

Das Buch mit sieben Siegeln

Dauerthema Urlaub



Foto: © Ethan Robertson - Unsplash.com

Für viele ist der Urlaub sprichwörtlich die schönste Zeit des Jahres. Wer freut sich nicht auf ein paar unbeschwerte Tage, an denen der Stress und Arbeitsalltag vergessen werden können? Doch beim Urlaubsanspruch gibt es bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern oft noch Unsicherheiten und zu Jahresbeginn steht in vielen Unternehmen die Urlaubsplanung an. DSSV-Juristin Iris Borrmann gibt Antworten auf die gängigsten Fragen.

Urlaub gehört zu den Themenbereichen, bei denen immer wieder bestimmte Aspekte strittig sind. In der täglichen Beratung der DSSV-Mitglieder und beim Feedback der Teilnehmer der DSSV-Seminare zum Studio-Recht sind folgende Fragen am häufigsten zu finden.

1. Arbeitnehmer beantragt keinen Urlaub

Bereits im Mai haben wir an dieser Stelle darüber berichtet, dass nach der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EUGH) ein Arbeitnehmer seine einmal erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren kann, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Erst wenn ein Arbeitgeber nachweist, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken – in voller Kenntnis der Sachlage – darauf verzichtet hat seinen Urlaub zu nehmen, obwohl er in der Lage war, ihn tatsächlich wahrzunehmen, könnte er wegfallen.

Klar ist hier, dass diese Rechtsprechung darauf hinausläuft, dass der Arbeitgeber sicher beweisen können muss, dass er „den Hund

zur Jagd getragen hat“, ohne dass der Arbeitnehmer die Gelegenheit genutzt hätte. Ob der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, hat nämlich der Arbeitgeber zu beweisen.

Dazu genügt es i. d. R., den Arbeitnehmern rechtzeitig mitzuteilen, dass ihr Urlaub am Ende des Bezugs- oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn sie ihren Urlaub nicht nehmen.

Um hier nicht der Gewährung von lange erledigt geglaubten Urlaubsansprüchen ausgesetzt zu sein, muss den Studioinhabern geraten werden:

- schriftlich (oder in Textform)
- eindringlich (unter Hinweis auf den Verfall des Urlaubs)
- rechtzeitig (spätestens im Sommer) und
- unter Angabe der noch offenen Urlaubstage darauf hinzuweisen, dass der Urlaub noch im laufenden Jahr beantragt und genommen werden muss.

Fragen aus der Praxis

Ist die Hinweispflicht ausreichend erfüllt, wenn ich am Anfang des Jahres sage, dass 90 Prozent der Urlaubstage jetzt bereits geplant und eingereicht werden sollen?

Nein, das reicht leider nicht aus. Nach der aktuellen Rechtsprechung reicht eine „Ansprache“ nicht aus. Sie müssen diese auch kontrollieren und ggf. alles noch einmal wiederholen. Das Beste ist, zusammen mit der Aufforderung eine Frist für den Urlaubseintrag zu setzen und die Einhaltung zu kontrollieren. Sollte sich ein Arbeitnehmer nicht gemeldet haben, sollte er gezielt angesprochen werden.

Muss ich jedes Jahr wieder erneut darauf hinweisen, dass der Urlaub im aktuellen Jahr verbraucht werden muss?

Ja, da der Anspruch jedes Jahr aufs Neue entsteht, muss der Mitarbeiter jedes Jahr erneut daran erinnert werden, wann er spätestens seinen Urlaub einreichen muss.

2. Arbeitgeber „verordnet“ Urlaub

Die Frage, wer über den Urlaubszeitraum entscheidet, ist in § 7 Abs. 1 BUrlG geregelt. Nach der Aussage des Gesetzestextes sollen Arbeitnehmer grundsätzlich eigeninitiativ über den Urlaubszeitraum entscheiden dürfen, wenn keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

In seltenen Fällen kann der Arbeitgeber die Lage des Urlaubes bestimmen bzw. anordnen. Dies ist z. B. der Fall, wenn das Studio Betriebsferien machen sollte.

