Kommentar, Luchterhand Taschenkommentare, 2. Auflage, Luchterhand Verlag, 2017
- Rancke*, Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Betreuungsgeld, 4. Auflage, Nomos Verlag, 2015
- Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage, C. H. Beck Verlag, 2015
- Schütz/Hauck*, Gesetzliches und tarifliches Urlaubsrecht, 1. Auflage, Luchterhand Verlag 1996.

# Grundlagen des Urlaubsrechts

1.	Nationale Regelungen .....	14
2.	Europarechtliche Regelungen .....	15
3.	Internationale Regelungen.....	16

## 1. Nationale Regelungen

1

Urlaub ist die bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub. Je nachdem, welchem Zweck die Freistellung dient, gelten unterschiedliche gesetzliche Vorgaben. Diese sind nicht in einem umfassenden „Urlaubsgesetzbuch“ zusammengefasst, sondern auf eine Vielzahl von Gesetzen verteilt.

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt nur den Erholungsurlaub.

Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubsgewährung nicht nur die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zu beachten, sondern auch die arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Vereinbarungen. Letztere sind die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Durch Vereinbarung darf oft nur unter ganz engen Voraussetzungen von den gesetzlichen Vorgaben abgewichen werden, da diese im Urlaubsrecht oft zwingend gelten oder nur eingeschränkt dispositiv, d. h. verhandelbar, sind. Dabei haben die Arbeitsvertragsparteien oftmals einen noch geringeren Spielraum als die Tarifparteien. Letzteren traut der Gesetzgeber bisweilen eher zu, eine ausgewogene Regelung zu finden, als ersteren: Im Arbeitsverhältnis wird meist ein Gefälle in der Verhandlungsmacht zugunsten des Arbeitgebers vorliegen, so dass der Arbeitnehmer besonders schutzwürdig erscheint. Im Arbeitsvertrag darf deshalb z. B. von den Vorgaben des BUrlG im Wesentlichen nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Hingegen können Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite durchaus gleichberechtigt auftreten. Der Gesetzgeber hat deshalb auf tarifvertraglicher Ebene mehr Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt.

Widersprechen sich die Regelungen von Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag, muss man also wissen, welche davon Vorrang hat. Es ist deshalb wichtig, nicht nur die einschlägigen arbeits- und kollektivvertraglichen Regelungen zu kennen, sondern auch die gesetzlichen Vorschriften und wie sich diese zueinander verhalten.

Das Urlaubsrecht ist neben den gesetzlichen Vorgaben deutlich von der Rechtsprechung geprägt. Häufig kann die Frage, ob eine konkrete Regelung zulässig ist, nur anhand von Urteilen beantwortet werden, die für vergleichbare Sachverhalte bereits ergangen sind. An verschiedenen Stellen im Fachratgeber wird deshalb in Fußnoten auf die konkreten Urteile hingewiesen.

## 2. Europarechtliche Regelungen

Das Urlaubsrecht ist nicht nur stark von der nationalen Rechtsprechung, sondern auch von zunehmenden europarechtlichen Einflüssen geprägt:

Das Europarecht stellt Mindestbedingungen für den Urlaub von Arbeitnehmern auf. Art. 31 Abs. 2 GRCh bestimmt, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub hat. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten erhält. Außerdem darf der bezahlte Mindestjahresurlaub – außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Denn der Urlaub dient in erster Linie der Erholung – er ist keine rein monetäre Angelegenheit.

