

© www.stock.adobe.com

Urlaub 2027

Wann Sie 2027 ieviel Urlaub, Sonderurlaub, unbezahlte Freistellung, Bildungsurlaub gewähren müssen – und wie Sie ein Zuviel an Urlaub wirkungsvoll verhindern

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft

Urlaubsansprüche Ihrer Mitarbeiter

So ist der Urlaub Ihrer Mitarbeiter geregelt

Als Arbeitgeber sollten Sie wissen, wo die Urlaubsansprüche Ihrer Mitarbeiter ihre Rechtsgrundlage haben, und vor allem, wie viel Urlaubsanspruch der einzelne Mitarbeiter hat. Die Dauer des Urlaubsanspruchs Ihres Mitarbeiters richtet sich entweder nach

- dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG),
- einem Tarifvertrag,
- einer Betriebsvereinbarung oder
- der einzelvertraglichen Regelung, die Sie mit Ihrem Mitarbeiter getroffen haben.

Wer darf Urlaub beanspruchen und für wie lange?

Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle

- Arbeitnehmer Ihres Betriebs, unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten, das heißt, auch alle Minijobber haben einen Urlaubsanspruch,
- zur Berufsausbildung Beschäftigte, wie Auszubildende, Volontäre, Werkstudenten, Praktikanten oder Schüler im Rahmen eines Berufspraktikums,
- arbeitnehmerähnliche Personen, d. h. Mitarbeiter, die wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig und mit einem Arbeitnehmer vergleichbar sind.

Die Dauer des Erholungsurlaubs ergibt sich aus folgenden Grundsätzen: Zunächst einmal gilt der **gesetzliche** Anspruch auf **Erholungsurlaub**. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beträgt der gesetzliche Erholungsurlaub Ihrer Mitarbeiter mindestens 24 Werktage, § 3 BUrlG. Der gesetzliche Urlaubsanspruch verteilt sich auf **Werktage** und nicht auf Arbeits- oder Kalendertage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, soweit sie nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Das heißt, dass der **Samstag** auch **Werktag** im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes ist und damit nach dem BUrlG als Urlaubstag Berücksichtigung findet.

Ist die Arbeitszeit Ihrer Mitarbeiter **nicht** auf alle Werktage einer Woche verteilt, beispielsweise weil der Samstag arbeitsfrei ist, und wird der Urlaubsanspruch nach Werktagen ausgewiesen (so jedenfalls im BUrlG), so müssen Sie den Urlaubsanspruch in Arbeitstage umrechnen. Bei dieser Umrechnung sind die Werktage und Arbeitstage rechnerisch so ins Verhältnis zueinander zu setzen, dass die Gesamtdauer des Urlaubs durch 6 geteilt und mit der Zahl der Arbeitstage einer Woche multipliziert wird. Das Ergebnis ist dann der Urlaubsanspruch in Arbeitstagen.

Ändert sich im Verlauf eines Kalenderjahres bei Ihrem Mitarbeiter die Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Arbeitstage der Kalenderwoche, so **verlängert** oder **verkürzt** sich die Dauer des Urlaubs entsprechend.

Je nach Zahl der Wochenarbeitstage besteht nach dem BUrlG folgender Mindest-Urlaubsanspruch

Arbeitsumfang	Umfang des Mindesturlaubs
5-Tage-Woche	20 Arbeitstage
4-Tage-Woche	16 Arbeitstage
3-Tage-Woche	12 Arbeitstage
2-Tage-Woche	8 Arbeitstage
1-Tage-Woche	4 Arbeitstage

Auch beim übertragenen **Resturlaub** Ihres Mitarbeiters mussten Sie früher genau rechnen. Speziell dann, wenn der Mitarbeiter erst seit Beginn des neuen Jahres in **Teilzeit** beschäftigt ist. Der übertragene Urlaub richtete sich hinsichtlich seiner Dauer nach dem Entstehungsjahr. Das war für Sie als Arbeitgeber sehr wichtig, um nicht zu viel Urlaub zu gewähren. Allerdings hat sich die Rechtslage inzwischen geändert – der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden (EuGH vom 22.4.2010, Az. C-486/08), bei einer Arbeitszeitreduzierung der Urlaubsanspruch, der vor der Reduzierung erworben wurde, nicht entsprechend der Reduzierung anteilig gekürzt werden darf. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dem EuGH angeschlossen (BAG vom 20.3.2018, Az. 9 AZR 486/17).

Schwerbehinderte Mitarbeiter haben pro Jahr – ausgehend von einer 5-Tage-Woche – einen Anspruch auf Zusatzurlaub in Höhe von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Auch hier gilt: Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Wann der volle Jahresurlaub entsteht

Anspruch auf den vollen Jahresurlaub hat Ihr Mitarbeiter dann, wenn er eine 6-monatige Wartezeit erfüllt hat, § 4 BUrlG. Diese Wartezeit beginnt mit der Aufnahme seines Arbeitsbeziehungsweise Ausbildungsverhältnisses. Wird die Wartezeit nicht erfüllt, beispielsweise wegen einer Probezeitkündigung, hat der betreffende Mitarbeiter lediglich Anspruch auf den anteiligen Urlaub, als sogenannten Teilurlaub. Nach erfüllter Wartezeit entsteht der volle Jahresurlaubsanspruch jedes Jahr mit Beginn des Kalenderjahres neu. Scheidet ein Mitarbeiter nun in der 2. Jahreshälfte und nach erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, bleibt der volle Jahresurlaubsanspruch bestehen, § 5 Abs. 1c BUrlG.

So berechnen Sie schnell und rechtssicher den Teilurlaub

Anspruch auf den gesetzlichen Erholungsurlaub haben Ihre Mitarbeiter erst dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens einen vollen Monat bestanden hat, § 5 Abs. 1 BUrlG. Dieser Monat muss aber nicht zwingend ein Kalendermonat sein.

Einen Teilurlaubsanspruch erwirbt Ihr Mitarbeiter dann, wenn er

- das Arbeitsverhältnis erst in der 2. Jahreshälfte bei Ihnen beginnt, § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG,
- die 6-monatige Wartezeit für den vollen Urlaubsanspruch nicht erfüllt, § 5 Abs.1 Buchst. b BUrlG oder
- sein Arbeitsverhältnis nach absolvierter Wartezeit in der ersten Jahreshälfte eines Kalenderjahres beendet, § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG.

Der **Teilurlaubsanspruch** besteht für jeden vollen Monat eines Arbeitsverhältnisses in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs, § 5 Abs.1 BUrlG. Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden, § 5 Abs. 2 BUrlG.

Wie Sie den Urlaub Ihrer Mitarbeiter richtig planen

Ein heikles Thema: die Urlaubsplanung Ihrer Mitarbeiter. Ihren Mitarbeitern muss klar sein,

dass Sie als Arbeitgeber für die Erteilung des Urlaubs zuständig sind. Selbstbeurlaubungen sind verboten. Wer sich etwa nach einem abgelehnten Urlaubswunsch selbst beurlaubt, muss damit rechnen, dass er nach seiner Rückkehr eine Kündigung erhält. Denn in diesem Fall dürfen Sie kündigen (BAG), Urteil vom 20.1.1994, Az. 2 AZR 521/93; Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 18.7.2007, Az. 18 Sa 1945/06).

Ebenso können Sie kündigen, wenn ein Mitarbeiter Urlaub beantragt, Sie ablehnen und der Mitarbeiter dann eine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht (LAG Niedersachsen, , 8.7.2024, Az. 15 SLa 127/24).

Bei der Urlaubsgewährung durch Sie als Arbeitgeber darf keine Willkür herrschen. Sie müssen die Urlaubswünsche Ihrer Mitarbeiter allerdings berücksichtigen. Hat Ihr Mitarbeiter

- einen konkreten Urlaubsantrag gestellt und
- stehen diesem Urlaubsverlangen keine betrieblichen Gründe entgegen,

ist der Urlaub zu gewähren, § 7 Abs. 1 BUrlG.