Betriebsferien dürfen allerdings nur unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist angeordnet werden. Regelmäßig sollten sie vor Beginn des Urlaubsjahres mitgeteilt werden, damit sich die Arbeitnehmer darauf einstellen können.

Nach der Rechtsprechung muss außerdem noch ein wesentlicher Teil des Jahresurlaubs (mindestens zwei Wochen oder 3/5) für die Arbeitnehmer „frei planbar“ bleiben.

Fragen aus der Praxis

Wann kann ich Betriebsurlaub anordnen?

Die einseitige Anordnung von Urlaub gegen den Willen der Arbeitnehmer setzt immer „dringende betriebliche Gründe“ voraus. Diese können z. B. darin liegen, dass wegen zeitgleicher Betriebsferien beim benachbarten Betrieb, der mit seinen BGM-Verträgen den Großteil der Kundschaft im Studio stellt, keine sinnvolle Arbeit im Studio mehr möglich ist bzw. keine Arbeit für die Angestellten anfällt.

Kann ich eine Urlaubssperre festlegen?

Eine sogenannte Urlaubssperre darf nur wegen dringender betrieblicher Belange verhängt werden. Das regelt § 7 Bundesurlaubsgesetz. Auf dringende betriebliche Gründe kann sich der Inhaber z. B. berufen, wenn zum Ende eines Jahres Hochbetrieb herrscht und gleichzeitig andere Mitarbeiter krank werden.

3. 450-Euro-Kräfte und Urlaub

Geringfügig Beschäftigte haben ebenso Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub wie Vollzeitbeschäftigte. Will man die Urlaubsdauer ermitteln, so muss die Arbeitszeit der 450-Euro-Kraft mit der eines Vollzeitmitarbeiters ins Verhältnis gesetzt werden. Die Gesamtdauer des Urlaubs (z. B. vier Wochen Mindesturlaub) bleibt bei beiden gleich; der geringfügig Beschäftigte erhält lediglich entsprechend weniger Urlaubsentgelt.

4. Krankheit und Urlaub

Nach § 9 BUrlG werden im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die Tage der Krankheit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer, sobald er seine Krankheit nachgewiesen hat, den Urlaub unterbrechen kann. In diesem Fall bleibt der Urlaubsanspruch erhalten. Dies gilt zumindest ab dem Zeitpunkt, ab dem ein ordnungsgemäßes ärztliches Attest vorliegt.

Fragen aus der Praxis

Was passiert, wenn der Mitarbeiter eine Woche vor seinem Urlaub krank wird; darf er trotzdem den anschließenden Urlaub antreten?

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitnehmer hat während einer Krankheit alles zu unterlassen, was den Genesungsprozess in irgendeiner Weise behindert oder verzögert. Dementsprechend spielen die Art der Erkrankung und des geplanten Urlaubs letztlich eine entscheidende Rolle. Wer also wegen eines Knochenbruchs arbeitsunfähig geschrieben ist, darf sicher keinen Reiturlaub antreten oder in den Bergen klettern gehen.

Was passiert mit dem Urlaub, wenn der Mitarbeiter während des Urlaubs erkrankt?

Der Urlaub wird bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers, die nachgewiesen ist, unterbrochen. Der Arbeitnehmer muss nach Beendigung der Krankheit die Arbeit wieder antreten. Keinesfalls darf der Mitarbeiter den Urlaub selbst verlängern. Will er seinen Urlaub, den er wegen der Krankheit nicht erhalten hat, in Anspruch nehmen, muss er einen neuen Urlaubsantrag stellen und auf die Genehmigung warten. ■

Foto: Klaudia Lech



Iris Borrmann
Syndikusanwältin DSSV

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040 - 766 24 00, E-Mail: dssv@dssv.de

Literaturangabe

Europäischer Gerichtshof (EuGH) - Urteil vom 06.11.2018 - in der Rechtssache C-619/16