Der Arbeitnehmer kann im Normalfall jedoch weder aus der Grundrechte Charta noch aus der Richtlinie unmittelbar Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber herleiten. Die Bürger und sonstigen Rechtssubjekte (insbesondere juristische Personen, Tarifvertragsparteien) der Mitgliedstaaten sind nicht unmittelbar an die Vorgaben der Richtlinien gebunden. Die Grundrechte und Richtlinien müssen erst durch ein nationales Gesetz umgesetzt werden (Art. 288 Satz 2 AEUV). Nur dann, wenn der nationale Gesetzgeber seiner Umsetzungspflicht nicht ordnungsgemäß nachkommt, kann eine Richtlinie ausnahmsweise unmittelbare Geltung auch zwischen privaten Rechtspersonen beanspruchen. Voraussetzung ist, dass die Richtlinie bereits hinreichend konkret formuliert ist, so dass sich ein bestimmter Anspruch daraus ableiten lässt.

Wenn es um den Mindesturlaub geht, ist Rechtsgrundlage für den Arbeitnehmer deshalb stets das BURLG. Dieses setzt die Vorgaben der Richtlinie und der Grundrechte Charta um. Bei der Auslegung des BURLG berücksichtigen die deutschen Gerichte die europarechtlichen Vorgaben. Kommt es in einem nationalen Gerichtsverfahren auf die Auslegung von EU-Recht an, so kann das nationale Gericht eine entsprechende Frage dem EuGH zur Entscheidung vorlegen (Art. 267 AEUV: sog. Vorabentscheidungsverfahren). Die Entscheidung des EuGH wird sodann vom nationalen Gericht in seiner Entscheidung

des konkreten Falles berücksichtigt. Die Rechtsprechung des BAG hat sich unter der Geltung der europarechtlichen Vorschriften und der Entscheidungen des EuGH zum Urlaubsrecht deshalb in den letzten Jahren massiv gewandelt.

### 1

## 3. Internationale Regelungen

Neben den europarechtlichen Vorschriften existieren weitere internationale Regelungen in verschiedenen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Zu nennen wären das internationale Übereinkommen Nummer 132 über den bezahlten Jahresurlaub vom 24. Juni 1970 (umgesetzt am 30. April 1975, BGBl. 1975 II S. 745), das Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben (umgesetzt am 25. Mai 2006, BGBl. 2006 II S. 490) und das Seearbeitsübereinkommen (umgesetzt mit dem SeeArbG, siehe Kapitel 5 Ziff. 6). Rechtswirkung zugunsten des Einzelnen können auch diese Abkommen erst mit Umsetzung durch ein nationales Gesetz entfalten. In Deutschland sind die Übereinkommen entsprechend umgesetzt worden mit dem BUrlG und dem SeeArbG. Bei der Auslegung der nationalen Gesetze können wiederum die zugrunde liegenden Übereinkommen herangezogen werden.

Im Folgenden soll ein umfassender Überblick über die verschiedenen Varianten von Freistellungen im Arbeitsverhältnis gegeben werden. Dargestellt werden die Voraussetzungen der verschiedenen Freistellungsarten sowie die Rechtsfolgen, insbesondere auch, wie sich eine Freistellung außerhalb des Erholungsurlaubs auf diesen auswirkt.

# Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz

1.	Geltungsbereich des BUrlG.....	18
2.	Anspruchsvoraussetzungen.....	31
3.	Urlaubsdauer .....	49
4.	Urlaubsgewährung.....	62
5.	Widerruf, Verfall und Kürzung des Anspruchs .....	79
6.	Urlaubsentgelt.....	87
7.	Urlaubsgeld.....	103
8.	Krankheit und med. Vorsorge oder Rehabilitation während des Urlaubs .....	108
9.	Erwerbstätigkeit während des Urlaubs .....	122
10.	Urlaubsabgeltung.....	125
11.	Urlaub und Arbeitslosengeld .....	133
12.	Insolvenz des Arbeitgebers .....	135

## 1. Geltungsbereich des BUrlG

### Um welchen Urlaub geht es?

Für die meisten Arbeitnehmer dürfte der Erholungsurlauf von allen Arten der Freistellung die größte Bedeutung haben.

