

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Der gesetzliche Mindesturlaub
3. Die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen
4. Der Verfall und die Abgeltung von Urlaubsansprüchen
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Eintags-Arbeitsverhältnis
 - 5.2 Geltendmachung - 1
 - 5.3 Geltendmachung - 2
 - 5.4 Geltendmachung - 3

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber muss** auch Arbeit nehmenden Studenten **Urlaub gewähren**. Die Form ihrer Beschäftigung - sei es Teil- oder Vollzeit, sozialversicherungsfrei oder sozialversicherungspflichtig - ist dabei völlig gleichgültig. Das BUrlG gewährt allen Arbeitnehmern einen gesetzlichen **Mindesturlaub von 24 Werktagen**. Und Arbeitnehmer im Sinn des BUrlG sind auch in einem Beschäftigungsverhältnis stehende **Studenten**. Ihre **Urlaubsansprüche lassen sich** arbeitsvertraglich in rechtlich zulässiger Weise auch **nicht abbedingen**.

Praxistipp:

Der gesetzliche Urlaubsanspruch lautet auf **Werktage**. Werktage sind alle Tage, die keine Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Nun werden Studenten - zumal während ihrer Vorlesungszeit - oft nicht an allen Werktagen einer Woche beschäftigt. Da empfiehlt es sich, den auf Werktage lautenden Urlaubsanspruch von Anfang an auf Arbeitstage umzurechnen. Formel: Urlaubsanspruch in Werktagen : Anzahl der Werktage einer Woche x Anzahl der individuellen Arbeitstage des Studenten = Urlaubsanspruch des Studenten in Arbeitstage.

Urlaubsjahr ist auch bei Studenten das **Kalenderjahr**. Auch sie müssen ihre **Ansprüche geltend machen** und vom Arbeitgeber Urlaub verlangen. Eine **Übertragung** ihrer Urlaubsansprüche aus dem laufenden ins Folgejahr ist nur statthaft, wenn die gesetzlichen **Übertragungsvoraussetzungen** - dringende betriebliche oder in der Person des Studenten liegende Gründe - erfüllt sind. Dann muss der Urlaub bis zum Ende des Übertragungszeitraums - das ist nach dem BUrlG **der 31.03. des Folgejahres** - gewährt und genommen werden. Urlaub, der nicht genommen und gewährt wurde, ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

2. Der gesetzliche Mindesturlaub

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr **Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub**. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG sieht für alle Beschäftigten der Union einen 24-tägigen Mindesturlaub vor. § 3 Abs. 1 BUrlG entspricht der **EU-Vorgabe** und sagt:

"Der Urlaub beträgt jährlich **mindestens 24 Werktage**".

Das heißt: auch **arbeitende Studenten** haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

(1)

Studentin Barbara arbeitet das ganze Jahr bei der Bucks & Mohr GmbH als 450-Euro-Jobberin. Sie hat Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub des § 3 Abs. 1 BUrlG .

- (2) Student Erol arbeitet in den Semesterferien drei Monate bei der Hewwen & Hell KG. Er hat nach § 5 Abs. 1 BUrlG Anspruch auf 3/12 des gesetzlichen Mindesturlaubs.
- (3) Studentin Amanda arbeitet im Juli vier Wochen als Aushilfe in einem Strandcafé. Amanda hat nach § 5 Abs. 1 BUrlG keinen Anspruch auf Urlaub - auch nicht auf anteiligen Urlaub. Das BUrlG gewährt nur "*für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses*" Urlaub. Ist ein Monat nicht voll, gibt es dafür keinen Urlaub.

Praxistipp:

Studenten sehen sich selbst stellenweise auch beim Urlaub nicht als "richtige" Arbeitnehmer. Sie haben Semesterferien, wollen sich etwas dazu verdienen und verschwenden keinen Gedanken daran, dass ihnen für ihren Job von Rechts wegen auch noch Urlaub zusteht. So gehen hier viele Urlaubsansprüche einfach unter - getreu dem Motto: wo kein Kläger, da kein Richter...

Das BUrlG sieht **für Studenten keine Ausnahmen** vor. Für sie gilt das gleiche Urlaubsrecht wie für alle Arbeitnehmer. Ihre **Urlaubsansprüche** lassen sich arbeitsvertraglich auch **nicht abbedingen** (§ 13 BUrlG). Höhere Urlaubsansprüche als die aus dem BUrlG können individual- oder kollektivvertraglich - insbesondere in Tarifverträgen - geregelt sein.