Achten Sie auf die folgenden 5 Schritte	
1. Schritt	Planen Sie frühzeitig die Urlaubsabwicklung in Ihrem Betrieb und vermeiden Sie damit Ärger.
2. Schritt	Prüfen Sie, ob Sie die Urlaubswünsche Ihrer Mitarbeiter akzeptieren können.
3. Schritt	Lassen Sie frühzeitig Urlaubswünsche korrigieren, wenn die betrieblichen Abläufe nicht mehr sichergestellt werden können.
4. Schritt	Bei Urlaubskollision zwischen den Urlaubswünschen einzelner Mitarbeiter und Ihren betrieblichen Interessen oder zwischen den Urlaubswünschen der Mitarbeiter untereinander, sollten Sie sofort Klärung schaffen.
5. Schritt	Wenn eine Einigung scheitert, entscheiden Sie als Arbeitgeber.

Betriebsferien dürfen Sie zumindest für einen Teil des Urlaubs Ihrer Mitarbeiter festlegen. Betriebsferien heißt nichts anderes als die vorübergehende Schließung Ihres Betriebs oder einer Betriebsabteilung. Diese Zeiten werden dann Ihren Mitarbeitern vom Jahresurlaub abgezogen. Es handelt sich also um einen einheitlichen Urlaub für alle Mitarbeiter. Betriebsferien werden deshalb auch als Zwangsurlaub bezeichnet. Ihre Mitarbeiter haben dann grundsätzlich keine Gelegenheit mehr, zu einem abweichenden Zeitraum Urlaub zu nehmen.

Beachten Sie aber Folgendes: Voraussetzung für einen Betriebsurlaub sind **dringende betriebliche Belange**, beispielsweise betriebsorganisatorische Gründe, die eine solche Festlegung notwendig machen und den Urlaubswünschen der Mitarbeiter vorgehen (BAG, Beschluss vom 28.07.1981, Az. 1 ABR 79/79). Nach § 7 Abs. 1 BUrlG haben Sie als Arbeitgeber den Zeitraum für den Urlaub festzulegen. Außerdem ist in diesem Fall unbedingt Ihr Betriebsrat zu beteiligen.

Ein weiterer Punkt ist zu beachten: Sie dürfen bei den Betriebsferien Ihrer Mitarbeiter nicht den gesamten Urlaubsanspruch Ihrer Mitarbeiter verplanen, sondern maximal 3/5, damit dem Mitarbeiter mindestens

2/5 zur eigenen Urlaubsplanung verbleibt (BAG, Beschluss vom 28.07.1981, Az. 1 ABR 79/79).

Wie und wann Sie Urlaubswünsche aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen dürfen

Auch beim Urlaub Ihrer Mitarbeiter ist nicht alles erlaubt. Sie können es nicht zulassen, dass alle Mitarbeiter zur selben Zeit in den Urlaub gehen.

Deshalb dürfen Sie im Einzelfall Urlaubswünsche Ihrer Mitarbeiter ablehnen. Wichtig ist dabei, dass Sie hierfür einen Sachgrund vorweisen können, § 7 Abs. 1 BUrlG.

Sie dürfen den Urlaubsantrag Ihrer Mitarbeiter mit folgenden dringenden **betrieblichen Gründen ablehnen**:

- Termingerechte Auftragserfüllung ist zwingend notwendig.
- Sie haben personelle Engpässe in Saison- oder Kampagnebetrieben.
- Jahresabschlussarbeiten stehen an.
- Krankheitsbedingte Personalausfälle müssen kompensiert werden.
- Es bestehen aus sozialen Gründen vorrangige Urlaubsansprüche anderer Mitarbeiter.

Diese **Aufzählung** ist **nicht abschließend**. Im Einzelfall können also auch ganz andere sachliche Gründe dem Urlaub entgegenstehen.

Prüfen Sie also immer, ob Sie den Mitarbeiter im besagten Zeitraum dringend benötigen und hierfür auch tatsächlich ein sachlicher Grund besteht.

Urlaubswunsch darf abgelehnt werden, wenn andere Mitarbeiter sozial vorrangig zu behandeln sind

Vielleicht kennen Sie diese Situation: 2 Mitarbeiter wollen zur selben Zeit Urlaub nehmen und Ihnen als Arbeitgeber passt dies ganz und gar nicht. Wenn freiwillig und mit gegenseitigem Entgegenkommen keine Einigung gefunden werden kann, sind Sie als Arbeitgeber gefragt. Sie können nicht beide Mitarbeiter entbehren und müssen deshalb nach **sozialen Kriterien abwägen**, § 7 Abs. 1 BUrlG. Solche Kriterien sind vor allem:

- Schulferien der schulpflichtigen Kinder,
- die Tatsache, dass der Mitarbeiter verheiratet ist und sich mit seinem Ehepartner bei der Urlaubsplanung abstimmen muss,
- akute Erholungsbedürftigkeit, etwa wegen häufiger Überstunden,
- Zwänge, die sich aus dem Gesundheitszustand oder der Berufstätigkeit anderer Angehöriger ergeben, oder
- Dauer der Betriebszugehörigkeit.

TIPP

Bewahren Sie die Urlaubspläne der letzten 3 Jahre auf. Denn ein zusätzliches und oft entscheidendes Kriterium ist die **Urlaubsplanung** der **vergangenen Jahre**. Hatte Ihr Mitarbeiter bereits in den letzten Jahren eine bevorzugte Behandlung erhalten, muss er sich gefallen lassen, dass andere Mitarbeiter auch einmal „am Zug“ sind.

Keiner Ihrer Mitarbeiter muss wegen der schutzwürdigeren Arbeitskollegen immer

auf den Urlaub im Sommer **verzichten**. Hat ein schutzwürdiger Mitarbeiter bereits in den letzten Jahren immer in der Sommerzeit Urlaub erhalten, können Sie seinen Urlaubsantrag zu Gunsten eines anderen Mitarbeiters ablehnen. Bedenken Sie aber, dass dies nur dann in Betracht kommt, wenn Sie nicht beide Mitarbeiter entbehren können.

Urlaubsvergütung: Das müssen Sie als Arbeitgeber zahlen

Trotz Urlaubs ist das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, §§ 1,11 BUrlG (BAG, Urteil vom 22.01.2002, Az. 9 AZR 601/00). Die Höhe der **Lohnfortzahlung** während des Urlaubs richtet sich nach dem vorherigen durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelt, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Entgelts. Das von Ihnen fortzuzahlende Arbeitsentgelt wird **Urlaubsentgelt** genannt.

Es darf nicht mit dem möglicherweise vom Arbeitgeber gezahlten zusätzlichen, **freiwilligen Urlaubsgeld** verwechselt werden.

WICHTIGER HINWEIS

Umgekehrt dürfen Sie bei der Berechnung von Überstundenzuschlägen die Urlaubszeit nicht außen vor lassen (BAG, Urteil vom 16.11.2022, Az. 10 AZR 210/19).

Bei der Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts müssen Sie grundsätzlich den Betrag zu Grunde legen, den Ihr Mitarbeiter durchschnittlich **in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn** verdient hat, § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG.

Es kommt also nicht darauf an, was er während der Urlaubszeit verdient hätte. Hierbei gelten folgende Grundsätze:

Bei einem **festen Monatsgehalt** ist das vereinbarte Gehalt oder auch ein fest vereinbarter Wochenlohn weiterzuzahlen.

WICHTIGER HINWEIS

Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeits ausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht, § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG. Bei nicht nur vorübergehenden **Verdiensterhöhungen**, die während des Berechnungszeitraums eintreten, ist hingegen von dem erhöhten Verdienst auszugehen, § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG.

Unregelmäßiges oder schwankendes Arbeitseinkommen muss gesondert berechnet werden. Hierbei hilft die in § 11 Abs. 1 BUrlG beschriebene Berechnungsmethode. Danach ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst eines Werktages zu ermitteln ist, indem die Summe des Arbeitseinkommens der letzten 13 Wochen vor Arbeitsantritt durch die in diesem Zeitraum liegenden Werktage dividiert wird. Dieser werktägliche Arbeitsverdienst ist mit der Zahl der Urlaubstage zu multiplizieren.