Erholungsurlauf bedeutet die vorübergehende Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht unter Entgeltfortzahlung zum Zweck der Erholung.<sup>1</sup> Dem Arbeitnehmer soll ein bestimmter Zeitraum zur Erholung, Entspannung und für Freizeit zur Verfügung stehen.<sup>2</sup>

Da dieser Zweck nur erreicht werden kann, wenn der Urlaub auch tatsächlich im laufenden Urlaubsjahr genommen wird, soll eine Übertragung ins nächste Urlaubsjahr oder eine Abgeltung nur in Ausnahmefällen erfolgen. Dennoch ist es rechtlich irrelevant, ob der Arbeitnehmer tatsächlich erholungsbedürftig ist.

Die gesetzlichen Regelungen zum Erholungsurlauf finden sich im BUrlG, das bereits am 8. Januar 1963 erlassen und zuletzt am 20. April 2013 (BGBl. I S. 2013/869) geändert wurde. Es stellt die Mindestbedingungen auf, die für den Erholungsurlauf im Arbeitsverhältnis gelten.

Bei Urlaubsansprüchen ist zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und den ggf. vertraglich vereinbarten Mehrurlaub zu unterscheiden:

#### *Gesetzlicher Mindesturlaub*

Das BUrlG gilt prinzipiell nur für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Es legt fest, wie viele Urlaubstage mindestens zu gewähren sind, in welchem Zeitraum dies zu geschehen hat, wann Urlaubsansprüche verfallen, ob der Arbeitnehmer während des Urlaubs erwerbstätig sein darf, was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, und welches Entgelt er während seines Urlaubs erhält.

#### *Vertraglicher Mehrurlaub*

Für kollektivrechtlich oder arbeitsvertraglich vereinbarten Mehrurlaub gilt das BUrlG an sich *nicht*. Für diesen Mehrurlaub, der also

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 20. Juni 2000, Az.: 9 AZR 405/999, DB 2000, 2327

<sup>2</sup> EuGH, Urteil vom 22. April 2000, Az.: C-486/08, NZA 2010, 557

den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitet, können die Vertragsparteien eigenständige Regelungen treffen, die von denjenigen des BUrlG abweichen. Sie müssen dies aber nicht. Der Mehrurlaub kann auch den Regeln des BUrlG unterworfen werden. Man spricht dann von einem sog. „Gleichlauf der Ansprüche“.

Ob die Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien eine eigenständige Regelung treffen wollten, ist durch Auslegung des Vertrages zu ermitteln. Wollen die Parteien ein vom BUrlG abweichendes Regime aufstellen, müssen aus dem Vertrag hinreichend deutliche Anhaltspunkte dafür hervorgehen. Zum Beispiel kann bestimmt werden, dass der vertragliche Urlaub im laufenden Urlaubsjahr gewährt und genommen werden muss und eine Übertragung nur in besonders genannten Ausnahmefällen, die strenger sind als das BUrlG, möglich ist.<sup>3</sup> Ergeben sich aus dem Vertrag keine Anhaltspunkte, dass die Parteien den Mehrurlaub auf besondere Art und Weise regeln wollten, gelten auch für den Mehrurlaub die Bestimmungen des BUrlG.

Die Geltung der Vorgaben des BUrlG auch für einen (tarif-)vertraglichen Mehrurlaub dürfte deshalb die Regel sein.

2

### Für wen gilt das Gesetz?

Das BUrlG gilt für Arbeitnehmer (§ 1 BUrlG). Arbeitnehmer sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 2 BUrlG). Das BUrlG gilt also nicht für selbstständige Dienstleister, Mitunternehmer oder Werk-Vertragspartner.

