



**bpt** bundesverband praktizierender tierärzte e.v.

# Alles Wichtige zum Urlaubsanspruch im Arbeitsverhältnis

(Stand: Februar 2016)

# Alles Wichtige zum Urlaubsanspruch im Arbeitsverhältnis

---

Wie viel Urlaub gibt es, und was ist noch wichtig zu wissen zum Thema "Urlaub"? Diese Fragen sollen nachfolgend in der gebotenen Ausführlichkeit beantwortet werden:

## „Urlaubsanspruch“

---

Nach § 1 des „Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer“ (Bundesurlaubsgesetzes - BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. „Erholungsurlaub“ bedeutet, dass der vertraglich vereinbarte oder sich aus dem Gesetz ergebende Urlaub vornehmlich **Erholungszwecken** dient und grundsätzlich keinen anderen Zwecken dienen darf. Daraus ergibt sich, dass der Freistellungsanspruch (wie er sich aus § 616 BGB und aus einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen ergibt, z. B. für Eheschließung oder beim Versterben eines nahen Angehörigen – s. hierzu noch weiter unten) nichts mit dem Urlaubsanspruch im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes zu tun hat. Auch der in Arbeitsverträgen noch immer vorzufindende „Fortbildungsurlaub“ hat mit diesem Urlaubsanspruch nichts zu tun.

## Die Höhe des Urlaubsanspruchs

---

Der Erholungsurlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage; in diesem Sinne zählen „alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind“ (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Der Gesetzgeber unterstellt also die 6-Werktage-Woche, mithin die Woche von Montag bis Samstag. Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers indes auf nur 5 Tage, so beträgt der jährliche Mindesturlaubsanspruch dementsprechend 20 Arbeitstage. Individuelle Regelungen in Arbeitsverträgen und tarifliche Bestimmungen sehen in der Regel einen höheren Urlaubsanspruch als den gesetzlichen vor. So ergibt sich der Urlaubsanspruch für Tiermedizinische Fachangestellte in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen aus § 14 des Manteltarifvertrages für Tierärzthelferinnen; der Urlaubsanspruch für nebenberuflich in der Fleischuntersuchung beschäftigte Tierärztinnen und Tierärzte ist in § 17 Tarifvertrag Fleischuntersuchung geregelt.

## Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

---

Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Werktagen im Urlaubsjahr, bezogen auf eine 5-Arbeitstage-Woche (§ 125 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX).

## Besondere Regelungen für Jugendliche

---

Besondere Bestimmungen gelten für Jugendliche, mithin für minderjährige Auszubildende zur TFA. Für diese hat der Gesetzgeber einen etwas höheren Mindesturlaub festgelegt. § 19 Abs. 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes legt fest, dass der Urlaub jährlich beträgt

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist und
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

## Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung

---

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich den gleichen Urlaubsanspruch wie Vollzeitbeschäftigte. Ist das Teilzeitarbeitsverhältnis allerdings dadurch gekennzeichnet, dass die Arbeitsverpflichtung nicht an einem jeden Werk- oder Arbeitstag in der Woche besteht, so bietet sich eine „Herunterrechnung“ des Urlaubsanspruchs an:

- Bei Teilzeitbeschäftigten mit fester bzw. regelmäßiger Arbeitszeit ist die Zahl der Urlaubstage im Jahr (wie sie vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten gewährt wird bzw. sich für diese aus tarifvertraglichen Bestimmungen ergibt) mit der Anzahl der Teilzeitarbeitstage pro Woche zu multiplizieren; die sich daraus ergebende Summe ist durch die Anzahl der normalen Arbeitstage pro Woche zu teilen.
- Handelt es sich demgegenüber um Teilzeitbeschäftigte mit variabler Arbeitszeit („Springer“), sollte die Berechnungsformel lauten: Gesetzliche/tarifliche Urlaubstage dividiert durch die Jahreswerkstage und dies multipliziert mit der Anzahl der Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer im Kalenderjahr zur Arbeit verpflichtet ist.