3. Die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen

Der **Arbeitgeber trägt** seinen Mitarbeitern den **Urlaub nicht hinterher**, auch den Studenten nicht. Sie müssen ihn verlangen - sonst ist ihr Urlaubsanspruch am Ende wertlos.

Beispiel:

Student Harry Hindemith arbeitet in den Sommersemesterferien drei Monate bei der Futtermittelherstellerin Turbow Mast GmbH. Er ist froh, diesen Job gefunden zu haben. Harry bekommt 14,50 EUR Stundenlohn und sagt auch bei Mehrarbeit nicht nein. Je mehr Geld er in diesen drei Monaten verdient, desto länger kommt er im Wintersemester damit aus. Urlaub ist für Harry ein Fremdwort - er fragt nicht danach und die Turbow Mast GmbH drängt ihm den Urlaub auch nicht auf. Harry bedankt sich nach Abschluss seiner Beschäftigung für die "viele Kohle", macht noch ein paar freie Tage am Starnberger See und nimmt dann sein Studium wieder auf. Im April des Folgejahres weist ihn ein Kommilitone darauf hin, dass er in seinem Arbeitsverhältnis bei der Turbow Mast GmbH auch Urlaubsansprüche hatte.

Urlaubsjahr ist das **Kalenderjahr**, sagt § 1 BUrlG . Das heißt: der Urlaub muss **im laufenden Jahr beantragt**, gewährt **und genommen** werden, § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG . Eine **Übertragung** ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn

- dringende betriebliche oder
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe

dies rechtfertigen.

Beispiel:

Student Harry aus dem vorausgehenden Beispiel hat Pech. Er hat während seiner 3-monatigen Beschäftigung keinen Urlaub beantragt, sein Arbeitgeber konnte ihm daher auch keinen Urlaub gewähren. Selbst wenn Harry im Sommer des Folgejahrs wieder bei der Turbow Mast GmbH arbeiten würde: Bei ihm lag keiner der gesetzlichen Übertragungsgründe vor. Harry kann seinen Urlaub aus dem zurück liegenden Jahr in natura nicht mehr verlangen.

Urlaub ist nach § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG **zusammenhängend zu gewähren**. Bei seiner zeitlichen Festlegung muss der Arbeitgeber die **Urlaubswünsche des Mitarbeiters** berücksichtigen, § 7 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BUrlG . Es sei denn, "*ihrer Berücksichtigung*" stehen "**dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang genießen**", entgegen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BUrlG). Im Fall einer Übertragung muss der Urlaub **bis zum 31.03.** des Folgejahres "*gewährt und genommen*" werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Längere Übertragungszeiträume können in Tarifverträgen geregelt sein.

4. Der Verfall und die Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Urlaub, der bis zum Ende des Kalenderjahres - beziehungsweise bis zum Ende des Übertragungszeitraums - **nicht genommen** wird, **verfällt**. Und zwar **ersatzlos** - es sei denn, es gibt vom BUrlG zu Gunsten des Mitarbeiters abweichende individual- oder kollektivvertragliche Abmachungen.

Einen **Abgeltungsanspruch** für nicht genommenen Urlaub in einem laufenden Arbeitsverhältnis kennt das BUrlG nicht. § 7 Abs. 4 BUrlG sagt aber:

"Kann der Urlaub wegen **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten".

Der **Abgeltungsanspruch** wurde früher als Ersatz des Urlaubsanspruchs in natura angesehen. Das ist mittlerweile anders. Er ist eine **reine Geldforderung** und wird sofort mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig (BAG, 09.08.2011 - 9 AZR 352/10).

Beispiel:

Harry Hindemith aus den Beispielen des 3. Gliederungspunkts hat keinen Urlaub in natura genommen. Mit Ablauf der 3-monatigen Beschäftigung entsteht aus seinem Freizeitanspruch ein Abgeltungsanspruch. Dieser Abgeltungsanspruch ist nicht auf den Übertragungszeitraum festgelegt. Für ihn gelten die gesetzlichen Verjährungsvorschriften - also grundsätzlich eine 3-jährige Verjährung (§ 195 BGB), die mit dem 31.12. des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 BGB). Das bedeutet für Harry: er kann von der Turbow Mast GmbH Abgeltung von 3/12 des gesetzlichen Mindesturlaubs verlangen - und das auch noch drei Jahre nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

Aufpassen müssen studentische Arbeitnehmer allerdings in Arbeitsverhältnissen, die tariflich geregelt sind. **Tarifverträge** sehen für die Geltendmachung finanzieller Ansprüche in der Regel **kurze Ausschluss- und Verfallfristen** vor. Und der **Abgeltungsanspruch unterliegt** als reine Geldforderung - wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auch - **einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen** (BAG, 09.08.2011 - 9 AZR 352/10). Das gilt auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag sieht vor, dass alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend zu machen sind. Geschieht das nicht, verfallen sie. Student Semi Nahr arbeitet in den Sommersemesterferien zwei Monate vom 01.08. bis zum 30.09. Urlaub nimmt er in dieser Zeit nicht, sodass mit dem Ende der Beschäftigung für 2/12 des Semi aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Urlaubs ein Abgeltungsanspruch entsteht. Dieser Abgeltungsanspruch ist am 30.09. fällig. Semi muss ihn bis zum 31.12. schriftlich geltend machen - sonst ist sein Abgeltungsanspruch ersatzlos weg.

