



Sachstand

Der gesetzliche Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 039/23
Abschluss der Arbeit: 25.04.2023
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Urlaubsanspruch	4
2.	Historische Entwicklung	5
3.	Abweichende Regelungen	6
3.1.	Jugendarbeitsschutzgesetz	6
3.2.	SGB IX	7
3.3.	SeeArbG	7
4.	Situation in der EU	7

1. Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern ist in Deutschland im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) geregelt. So legt § 1 BurlG fest, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub hat. Der volle Urlaubsanspruch wird nach § 4 BUrlG erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit). Der Urlaub beträgt nach § 3 BUrlG jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten gemäß § 3 Abs. 2 BUrlG alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. In der Praxis hat sich die Berechnung des Urlaubs in Arbeitstagen durchgesetzt. Für eine Woche mit fünf Arbeitstagen ergeben sich somit 20 Tage Urlaubsanspruch. Insgesamt hat somit jeder Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von vier Wochen im Jahr unabhängig von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage.

Arbeitstage pro Woche	6 Tage	5 Tage	4 Tage	3 Tage	2 Tage	1 Tag
Urlaubsanspruch	24 Tage	20 Tage	16 Tage	12 Tage	8 Tage	4 Tage

Tarifverträge und einzelvertragliche Regelungen können, insbesondere was die Länge des Urlaubs und Fristen für die Übertragbarkeit angeht, von den gesetzlichen Bestimmungen gemäß § 13 BurlG zugunsten der Beschäftigten abweichen, da es sich im Gesetz um Mindestanforderungen handelt.¹ Eine arbeitsvertragliche Regelung, die den vom Gesetz vorgeschriebenen Mindesturlaub unterschreitet, ist gemäß § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam.²

Überwiegend haben Arbeitnehmer aufgrund ihres Arbeitsvertrags beziehungsweise aufgrund des auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrags einen über die gesetzliche Mindestdauer hinausgehenden Urlaubsanspruch. Dessen konkrete Dauer ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag beziehungsweise aus dem anzuwendenden Tarifvertrag. Die Arbeitsvertragsparteien und Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich frei, ob und in welchem Umfang sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche gewähren.³ Größtenteils setzen Tarifverträge inzwischen einen tariflichen Urlaub von 30 Tagen fest.⁴

1 Diesem Sachstand liegen zum Teil frühere Beiträge der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages zur selben Thematik zugrunde.

2 Düwell in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, BurlG § 13, Rn. 8.

3 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 136. Auflage 2019, Kapitel 2, S. 143, 144.

4 Mitsch, Richter: Erhöhung des gesetzlichen Mindesturlaubs und die Auswirkungen in der Praxis, NZA 1995, S. 772.

Der gesamte Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers besteht somit immer aus dem gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BurlG und – sofern zwischen den Arbeitsvertragsparteien eine entsprechende Abrede getroffen worden ist – einem vertraglichen Mehrurlaub.⁵

2. Historische Entwicklung

Das Bundesurlaubsgesetz wurde am 8. Januar 1963 verkündet und trat rückwirkend zum 1. Januar 1963⁶ in Kraft und löste zuvor bestehende landesrechtliche Vorschriften über den Erholungsurlaub ab.⁷ § 3 BurlG a.F. sah einen jährlichen Mindesturlaub von 15 Werktagen vor. Nach Vollendung des 35. Lebensjahres erhöhte sich der Anspruch auf 18 Werktage pro Jahr. Diese Regelung galt bis zum 31. Oktober 1974. Mit dem Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 wurde unter anderem auch die damalige Regelung des § 3 BurlG geändert. Ab 1. November 1974 betrug der jährliche Mindesturlaubsanspruch nunmehr einheitlich 18 Werktage.⁸ Durch das Arbeitszeitrechtsgesetz (ArbZRG) vom 6. Juni 1994 wurde der jährliche Anspruch auf Mindesturlaub ab 1. Januar 1995 auf die noch heute geltenden 24 Werktage angehoben.⁹ Damit wurden die Bestimmungen über den bezahlten Mindesturlaub für Arbeitnehmer der Richtlinie 93/104/EG des Rates der Europäischen Union vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umgesetzt.¹⁰ In der Gesetzesbegründung wurde seinerzeit ausgeführt, dass von dieser Neuregelung schätzungsweise nur circa 100.000 Arbeitnehmer profitieren würden, soweit sie in Bereichen tätig waren, für die keine Tarifverträge galten und der bis dahin gewährte Jahresurlaub unter vier Wochen betrug.