Bei der Berechnung der **Höhe des Urlaubsentgelts**, das Sie weiterzahlen müssen, ist es wichtig, dass Sie alle Vergütungsbestandteile in den vergangenen 13 Wochen berücksichtigen, mit Ausnahme des für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Zum Arbeitsverdienst Ihres Mitarbeiters gehören beispielsweise

- die feste Grundvergütung,
- alle Zulagen und Leistungen, soweit sie nicht nur Auslagenersatz sind,
- Akkordlohn,

- Sachbezüge, die angemessen in bar abgegolten werden müssen, soweit sie nicht weitergewährt werden,
- Provisionen und Bedienungsprozente.

Nicht berücksichtigen müssen Sie als Arbeitgeber

- Gewinnbeteiligungen,
- das Entgelt für Überstunden
- Umsatzprämien,
- Gratifikationen, die die Tätigkeit des Mitarbeiters für das ganze Urlaubsjahr abgelten,
- einmalige tarifliche Sonderzahlungen und
- vermögenswirksame Leistungen.

WICHTIGER HINWEIS

Das Urlaubsentgelt müssen Sie vom **Urlaubsgeld** unterscheiden. Das Urlaubsgeld wird **zusätzlich zum Urlaubsentgelt** gezahlt und ist eine besondere, oft freiwillige Zahlung von Ihnen als Arbeitgeber. Der **Anspruch auf Urlaubsgeld** ist in vielen Tarifverträgen, **Betriebsvereinbarungen** oder in den **Einzelarbeitsverträgen** der Mitarbeiter enthalten. Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen, das Urlaubsgeld wird meist zu einem bestimmten Stichtag in der Mitte des Jahres ausgezahlt, also unabhängig vom Urlaub des Arbeitnehmers.

Urlaub darf nicht immer ins nächste Kalenderjahr übertragen werden

Gerne nehmen sich Mitarbeiter ein paar Rest-Urlaubstage mit in das kommende Jahr.

Dabei wird leider allzu oft vergessen: Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur erlaubt, wenn

- **dringende betriebliche** oder
- **in der Person des Mitarbeiters** liegende Gründe

dies rechtfertigen, § 7 Abs. 3 BUrlG. Damit sollen übertriebene Urlaubsansprüche im folgenden Kalenderjahr und die Ansammlung der Ansprüche für mehrere Jahre verhindert werden.

Liegen **dringende betriebliche** oder **in der Person des Mitarbeiters** liegende Gründe vor, so dass der Urlaubsanspruch nicht während des Urlaubsjahres erfüllt werden konnte, verschiebt sich die zeitliche Grenze des Urlaubsanspruches automatisch vom 31.12. eines Jahres auf den 31.03. des Folgejahres. Für die Übertragung müssen weder Sie als Arbeitgeber noch Ihr Mitarbeiter tätig werden. Die **Übertragung** erfolgt **kraft Gesetzes** (BAG, Urteil vom 09.08.1994, Az. 9 AZR 346/92; in: AP Nr. 65 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

ACHTUNG

Jahrelang galt: Liegt aber **kein Übertragungsgrund** vor, verfällt der Urlaub Ihres Mitarbeiters mit dem 31.12.

Das hat sich aber durch die Rechtsprechung geändert.

So verhindern Sie, dass Resturlaub niemals verjährt

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in zwei Entscheidungen vom 20.12.2022 (9 AZR 245/19 und 9 AZR 266/20) zudem entschieden:

Solange Sie Ihre Beschäftigten nicht regelmäßig (Jahresanfang, letztes Quartal des Jahres, bei Kündigungsschutzprozess, nach langer Krankheit/Elternzeit und nach abge-

lehntem Urlaubstrag) schriftlich und individuell informieren über

- die konkrete Zahl der offenen Urlaubstage, die Ihrem Mitarbeiter oder Ihrer Mitarbeiterin Mitarbeiter laufenden Kalenderjahr noch zustehen, verbunden mit der
- eindeutigen Aufforderung, den Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er
- innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann plus
- einer Belehrung über die Konsequenzen, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird,

tritt kein Verfall und auch keine Verjährung ein.

TIPP

Bewahren Sie Ihr Schreiben, in dem Sie Ihren Mitarbeiter oder Ihre Mitarbeiterin über den Verfall bzw. die Verjährung des Urlaubsanspruchs aufgeklärt haben, gut auf, beispielsweise in der Personalakte. So können Sie auch noch Jahre später beweisen, dass eine entsprechende Aufklärung durch Sie erfolgt ist.

ACHTUNG

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat entschieden: Wenn es im Betrieb Betriebsferien gibt, müssen Sie diese Information ebenfalls mitteilen, sonst ist die Information unvollständig (Urteil vom 11.10.2023, Az. 10 Sa 23/23).

TIPP

Mit folgendem Musterschreiben sind Sie auf der sicheren Seite.

Musterschreiben: Es gibt bei Ihnen (auch) Betriebsferien

Sehr geehrte Frau Mustermann,

Sie haben im laufenden Kalenderjahr noch … Tage Resturlaub offen. Hiervon sind 10 Urlaubstage für den Betriebsurlaub 2026 vom … bis … bereits abgezogen.

Hiermit fordere ich Sie auf, die Ihnen zur Verfügung stehenden freien Resturlaubstage bis zum 31.12. dieses Jahres zu nehmen. Um eine frühzeitige Urlaubsplanung für das kommende Kalenderjahr umsetzen zu können, bitte ich Sie außerdem darum, der Personalabteilung bis zum … Ihre Urlaubswünsche mitzuteilen.

Noch ein ausdrücklicher Hinweis zur Übertragung von Urlaubsansprüchen: Die Übertragung von Resturlaubsansprüchen auf das Folgejahr ist der Ausnahmefall und kein Automatismus.

Ich weise Sie also ausdrücklich darauf hin, dass Ihr Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31.12. insoweit verfallen wird, als Sie ihn nicht genommen haben. Konnten Sie Urlaub aus dringenden betrieblichen oder in Ihrer Person liegenden Gründen nicht nehmen, verfällt der Urlaubsanspruch insoweit mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres (bei dauerhafter Krankheit spätestens mit Ablauf des 31.03. des übernächsten Jahres).

_____ (Ort, Datum)

_____ (Unterschrift Arbeitgeber)

Musterschreiben: Es gibt keine Betriebsferien bei Ihnen

Sehr geehrte Frau Mustermann,

Sie haben im laufenden Kalenderjahr noch … Tage Resturlaub offen. Hiermit fordere ich Sie auf, diesen Resturlaub bis zum 31.12. dieses Jahres zu nehmen.

Um eine frühzeitige Urlaubsplanung für das kommende Kalenderjahr umsetzen zu können, bitte ich Sie außerdem darum, der Personalabteilung bis zum … Ihre Urlaubswünsche mitzuteilen.

Noch ein ausdrücklicher Hinweis zur Übertragung von Urlaubsansprüchen: Die Übertragung von Resturlaubsansprüchen auf das Folgejahr ist der Ausnahmefall und kein Automatismus.

Ich weise Sie also ausdrücklich darauf hin, dass Ihr Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31.12. insoweit verfallen wird, als Sie ihn nicht genommen haben. Konnten Sie Urlaub aus dringenden betrieblichen oder in Ihrer Person liegenden Gründen nicht nehmen, verfällt der Urlaubsanspruch insoweit mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres (bei dauerhafter Krankheit spätestens mit Ablauf des 31.03. des übernächsten Jahres).

_____ _____

(Ort, Datum) (Unterschrift Arbeitgeber)

Urlaubsabgeltung bei Elternzeit und Mutterschutz

Treten Beschäftigte ihren Urlaub nicht an, verfällt dieser irgendwann. Das ist klar. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) regelt aber, dass eine Frau, die ihren Urlaub vor Antritt des Mutterschutzes nicht oder nicht vollständig nehmen konnte, diesen noch nach dem Mutterschutz im laufenden Jahr oder im Folgejahr nehmen kann. Eine ähnliche Regelung findet sich im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Hemmen diese Regelungen den Urlaubsverfall (Bundesarbeitsgericht (BAG), 16.4.2024, Az. 9 AZR 165/23)?

