

# LKP *Stichwort*

## Arbeitsrechtliche Fragen rund um den Urlaub

Immer wieder tauchen in den Betrieben Fragen zum Thema Urlaub auf, die zu Diskussionen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen. Die Antworten zu den häufigsten Fragen haben wir nachfolgend zusammengestellt:

### 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**.

### 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.

Oftmals wird jedoch nicht in jeder Woche an gleich vielen Tagen gearbeitet. Bei solchen **unregelmäßigen Wochenarbeitszeiten** 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:

**Urlaubsanspruch : Jahreswerktage x Jahresarbeitstage**

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.

### Wann wird ein Urlaubsanspruch „gequotelt“?

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig **nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses**, der sogenannten Wartezeit, erworben.

Einen Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von  $\frac{1}{12}$  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  $\frac{6}{12}$  des Urlaubs zu. Bei einem Ausscheiden zum 31.07. stehen ihm hingegen nicht etwa nur  $\frac{7}{12}$ , sondern der volle Jahresurlaubsanspruch zu.

Diese Folge kann durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung vermieden werden, allerdings nur für den Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus vereinbart war.

### 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.

### Wann verfällt Urlaub?

Nach dem Bundesurlaubsgesetz muss der Urlaub 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 grundsätzlich verfallen.** Abweichende Regelungen durch Tarif- oder Arbeitsvertrag sind jedoch möglich.

### .... und bei Langzeitkranken?

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der Urlaub entgegen der Regelung im Bundesurlaubsgesetz aber dann nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr über arbeitsunfähig krank war und den Urlaub deshalb nicht nehmen konnte. Der Urlaub ist in diesem Fall bei Genesung nachzugewähren.

Dieser Rechtsprechung hat sich das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich angeschlossen, aber für den Fall von Langzeitkranken in einem Grundsatzurteil entschieden,

dass bei einer dauerhaften Erkrankung des Arbeitnehmers der „angesparte“ Urlaub 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, d.h. zum 31.03. des übernächsten Jahres verfällt.

### Kann Urlaub ausbezahlt werden?

**Eine „Auszahlung“ während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich.** Ein Arbeitgeber, der dies tut, erfüllt damit nicht den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers und muss, sofern dieser das verlangt, ihm nochmals Urlaub in natura gewähren.

Urlaub kann nur dann durch Auszahlung abgegolten werden, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

### Was ist bei verspäteter Urlaubsrückkehr?

Eine verspätete Urlaubsrückkehr stellt grundsätzlich wie die Selbstbeurlaubung einen Abmahn- bzw. sogar Kündigungsgrund dar.

Anders sieht es aber aus, wenn höhere Gewalt, wie z.B. eine Flugstornierung wegen einer Terrorwarnung, eine rechtzeitige Urlaubsrückkehr unmöglich macht. Eine Abmahnung bzw. Kündigung ist dann nicht gerechtfertigt. Jedoch muss der Arbeitnehmer alles ihm Zumutbare tun, um schnellstmöglich wieder am Arbeitsplatz zu erscheinen. So kann es bei Flugausfällen durchaus zumutbar sein, einen Mietwagen zu nehmen oder auf die Bahn umzusteigen, auch wenn sich dadurch die Heimreise beträchtlich verlängert oder verteuert.

Ist dem Arbeitnehmer eine rechtzeitige Rückkehr nicht möglich, hat er den Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen. Gehaltseinbußen kann er nur vermeiden, wenn er mit dem Arbeitgeber eine Verlängerung des Urlaubs vereinbart. Stehen nicht mehr genügend Urlaubstage zur Verfügung, so verliert der Arbeitnehmer für die ausgefallenen Tage seinen Lohnanspruch.