### Begriff des „Arbeitnehmers“

Doch wer ist „Arbeitnehmer“? § 611a BGB definiert, was einen „Arbeitnehmer“ – im Unterschied zum Selbstständigen – ausmacht:



Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhält-

<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 14. Februar 2017, Az.: 9 AZR 207/16, BeckRS 2017, 106695

nisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Entscheidend ist also die sog. Weisungsgebundenheit. Ob diese gegeben ist, kann an folgenden Kriterien festgemacht werden:

- keine freie Bestimmung von Zeit, Ort sowie Art und Weise der Tätigkeit
- keine Möglichkeit, einen Auftrag abzulehnen
- Eingliederung in die betrieblichen Arbeitsabläufe
- Aufnahme in Organisations-, Raumbelegungspläne, Telefonlisten, E-Mail-Verteiler
- Pflicht zur Vertretung von Kollegen
- Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung
- keine Beschäftigung von eigenen Mitarbeitern
- keine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber
- keine Anmeldung eines Gewerbes
- keine eigene Werbung
- keine eigene unternehmerische Verantwortlichkeit, kein eigenes Qualitätsmanagement
- Wettbewerbsverbot
- keine eigenen Betriebsmittel
- keine eigene Betriebsstätte

Dieser Katalog ist nicht abschließend. Die Punkte können je nach Einzelfall unterschiedlich zu gewichten sein. Es müssen jeweils alle Umstände und Besonderheiten des Falles gewürdigt werden. Erst durch eine Zusammenschau aller Umstände kann in Zweifelsfällen die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, beantwortet werden.

Problematisch kann die Abgrenzung nicht nur beim freien Mitarbeiter, sondern auch bei Franchisenehmern sein. Zwar sind diese in der Regel selbstständig. Lässt ihnen der Franchisevertrag jedoch kaum mehr unternehmerischen Gestaltungsspielraum, können sie als Arbeitnehmer anzusehen sein. Es kommt darauf an, inwieweit

## Stichwortverzeichnis

- Abgeltungsklausel 83
- Abgeordnete 299
- Abmahnung 63
- Abtretung
  - Urlaubsabgeltung 131
  - Urlaubsentgelt 99
  - Urlaubsgeld 106
- Akutpflege 246
- Alkoholmissbrauch 112
- Altersteilzeitverhältnis 126
- Änderungskündigung 210
- Arbeit auf Abruf 51
- Arbeitgeberwechsel 41
  - Berechnung Urlaubsanspruch 42
  - Doppelanspruch 41
- Arbeitnehmer
  - Elternzeit 221
  - Erholungsurlaub 19
  - Pflegezeit 245
  - Sabbatical 273
- Arbeitnehmerähnliche Person
  - Bildungsurlaub 302
  - Elternzeit 222
  - Erholungsurlaub 22, 63
  - Krankheit 108
  - Pflegezeit 245
  - Urlaubsabgeltung 127
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahme 166
- Arbeitskampf 34
- Arbeitsleistung 26
- Arbeitslosengeld 133
- Arbeitsunfähigkeit
  - im Ausland 115
  - krankheitsbedingte 74, 75, 78, 108, 110
  - Nachweis 113, 115
  - vertraglicher Urlaubsanspruch 57
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 108, 112, 114, 117
- Arbeitsverhältnis
  - Beendigung 70, 125
  - faktisches 25
- Arbeitsverhinderung, kurzzeitige 284
- Arbeitsvertrag 36, 142, 160, 161
- Arbeitszeitkonto 94
- Arbeitszeugnis 221
- Ärztliches Attest 108, 112, 115, 117
- Attest im Ausland 115
- Aufwendungen 102
- Ausbildungsverhältnis 25, 35
- Aushilfe 21
- Ausländischer Arbeitgeber 30
- Ausschlussfrist 146
- Ausschlussklausel 83, 96
- Außendienstmitarbeiter 27
- Auszubildende
  - Arbeitsplatzschutzgesetz 176
  - Berufsschulunterricht 174
  - Bildungsurlaub 302
  - Erholungsurlaub 22, 175
  - Pflegezeit 245
  - schwerbehinderte 175
- Baugewerbe 149
- Beamte
  - Arbeitsplatzschutzgesetz 176
  - Bildungsurlaub 303
  - Elternzeit 222
  - Erholungsurlaub 21