Die diesbezüglichen Einzelheiten und Berechnungsbeispiele sind einer Veröffentlichung zu entnehmen, die über das bpt-Rechtsreferat abgerufen werden kann.

## Automatische Erhöhung des Urlaubsanspruchs wegen Alters oder langer Betriebszugehörigkeit?

---

Das Bundesurlaubsgesetz sieht keine automatische Erhöhung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers wegen Alters oder einer langen Betriebszugehörigkeit oder auf Grund sonstiger Umstände vor. Einschlägige Bestimmungen gibt es zwar nach wie vor in Tarifverträgen (so z. B. in § 14 Abs. 3 des Manteltarifvertrages für Tierärzthelferinnen), doch dürfte eine Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Alter in der Regel nicht mehr zulässig sein, da das im August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine Ungleichbehandlung u. a. wegen des Alters eines Arbeitnehmers verbietet. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 20.03.2012 (Az: 9 AZR 529/10) entschieden, dass Altersstaffelungen unzulässig sind, wie sie bis dahin im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst enthalten waren (und in § 14 Abs. 3 MTV noch enthalten sind). Etwas anderes kann sich aber z. B. bei schwerer körperlicher Arbeit im höheren Alter ergeben.

## Wartezeit/"Sperrfrist"

---

Der volle Urlaubsanspruch wird nach § 4 BUrlG erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben; so lange dauert die Wartezeit, volkstümlich auch „Sperrfrist“ genannt. Zuvor erlangt der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einen anteiligen Anspruch in Höhe von einem Zwölftel.

Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer u. a. auch dann, wenn er

- vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder
- nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Dies bedeutet mithin: Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres, mithin in der Zeit zwischen dem 01.07. und dem 31.12., aus dem Arbeitsverhältnis aus, hat er den **vollen** Urlaubsanspruch!

## Zuvielgewährung von Urlaub

---

Ist dem Arbeitnehmer Urlaub über den ihm zustehenden Umfang gewährt worden, weil er, wenn er z. B. zum 30.09. des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, bereits den vollen Urlaubsanspruch „ausgeschöpft“ hat, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (die Fortzahlung der Vergütung während des Erholungsurlaubs) nicht zurückgefordert werden (§ 5 Abs. 3 BUrlG). Ebenso wenig ist es möglich, den Arbeitnehmer für den zuviel gewährten Umfang zu Überstunden o. ä. heranzuziehen.

## Urlaubsbeantragung und Urlaubsgewährung

---

§ 7 Abs. 1 BUrlG legt fest: Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dem dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegenstehen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.

Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber die Festlegung des Urlaubs nach sog. „billigem Ermessen“ zu treffen hat. Er hat hinsichtlich der Dauer und der zeitlichen Lage des Urlaubs die beiderseitigen Interessen abzuwägen und dabei die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, sind z. B. die Eltern schulpflichtiger Kinder, da diese auf die Schulferienzeit angewiesen sind. Soziale Belange, die im Rahmen dieser Interessenabwägung ebenfalls zu berücksichtigen sind, sind z. B. auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Tatsache, dass auch der Ehepartner berufstätig ist und sich in seinem Betrieb mit den anderen Angestellten abstimmen muss, und ähnliche. Bloße organisatorische Schwierigkeiten, die z. B. darin begründet sein können, dass es schwierig ist, einen Ersatz oder eine Vertretung zu finden, reichen nicht aus, um den Urlaubswunsch des Arbeitnehmers abzulehnen.

Daraus ergibt sich allerdings auch, dass der Arbeitgeber – einmal abgesehen von der Möglichkeit, „Betriebsferien“ festzulegen – nicht berechtigt ist, Urlaub eigenmächtig anzuordnen. So ist es z. B. unzulässig, dem Arbeitnehmer für einen jeden Arbeits- oder Werktag, in der er z. B. wegen eigener Krankheit oder der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht in der Praxis/Klinik ist, einen Urlaubstag „aufzuerlegen“. Dies ist mit dem Erholungszweck des Urlaubs nicht vereinbar.

