bühnenwerk

Klaus Groth Straße 15 – 20535 Hamburg

Thema

Grundlagen des

Arbeitsrechts Teil 1

Datum	Dozent	Revision
06.01.2021	Uta Gränert	1.0
10.09.2021	Uta Gränert	1.1
08.06.2022	Uta Gränert	1.2
01.09.2022	Uta Gränert	1.3
15.09.2023	Uta Gränert	1.4
19.09.2024	Uta Gränert	1.5

Grundlagen des Arbeitsrechts Teil 1

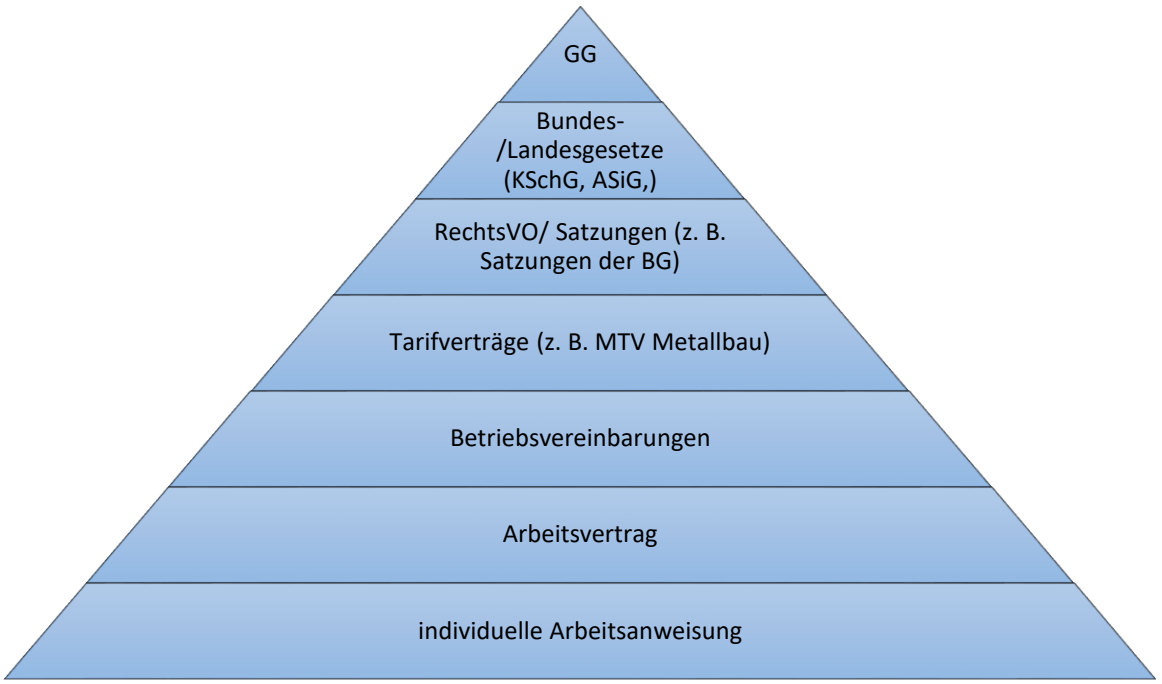
I. Bereiche des Arbeitsrechts:

- individuelles Arbeitsrecht (regelt die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- kollektives Arbeitsrecht (Rechtsgestaltung erfolgt durch Tarifvertragspartner oder auf Betriebsebene, also z.B. zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft oder Arbeitgeber und Betriebsrat
- Arbeitsschutzrecht (Regelungen zum Schutz aller Arbeitnehmer; z. B. Arbeitszeitgesetz etc.)

II. Rechtsquellen des Arbeitsrechts

1. Rangfolge

Die unterschiedlichen Normen, aus denen sich das Arbeitsrecht ergibt, haben folgende Rangordnung:



Es gilt die Regel, dass die ranghöhere Norm der rangniedrigeren Norm vorgeht!

2. Günstigkeitsprinzip:

Abweichend von der Regel, dass die ranghöhere Norm der rangniedrigeren Norm vorgeht, besteht die Besonderheiten des Arbeitsrechts darin, dass **dennoch** die rangniedrigere Norm gilt, wenn sie für den Arbeitnehmer **günstiger** ist!