Nahtlose Folge von Mutterschutz und Elternzeit

Der Fall: Eine Therapeutin hatte arbeitsvertraglich einen Jahresurlaub von 29 Arbeitstagen. Ab dem 24.8.2015 befand sie sich im Mutterschutz. Nach dem Mutterschutz ging sie in Elternzeit. Darauf folgte unmittelbar ein weiterer Mutterschutz mit Elternzeit bis zum 25.11.2020. Mit Schreiben vom 8.7.2020 kündigte sie.

Der Arbeitgeber hatte den Urlaub in der Elternzeit nicht gekürzt. Die Beschäftigte forderte Abgeltung von 146 Urlaubstagen, also rund 25.000 € brutto. Der Arbeitgeber hielt den Urlaub für verfallen.

Arbeitgeber muss zahlen

Das Urteil: Die Beschäftigte gewann vor dem BAG. Urlaub verfällt zwar nach dem Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich am 31.12. des laufenden Jahres. Die Regelungen im MuSchG und BEEG gehen diesem Grundsatz aber als Spezialregelungen vor, hemmen also den Verfall des Urlaubs.

Der Arbeitgeber hatte hier daher das Nachsehen und musste die eingeklagte Urlaubsabgeltung an die Therapeutin bezahlen.

Fazit – Kürzung ist möglich

Mutterschutz und Elternzeit gehen nicht auf Kosten des Urlaubs der Mitarbeiter. Während der Elternzeit dürfen Sie als Arbeitgeber aber den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 kürzen.

Die Kürzungsabsicht müssen Sie aber ausdrücklich erklären. Am besten Sie tun dies schon bei Genehmigung der Elternzeit.

Urlaubsabgeltung ist nur im Ausnahmefall erlaubt

Erholungsurlaub muss in Form von Freizeit genommen werden, denn er soll – wie der Name sagt – ausschließlich der Erholung dienen. Eine finanzielle Urlaubsabgeltung durch Zahlung von Geldbeträgen statt Freizeit und Erholung widerspricht dem Sinn und Zweck des Bundesurlaubsgesetzes. Deshalb ist die Abgeltung des Urlaubsanspruches Ihres Mitarbeiters durch Zahlung von Geldbeträgen unwirksam, § 134 BGB.

Erholungsurlaub darf nur in Ausnahmefällen finanziell abgegolten werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Erholungsurlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, § 7 Abs. 4 BUrlG.

So ein Fall tritt bei folgenden Voraussetzungen ein:

- Die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** steht an, wobei es auf den Grund der Beendigung nicht ankommt.
- Es muss überhaupt noch ein **Anspruch auf Urlaub** bestehen, unabhängig davon, ob Voll- oder Teilurlaubsanspruch.
- Der Abgeltungsanspruch muss **rechtzeitig geltend** gemacht worden sein, das heißt, es darf keine Verjährung oder der Ablauf von **Ausschlussfristen** eingetreten sein.
- Ihr Mitarbeiter muss **arbeitsfähig** gewesen sein. Das bedeutet, Ihr Mitarbeiter müsste bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in der Lage gewesen sein, den Urlaub anzutreten.

Der **Urlaubsabgeltungsanspruch** Ihres Mitarbeiters im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt. Er umfasst den gesamten Urlaubsanspruch Ihres Mitarbeiters, der bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt ist (BAG, Urteil vom 18.10.1990, Az. 8 AZR 490/89; in: AP Nr. 56 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

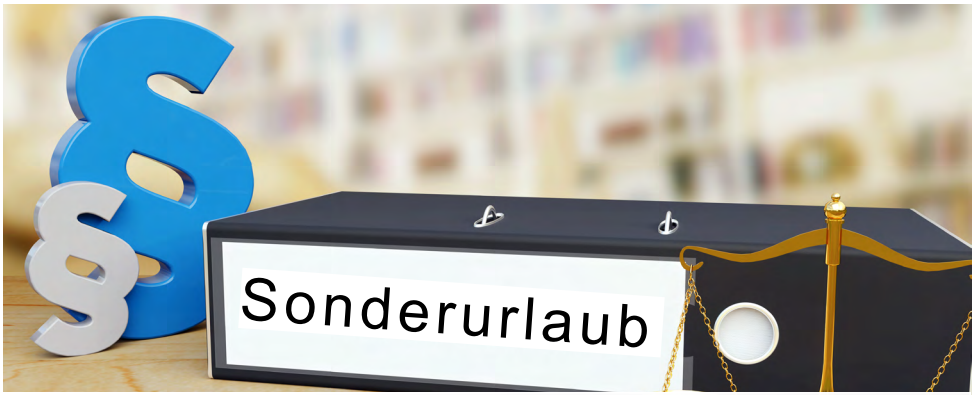
Das Urteil des EuGH (vom 20.1.2009 – Az. Rs. C – 350/06, in: AP Nr. 1 zu Richtlinie 2003/88/EG) hat den Verfall von Urlaubsansprüchen kranker Mitarbeiter gekippt. Die Folgeurteile – BAG vom 24.03.2009, Az. 9AZR 983/07 und EuGH vom 22.11.2011, Az. Rs.C-214/10 – haben die neue Rechtslage bestätigt.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses oder darüber hinaus, ist der nicht genommene Urlaub grundsätzlich finanziell abzugelten.

Mittlerweile hat sich aber eine Verfallfrist von 15 Monaten etabliert. Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, verfällt 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Für den Urlaub 2025 also am 31.03.2027.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch, dass Beschäftigte nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub verzichten können. Auch nicht in einem gerichtlichen Vergleich (BAG vom 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).



Sonderurlaub

Neben Urlaub und Bildungsurlaub kommt es im betrieblichen Alltag immer wieder vor, dass Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Sonderurlaub verlangen. Etwa wegen einer Hochzeit oder anderer familiärer Ereignisse, für Arztbesuche, Behördengänge oder weil ein Kind erkrankt ist. Hier ein Überblick darüber, wann und in welchem Umfang die Forderung berechtigt ist.

Die rechtlichen Grundlagen des Sonderurlaubs

Gemäß § 616 BGB haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit (d. h. Sonderurlaub), wenn sie

- aus persönlichen Gründen
- für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit
- ohne eigenes Verschulden
- ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können.

Mehr – und vor allem Konkreteres – sagt das Gesetz zum Thema Sonderurlaub leider nicht. In der Praxis führt das immer wieder zu Auseinandersetzungen darüber, ob wirklich Sonderurlaub gewährt werden muss (z. B. beim Tod des Schwiegervaters) und wenn ja, für wie lange.

Diese Probleme können durch eine vertragliche Regelung des Sonderurlaubs vermieden werden. Denn § 616 BGB ist abdingbar. Im Arbeits- oder Tarifvertrag oder auch in einer Betriebsvereinbarung kann also festgelegt werden, wann es wie viel Sonderurlaub gibt. Dabei ist es zulässig, den Sonderurlaub für bestimmte Fälle einzuschränken oder ganz auszuschließen. Bei Tarifbindung darf im Arbeitsvertrag aber nur dann zuungunsten des Mitarbeiters vom Tarifvertrag abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält.

Sonderurlaub ohne vertragliche Regelung

Wenn der Sonderurlaub weder im Arbeits- oder Tarifvertrag noch in einer Betriebsvereinbarung abschließend geregelt ist, bleibt nur der Blick auf § 616 BGB und die dazu ergangene Rechtsprechung. In welchen Fällen Arbeitnehmer demnach bezahlten Sonderurlaub beanspruchen können, zeigt die folgende Übersicht.