Die durchschnittliche tarifliche Urlaubsdauer im Jahre 1993 betrug danach 29 Arbeitstage in den alten, beziehungsweise 27 Arbeitstage in den neuen Bundesländern. Von den Arbeitnehmern, die in Wirtschafts- und Dienstleistungszweigen beschäftigt waren, für die Tarifverträge galten, hatten 1993 demnach eine Urlaubsdauer von

- sechs Wochen: 78 Prozent (alte Bundesländer)/32 Prozent (neue Bundesländer),
- fünf bis sechs Wochen: 20 Prozent (alte Bundesländer) /65 Prozent (neue Bundesländer),
- vier bis unter fünf Wochen: 2 Prozent (alte Bundesländer)/3 Prozent (neue Bundesländer)

aller Beschäftigten.

5 Lachmann: Dauerbrenner Urlaub – Spielregeln und Handlungsspielräume für Arbeitgeber, BB 2022, S. 821.

6 BGBl. I, 1963, S. 2.

7 Gallner in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, BurlG § 1, Rn. 2.

8 BGBl. I, 1974, S. 2884.

9 BGBl. I, 1994, S. 1177.

10 Mitsch, Richter: Erhöhung des gesetzlichen Mindesturlaubs und die Auswirkungen in der Praxis, NZA 1995, S. 771.

Tarifvertragliche Vereinbarungen mit einer Urlaubsdauer von unter vier Wochen kamen praktisch nicht mehr vor.¹¹

Daten aus dem Jahr 2018 zeigen, dass Beschäftigte in den meisten Wirtschaftsbranchen – unabhängig von einer tariflichen Bindung – einen durchschnittlichen Urlaubsanspruch von mindestens 28 Tagen hatten.¹²

3. Abweichende Regelungen

Der gesetzliche Anspruch auf Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz wird nicht nur durch tarifvertragliche Regelungen sondern auch durch andere gesetzliche Regelungen erweitert. Der Gesetzgeber hat für bestimmte Arbeitnehmergruppen wegen ihrer besonderen sozialen Schutzbedürftigkeit deshalb zusätzliche Urlaubstage eingeräumt. Hierunter fallen unter anderem Kinder und Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), schwerbehinderte Menschen im Sinne des Sozialgesetzbuchs Neuntes Buch (SGB IX) sowie Beschäftigte an Bord eines Schiffes nach dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG).

3.1. Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Urlaub minderjähriger Beschäftigter ist nach dem Lebensalter gestaffelt, um diesen den Übergang von der Schulzeit in das Berufsleben zu erleichtern¹³ und das dem jeweiligen Lebensalter entsprechenden Schutz- und Erholungsbedürfnis angemessen zu berücksichtigen.¹⁴

Nach § 19 Abs. 2 JArbSchG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub für Kinder und Jugendliche

- mindestens 30 Werktage bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres,
- mindestens 27 Werktage bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres,
- mindestens 25 Werktage bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Stichtag für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensalter zum jeweiligen Beginn des Kalenderjahres. Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe zusätzlich drei weitere Werktage Urlaub.

11 Bundestagsdrucksache 12/6990, Ziff. 30, S. 45.

12 Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, Urlaubsanspruch, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/urlaubsanspruch.html>, zuletzt abgerufen am 19. April 2023.

13 Ambs/Häberle in: Erbs/Kohlhaas, Strafrechtliche Nebengesetze, 244. Ergänzungslieferung Dezember 2022, JArbSchG § 19, Rn. 3.