Beispiel:
Im Tarifvertrag ist mehr Urlaub vorgesehen als im Bundesurlaubsgesetz: Es gilt der Tarifvertrag!

Ist im Arbeitsvertrag dagegen noch mehr Urlaub vereinbart worden als der Tarifvertrag

vorsieht, gilt das, was im Arbeitsvertrag vereinbart wurde!

3. Rangfolge INNERHALB einer Rangstufe:

Achtung: Bei der Frage, welche Regelung **innerhalb** einer Rangstufe vorgeht, ist folgendes zu berücksichtigen:

a) Spezialitätsprinzip

Die speziellere Regelung geht der allgemeinen Regelung vor

Beispiel: Der Urlaub ist für alle Arbeitnehmer im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Für **Jugendliche** ist der Urlaub aber gesondert im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Die dortigen Regelungen sind für Jugendliche spezieller als die allgemeinen Urlaubsregelungen im Bundesurlaubsgesetz, so dass für Jugendliche bzgl. des Urlaubs das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgeht.

b) Ablösungsprinzip

Von zwei zeitlich aufeinander folgenden Regelungen gilt die aktuellere! (z.B. bei Tarifverträgen)

III. Arbeitnehmerbegriff

Charakteristisch für Arbeitnehmer sind folgende Eigenschaften:

- weisungsgebunden
- (meist) existentiell abhängig beschäftigt (persönliche Abhängigkeit)
- eingegliedert in betriebliche Organisation des Arbeitgebers
- unselbständig beschäftigt

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang ferner:

- Organmitglieder (= gesetzliche Vertreter von juristischen Personen) sind **keine** Arbeitnehmer! Beispiel: Geschäftsführer einer GmbH; Vorstand einer Aktiengesellschaft
- leitende Angestellte übernehmen wesentliche Arbeitgeber-funktionen (z. B Betriebsleitung); der Kündigungsschutz für die leitenden Angestellten ist im Vergleich zu den normalen Arbeitnehmern eingeschränkt
- die früher geltende Aufteilung von Arbeitnehmern in „Arbeiter“ und „Angestellte“ ist aufgehoben worden (z. B. gelten heute für alle Arbeitnehmer, gleichgültig ob sie Arbeiter oder Angestellte sind, dieselben Kündigungsfristen)
- auch Jugendliche (ab 15 Jahren) können Arbeitnehmer sein, wenn die Einwilligung der gesetzlichen Vertreter (Eltern) vorliegt

IV. Der Arbeitsvertrag

1. Begriff des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag ist keine rechtliche selbständige Konstruktion, sondern er gehört zu einer der im Bürgerlichen Gesetzbuch beschriebenen Vertragsarten: Er ist ein **Dienstvertrag**!

Der Arbeitnehmer schuldet nicht einen bestimmten „Erfolg“ (sonst wäre es ein Werkvertrag), sondern nur die Vornahme einer bestimmten Dienstleistung.

D. h.:
Jeder Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag – aber nicht jeder Dienstvertrag ist auch ein Arbeitsvertrag (z. B. erbringt auch der Arzt seine Behandlungsleistung aufgrund eines Dienstvertrages, da die Behandlung eine Dienstleistung ist; der Arzt steht aber zu seinem

Patienten nicht in einem Arbeitsverhältnis!).

2. Abschluss des Arbeitsvertrages

a) Form

Ein Arbeitsvertrag kommt -wie jeder andere Vertrag auch- zustande, wenn zwei übereinstimmende Willenserklärungen (Angebot und Annahme) vorliegen. Die Parteien des Arbeitsvertrages (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) müssen sich über die **wesentlichen** Vertragsinhalte **(welche Arbeit soll in welchem Umfang für wie viel Entgelt getan werden?)** einigen.

Ein Arbeitsvertrag ist auch dann wirksam abgeschlossen, wenn er nur mündlich vereinbart wird.

Achtung: Bei Neueinstellungen ab dem 01.08.2022 muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über die Arbeitsbedingungen informieren – dies muss aber nicht in einem Arbeitsvertrag geschehen! Zur Erfüllung der Nachweispflichten aus dem Nachweisgesetz (= NachwG) (LESEN!) reicht eine schriftliche, vom Arbeitgeber unterzeichnete Auflistung der Arbeits-bedingungen. Ein solcher Nachweis muss NICHT erstellt werden, wenn dem Arbeitnehmer bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, in dem alle erforderlichen Angaben zu den Arbeitsbedingungen bereits enthalten sind.