Sonderurlaub ja oder nein?	
Anlass	**Recht auf Sonderurlaub?**
Arztbesuch	Nur wenn der Arztbesuch unaufschiebbar ist (z. B. wegen akuter Beschwerden) oder kein Termin außerhalb der Arbeitszeit möglich ist. Für Arztbesuche während der Gleitzeit wird keine Zeitgutschrift gewährt (LAG Köln vom 10.2.1993 Az. 8 Sa 894/92)
Behördliches Tätigkeitsverbot (kurzfristig), z. B. bei Quarantäne wegen Erkrankung eines Angehörigen mit Ansteckungsgefahr	Ja, bei Quarantäne wird dem Arbeitgeber aber auf Antrag die Vergütung durch das Bundesland erstattet, in dem sich das Gesundheitsamt befindet, das die Quarantäne angeordnet hat
Ehrenamtliche Tätigkeiten	In der Regel nein (z. B. bei Kandidatur für ein öffentliches Amt, Tätigkeiten in Verein oder Gewerkschaft), denn der Grund für die Arbeitsverhinderung liegt hier im Verhalten des Mitarbeiters, nicht in seiner Person. **Ausnahmen:** › Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter oder in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung › Katastropheneinsatz bei THW oder freiwilliger Feuerwehr. **Tipp:** Arbeitgeber können sich die Kosten vom THW bzw. der Gemeinde erstatten lassen.
Familiäre Ereignisse (außergewöhnliche)	Ja **Beispiele:** eigene Hochzeit oder Silberhochzeit, Goldene Hochzeit der Eltern, Geburt oder Hochzeit des eigenen Kindes, Begräbnisse im engen Familienkreis (Eltern, Kinder, Geschwister) oder von im Haushalt lebenden Angehörigen
Persönliche Unglücksfälle (z. B. Einbruch, Brand)	Ja
Führerscheinprüfung, TÜV-Untersuchung	Umstritten, eher nein, da es um den privaten Lebensbereich des Mitarbeiters geht
Umzug	Ja, sofern der Umzug während der Arbeitszeit objektiv notwendig ist

Untersuchungshaft	Nein (LAG Hamm vom 05.05.2000, Az. 5 Sa 1170/99)
Vorladungen (z. B. bei Gericht oder Behörden)	In der Regel ja, z. B. bei einer Vorladung als Zeuge vor Gericht (BAG vom 13.12.2001, Az. 6 AZR 30/01), bei Vorladungen in eigener Sache kann die Vergütung aber unter Umständen verweigert werden, weil der Mitarbeiter seine Verhinderung selbst verschuldet hat
Verkehrsstörungen (z. B. Stau, Nebel, Streik)	Nein
Wegeunfall	Ja, nach herrschender Meinung

WICHTIGER HINWEIS

Sonderurlaub gibt es nur, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Arbeitsverhinderung zur Arbeit verpflichtet wäre. Arbeitnehmer in **Elternzeit** oder haben daher keinen Anspruch auf Sonderurlaub. Dasselbe gilt für Mitarbeiter im **Urlaub**.

BEISPIEL

Herr Heinz genießt gerade seinen Jahresurlaub, als er die Nachricht erhält, dass sein Vater verstorben ist. Die Beerdigung findet noch während des Urlaubs statt.

In diesem Fall hat Herr Heinz keine zusätzlichen Urlaubsansprüche.

Die Dauer des Sonderurlaubs

§ 616 BGB sagt leider nicht konkret, wie lange Arbeitgeber ihrem Mitarbeiter im Einzelfall bezahlten Sonderurlaub gewähren müssen. Ausschlaggebend ist die für den Verhinderungsgrund objektiv notwendige Zeit. Bei familiären Ereignissen oder einem Umzug dürften das 1 bis 2 Tage sein, bei der Pflege eines kranken Kindes bis zu 5 Tage je Krankheitsfall.

Geht es um die kurzfristige Organisation der Pflege bei einem Angehörigen (§ 2 Pflegezeitgesetz – PflegeZG), dürfte der Vergütungsanspruch für bis zu 10 Tage bestehen.

WICHTIGER HINWEIS

Darüber hinaus können Arbeitnehmer einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung haben – beispielsweise zur Pflege eines kranken Kindes. Abgesehen davon sollte natürlich Urlaub gewährt werden, wenn ein Mitarbeiter etwa wegen eines Todesfalls einige Tage Auszeit braucht.

Vertragliche Regelung des Sonderurlaubs

Die gesetzliche Regelung des Sonderurlaubs in § 616 BGB lässt einigen Raum für Interpretationen und damit für Auseinandersetzungen. Sofern für den Betrieb kein Tarifvertrag gilt, der diesen Punkt regelt, sollten Arbeitgeber daher im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung genau festlegen, in welchen Fällen sie wie viel Sonderurlaub gewähren. Eine solche Regelung ist zulässig und wirksam – auch wenn sie dazu führt, dass Arbeitnehmer in Einzelfällen keinen oder weniger bezahlten Sonderurlaub bekommen.

Unbezahlte Freistellung oder Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaub wird der Arbeitgeber in der Regel aber nicht verweigern dürfen.

So kann beispielsweise festgelegt werden, dass für die kurzfristige Organisation der Pflege eines Angehörigen gemäß § 2 PflegeZG keine bezahlte Freistellung gewährt wird. Der Mitarbeiter muss dann gegebenenfalls unbezahlte Freistellung oder Urlaub nehmen. Diese darf der Arbeitgeber nicht verweigern.

Unbedingt sollten Arbeitgeber die Vergütungsfortzahlung für den Fall einschränken oder ausschließen, dass der Mitarbeiter zur **Pflege eines kranken Kindes** zu Hause bleiben muss. Denn der Mitarbeiter bekommt (sofern er gesetzlich krankenversichert ist), nur dann Kinderpflegekrankengeld von der Krankenkasse gemäß § 45 5. Buch Sozialgesetzbuch – SGB V, wenn er keinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Dabei genügt es nicht, wenn der Arbeitgeber die Vergütungsfortzahlung im Einzelfall verweigert (LAG Köln vom 11.08.1994, Az. 6 Sa 90/94). Eine vertragliche Regelung ist also erforderlich.

Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung wegen Erkrankung eines Kindes kann allerdings nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Dieser Anspruch beträgt gemäß § 45 SGB V für unter 12-jährige derzeit bis zu 15 Arbeitstage (bei Alleinerziehenden: 30 Tage) pro Kind und Jahr, bei mehreren Kindern bis zu 35 Arbeitstage (bei Alleinerziehenden: 70 Tage) pro Jahr.

Ab dem 1.1.2026 beträgt der Anspruch auf Freistellung 10 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage, § 45 Abs. 2a SGB V.

TIPP

Die Regelung über den Sonderurlaub sollte eine abschließende Aufzählung der Anlässe enthalten, in denen bezahlte Freistellung für wie viele Tage gewährt wird. Damit ist der Sonderurlaub für alle anderen in Frage kommenden Anlässe ausgeschlossen.

Musterformulierung Sonderurlaub

Freistellung aus besonderen Anlässen [3)]

(1) Der Arbeitnehmer hat ausschließlich bei folgenden Anlässen einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Entgelt:

- eigene Eheschließung / Eintragung der Lebenspartnerschaft: 1 Tag
- bei Geburt eines leiblichen Kindes: 1 Tag
- bei Todesfall des Ehegatten Lebenspartners; der Eltern oder der Kinder : 2 Tage
- Umzug, jedoch nur im Zeitabstand von 3 Jahren oder wenn der Arbeitgeber den Umzug verlangt: 1 Tag

(2) In allen übrigen Fällen ist § 616 BGB ausgeschlossen; es wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt.

(3) Der Arbeitnehmer hat daher auch keinen Anspruch auf Vergütung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sowie bei Pflege des erkrankten Kindes nach § 45 SGB V.

Sie können § 616 BGB im Arbeitsvertrag aber auch völlig ausschließen:

Die Anwendung des § 616 BGB wird ausgeschlossen.

Unbezahlter Urlaub nötig? Achten Sie auf die Sozialversicherung

Einige Mitarbeiter haben ihren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub aufgebraucht. Benötigen oder wünschen sie dann noch freie Tage, müssen sie unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen. Das ist möglich und kann jederzeit mit Ihnen als Arbeitgeber vereinbart werden. Die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen in diesem Fall. Das heißt aber auch, dass Sie für die Abrechnung und die Versicherungspflicht Sonderregeln zu beachten haben.