- 10
- Zusatzurlaub 165, 166
  - Behinderte Menschen
    - gleichgestellte 165
    - Werkstätte 166, 302
  - Berufsschulferien 172
  - Beschäftigungsverbot 77, 243
  - Betriebliche Übung 210
  - Betriebsausflug 70
  - Betriebsrat
    - Mitbestimmung Bildungsurlaub 306
    - Mitbestimmung Sonderurlaub 266
    - Mitbestimmung Urlaubsdauer 59
    - Mitbestimmung Urlaubsgeld 106
    - Mitbestimmung Urlaubsgewährung 66
    - Mitbestimmung Urlaubsregelung 156
    - Mitbestimmung Zusatzurlaub 170
  - Betriebstreue 104, 157
  - Betriebsübergang 36
  - Betriebsurlaub 36, 64, 70, 156
  - Betriebsvereinbarung 36, 107, 157, 162
  - Bezugnahmeklausel 143
  - Bildungsurlaub 299
  - Diskriminierungsverbot 103, 244
  - Ehrenamt 293
  - Ehrenamtliche Mitarbeiter in Jugendpflege 201
  - Ehrenamtlicher Richter 294
  - Eignungsübung 179
  - Ein-Euro-Jobber 21
  - Einstweilige Verfügung 207
  - Elternteilzeit 235
  - Elternzeit
    - Aufteilung 225
    - Begriffserklärung 221
    - Geltendmachung 226
    - Gestaltungsmöglichkeiten 223
    - Kürzung Urlaubsanspruch 27
    - Urlaubsgewährung 77
    - Verlängerung 230
    - vorzeitige Beendigung 229
  - Erholungsurlaub
    - Anrechnungsverbot 109
    - Arbeitsleistung 33
    - Erwerbstätigkeit 122
    - Geltungsbereich BUrg 18
    - Kettenverträge 34
  - Ersatzurlaub 77
  - Erwerbstätigkeit 122, 149, 192, 199
  - Europarecht 15
  - Familienbetrieb 21
  - Familienfeier 286
  - Familienpflegezeit 257
  - Feiertage 189, 283, 310
  - Flaggenprinzip 28
  - Flaggenstatut 182
  - Franchisevertrag 20
  - Freischichtmodelle 94
  - Freistellung
    - mit Entgeltfortzahlung 270
    - ohne Entgeltleistung 269
    - Urlaubsgewährung 72
  - Freiwilligkeitsvorbehalt 211
  - Freizeitausgleich 193
  - Geschäftsführer 21
  - Gewinnbeteiligungen 90
  - Gewissenskonflikt 287
  - Gleichbehandlung 103, 145
  - Günstigkeitsvergleich 144

- Handelsvertreter** 22  
**Heimarbeit**
  - Anwendungsbereich 194
  - Arbeitsplatzschutzgesetz 176
  - Erholungsurlaub 24, 31
  - Jugendliche 173
  - Pflegezeit 245  
**Heimarbeiter**
  - Elternzeit 222
  - Erholungsurlaub 22
  - Zusatzurlaub 166  
**Heuerverhältnis** 181  
**Homeoffice** 196  
  
**Insolvenz des Arbeitgebers** 135  
**Insolvenzgeld** 138  
**Insolvenzsicherung** 279  
**Internationale Sachverhalte** 28, 182  
  