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben, müssen Nachweise nur vorgelegt werden, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber dazu auffordert.

b) ggf. Beteiligung des Betriebsrates bei der Einstellung

Ist in einem Betrieb mit **mehr als 20** Arbeitnehmern (die alle zur Wahl des Betriebsrates zugelassen sein müssen, also **wahlberechtigt** sind) ein Betriebsrat gebildet worden, so muss der Arbeitgeber **vor** der Einstellung eines neuen Arbeitnehmers den Betriebsrat über die geplante Einstellung informieren (unter Angabe aller wesentlichen Daten) und dessen **Zustimmung einholen, § 99 Betriebsverfassungsgesetz (= BetrVG).**

Dies gilt auch bei Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen.
Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung nur aus den in § 99 **Abs. 2** BetrVG genannten Gründen verweigern! LESEN!

Schließt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrates ab, kann der Betriebsrat die Beschäftigung des neuen Arbeitnehmers gerichtlich untersagen lassen, §100 Betriebsverfassungsgesetz. Der Arbeitgeber muss dann den Arbeitnehmer bezahlen (der Arbeitsvertrag ist ja wirksam), obwohl er ihn nicht einsetzen darf. Außerdem kann der Betriebsrat gegen den Arbeitgeber ein Zwangsgeld wegen Missachtung seiner Mitbestimmungsrechte festsetzen lassen.

c) Bewerbung/ Bewerbungskosten

Wird ein Bewerber von einem Betrieb zur Vorstellung **aufgefordert**, hat der Betrieb die Bewerbungskosten zu erstatten, hierzu gehören jedenfalls die Fahrtkosten.

Achtung: Verstößt der Arbeitgeber bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses (Inserate, Plakate usw.) gegen das Diskriminierungsverbot, hat der abgelehnte Bewerber ggf. einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung aber nicht auf Einstellung! **§ 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (= AGG)**

d) Fragerecht des neuen Arbeitgebers

- es besteht keine Verpflichtung des „alten“ Arbeitgebers Fragen des „neuen“ Arbeitgebers nach dem Arbeitnehmer zu beantworten; zur Bewertung des Arbeitnehmers wird das Zeugnis erstellt
- Frage nach einer bestehenden **Schwangerschaft** ist unzulässig
- Frage nach **Vorstrafen** ist zulässig, wenn es die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes erfordert (z.B.: Frage nach vermögensrechtlichen Vorstrafen zulässig, wenn an der Kasse gearbeitet wird; Frage nach verkehrsrechtlichen Vorstrafen ist zulässig, wenn eine Beschäftigung als Kraftfahrer erfolgen soll)
- Frage nach einer **Gewerkschaftszugehörigkeit** ist unzulässig
- Frage nach einer **Schwerbehinderung** nur noch zulässig, wenn eine unterschiedliche Behandlung des behinderten Arbeitnehmers ausnahmsweise zulässig ist
- Frage, mit wem die die Freizeit verbracht wird, ist unzulässig
- Frage, wie oft in der Woche abends ausgegangen wird, ist unzulässig
- Frage, wer in der Familie die Entscheidungen trifft, ist unzulässig
- Frage, wie viel Prozent des Einkommens gespart wird, ist unzulässig

⇨ Beantwortet der Arbeitnehmer eine **zulässige** Frage falsch, kann Arbeitgeber den Arbeitsvertrag (wegen arglistiger Täuschung oder wegen Irrtums) anfechten und ihn damit sofort, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden!

