

## Fragen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses

**anspruch** ist in rechtlicher Hinsicht der Ersatz für die wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Befreiung von der Arbeitspflicht. Es ist im Hinblick auf die Pfändbarkeit der Urlaubsabgeltung kein Grund ersichtlich, die Urlaubsabgeltung anders zu behandeln als das reguläre Urlaubsentgelt.

Der Anspruch ist übertragbar und als Geldforderung nach § 851 Abs. 2 ZPO der Pfändung unterworfen. Das bedeutet, dass dann, wenn die Voraussetzungen einer schuldhaften Vertragspflichtverletzung und des nachgewiesenen Schadens gegeben sein sollten, der Arbeitgeber zumeist gegen den Abgeltungsanspruch aufrechnen und ihn somit auch pfänden kann.

## 42. Wie berechnet sich die Dauer des Urlaubs?

### Fall:

In dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag ist geregelt, dass der Urlaubsanspruch im dritten Beschäftigungsjahr 28 Werktage beträgt, und zwar bei der Berechnung mit der 5-Tage-Woche. Im Arbeitsvertrag ist auf den Tarifvertrag Bezug genommen, der Urlaubsanspruch wurde in einer eigenständigen Vereinbarung aufgenommen und es ist geregelt, dass der Anspruch 30 Tage beträgt, allerdings unter Zugrundelegung der 6-Tage-Woche.

Ein Arbeitnehmer, der dies als verwirrend empfindet, kommt zum Betriebsrat und bittet um die Klärung der Frage, was denn gelten solle.

### Darum geht es:

Wie berechnet sich der Urlaubsanspruch, wenn mehrere Anspruchsgrundlagen in Betracht kommen?

## Antwort

Zu unterscheiden ist zwischen dem gesetzlichen und dem tariflichen oder einzelvertraglich vereinbarten Urlaub. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG mindestens 24 Werktage; Werktage sind hierbei alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind, also auch die Samstage. Staatlich anerkannte Feiertage sind nicht einzurechnen. Dieser ist

hier weder durch die tarifliche noch durch die vertragliche Regelung berührt, da sowohl die tarifliche als auch die vertragliche Regelung höhere Ansprüche vorsehen als die gesetzliche.

Wichtig ist, dass vom gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, weder durch Arbeitsvertrag noch durch Tarifvertrag. Die Frage ist hier, ob der tarifliche oder der einzelvertraglich vereinbarte Urlaub zur Geltung kommt. Der tarifliche Anspruch ist höher, weil 28 Tage Jahresurlaub bei der Fünf-Tage-Woche etwas mehr sind als 30 Tage unter Zugrundelegung der Sechstage-Woche.

### **Zusammenfassung:**

Wenn der Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist – wie hier –, kann eine vertragliche Regelung den Urlaub nur verlängern, nicht hingegen verkürzen. Die arbeitsvertragliche Regelung weicht daher zuungunsten des Arbeitnehmers von der tariflichen ab. Da auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag Bezug genommen wurde und er anwendbar ist, regelt sich die Dauer des Urlaubs nach Tarifrecht.

## **Wichtige Begriffe**

### **Arbeitstage und Werkstage als Maßeinheit**

Ein Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der nach Werktagen bemessen ist, muss in Arbeitstage umgerechnet werden, wenn die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer nicht auf alle Werkstage einer Woche verteilt ist. 24 Werkstage entsprechen, auf Arbeitstage bezogen, einem Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Auf diese Art ist der Anspruch im Sinne des gesetzlichen Mindestanspruchs zu berechnen, wenn der Arbeitnehmer betriebsüblich an Samstagen nicht arbeitet. Das Gleiche gilt, wenn es um höhere tarifliche oder vertragliche Ansprüche geht.

### **Höhere Anspruchsgrundlage ist maßgeblich**

Sofern tariflich oder einzelvertraglich ein höherer Urlaubsanspruch vereinbart sein sollte, ist die Anspruchsgrundlage für die konkrete Berechnung des Urlaubs maßgeblich. Während bei einzelvertraglichen Urlaubsregelungen selten Streitigkeiten hinsichtlich der konkret vereinbarten Zahl der Tage auftreten, kann die Problematik bei der Verweisung auf tarifliche Bestimmungen zu Unklarheiten führen. Dies ist der Fall, wenn

## Fragen zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses

der Einzelarbeitsvertrag sinngemäß die Klausel enthält, dass sich »der Jahresurlaub nach den Bestimmungen des (einschlägigen) Tarifvertrags« richtet.

Sofern dies so geregelt wird, kann der Arbeitnehmer die Vereinbarung regelmäßig als eine Verweisung auf den gesamten tariflichen Regelungskomplex Urlaub verstehen. Wenn die in Bezug genommenen urlaubsrechtlichen Regelungen des Tarifvertrags beispielsweise ein (gegenüber dem Grundgehalt) erhöhtes Urlaubsentgelt vorsehen, wird mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags der Arbeitgeber zur Anwendung dieser tariflichen Regelung verpflichtet.

### **Ist die Vereinbarung eines unterschiedlichen Urlaubsanspruchs je nach dem Alter des Beschäftigten rechtlich zulässig?**

In der betrieblichen Praxis kommt es immer wieder vor, dass bei neu eingestellten Beschäftigten bei den jüngeren Arbeitnehmern etwas weniger Urlaubstage vereinbart werden als bei solchen, die schon seit Jahren oder gar Jahrzehnten Berufserfahrung haben. Diese Praxis kann sich nur auf den übergesetzlichen Urlaub beziehen. Hier stellt sich die Frage, ob eine derartige Differenzierung des Urlaubsanspruchs nach dem Alter als zulässig angesehen werden kann. Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren, so kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Dem Arbeitgeber steht bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen ein Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu. Ab einem bestimmten Alter ist ein gesteigertes Erholungsbedürfnis »eher nachvollziehbar«. Die Altersgrenze von 58 Lebensjahren wird hier als allgemein zulässig angesehen (BAG 18. 11. 2014 – 1 AZR 257/13).

Die Regelung ist somit geeignet den in § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG beschriebenen Gesetzeszweck zu fördern. Die Geeignetheit ist nicht deshalb zu verneinen, weil ein gesteigerter Erholungsbedarf unter Umständen nicht vollständig, sondern nur teilweise ausgeglichen werden sollte. Gerade angesichts des vom Arbeitgeber bei einer freiwilligen Leistung selbst gesetzten Dotierungsrahmens wäre die Beschränkung auf einen Teilausgleich nachvollziehbar und zulässig. Diese Grundsätze gelten entsprechend, wenn es um vergleichbare tarifliche Regelungen mit ähnlichem Inhalt gehen sollte.