## Unzulässig: eigenmächtiger Urlaubsantritt!

---

Erholungsurlaub ist mithin durch den Arbeitnehmer zu **beantragen** und durch den Arbeitgeber zu **bewilligen**. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, den Urlaub eigenmächtig anzutreten, und dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber den Urlaub trotz Geltendmachung nicht erteilt. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt kann einen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Verweigert der Arbeitgeber die Gewährung von Urlaub, ohne triftige Gründe hierfür vorzubringen, kann der Arbeitnehmer den Urlaub klageweise z. B. im Rahmen einer einstweiligen Verfügung, geltend machen.

## Rückruf des Arbeitnehmers aus dem Urlaub?

---

Der Arbeitgeber ist an seine Erklärung zur zeitlichen Festlegung des Urlaubs gebunden. Einen einmal erteilten Urlaub kann der Arbeitgeber nur widerrufen, wenn unvorhergesehene Ereignisse eintreten, d. h., wenn z. B. mehrere Arbeitnehmer erkranken und die Entstehung eines erheblichen Schadens droht. In der Nutztierpraxis denke man vielleicht an den Ausbruch einer Tierseuche. Kein Grund ist demgegenüber ein unerwartet hohes Patientenaufkommen. Stets möglich ist es dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer indes, sich auf eine zeitliche Verlegung des Urlaubs zu einigen.

## Urlaubsentgelt/Urlaubsgeld

---

Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld sind streng auseinander zu halten. Beim **Urlaubsentgelt** handelt es sich um die Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs weiter zu zahlen hat. Sie bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 Abs. 1 BUrlG). Demgegenüber handelt es sich bei dem zumeist so bezeichneten „**Urlaubsgeld**“ um eine Gratifikation, die aus Anlass des jährlichen Erholungsurlaubs gezahlt wird, um dem Arbeitnehmer eine bessere finanzielle Gestaltung des Urlaubs zu ermöglichen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung von Urlaubsgeld besteht nicht; die Zahlung erfolgt vielmehr regelmäßig als freiwillige soziale Leistung des Arbeitgebers, die im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann. Eine rechtliche Verpflichtung zur Zahlung eines Urlaubsgelds kann sich allerdings auch aus dem Tarifvertrag (z. B. § 10 Abs. 2 MTV-TAH), „gewöhnheitsrechtlich“, oder aus Gründen der Gleichbehandlung ergeben.

## Erkrankung während des Urlaubs

---

Es kann vorkommen, dass der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt. Weist er dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nach, so werden die in der Bescheinigung nachgewiesenen Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§ 9 BUrlG). Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Erkrankung auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen ist oder nicht. Sonstige Hinderungsgründe, die den Zweck des Erholungsurlaubs beeinträchtigen oder vereiteln, sind allerdings nicht berücksichtigungsfähig.

## Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

---

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten (§ 8 BUrlG). Verboten ist jede selbständige oder nicht-selbständige Tätigkeit, die zum Zwecke der Erzielung von Vergütung angelegt ist und die Arbeitskraft überwiegend in Anspruch nimmt. Ausgenommen sind lediglich geringfügige Nebentätigkeiten und solche Nebenbeschäftigungen, die zulässigerweise auch während des (Haupt-)Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden dürfen. Im Falle eines Verstoßes gegen dieses Verbot ist der Arbeitgeber berechtigt, die Zahlung des Urlaubsentgelts zu verweigern oder bereits gezahltes Entgelt zurückzufordern.

## Inanspruchnahme und Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen

---

Der Gesetzgeber hat festgelegt (§ 7 Abs. 3 BUrlG), dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr kann nur dann in Betracht gezogen werden, wenn – ausnahmsweise – dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Dies hat zur Folge, dass evtl. Resturlaubsansprüche ab dem 01.04. des Folgejahres verfallen und dementsprechend nicht mehr geltend gemacht werden können. „In der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe“ sind u. a. Krankheit des Arbeitnehmers oder aber die Durchführung eines Familienurlaubs, die im laufenden Kalenderjahr nicht möglich ist.