⇨ Eine **unzulässige** Frage darf mit einer Lüge beantwortet werden, ohne dass der Arbeitgeber deshalb den Arbeitsvertrag anfechten kann!

e) Faktisches Arbeitsverhältnis

Problem:

Bei einer Anfechtung wird ein Rechtsgeschäft **normalerweise rückwirkend unwirksam** und die ausgetauschten Leistungen müssen zurückgewährt werden.
Dies ist im Arbeitsverhältnis aber nicht möglich, wenn der Arbeitnehmer schon angefangen hat zu arbeiten. Der Arbeitnehmer könnte zwar den erhaltenen Lohn zurückzahlen, der Arbeitgeber kann aber die erhaltene Arbeitsleistung nicht zurückgeben. Deshalb hat die Rechtsprechung das sog. **faktische Arbeitsverhältnis** „erfunden“: **Ausnahmsweise wirkt** die **Anfechtung** eines

Arbeitsvertrages nicht zurück. Der Arbeitsvertrag wird für die Vergangenheit vielmehr als vollwirksamer Arbeitsvertrag behandelt (= faktischer Arbeitsvertrag, die Arbeitsvertragsparteien haben die Fakten für ein Arbeitsverhältnis bereits geschaffen).

Die Wirkung der Anfechtung greift bei der Anfechtung von Arbeitsverträgen also **nur für die Zukunft!** Dies ist eine arbeitsrechtliche Ausnahme! Normalerweise hebt eine Anfechtung das Vertragsverhältnis **rückwirkend** auf!

f) Nichtige Arbeitsverträge:

- Arbeitsverträge, die gegen das Beschäftigungsverbot von Kindern und Jugendlichen verstoßen sind nichtig
- wucherische Arbeitsverträge (Lohnwucher) sind nichtig

V. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

1. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers = Hauptpflicht

- Die **Arbeitspflicht** ist die **Hauptpflicht des Arbeitnehmers**. Ihre Rechtsgrundlage ist § 611 BGB (Dienstvertrag) in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, der durch Gesetz, ggf. Tarifvertrag, ggf. Betriebsvereinbarungen und durch Weisungen des Arbeitgebers konkretisiert wird.
- Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers steht im **Gegenseitigkeitsverhältnis** zu der **Vergütungspflicht** als der **Hauptpflicht** des Arbeitgebers.
- Sofern vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, ist der **Arbeitnehmer vorleistungspflichtig, § 614 BGB (**⇨ erst Arbeit, dann Geld).
- Die Arbeitsleistung **ist höchstpersönlich** zu erbringen, der Arbeitnehmer darf sich dabei nicht durch Freunde oder Angehörige vertreten lassen!

a) Welche Arbeitszeit ist gesetzlich überhaupt erlaubt?

Bei Arbeitnehmern über 18 Jahren ergibt sich die maßgebliche Arbeitszeit aus dem Arbeitszeitgesetz (= ArbZG). Nach § 3 ArbZG darf die Arbeitszeit **werk**täglich höchstens 8 und wöchentlich höchstens 48 Stunden nicht überschreiten. Die werktägliche Arbeitszeit darf aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen **im Durchschnitt** 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Pausen werden dabei gemäß § 2 ArbZG nicht mitgerechnet.

- Für Jugendliche gilt § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (= JArbSchG).
- Um die Kontrolle der Einhaltung der nach § 3 ArbZG zulässigen Höchstarbeitszeit durch die Aufsichtsbehörde zu ermöglichen, ist der Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet, die Überschreitungen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Verstöße gegen die Arbeitszeitbestimmungen stellen Ordnungswidrigkeiten bzw. Straftaten dar, §§ 22, 23 ArbZG.
- Ebenso wie Pausen zählen auch Wasch- und Umkleidezeiten sowie der Weg zum Arbeitsplatz nach Betreten des Betriebsgeländes nicht zur Arbeitszeit. Seit dem 01.01.2004 gehören allerdings Bereitschaftszeiten zur Arbeitszeit.

b) Besteht eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden?

Das Arbeitszeit**gesetz** regelt nur die Dauer, der Arbeitszeit, bis zu der ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer (ab 18 Jahren!) sanktionslos beschäftigen darf. Die vom Arbeitnehmer **vertraglich** geschuldete Arbeitszeit ergibt sich dagegen aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder ggf. einer Betriebsvereinbarung. Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden (= Überschreitung der vom Arbeitnehmer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit) muss im Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung **besonders** vereinbart werden. Liegt keine solche besondere Vereinbarung vor, muss der Arbeitnehmer nur in Ausnahmefällen (z. B. Betrieb droht die Insolvenz oder ein sehr großer Schaden) Überstunden machen.

ACHTUNG:
Eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit, sog. **Kurzarbeit**, darf der Arbeitgeber **nicht einseitig** anordnen. Die Möglichkeit der Anordnung von Kurzarbeit und die Voraussetzungen dafür müssen vielmehr vorher im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung **vereinbart** worden sein.

c) Besteht eine Verpflichtung zur Bezahlung von Überstunden?