**Jugendleiter** 294  
**Jugendliche** 31, 170  
  
**Kind**
  - Erkrankung 285, 291
  - Geburt 286  
**Klageverfahren** 206  
**Krankheit** 285
  - Erholungsurlaub 56
  - Feiertage 314
  - Heimarbeit 199
  - im Ausland 115
  - Seeleute 191
  - Übertragung Urlaub 120
  - während des Urlaubs 108
  - Wiedereingliederungsverhältnis 110  
**Krankmeldung** 149  
**Kündigungsschutz**
  - Elternzeit 240  
  - Pflegezeit 249, 255
  - Kur 122
  - Kurzarbeit
    - Baugewerbe 154
    - Feiertage 313
    - Urlaubsdauer 53
  - Landgang** 190, 193, 194
  - Lohnsteuer**
    - Urlaubsabgeltung 133
    - Urlaubsgeld 108
  - Medizinische Vorsorge**
    - Anrechnung Urlaub 120
    - Erholungsurlaub 56
    - Heimarbeit 199
    - Jugendliche 174
    - Urlaubswunsch 64
    - während des Urlaubs 108
  - Mehrurlaub**
    - Mutterschutz 243
    - Urlaubsabgeltung 129
    - Urlaubsanspruch 57
    - Urlaubsübertragung 76
    - vertraglich vereinbarter 18
    - Vertragsauslegung 130
  - Meldepflicht des Arbeitnehmers**
    - 118
  - Mindestlohn** 99
  - Mindesturlaub**
    - gesetzlicher 15, 18
    - Mutterschutz 243
    - Urlaubsanspruch 57
  - Mutterschaftsurlaub** 220
  - Mutterschutz** 243  
  
**Nebentätigkeit** 21  
**Notfall** 80  
  
**Off-Shore-Beschäftigter** 27

- Opfer des Nationalsozialismus 200
- Pfändung
  - Urlaubsabgeltung 131
  - Urlaubsentgelt 99
  - Urlaubsgeld 106
- Pfändungsfreigrenze 41
- Pflegeunterstützungsgeld 248
- Pflegezeit 77, 245, 249
- Politische Tätigkeit 299
- Praktikant 22
- Privathaushalt 50
- Rechtswahl 28, 29
- Reeder 187, 193
- Rehabilitation
  - Anrechnung Urlaub 120
  - Erholungsurlauf 56
  - Heimarbeit 199
  - Jugendliche 174
  - Urlaubswunsch 64
  - während des Urlaubs 108
- Richter
  - Arbeitsplatzschutzgesetz 176
  - Bildungsurlauf 303
  - Elternzeit 222
  - Zusatzurlaub 166
- Rückzahlung
  - Urlaubsentgelt 101
  - Urlaubsgeld 105
- Rückzahlungsklausel 216
- Rückzahlungsverbot 40
- Rundfunkmitarbeiter 22
- Sabbatical 27, 262, 272
- Schichtarbeit 53
- Schwerbehinderte Menschen
  - arbeitnehmerähnliche 166
  - Zusatzurlaub 164
- Schwerbehinderteneigenschaft 166
- Seeleute 181, 185
- Seeschiffe 184
- Selbstbeurlaubung 206
- SOKA-Bau 150
- Soldat
  - Eignungsübung 179
  - Elternzeit 222
  - Zusatzurlaub 166
- Sonderurlaub 261
  - Anrechnungsverbot 109
  - ohne Entgelt 262
  - Urlaubsgewährung 77
  - vorzeitige Beendigung 265
- Sozialversicherungsbeitragsrecht
  - Urlaubsabgeltung 133
  - Urlaubsgeld 108
- Sperrzeit 268
- Spesen 90
- Sportunfall 112
- Stellensuche 287
- Sterbegleitung 256
- Stichtagsklausel 214
- Streik 35, 55, 314
- Tantiemen 90
- Tarifkonkurrenz 162
- Tarifvertragliche Regelungen 140, 161
- Tatsachenvergleich 84, 160
- Teilbefristung 214
- Teilkündigung 210
- Teilurlaub 37, 85
  - Abweichende Vereinbarungen 41
  - Berechnung 38
  - Einschränkung durch Tarifvertrag 146
  - Urlaubsübertragung 76

- Teilzeitarbeitsverhältnis 50, 54  
Telearbeit 196  
Tod eines nahen Angehörigen 286  
Treueprämien 90  
Trinkgelder 90  
  