Auf unbezahlten Urlaub hat der Mitarbeiter keinen gesetzlichen Anspruch gegen Ihr Unternehmen. Ob er unbezahlte Freizeit erhält oder nicht, ist Vereinbarungsache.

Mehrere Wochen Sonderurlaub? Prüfen Sie die Versicherungspflicht Die Sozialversicherungspflicht eines Mitarbeiters resultiert aus dem Bezug von Arbeitsentgelt. Wenn Mitarbeiter kein Arbeitsentgelt (oder keine Fortzahlung wie Urlaubsentgelt) erhalten, besteht für sie eigentlich keine Versicherungspflicht mehr. Bei unbezahlten Freistellungen von bis zu einem Monat gilt das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 3 SGB IV allerdings als fortbestehend. Daraus folgt: Die Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird bei einem unbezahlten Urlaub von bis zu einem Monat nicht unterbrochen. Dauert die unbezahlte Freistellung aber länger als einen Monat, endet die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung mit Ablauf des Monats.

Das gilt auch, wenn nicht von vornherein feststeht, wie lange die Freistellung dauern soll. Im ersten Monat besteht die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung weiter. Empfehlen Sie einem Mitarbeiter bei unbezahltem Urlaub, der länger als einen Monat dauert, den Abschluss einer privaten Krankenversicherung bzw. eine freiwillige GKV-Mitgliedschaft.

Um das Meldeverfahren richtig abzuwickeln, unterscheiden Sie 2 Fälle:

1. Der unbezahlte Urlaub dauert höchstens einen (Zeit-)Monat Wenn Ihr Unternehmen einem Mitarbeiter unbezahlten Urlaub von maximal einem (Zeit-)Monat gewährt, hat das melderechtlich keine Auswirkungen. Die Zeit des unbezahlten Urlaubs wird einfach mit in den Meldezeitraum integriert.
2. Der unbezahlte Urlaub dauert länger als einen Monat Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, endet das Beschäftigungsverhältnis im versicherungsrechtlichen Sinn. Sie müssen den betreffenden Mitarbeiter nach einem Monat abmelden.

Lebenslanges Lernen für jedermann?

Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung wurden die Bildungsurlaubsansprüche in Deutschland ergänzt. Zum 1.4.2024 tragen folgende Regelungen in Kraft:

Die **Ausbildungsgarantie** umfasst verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote

für junge Menschen – angefangen bei der beruflichen Orientierung und Beratung bis hin zu Hilfen bei der Aufnahme und für den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung.

Das neue **Qualifizierungsgeld** unterstützt Betriebe, die besonders vom Strukturwandel betroffen sind. Ziel ist, Fachkräfte zu sichern und an das Unternehmen zu binden. Dies soll durch bedarfsgerechte Qualifizierung geschehen. Währen der Qualifizierung werden die Beschäftigten freigestellt und erhalten von der Agentur 60 bzw. 67 % des Nettoentgeltes.

Bei der **Weiterbildungsförderung für Beschäftigte** wird die Fördersystematik mit festen Fördersätzen und weniger Förderkategorien vereinfacht. Zudem steht die Förderung in Zukunft allen Arbeitgebern und Beschäftigten offen – auf Engpässe oder wirtschaftliche Nöte kommt es damit nicht mehr an.

Was ist Bildungsurlaub genau?

In einem internationalen Übereinkommen aus dem Jahr 1974 hat sich Deutschland verpflichtet, einen bezahlten Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung einzuführen. Da die Kulturhoheit jedoch bei den einzelnen Bundesländern liegt, war es deren Sache, diese Vereinbarung umzusetzen. Zwischenzeitlich haben davon alle Bundesländer – außer Bayern und Sachsen – Gebrauch gemacht.

Unter Bildungsurlaub versteht man eine bezahlte Freistellung von Arbeitnehmern für die Teilnahme an Veranstaltungen, die vornehmlich der eigenen beruflichen Weiterbildung oder der Vermittlung von Kenntnissen des allgemeinen tagespolitischen Geschehens dienen. Der Bildungsurlaub steht dabei neben dem Erholungsurlaub; der übliche Urlaubsanspruch wird durch die Weiterbildung nicht aufgebraucht.

5 Voraussetzungen, wann Ihre Mitarbeiter Bildungsurlaub beanspruchen können

Bildungsurlaub kann nur genommen werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Gibt es eine Regelung zum Bildungsurlaub?

Arbeitnehmer haben nur dann Anspruch auf Bildungsurlaub, wenn es im jeweiligen Bundesland eine entsprechende gesetzliche Regelung gibt.

Bundesländer mit entsprechenden Regelungen

Bundesland	Regelung des Bildungsurlaubs
Baden-Württemberg	Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg
Berlin	Berliner Bildungszeitgesetz
Brandenburg	Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz und Verordnung zum Brandenburgischen Bildungsurlaubsgesetz
Bremen	Bremisches Bildungszeitgesetz und Verordnung Bremen
Hamburg	Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz und Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen
Hessen	Hessisches Gesetz über den Anspruch auf Bildungsurlaub und Verordnung über die Anerkennung von Bildungsveranstaltungen nach HBUG

Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Freistellung für Weiterbildungen für das Land Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen	Niedersächsisches Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes; Richtlinie zur Durchführung des Anerkennungs- und Berichtsverfahrens nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG)
Nordrhein-Westfalen	Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz
Rheinland-Pfalz	Bildungsfreistellungsgesetz
Saarland	Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung
Schleswig-Holstein	Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein
Thüringen	Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz

In Bayern und Sachsen gibt es derzeit keine gesetzlichen Regelungen zum Bildungsurlaub. Arbeitnehmer in diesen Ländern haben demnach keinen Anspruch hierauf.

Ausnahme: Den Mitarbeitern in diesen beiden Ländern ist tarif- oder arbeitsvertraglich eine Arbeitsfreistellung zu Bildungszwecken eingeräumt.

TIPP

Sofern Ihre Mitarbeiter keinen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch auf Bildungsurlaub haben, sollten Sie durchaus überlegen, ihnen freiwillig den Erwerb von förderlichen Zusatzqualifikationen zu ermöglichen – in Ihrem eigenen betrieblichen Interesse, aber auch aus Gründen der Mitarbeitermotivation.

Beachten Sie noch: Ausschlaggebend dafür, ob Bildungsurlaub für den einzelnen Arbeitnehmer infrage kommt, ist immer sein Arbeitsort, nicht sein Wohnort!

2. Ist die Bildungsmaßnahme anerkannt?

Wie Sie erahnen können, besteht nur für bestimmte Veranstaltungen ein Freistellungsanspruch. Diese müssen

- von einem offiziell anerkannten Weiterbildungsträger durchgeführt werden (z. B. beim DGB Bildungswerk) oder von der zuständigen Behörde als anerkannte Weiterbildungsmaßnahme bestätigt worden sein.
- Außerdem muss die Veranstaltung allgemein für jedermann zugänglich sein:
  Wendet sich die Veranstaltung nur an Gewerkschaftsmitglieder, ist sie nicht für jedermann zugänglich. Zur Begründung der „Jedermannzugänglichkeit" genügt nicht der Hinweis im Bildungsprogramm des Trägers, dass die Veranstaltung auch anderen Personen als Gewerkschaftsmitgliedern offensteht. Er muss außerdem so verlautbart sein, dass auch nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer davon Kenntnis nehmen können ((BAG vom 21.07.2015, Az. 9 AZR 418/14).

TIPP

Beantragt ein Arbeitnehmer Bildungsurlaub bei einem „inoffiziellen" Veranstalter, sollten Sie sich eine Bescheinigung über eine entsprechende Anerkennung vorlegen lassen. Diese erhält Ihr Arbeitnehmer vom Veranstalter.

Bei Unklarheiten zur Anerkennung sollten Sie sich zur Klarstellung an das Bildungs-, Kultur-, Arbeits- oder Wirtschaftsministerium Ihres jeweiligen Bundeslandes wenden.