Eine **gesetzliche** Regelung für die Vergütung von Überstunden ist im ArbZG nicht vorgesehen, der Gesetzgeber hat diesen Bereich einer Regelung durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen. Generell ist davon auszugehen, dass Überstunden jedenfalls wie normale Überstunden zu vergüten sind. Etwas anderes gilt für die Zahlung eines Überstunden**zuschlags:**

Der Überstunden**zuschlag** kann nur verlangt werden, wenn sich dies aus dem Arbeitsvertrag, aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder aus betrieblicher Übung ergibt. Liegt keine solche Regelung vor, sind die Überstunden nur „normal“, d. h. ohne Zuschlag zu vergüten.

Die Überstunden können auch durch Freizeit abgegolten werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, betriebliche Übung) getroffen wurde.

ACHTUNG: Eine **Pauschalvergütung** von Überstunden durch die Zahlung einer Überstundenpauschale oder durch die Zusage eines höheren Gehaltes ist nur dann zulässig, wenn die Zahl der dafür zu leistenden Überstunden festgelegt wird. Der Arbeitnehmer muss bei Vertragsschluss erkennen können, welche Gegenleistung (wie viele normale Stunden + Überstunden) er für die Vergütung zu erbringen hat.

2. Die Treuepflichten des Arbeitnehmers = Nebenpflichten

a) Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall
⇨ Ergeben sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (= EntgFG)
b) Sorgfalts- und Schadenabwendungspflicht
c) Verbot der Konkurrenztätigkeit/ Wettbewerbsverbot
d) Verbot der Abwerbung von Mitarbeitern
e) Verschwiegenheitspflicht
f) Beachtung des Schmiergeldannahmeverbots
g) Pflicht zur Einhaltung der betrieblichen Ordnung

Achtung:
Normalerweise enden die Treupflichten mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Es gibt aber auch sog. **nachwirkende Treuepflichten.** Hierbei handelt es sich insbesondere um Verschwiegenheitspflichten, die auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestehen und ggf. um die Beachtung von Wettbewerbsverboten.

Bei einer Wettbewerbsklausel wird dem Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum untersagt, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem oder mehreren Betrieben, in einer bestimmten Region oder in einer bestimmten Branche tätig zu werden. Da ihn dieses Verbot in seiner Berufsfreiheit (Art. 12 GG) einschränkt, muss der Arbeitgeber für den Zeitraum, in dem das Wettbewerbsverbot gilt, eine Entschädigung zahlen. Diese muss mindestens die Hälfte der zuletzt gezahlten Vergütung betragen, §§ 74 ff. Handelsgesetzbuch (= HGB).

VI. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers = Hauptpflicht

Die Höhe des zu zahlenden Lohns und ggf. zu zahlender Zuschläge ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag oder dem Mindestlohngesetz oder einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung. Zum Lohn gehören folgende Zahlungen:

- Lohn/ Gehalt Heuer
- Provision, Tantieme, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld
- Sachbezüge (z. B. Dienstwagen, Verpflegung)

Neben dem üblicherweise gezahlten Zeitlohn (Summe X für bestimmte Stundenzahl/Woche), der sich nur nach der Arbeitszeit richtet, gibt es auch den sog. Prämien oder Akkordlohn, bei dem sich der Lohn mit der Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten erhöht (z.B. Anzahl eingebauter Flugzeugsitze).

Zur Lohnzahlungspflicht gehört auch die Pflicht, das Arbeitsentgelt für die Zeit des gesetzlichen Urlaubs weiter zu zahlen und in den ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung zu leisten.

Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Erkrankung haben alle Arbeitnehmer und Auszubildenden, deren Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse bereits **vier Wochen lang ununterbrochen bestanden haben (vgl. § 3 Abs. 3 EntgFG)**, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dies gilt auch im Falle einer Vorsorge- oder Rehabilitationskur. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für 6 Wochen. Wird ein Arbeitnehmer wegen derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so hat er nochmals einen vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er in der Zwischenzeit mindestens 6 Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit 12 Monate vergangen sind.