Die Erkrankung des Arbeitnehmers nimmt in diesem Zusammenhang eine Sonderstellung ein: Seit einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahre 2009 (Az: C - 350/06) verfällt der Urlaub mit Ablauf des Übertragungszeitraums nicht, wenn der Arbeitnehmer ihn wegen Krankheit nicht nehmen konnte und die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fort dauert. Dies betrifft den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub schwer behinderter Arbeitnehmer. Dieser Urlaubsanspruch, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, verfällt jedoch spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (BAG-Urteil vom 07.08.2012, Az: 9 AZR 353/10).

Allerdings können die Beteiligten des Arbeitsvertrages hinsichtlich des Verfalls des über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden **Mehrurlaubs** Abweichendes vereinbaren. Es müssen sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag deutliche Anhaltspunkte dahingehend ergeben, dass zwischen dem gesetzlichen und dem übergesetzlichen (d. h. zusätzlich gewährten) Urlaubsanspruch unterschieden werden soll. Wird im Arbeitsvertrag eine derartige Differenzierung nicht vorgenommen, verfällt auch der Mehrurlaub nicht, den der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

## **Abgeltung/Auszahlung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

---

Es gibt nicht selten Situationen, in denen der Urlaub bei einer anstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus z. B. dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr in natura gewährt werden kann. In diesem Falle ist er nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, mithin auszuzahlen. Dies gilt auch in solchen Situationen, in denen ein Arbeitnehmer langfristig, ja möglicherweise sogar über mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt ist (und sein Arbeitsverhältnis wegen der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes auch nicht gekündigt werden kann).

Wenn der Arbeitnehmer verstirbt, stellt sich für die Erben die Frage, ob es ihnen möglich ist, die Abgeltung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 12.03.2013 (Az: 9 AZR 532/11) verneint. Ein solcher Anspruch wäre allenfalls dann gegeben gewesen, wenn sich der Arbeitgeber mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden hätte, wenn er also vom Arbeitnehmer zuvor beantragt und durch den Arbeitgeber abgelehnt worden wäre.

Dringend zu beachten ist, dass während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung des Urlaubs durch Geld unzulässig ist. Dies birgt auch ein erhebliches Risiko aus Arbeitgebersicht in sich: Hat der Arbeitgeber den Urlaub entgegen dem Abgeltungsverbot ausgezahlt, kann der Arbeitnehmer den Urlaub erneut geltend machen, und die gezahlte Urlaubsabgeltung kann der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer nicht zurückfordern.

### **Berechnungsformel:**

Die Berechnung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs stellt sich üblicherweise wie folgt dar:

- Das regelmäßige monatliche Gehalt wird mit 3 multipliziert, sodass Sie zu der Summe gelangen, die der Arbeitnehmerin im Quartal zusteht.
- Das Quartal besteht bekanntlich aus 13 Wochen, sodass diese Summe durch 13 zu teilen ist, auf diese Weise gelangen Sie zu der Vergütung, die der Mitarbeiterin pro Arbeitswoche zusteht.
- Je nachdem, ob im Arbeitsvertrag eine 5-Arbeitstage- oder aber eine 6-Werktage-Woche vereinbart worden ist, wäre die sich daraus ergebende Summe durch 5 oder durch 6 zu teilen.
- Damit gelangen Sie zu dem Betrag, der Ihrer Mitarbeiterin pro Arbeits- bzw. Werktag zusteht.
- Und dieser Betrag wäre schließlich noch mit der Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage zu multiplizieren.

## **Vom Urlaubsanspruch zu unterscheiden: sonstige Arbeitsbefreiungen**

---

Bereits eingangs wurde erwähnt, dass Freistellungsansprüche grundsätzlich streng vom Urlaubsanspruch zu unterscheiden sind. Es gibt in diesem Zusammenhang Ansprüche auf Arbeitsbefreiung, die teilweise im Gesetz (§ 616 BGB), darüber hinaus aber auch vielfach tariflich (z. B. § 15 MTV-TAH) oder betrieblich geregelt sind.