14 Taubert in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, JArbSchG § 19, Rn. 4.

Der Urlaub soll gemäß § 19 Abs. 3 JArbSchG möglichst in den Berufsschulferien gewährt werden. Ist dies nicht möglich, erhalten die Jugendlichen für jeden Berufsschultag während ihres Urlaubs einen weiteren Urlaubstag. Bei der Berechnung der Urlaubstage stellt das Jugendarbeitsschutzgesetz ebenso wie das Bundesurlaubsgesetz auf eine Sechs-Tage Woche ab, sodass auch hier eine Umrechnung auf eine Fünf-Tage-Woche erfolgen muss.¹⁵

3.2. SGB IX

Nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Dieser Zusatzurlaub tritt dem gesetzlichen und dem gegebenenfalls darüber hinaus vereinbarten Urlaub hinzu, den der Arbeitnehmer ohne Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung beanspruchen kann.¹⁶ Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Voraussetzung für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist das Vorliegen der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch. Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Der Regelung des § 208 SGB IX liegt die Annahme zugrunde, dass schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Schwerbehinderung ein erhöhtes Erholungsbedürfnis haben. Um die Arbeitskraft zu erhalten und dem erhöhten Regenerationsbedürfnis Rechnung zu tragen, wird diesem Personenkreis ein jährlicher Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche gewährt.¹⁷

3.3. SeeArbG

Besatzungsmitglieder, die an Bord eines Schiffes tätig sind, haben nach § 56 Abs. 1 SeeArbG für jedes Beschäftigungsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Urlaubsdauer muss gemäß § 57 Abs. 1 SeeArbG mindestens 30 Kalendertage pro Jahr betragen. Jugendliche Besatzungsmitglieder bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres haben in jedem Beschäftigungsjahr Anspruch auf mindestens 34 Kalendertage beziehungsweise bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres auf mindestens 32 Kalendertage bezahlten Urlaub (§ 57 Abs. 2 SeeArbG). Im Übrigen gelten gemäß § 56 Abs. 2 SeeArbG die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes, soweit in den §§ 58 bis 64 SeeArbG nichts anderes bestimmt ist.

4. Situation in der EU

Die Richtlinie 2003/88/EG legt in Art. 1 Abs. 1 Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung fest und regelt in Art. 7 der Richtlinie den Jahresurlaub. Demnach müssen die Mitgliedstaaten der europäischen Union die erforderlichen Maßnahmen

15 Taubert in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, JArbSchG § 19, Rn. 7.

16 Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 24. Oktober 2006 - 9 AZR 669/05 -, Rn. 13 ff.

17 Griese in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Auflage 2018, Stand 1. Dezember 2022, SGB IX § 208, Rn. 6.

treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhält. Dieser bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden (Art. 7 Abs. 1 und 2 RL 2003/88/EG).

Die folgende Tabelle zeigt den gesetzlichen Mindesturlaub in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union in Tagen auf der Grundlage einer Fünf-Tage-Woche, Stand 2020:¹⁸

Land	Gesetzlicher Urlaubsanspruch
Belgien	20
Bulgarien	20
Dänemark	25
Estland	20
Finnland	20
Frankreich	25
Griechenland	20
Irland	20
Italien	20
Kroatien	20
Lettland	20
Litauen	20
Luxemburg	26
Malta	27
Niederlande	20
Österreich	25
Polen	20
Portugal	22
Rumänien	20
Schweden	25
Slowakei	20
Slowenien	20
Spanien	22

18 Eurofound (2021), Working time in 2019-2020, S. 19, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar in englischer Sprache unter: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21038en.pdf, zuletzt abgerufen am 19. April 2023.

Land	Gesetzlicher Urlaubsanspruch
Tschechien	20
Ungarn	20
Zypern	20

Die meisten Staaten haben – ebenso wie Deutschland – einen gesetzlich verankerten Mindestanspruch auf bezahlten Jahresurlaub von 20 Tagen, wie ihn die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG in Art. 7 vorsieht. Der gesetzliche Mindesturlaub ist in vielen Fällen die Grundlage, auf der der tatsächliche Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer festgelegt wird, zusätzlich zu den nationalen Feiertagen. Die Gesamtzahl der Jahresurlaubstage ist jedoch von vielfältigen weiteren Faktoren abhängig, wie beispielsweise der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Wirtschaftszweigs oder des geltenden Tarifvertrags.