Liegt eine Anerkennung vor, kann Bildungsurlaub normalerweise für jede Veranstaltung genommen werden, die der beruflichen, politischen oder gesellschaftspolitischen Weiterbildung dient.

Weiterbildung	
berufliche	**(gesellschafts-) politische**
• Fortbildung • Umschulung	Befähigung zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte (z. B. das Wahlrecht)

In einigen Ländern ist sogar auch die Teilnahme an Schulungen für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes oder für allgemein bildende Themen (z. B. dem Erlernen einer Sprache) gestattet. Andererseits gilt, dass in manchen Bundesländern der Bildungsurlaub für bestimmte Arbeitnehmergruppen nur bestimmte Inhalte haben darf.

3. Ist Ihr Mitarbeiter persönlich anspruchsberechtigt?

Grundsätzlich kann jeder Arbeitnehmer Bildungsurlaub beantragen - sofern er in einem Bundesland mit Anspruch auf Bildungsurlaub arbeitet (oder Tarif- bzw. Arbeitsvertrag einen solchen vorsehen). Für manche Personengruppen gibt es aber Einschränkungen:

So sind etwa in Nordrhein-Westfalen Auszubildende nicht anspruchsberechtigt.

Einen detaillierten Überblick über die Anspruchsberechtigten finden Sie in den jeweiligen Landesgesetzen.

4. Ist die Wartezeit erfüllt?

Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann meistens erst nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht werden. Aber auch hier gibt es Ausnahmen:

Im Saarland beträgt die Wartezeit generell 12 Monate.

5. Wird der Bildungsurlaub rechtzeitig verlangt?

Wer Bildungsurlaub nehmen will, muss Meldefristen beachten: In den meisten Bundesländern muss der Urlaub sechs Wochen vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme angemeldet werden. Es gibt aber auch kürzere und längere Meldefristen.

WICHTIGER HINWEIS

Geht Ihnen die Mitteilung verspätet zu, sind Sie nicht zur Freistellung Ihres Mitarbeiters zum gewünschten Zeitpunkt verpflichtet (BAG vom 09.11.1999, Az. 9 AZR 917/98). Ihr Arbeitnehmer kann den Bildungsurlaub dann später nachholen – sofern er sich zumindest dann rechtzeitig anmeldet.

TIPP

Weisen Sie Ihre Mitarbeiter am besten frühzeitig darauf hin, wie Sie sich eine reibungslose „Buchung" von Bildungsurlaub im Idealfall vorstellen.

So viel Bildungsurlaub können Ihre Mitarbeiter verlangen

Im Allgemeinen können Arbeitnehmer pro Kalenderjahr für 5 Arbeitstage Bildungsurlaub beanspruchen. Aber es gibt auch Abweichungen.

So viel Anspruch haben Ihre Teilzeitkräfte

Arbeiten Teilzeitkräfte an mehr oder an weniger als 5 Tagen in der Woche, ändert sich der Anspruch entsprechend.

BEISPIEL

Frau Holzmann, die nur 3 Tage pro Woche bei Ihnen arbeitet (Vollzeitkräfte: 5 Tage), kann pro Kalenderjahr nur 3 und nicht 5 Arbeitstage Bildungsurlaub nehmen.

Was bei einem Arbeitsplatzwechsel gilt

Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels wird die bereits beim vorherigen Arbeitgeber gewährte Freistellung angerechnet.

TIPP

Verlangen Sie von einem neuen Mitarbeiter, der bei Ihnen Bildungsurlaub beantragt, deshalb auch immer eine Bescheinigung von seinem früheren Arbeitgeber, ob und in welchem Umfang bereits für das laufende Kalenderjahr Bildungsurlaub gewährt worden ist. Und stellen Sie einem scheidenden Mitarbeiter auch eine solche aus.

Kann Bildungsurlaub ins Folgejahr mitgenommen werden?

Hier weichen die Regelungen von Bundesland zu Bundesland stark voneinander ab. Grundsätzlich gilt: Wird der Bildungsurlaub im laufenden Jahr nicht genommen, verfällt er zum Jahresende. Auch wenn die meisten Bildungsurlaubsgesetze eine Übertragungsmöglichkeit vorsehen, muss ein Arbeitnehmer die Übertragung rechtzeitig vor Jahresende schriftlich bei Ihnen beantragen.

In mehreren Bundesländern besteht allerdings eine flexible Regelung, wonach der Bildungsurlaub von 2 oder mehr Kalenderjahren gesammelt beansprucht werden kann – und das sogar ohne schriftlichen Übertragungsantrag. Teilweise sehen die Bildungsurlaubsgesetze aber auch frei vereinbare vertragliche Übertragungsmöglichkeiten vor.

Mitarbeiter reicht Bildungsurlaub ein: So reagieren Sie rechtssicher

Auf einen bei Ihnen eingegangenen Antrag auf Bildungsurlaub sollten Sie in jedem Fall reagieren, selbst wenn er unwirksam ist. Ohne Reaktion würden Sie Ihren Mitarbeiter möglicherweise veranlassen, seinen Anspruch gerichtlich geltend zu machen. Selbst wenn Ihr Mitarbeiter hier verlieren sollte (etwa weil er seinen Urlaub zu spät beantragt hat), haben Sie letztlich Ärger am Hals - von dem Zeitaufwand und der schwindenden Mitarbeitermotivation einmal ganz abgesehen.

Was Sie zahlen müssen

Sie müssen Ihren Mitarbeiter unter Entgeltfortzahlung für die Bildungsveranstaltung freistellen. Die Kosten für die Anreise oder für die Veranstaltung selbst müssen Sie nicht übernehmen.

TIPP

Sind die in einem Seminar vermittelten Inhalte im Interesse Ihrer Firma, kann es aus Motivationsgründen empfehlenswert sein, die Seminarkosten ganz oder teilweise zu übernehmen.

Besteht an den Tagen, an denen eine Bildungsveranstaltung besucht wird, für Ihren Arbeitnehmer keine Arbeitspflicht (z. B. am Wochenende), müssen Sie ihn hierfür auch nicht extra bezahlen; Sie sind auch nicht verpflichtet, ihn an einem anderen Tag von der Arbeit freizustellen (BAG, 21.9.1999, Az. 9 AZR 765/98).

Anders ist die Situation, wenn Ihr Mitarbeiter während der Freistellung erkrankt: Denn Krankheitstage werden nicht auf den Freistellungsanspruch angerechnet. Ihr Mitarbeiter muss Ihnen seine Arbeitsunfähigkeit allerdings durch ein ärztliches Attest nachweisen (vgl. § 9 BUrlG).

Wie hoch das Entgelt ist, das Sie Ihrem Mitarbeiter für jeden Tag des Bildungsurlaubs zahlen müssen, richtet sich nach den Bestimmungen des Bildungsurlaubsgesetzes Ihres Bundeslands. Entweder orientiert sich die Entgeltfortzahlung an den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (§§ 11, 12 BUrlG) oder am Lohnausfallprinzip.

Urlaubsvergütung	Lohnausfallprinzip
Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den Ihr Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Bildungsurlaubs erhalten hat.	Das Urlaubsentgelt wird nach der Vergütung berechnet, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht auf Grund des Bildungsurlaubs entfallen wäre.

Was bei anderweitiger Weiterbildung gilt

Eine Freistellung im Rahmen des Bildungsurlaubs kann sich für Sie erübrigen, wenn Sie bereits auf Grund anderer Gesetze oder vertraglicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen verpflichtet sind, Ihre Mitarbeiter für Bildungszwecke freizustellen (und das auch tun). Eine Anrechnung auf den Bildungsurlaub dürfen Sie hier nur dann vornehmen, wenn

- die anderweitige Weiterbildung vom Inhalt und Umfang her vergleichbare Zielsetzungen verfolgt wie die Bildungsveranstaltungen nach dem Bildungsurlaubsgesetz Ihres Bundeslandes und
- die Anrechenbarkeit auf den Bildungsurlaub in der betreffenden Vereinbarung ausdrücklich vorgesehen ist.

