

# LKP *Stichwort*

## Arbeitsrechtliche Fragen rund um den Urlaub

Immer wieder tauchen in den Betrieben arbeitsrechtliche Fragen zum Thema Urlaub auf, die zu Diskussionen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen. Nachstehend sollen daher die wichtigsten Regelungen kurz dargestellt werden:

### Wer hat Anspruch auf Urlaub ?

Es versteht sich von selbst, dass der Arbeitnehmer nicht das ganze Jahr über mit voller Kraft arbeiten kann, sondern sich zur Erhaltung seiner Leistungsfähigkeit auch zwingend erholen muss. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat daher **jeder Arbeitnehmer**, gleich ob er in Vollzeit oder Teilzeit, zur Aushilfe, in Ferienjobs oder in Nebentätigkeit beschäftigt ist, Anspruch auf Erholungsurlaub. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig **nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses**, der sogenannten Wartezeit, erworben.

### Wann wird ein Urlaubsanspruch „gequotelt“ ?

Einen Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer in drei Fällen:

- In dem Kalenderjahr, in dem er mangels Erfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt (z. B. bei Beginn des Arbeitsverhältnisses am 01.09.);
- wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (das Arbeitsverhältnis also keine sechs Monate dauert);
- wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet.

Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate beschäftigt ist und in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet, Anspruch auf den vollen Urlaub

hat. Scheidet ein Arbeitnehmer also zum 30.06. aus, so stehen ihm nur 6/12 des Urlaubs zu. Bei einem Ausscheiden zum 31.07. stehen ihm hingegen nicht etwa nur 7/12, sondern der volle Jahresurlaubsanspruch zu. Diese Folge kann durch entsprechende vertragliche Vereinbarung vermieden werden, allerdings nur für den Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus vereinbart war.

Zur Vermeidung von Doppelansprüchen beim neuen und alten Arbeitgeber ist der alte Arbeitgeber verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den gewährten oder abgegoltene(n) Urlaub auszuhändigen.

### Wie berechnet sich die Urlaubsdauer ?

Gesetzlich geregelt ist lediglich der **Mindesturlaub, der auf der Grundlage einer 6-Tage-Woche 24 Werktage beträgt**. Zur Umrechnung auf die heute übliche 5-Tage-Woche ist die Gesamtdauer des Urlaubs durch sechs zu teilen und mit den Arbeitstagen einer Woche zu multiplizieren. **Bei einer 5-Tage-Woche ergibt sich somit ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen**; bei der 4-Tage-Woche entsprechend ein solcher von 16 Arbeitstagen. Ebenso ist zu verfahren, wenn ein tariflicher oder vertraglicher Urlaubsanspruch umgerechnet werden muss.

### Unregelmäßige Wochenarbeitszeiten

Oftmals wird nicht in jeder Woche an gleich vielen Tagen gearbeitet. In diesem Fall ist eine auf die Woche bezogene Umrechnung nicht möglich.

Da es sich beim Urlaubsanspruch um einen Jahresurlaubsanspruch handelt, muss daher auf die Jahresarbeitstage abgestellt werden. Die Formel lautet:  $\text{Urlaubsanspruch} : \text{Jahreswerttage} \times \text{Jahresarbeitsstage}$ . Arbeitet ein Beschäftigter z. B. 14 Wochen im Jahr

jeweils vier Tage und 38 Wochen im Jahr jeweils fünf Tage, so ergibt sich folgende Berechnung: 24 Werktage (gesetzlicher Urlaub): 312 Jahreswerktage (6 Tage x 52 Wochen) x 246 Jahresarbeitstage (14 Wochen x 4 Tage + 38 Wochen x 5 Tage) = 18,92 Urlaubstage, welche auf 19 Tage aufzurunden sind.

### Wer erteilt Urlaub ?

Grundsätzlich wird der Urlaub vom Arbeitgeber erteilt. Er muss jedoch die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange (z.B. wichtiger Auftrag, personeller Engpass) oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen. In letzterem Falle muss der Arbeitgeber nach sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Alter, schulpflichtige Kinder, etc.) entscheiden, welchem Urlaubsantrag der Vorrang gebührt.

Wichtig ist, dass selbst dann, wenn der Arbeitgeber den beantragten Urlaub ohne ausreichenden Grund nicht gewährt, dem Arbeitnehmer **kein Recht zur Selbstbeurlaubung** zusteht. Tritt der Arbeitnehmer den nicht genehmigten Urlaub gleichwohl eigenmächtig an, riskiert er dadurch eine fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses.

### Wann verfällt Urlaub ?

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. **Eine Übertragung ist aber auch in diesen Fällen nur bis zum 31.03. des Folgejahres möglich. Danach ist er endgültig verfallen.** Abweichende Regelungen durch Tarif- oder Arbeitsvertrag sind jedoch möglich.

### Kann Urlaub ausbezahlt werden ?

Eine „Auszahlung“ während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich. Urlaub kann nur dann durch Auszahlung abgegolten werden, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Auch dieser Abgeltungsanspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und bis zum 31.12., bzw. im Falle der Übertragung bis

zum 31.03., den Urlaub nicht nehmen konnte (z. B. weil er krank ist). In diesem Falle hat also keine Auszahlung zu erfolgen.

Ein Arbeitgeber, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses Urlaub auszahlt, erfüllt damit nicht den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers und muss, sofern dieser das verlangt, ihm also nochmals Urlaub in natura gewähren.

### Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Beim **Urlaubsentgelt** handelt es sich um die während der Freistellung fortgezahlte Vergütung. Berechnungsgrundlage ist stets die Vergütung der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn.

Mit **Urlaubsgeld** bezeichnet man eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers, die, vergleichbar dem Weihnachtsgeld, als tarifliche, vertragliche oder freiwillige Leistung bezahlt wird. Ein gesetzlicher Anspruch hierauf besteht, im Gegensatz zum Urlaubsentgelt, nicht.

### Erkrankung während des Urlaubs

Wird ein Arbeitnehmer während des Urlaubs krank, so werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet bzw. diesem wieder gutgeschrieben, da insoweit der Erholungszweck des Urlaubs durch die Erkrankung nicht erreicht werden kann.

Hält sich der Arbeitnehmer während der Erkrankung im Ausland auf, ist der Arbeitnehmer zudem verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, ihre voraussichtliche Dauer sowie die Adresse am Aufenthaltsort schnellstmöglich mitzuteilen.

### Darf während des Urlaubs gearbeitet werden ?

Der Urlaubszweck ist nach dem Bundesurlaubsgesetz Erholung und Freizeitgestaltung. Der Arbeitnehmer darf während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben, die diesem Urlaubszweck widerspricht.

Eigenwirtschaftliche Tätigkeiten, wie etwa die Arbeit am eigenen Haus oder Gefälligkeitsarbeiten für den Nachbarn sind natürlich erlaubt. Ansonsten gilt aber, wer während des Urlaubs woanders arbeitet, muss mit Abmahnung oder gar Kündigung rechnen.