Überstundenvergütung 90  
Umschüler 22  
Untersuchungshaft 286  
Urlaub  
– Kürzung 85  
– Mitteilung Urlaubsadresse 81  
– Neufestsetzung 82, 119  
– Rückrufrecht 80  
– zuviel genommener 59, 178  
Urlaubsabgeltung 87  
– Aufrechnung 131  
– Baugewerbe 154  
– Beendigung Arbeitsverhältnis 73, 125  
– Begriffserklärung 63  
– Eignungsübung 180  
– Entlassungentschädigung 135  
– gerichtliche Durchsetzung 208  
– Höhe 131  
– Insolvenzverfahren 137  
– Seeleute 192  
– Tarifvertrag 148  
– Tatsachenvergleich 84  
Urlaubsanspruch  
– Durchsetzung 206  
– Elternzeit 238  
– Kürzungsmöglichkeit 230  
– Pflegezeit 254  
– tarifvertraglicher 140, 161  
– Übertragung 73  
– vertraglicher 56  
Urlaubsantritt 70  
Urlaubsbescheinigung  
– Beendigung Arbeitsverhältnis 45  
– Eignungsübung 180  
– Muster 46  
Urlaubsdauer  
– Baugewerbe 152  
– Erholungsurlaub 49  
– gesetzliche 49  
– tarifvertragliche Regelung 140  
Urlaubsentgelt 87  
– Baugewerbe 153  
– Begriffserklärung 62  
– Berechnung 87  
– Eignungsübung 180  
– Elternzeit 234  
– Fälligkeit 95  
– Heimarbeit 197  
– Insolvenzverfahren 136  
– Seeleute 191  
– Tarifvertrag 147  
– Überstunden 93  
– variable Arbeitszeit 93  
– Zusatzurlaub 168  
Urlaubserteilung 67  
Urlaubsgeld 87  
– Anspruch 103  
– Baugewerbe 154  
– Begriffserklärung 63  
– Elternzeit 234  
– Insolvenzverfahren 137  
– Kürzung 105  
– Zusatzurlaub 168  
Urlaubsgewährung 58, 62  
Urlaubsübertragung  
– Elternzeit 233  
– Krankheit 22, 57, 74, 78  
– Resturlaub 146  
Urlaubswunsch  
– Ablehnung 65

## Stichwortverzeichnis

- Vererbung**
  - Baugewerbe 155
  - Urlaubsabgeltung 132
  - Urlaubsentgelt 99
  - Urlaubsgeld 106
- Verfall** 83
  - Baugewerbe 155
  - Urlaubsabgeltung 131
  - Urlaubsentgelt 95
  - Urlaubsgeld 106
  - Zusatzurlaub 169
- Verfallklausel**
  - arbeitsvertragliche 96
  - tarifvertragliche 98
- Verjährung**
  - Urlaubsabgeltung 131
  - Urlaubsentgelt 95
  - Urlaubsgeld 106
- Verkehrsstau** 286
- Verzicht**
  - Urlaubsabgeltung 131
  - Urlaubsentgelt 100
- Volontär** 22
- Wahlbewerber** 299
- Wahlhelfer** 287
- Wartezeit**
  - abweichende Vereinbarung 36
  - Arbeitskampf 35
  - Ausscheiden des Arbeitnehmers 39
  - Bildungsurlaub 303
  - Erholungsurlaub 31
  - Nichterfüllung 38
  - Sonderurlaub 264
  - Urlaubsabgeltung 127
- Wegerisiko** 286
- Wehrdienst** 77, 175
- Wehrübungen** 175
- Weihnachtsgeld** 90
- Weisungsgebundenheit** 20
- Werdende Mütter** 77
- Wertguthabenkonto** 273
- Widerruf des Urlaubs** 79
- Widerrufsvorbehalt** 212
- Wiedereingliederungsverhältnis** 21, 109
- Zeuge, Ladung** 289
- Zwischenmeister** 195