Wenn der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist (so der Wortlaut von § 616 BGB), bleibt der Lohnanspruch erhalten, z. B. also bei

- Geburt eines Kindes
- Sterbefall im engen Familienkreis
- schweren Erkrankungen naher Angehöriger und
- eigene Hochzeit

Allerdings kann von diesem Grundsatz durch tarifvertragliche oder individualvertragliche Bestimmungen auch zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Einen Freistellungsanspruch besonderer Art regelt § 45 Sozialgesetzbuch V:

Wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu betreuen oder zu pflegen, besteht ein (unbezahlter) Freistellungsanspruch für jedes Kind von bis zu 10 Arbeitstagen, für allein erziehende Personen für längstens 20 Arbeitstage. Für den betreffenden Zeitraum zahlt die Krankenkasse ein Krankengeld. Unberührt davon bleiben Ansprüche auf gesetzliche oder tarifliche Freistellung wie nach § 616 BGB oder nach § 15 MTV-TAH.

## Die Regelung des Urlaubsanspruchs beim Abschluss eines Arbeitsvertrages

Anfragen an das bpt-Rechtsreferat lauten auch immer wieder, wie die Höhe des Urlaubsanspruchs in einem (neu abzuschließenden) Arbeitsvertrag geregelt werden könnte. Im Rahmen dieser Fragestellung ist danach zu differenzieren, ob es sich um das Arbeitsverhältnis mit einer Tiermedizinischen Fachangestellten oder aber um eines mit einer tierärztlichen Assistenten (oder sonstigen Mitarbeiterin in einer tierärztlichen Praxis) handelt:

### • TFA-Arbeitsverhältnis:

*Geht es um Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer TFA, die nicht Mitglied im Verband medizinischer Fachberufe e. V. ist, kann der Urlaubsanspruch frei vereinbart werden, es darf allerdings der oben dargestellte Mindesturlaubsanspruch (24 Werktage im Rahmen der 6-Werktage-Woche bzw. 20 Arbeitstage im Rahmen einer 5-Arbeitstage-Woche) nicht unterschritten werden.*

*Ist indes die anzustellende Dame Mitglied im Verband medizinischer Fachberufe e. V., gilt automatisch eine Tarifbindung des Arbeitsverhältnisses mit der Folge, dass auch § 14 des Manteltarifvertrages für Tierärzthelferinnen auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt. Infolge der gesetzlichen (also automatischen) Tarifbindung erscheint es nicht erforderlich, den Urlaubsanspruch noch einmal ausdrücklich festzusetzen; sinnvoll wäre nur, festzulegen, ob der Urlaubsanspruch nach Arbeitstagen oder nach Werktagen bemessen werden soll (je nachdem, ob sich die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiterin auf 5 Arbeitstage oder 6 Werktage verteilt).*

### • Assistenten- (oder sonstiges) Arbeitsverhältnis:

*Soll ein Arbeitsverhältnis mit einer Angestellten abgeschlossen werden, in deren Rahmen Tarifverträge keine Bedeutung haben, so kann der Urlaubsanspruch mit Blick auf die hier bestehende Vertragsfreiheit frei vereinbart werden, allerdings dürfen die oben dargestellten Mindesturlaubsansprüche nicht unterschritten werden. Mehr als zweckmäßig ist es stets, den Urlaubsanspruch entweder nach **Werk-** oder nach **Arbeitstagen** zu bemessen, je nachdem, ob sich die mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vereinbarte Arbeitszeit regelmäßig auf 6 Werktage (also einschließlich Samstag) oder 5 Arbeitstage verteilt.*

---

**Herausgeber:**

Bundesverband Praktizierender Tierärzte e.V.

- Rechtsreferat, Michael Panek -

Hahnstraße 70

D-60528 Frankfurt am Main

Telefon: (0 69) 66 98 18 – 0

Telefax: (0 69) 6 66 81 70

E-Mail: [info@tieraerzteverband.de](mailto:info@tieraerzteverband.de)

[www.tieraerzteverband.de](http://www.tieraerzteverband.de)

Stand: Februar 2016

---