Das Risiko, dass keine Arbeit zu erledigen ist und die Arbeitnehmer trotzdem bezahlt werden müssen, ist das typische Risiko des Arbeitgebers. Dieses Risiko darf er nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen.

2. Die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers = Nebenpflichten

a) Sorge für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers

Wahrzunehmen durch Einhaltung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften (z.B. ArbeitsstättenVO)

b) Verpflichtung das Eigentum des Arbeitnehmers zu schützen, wenn er es in den Betrieb einbringt

(Stellung von abschließbaren Spinden etc.)

c) Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung

(Anmeldung zur Sozialversicherung, Abführung der Beiträge, Anzeige von Arbeitsunfällen)

d) Informationspflichten bezüglich des Arbeitsplatzes und Arbeitsablaufs

e) Pflicht zur Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber darf keine sachlich unbegründete Differenzierung unter den Arbeitnehmern vornehmen

f) Pflicht zur Zeugniserteilung, § 109 Gewerbeordnung (= GewO)

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses gemäß § 109 GewO, dass er sich beim Arbeitgeber abholen muss.

Normalerweise wird ein **einfaches Zeugnis** erteilt, welches gemäß § 109 Absatz 1 Satz 2 GewO mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit enthalten muss.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber ein **qualifiziertes Zeugnis** zu erteilen, dass sich auch auf die **Führung** und **Leistung** erstreckt, § 109 Absatz 1 Satz 3 GewO).

g) Pflicht zur Beschäftigung mit vertragsgemäßer Tätigkeit

h) Pflicht zur Gewährung von Erholungsurlaub

Unterschied Urlaubsentgelt/ Urlaubsgeld

Beachte den Unterschied zwischen Urlaubs*entgelt* (= das „normale Gehalt“, das während des Urlaubs weitergezahlt wird) und Urlaubs*geld* (= der Arbeitgeber leistet zusätzlich zum „normalen Gehalt“ noch eine weitere Zahlung anlässlich des Urlaubs)!

Für die Nicht-Germanisten unter uns: „Entgelt“ wird übrigens vom Wortstamm abgelten/ entgelten (= entlohnen) abgeleitet und daher mit 2 x „t“ geschrieben und nicht etwa „Entgeld“ oder „Endgelt“

gesetzlicher Mindesturlaub

- Urlaub ist bezahlte Freizeit, die zur Erholung bestimmt ist
- der gesetzliche Mindesturlaub ergibt sich aus § 3 Bundesurlaubsgesetz (= BUrlG) und beträgt 24 **Werk**tage = 4 Wochen (der Samstag zählt mit!). Ein Arbeitnehmer, der einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen hat und in einer 5-Tage-Woche arbeitet, hat nur einen Anspruch auf einen **g e s e t z l i c h e n** Urlaub von 20 **Arbeits**tagen. Die Umrechnung wird immer dann erforderlich, wenn im Arbeitsvertrag die Urlaubstage nur in **Werk**tagen und nicht in **Arbeits**tagen angegeben sind oder wenn mangels anderweitiger Vereinbarungen auf die

gesetzliche Regelung zurückgegriffen werden muss und nur in einer 5-Tage-Woche gearbeitet wird. Umrechnung: [Zahl der Urlaubstage laut Arbeitsvertrag ÷ 6 Werktage] x arbeitspflichtige Tage pro Woche)

- Bei Jugendlichen gilt § 19 JArbSchG, also ein Mindesturlaub zwischen 25 und 30 Werktagen (LESEN!). Schwerbehinderte haben nach § 208 Abs. 1 SGB IX einen Anspruch auf Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen
- Abweichungen von den Bestimmungen des BUrlG **zuungunsten des Arbeitnehmers** sind **unzulässig**, nur in Tarifverträgen können für Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen getroffen werden (aber auch in Tarifverträgen darf von den § 1 – 3 Abs. 1 BUrlG nicht abgewichen werden).
- Nach **§ 9 BUrlG** dürfen nachgewiesene **Erkrankungen während der Urlaubszeit** auf den Urlaub **nicht angerechnet** werden (⇨ wer krank ist, hat keinen Urlaub!). Dieses Anrechnungsverbot bezieht sich nur auf den **gesetzlichen** Mindesturlaub, nicht auf darüberhinausgehende Urlaubsansprüche aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. In der Ausgestaltung des Urlaubs, der den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt, sind die Vertragspartner frei.