Hinweis:

Die Abgeltung von Urlaubsansprüchen kann sich bei geringfügig entlohnt beschäftigten Studenten möglicherweise nachteilig auf die **Sozialversicherungsfreiheit** auswirken. Es wird daher empfohlen, ihnen den Urlaub möglichst in natura zu gewähren und damit die **450-Euro-Grenze** einzuhalten.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Studenten und Urlaub **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Eintags-Arbeitsverhältnis

Mit studentischen **Sitzwachen in einem Universitätsklinikum** werden in der Regel so genannte Eintags-Arbeitsverhältnisse geschlossen. In so einem Arbeitsverhältnis entsteht **kein Urlaubsanspruch**. Weiter vorausgesetzt, der Student will sich nur für die Zeiten in den Kreis der dienstbereiten Mitarbeiter einreihen lassen, die er mit den **Anforderungen des Studiums** und mit seine privaten Interessen in Einklang bringen kann. Anders wäre es, wenn nach dem Willen der Parteien ein Arbeitsverhältnis über die gesamte Laufdauer des Dienstplans zu Stande käme. Das Entstehen eines Urlaubsanspruchs setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens für die Dauer eines Monats bestanden hat - und das ist bei Eintags-Arbeitsverhältnissen gerade nicht der Fall (LAG Hessen, 04.10.1991 - 13 Sa 11/91).

5.2 Geltendmachung - 1

Verlangt ein studentischer Mitarbeiter keinen Urlaub, wird sein Urlaubsanspruch nach den BUrlG -Bestimmungen **zum 31.12. wegfallen**. Der Anspruch auf Urlaubserteilung besteht nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG **nur während des Kalenderjahrs**. Läuft das Jahr ohne Geltendmachung ab, erlischt der Anspruch. Soweit die **Übertragungsvoraussetzungen** des § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG - dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe - vorliegen, wird er mit ins Folgejahr genommen. Der Urlaubsanspruch ist dann bis zum 31.03. - dem Ende des Übertragungszeitraums - begrenzt. *"Dringende betriebliche liegen"* aber *"nicht bereits deshalb vor und sind nicht deshalb zu vermuten, weil der Arbeitgeber den Urlaub nicht von sich aus gewährt hat"* (BAG, 23.06.1992 - 9 AZR 57/91 - Leitsatz 2., Satz 2).

5.3 Geltendmachung - 2

Auch ein Student hat nur dann **Anspruch auf Urlaubsgewährung**, wenn er diesen Urlaub von seinem Arbeitgeber verlangt. Der Arbeitgeber muss den Urlaub zwar gewähren. Bevor das passiert, muss der Urlaub vom Arbeitnehmer aber geltend gemacht werden, damit der Arbeitgeber den **Urlaub festlegen** kann. Für die Geltendmachung reicht ein vages Verlangen nicht aus - die Geltendmachung *"muss eindeutig, unbedingt und hinreichend bestimmt geschehen"*. Das ist sie nicht, wenn der Arbeitnehmende Student nur Urlaubsabgeltung, aber keinen **Urlaub in Freizeit** verlangt (LAG Berlin, 22.02.2002 - 7 Sa 980/01).

5.4 Geltendmachung - 3

Nach dem BUrlG muss der Anspruch auf Erholungsurlaub in einem laufenden Arbeitsverhältnis **innerhalb des Kalenderjahres** realisiert werden. Das setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Erteilung von Urlaub beantragt hat. Wurde der Urlaub im Kalenderjahr nicht gewährt, wird weiter verlangt, dass der Urlaub **wegen dringender betrieblicher Gründe** nicht gewährt werden konnte oder der Mitarbeiter eventuell **wegen einer Erkrankung** daran gehindert war, seinen Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu realisieren. Liegt so ein Ausnahmetatbestand nicht vor, geht der Urlaubsanspruch mit dem 31.12. ersatzlos unter (LAG Köln, 29.08.2011 - 2 Ta 243/11).