Wie Sie die Teilnahme kontrollieren können

Vertrauen ist gut – Kontrolle besser: Jeder Arbeitnehmer kann sich zu einer Bildungsmaßnahme anmelden; er muss deshalb aber noch lange nicht auch an der Bildungsurlaubsveranstaltung teilnehmen! Als Teilnahmenachweis sollten Sie sich daher immer das Programm der Veranstaltung und eine Teilnahmebescheinigung vorlegen lassen. Lassen Sie hier keine Ausreden zu: Ihr Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, dass ihm der Bildungsträger diese Bescheinigungen unentgeltlich ausstellt.

Unter diesen Voraussetzungen gibt es Geld vom Staat!

Einige Bundesländer erstatten Arbeitgebern auf Antrag einen Teil ihrer Aufwendungen. Die Erstattung wird teilweise aber auch nur Klein- und Mittelbetrieben gewährt.

ACHTUNG

Stellen Sie einen Arbeitnehmer für eine Schulung frei, die die Qualifizierung für

ein Ehrenamt fördert haben Sie immer einen Erstattungsanspruch (vgl. BVerfG, 11.2.1992, Az. 1 BvR 890/84).

TIPP

Erkundigen Sie sich bei den Behörden frühzeitig danach, wann Sie den Erstattungsantrag stellen müssen. Denn teilweise muss er bereits vor Beginn der Bildungsfreistellung eingereicht werden!

Wann und wie Sie Bildungsurlaub verweigern können

Das sind denkbare Ablehnungsgründe

Eines ist vollkommen klar: Erfüllen Ihr Mitarbeiter oder die Veranstaltung nicht sämtliche Voraussetzungen (, können Sie die Freistellung ohne Weiteres ablehnen.

TIPP

Wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie einem Freistellungsantrag stattgeben müssen, können Sie Ihren Mitarbeiter unter Vorbehalt freistellen: Sie vereinbaren mit ihm dazu, dass Sie ihm die Teilnahme an der gewünschten Bildungsveranstaltung zunächst durch die Gewährung unbezahlten Sonderurlaubs ermöglichen. Anschließend können Sie dann immer noch um die Entgeltfortzahlung streiten.

Beachten Sie außerdem: Prüfen Sie immer den Inhalt der Veranstaltung – und zwar vorher. Denn einmal freigestellt können Sie Ihrem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung nicht nachträglich verweigern, weil der Inhalt der Veranstaltung nicht den Bestimmungen Ihres Bildungsurlaubsgesetzes entsprochen hat.

Sind die Vorgaben für den Bildungsurlaub zwar erfüllt, können Sie den Wunsch nach Bildungsurlaub dennoch in Ausnahmefällen verweigern:

- **Kleinbetriebsklausel**

  In einigen Bildungsurlaubsgesetzen finden sich Befreiungstatbestände für Kleinbetriebe. Wie viele Mitarbeiter eine Firma haben darf, um als Kleinbetrieb zu gelten, wird in den einzelnen Bundesländern teilweise unterschiedlich definiert.

  Unabhängig davon können Sie natürlich auch freiwillig Bildungsurlaub gewähren. Die Freiwilligkeit sollten Sie Ihren Mitarbeitern aber spätestens mit Ihrer Genehmigung klar machen. Erläutern Sie, dass es sich um eine freiwillige Leistung Ihrerseits ohne künftigen Rechtsanspruch handelt.

- **Erreichen der Freistellungsquote**

  Einige Bildungsurlaubsgesetze sehen Quotenregelungen vor. Diese besagen, dass ein Arbeitgeber Bildungsurlaub für das laufende Kalenderjahr dann ablehnen darf, sobald er seiner Belegschaft im laufenden Jahr bereits eine bestimmte Anzahl an Bildungsurlaubstagen gewährt hat. Manchmal sind solche Quotenregelungen auch mit Kleinbetriebsklauseln kombiniert.

- **Triftiger Grund**

  Als triftiger Ablehnungsgrund kommen vor allem dringende betriebliche Belange in Betracht:

  Unterbesetzung, hoher Krankenstand, auftragsstarke Zeiten (z.B. Weihnachtsgeschäft), ungewöhnliche Auftragsspitzen, wie Saisongeschäft etc.

WICHTIGER HINWEIS

Den Bildungsurlaub können Sie nicht pauschal aus den genannten Gründen ablehnen. Vielmehr ist noch erforderlich, dass bei einer Freistellung kein ordnungsgemäßer Betriebsablauf mehr gewährleistet wäre.

- **Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer**
  In vielen Bildungsurlaubsgesetzen ist vorgesehen, dass Sie Bildungsurlaub ablehnen können, wenn im gleichen Zeitraum Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer bestehen, die aus sozialen Gründen Vorrang genießen.

- **Missbräuchlicher Bildungsurlaub**
  Eine berufliche Weiterbildung, die Ihrem Mitarbeiter lediglich dazu dienen soll, einen Stellenwechsel zu einem anderen Arbeitgeber zu erleichtern, brauchen Sie nicht zu fördern.

  Ihre Sekretärin macht einen Englischkurs – aber nur um für größere Betriebe als den Ihren attraktiver zu werden.

- **Fehlendes Budget**
  Der Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung kann ebenfalls erlöschen, wenn etwaige Haushaltsmittel, die für Arbeitgeber für die Bildungsfreistellung zur Verfügung stehen, verbraucht sind.

Diese Informationspflichten haben Sie

Die Fristen und Formvorschriften, die Sie bei Ihrer Ablehnung einhalten müssen, sind ebenfalls je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Die Ablehnung muss normalerweise schriftlich und unter Angabe der Gründe erfolgen. Die Ablehnungsfristen sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich; Sie reichen von „unverzüglich" (= 2 - 3 Tage) über 1, 2, 3 oder 4 Wochen. In Hamburg dagegen kommt man sogar ganz ohne Fristen auf.

Die Frist beginnt immer am Tag, nach dem Ihr Arbeitnehmer seinen Antrag gestellt hat.

Beachten Sie: Erfolgt Ihre Ablehnung nicht form- und/oder fristgerecht, gilt die Freistellung als erteilt!

Lehnen Sie eine beantragte Fortbildung aus zwingenden Gründen ab, verfällt der Bildungsurlaub aber nicht. Ihr Arbeitnehmer hat vielmehr Anspruch auf Freistellung für eine andere Veranstaltung.

Können Sie Bildungsurlaub nachträglich verwerfen?

Grundsätzlich darf sich Ihr Arbeitnehmer auf Ihre einmal gegebene Freistellungszusage verlassen. In einigen Bundesländern dürfen Arbeitgeber jedoch in dringenden Fällen ihre Zustimmung zu einer bereits genehmigten Bildungsfreistellung zurücknehmen.

Voraussetzung ist aber: Es sind nicht vorhersehbare betriebliche Gründe eingetreten, die Sie zu einer Ablehnung des Bildungsurlaubs berechtigt hätten (z. B. eine plötzliche Krankheit anderer Betriebsangehöriger). Kosten die Ihrem Arbeitnehmer durch den Widerruf entstehen, etwa Stornierungsgebühren, müssen Sie aber ersetzen.

Wenn Sie einen Betriebsrat haben

Beim Thema Bildungsurlaub hat Ihr Betriebsrat grundsätzlich ein sehr geringes Mitspracherecht. Zwar unterliegen Regelungen darüber, welche Arbeitnehmer Sie im Rahmen

der Arbeitnehmerweiterbildung unter welchen Bedingungen freistellen, grundsätzlich dem Mitbestimmungsrecht Ihres Betriebsrats. Jedoch sind die meisten Sachverhalte des Bildungsurlaubs bereits durch die Bildungsurlaubsgesetze vollumfänglich geregelt. Diese zwingenden gesetzlichen Vorgaben, schließen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dann aus. Denn bei zwingenden Vorgaben haben Sie als Arbeitgeber ja ohnehin keinen Gestaltungsspielraum, bei dem eine Mitbestimmung erforderlich wäre.

IMPRESSUM

Verleger: ADIUVA Verlag, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn; Internet: www.vnrag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 160; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Bildnachweis: www.stock.adobe.com

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.