<u>Zusatzurlaub für Schwerbehinderte</u>
Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX; dieser verlängert den vertraglichen oder tarifvertraglichen oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung/ Dienstvereinbarung vereinbarten Urlaub und stockt nicht nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch auf!

<u>Beispiel:</u>
Der Schwerbehinderte S hat bei einer 5-Tage-Woche einen gesetzlichen Urlaubsanspruch aus dem BUrlG von 20 Tagen. In seinem Arbeitsvertrag steht aber, dass er Anspruch auf 30 Urlaubstage hat. Er hat also 20 gesetzliche Urlaubstage nach dem BUrlG und 10 vertragliche Urlaubstage. Hinzu kommen noch 5 gesetzliche Urlaubstage nach § 208 SGB IX. Insgesamt hat er damit dann 35 Urlaubstage.

<u>Voraussetzungen des Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruchs</u>

- der Urlaubsanspruch entsteht jeweils für ein Kalenderjahr
- der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht erst nach einer sechsmonatigen Beschäftigung (sog. **Wartezeit)** im Betrieb
- der Anspruch auf „Vollurlaub“ kann auch auf einen „Teilurlaubsanspruch“ schrumpfen: Gemäß § 5 BUrlG wird der Urlaub gezwölftelt, wenn der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht erfüllt hat und/oder in der **ersten** Jahreshälfte (bis einschließlich 30.06.) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet
- scheidet ein Arbeitnehmer in der **zweiten** Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er den vollen Urlaubsanspruch
- bei bereits genommenem Urlaub muss weder das Urlaubsentgelt noch etwaig zusätzlich gezahltes Urlaubsgeld zurückgezahlt werden
- der gesetzliche Urlaubsanspruch erlischt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Der Übertragungszeitraum kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung/Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag **verlängert** werden. Eine **Verkürzung** des Übertragungszeitraums ist nur durch Tarifvertrag möglich, § 13 BUrlG.
- Erholungsurlaub in Form bezahlter **Freistellung** kann **nur während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses** beansprucht werden. Ist das nicht möglich, weil das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist, ist der Urlaub **abzugelten, § 7 Absatz 4 BUrlG.** Der Abgeltungsanspruch setzt voraus, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Urlaub bereits entstanden war.

- Die **Höhe der Urlaubsabgeltung** entspricht gemäß § 11 BUrlG der Höhe der Urlaubsvergütung, einschließlich etwaig geschuldeten Urlaubsgeldes

Weitere Besonderheiten des Urlaubsrechts

- Gewährung von Urlaub im Vorgriff auf das Folgejahr ist unzulässig
- Verrechnung von zu viel gewährtem Urlaub mit dem Urlaub des Folgejahres ist unzulässig
- dem Arbeitnehmer steht kein Selbstbeurlaubungsrecht zu
- aus der Erklärung des Arbeitgebers bzgl. des Urlaubs muss sich ergeben, dass die Freistellung von der Arbeitspflicht gerade zum Zwecke der Urlaubsgewährung erfolgt
- der Urlaubsanspruch ist vererbbar; die Erben des Arbeitnehmers können eine Abgeltung nicht genommenen Urlaubs verlangen
- der **Urlaubsentgelt**anspruch steht dem Arbeitslohn gleich und ist daher abtretbar, verpfändbar, pfändbar und auch vererblich
- Urlaubsanspruch, Urlaubsentgeltanspruch und Urlaubsabgeltungsanspruch sind im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaub nach §§ 1, 3 BUrlG unabdingbar und unverzichtbar, eine entsprechende Verzichtsvereinbarung wäre unwirksam.
- der Ausschluss von Doppelurlaubsansprüchen nach § 6 BUrlG erstreckt sich nur auf das neue Arbeitsverhältnis, der alte Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer daher bzgl. Urlaubsansprüchen und Urlaubsabgeltungsansprüchen nicht an den neuen Arbeitgeber verweisen. Der neue Arbeitgeber kann von dem Arbeitnehmer verlangen, von seinem bisherigen Arbeitgeber eine Bescheinigung vorzulegen, aus der sich der im Kalenderjahr bereits gewährte Urlaub ergibt
- ein Anspruch auf Urlaub besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr über erkrankt ist