



JD-PHOTODESIGN, FOTOLIA

Urlaub: Tipps für die schönste Zeit des Jahres

DIE SCHÖNSTE ZEIT DES JAHRES HAT WIEDER BEGONNEN. JETZT ENTBRENNT OFT STREIT, WEIL RUND UM DEN URLAUBSANSPRUCH NOCH IMMER VIELE LEGENDEN UND IRRTÜMER KURSIEREN. ARBEITGEBER SOLLTEN WISSEN, WELCHE ANSPRÜCHE DIE ARBEITNEHMER WIRKLICH HABEN – EIN ÜBERBLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN URLAUBSGRUNDSÄTZE.

Von Henning Sauer

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub. Das gilt nicht nur für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, sondern genauso auch für Teilzeitkräfte wie Aushilfen und geringfügig Beschäftigte. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht einen Mindesturlaub von 24 Werktagen vor. Dieser ist auf eine Sechs-Tage-Woche bezogen.

Arbeitet der Mitarbeiter nur an fünf Tagen in der Woche, hat er lediglich Anspruch auf 20 Arbeitstage Mindesturlaub im Jahr. Oft wird vertraglich ein darüber hinausgehender Urlaubsanspruch vereinbart, für den hinsichtlich Gewährung und Verfall eigenständige Regelungen gelten können. Nach den in Heft 6/2012 vorgestellten aktuellen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und des Landesarbeitsgerichts Ba-

den-Württemberg sollten Arbeitgeber Gestaltungsmöglichkeiten nutzen. Mitunter ist die Dauer des Urlaubs nach dem Lebensalter gestaffelt, was nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2012 (Az. 9 AZR 529/10) ebenfalls nur noch in engen Grenzen zulässig ist. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitsverträge auch daraufhin prüfen und gegebenenfalls anpassen.

URLAUB IST GRUNDSÄTZLICH TAGEWEISE ZU BEANTRAGEN

Generell gilt, dass Urlaub tageweise zu beantragen und zu gewähren ist. Die in der Praxis zum Teil verbreitete Gewährung halber Urlaubstage ist gesetzlich nicht vorgesehen. Anspruch darauf haben Arbeitnehmer daher nicht. Auch Tage wie Heiligabend und Silvester sind ganz normale Werktage. Will der Arbeitnehmer an diesen Tagen ganztags frei haben, muss er jeweils einen ganzen Tag Urlaub beantragen. Das gilt selbst dann, wenn die an diesem Tag arbeitenden Kollegen mittags ihren Dienst beenden dürfen.

Der Urlaubsanspruch entsteht jedes Jahr neu und ist bis zum Jahresende zu nehmen. Das heißt jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer mit seiner vierwöchigen Rundreise durch Australien bis zum Jahresende warten muss. Der volle Urlaubsanspruch steht dem Arbeitnehmer bereits vom ersten Tag jedes Kalenderjahres an zu. Etwas anderes gilt nur zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses, da der volle Urlaubsanspruch erst nach sechsmonatiger Wartezeit entsteht. Scheidet ein neuer Mitarbeiter vor Ablauf von sechs Monaten wieder aus dem Unternehmen aus, hat er einen Teilurlaubsanspruch wie ein Mitarbeiter, der erst in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres in das Unternehmen eintritt. Der Urlaubsanspruch wird in diesen Fällen anteilig berechnet. Für jeden vollen Monat

des Arbeitsverhältnisses besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Hat er hingegen vor dem 1. Juli seine Arbeit aufgenommen, gilt das nicht und er hat nach der gesetzlich festgelegten sechsmonatigen Wartezeit seinen vollen Urlaubsanspruch, den er bis zum Jahresende nehmen muss.

Wurde dem Arbeitnehmer von seinem vorherigen Arbeitgeber bereits Urlaub gewährt, werden ihm diese Urlaubstage im neuen Arbeitsverhältnis abgezogen. Arbeitgeber sollten daher von neuen Beschäftigten eine Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers verlangen, wenn sie nur den tatsächlich bestehenden Urlaub gewähren wollen.

URLAUBSANSPRUCH VERFÄLLT AM ENDE DES KALENDERJAHRES

Da der Urlaub auch in dem Kalenderjahr vollständig genommen werden muss, in dem er entstanden ist, verfällt der Urlaubsanspruch am Ende des Kalenderjahres normalerweise ersatzlos. Arbeitnehmer, die von sich aus keinen Urlaub beantragen, obwohl sie ihn hätten nehmen können, haben im Folgejahr keinen Anspruch auf ihren „Alturlaub“.

Etwas anderes gilt ohne tarif- oder arbeitsvertragliche Regelungen nur dann, wenn der Urlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht mehr genommen werden konnte oder der Arbeitgeber den Übertrag von Urlaub ausdrücklich genehmigt hat. Der Urlaub muss dann in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden. Lässt aber ein Arbeitgeber regelmäßig und wiederholt die Übertragung von Urlaubsansprüchen über den 31. März des Folgejahres hinaus zu, können die Arbeitnehmer daraus schließen, dieses Recht stehe ihnen auch weiterhin zu.

Es kann sich so ein Anspruch auf Übertragung aus betrieblicher Übung ergeben. Eine Ausnahme gilt dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni begonnen wird. Der Arbeitnehmer kann seinen Teilurlaub dann in das ganze nächste Jahr übertragen. Auch das passiert jedoch nicht von allein. Der Arbeitnehmer muss es verlangen.

ABGELTUNGSANSPRUCH NUR IN AUSNAHMEFÄLLEN

Den Urlaub kann sich der Mitarbeiter auch nicht ohne weiteres auszahlen lassen. Wird er nicht genommen, verfällt er. Nur bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist er abzugelten, wenn der Urlaub allein wegen der Beendigung ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Dabei wandelt sich der noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses automatisch in einen Abgeltungsanspruch um. Dieser Abgeltungsanspruch unterliegt dann ebenso wie andere arbeitsvertragliche Ansprüche individuellen oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Ist es dem Arbeitnehmer möglich, den Urlaub tatsächlich zu nehmen, hat er keinen Anspruch auf Abgeltung.

Das Gesetz versteht den Urlaub als Form von Freizeit, er dient dem Zweck der körperlichen und geistigen Erholung. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs, sind ihm die durch die Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachzugewähren. Anders ist das übrigens beim Freizeitausgleich zum Abbau von Überstunden. An dienstplanmäßig freien Tagen ist keine Arbeit zu leisten, der Arbeitnehmer ist damit in seiner Freizeit krank. Der Freizeitausgleich ist damit gewährt und nicht noch einmal zu leisten oder sogar abzugelten.

PRAXIS-TIPP

Wird dem Arbeitnehmer vertraglich ein über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Anspruch zugesagt, sollten hinsichtlich Gewährung und Verfall eigenständige Regelungen vereinbart werden. Nur durch individuelle Regelungen können in einem nicht tarifgebundenen Unternehmen offene Urlaubsansprüche wirksam begrenzt werden.

Beantragt der Arbeitnehmer keinen oder nicht den vollen Urlaub, verfällt der nicht genommene Rest normalerweise ersatzlos. Die Übertragung ist nur in den gesetzlich geregelten Ausnahmefällen möglich, die Abgeltung nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



HENNING SAUER

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Sozialrecht in der Kanzlei Iffland & Wischnewski, Darmstadt, E-Mail: info@iffland-wischnewski.de

FOTO: PRIVAT