



Acht Urlaubsfragen, an denen keiner vorbeikommt

1. Wann entsteht der Urlaubsanspruch?

Jeder weiß, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch jährlich mindestens 4 Wochen bzw. 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche beträgt.

Dieser Urlaubsanspruch entsteht in seiner Gänze jedoch erst, wenn der Mitarbeiter mindestens 6 Monate im Studio beschäftigt ist.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der am 1.1. beginnt, hat bei Ausscheiden am 1.7. einen Anspruch auf den Mindesturlaub von 24 Tagen bezogen auf eine 6-Tage Woche.

Das bedeutet aber nicht, dass ein Mitarbeiter bei früherem Ausscheiden gar keinen Urlaubsanspruch hat. Der Urlaub wächst pro vollem Beschäftigungsmonat um 1/12 des Gesamtanspruches (also 2 Tage). Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, während der ersten 6 Monate eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses einen Urlaub zu gewähren. Viele Studioinhaber tun dies aber trotzdem, da ansonsten ein zu hoher Urlaubsanspruch aufläuft, der ja im laufenden Jahr erfüllt werden muss.

Aber Vorsicht: Warten Sie erst, bis ein paar Urlaubstage zusammengekommen sind, da einmal gewährter Urlaub nicht zurückgezahlt werden muss – auch wenn der Arbeitnehmer ihn noch gar nicht verdient hätte.

2. Muss jeder Urlaubsantrag genehmigt werden oder kann der Arbeitgeber ihn auch verweigern?

Im Bundesurlaubsgesetz (§7 BUrlG) ist festgelegt,

dass der Arbeitgeber den Urlaub „zu gewähren hat“. Wenn ein Arbeitgeber einen Urlaubswunsch ablehnt, braucht er gute Gründe dafür. „Dringende betriebliche Gründe“, weswegen der Arbeitgeber ablehnen darf, sind zum Beispiel personelle Engpässe, die den Betriebsablauf erheblich beeinträchtigen würden. Hier muss der Arbeitgeber aber immer auch die Arbeitnehmerwünsche im Auge behalten. Wenn mehrere Arbeitnehmer einen Urlaubsantrag stellen, muss der sozial Schutzwürdigere bevorzugt werden; etwa die Mutter mit schulpflichtigen Kindern in den Sommerferien.

Verweigert der Arbeitgeber aber einen Urlaubsanspruch, darf der Arbeitnehmer selbst dann den Urlaub nicht antreten, wenn die Verweigerung unzulässig war. Eine solche Pflichtverletzung des Arbeitnehmers kann zur Kündigung führen.

3. Kann der Arbeitgeber den Urlaub einseitig festlegen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Urlaub auch festlegen, wenn der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche äußert, die er berücksichtigen könnte. Allerdings trifft den Arbeitgeber die Pflicht, zunächst die Wünsche des Arbeitnehmers zu erfragen. Der Arbeitnehmer könnte nämlich sonst seine Urlaubswünsche auch noch geltend machen, wenn der Arbeitgeber den Urlaub bereits festgelegt hat. Letztendlich lässt das Bundesarbeitsgericht eine einseitige Urlaubsfestsetzung nur zu, wenn sie vom Arbeitnehmer akzeptiert wird.

Ausnahme ist die Festlegung von Betriebsferien; hier ►

Foto: © Romolo Tavani - Fotolia.com

gelten besondere Bedingungen, die aber auch nicht dazu führen dürfen, dass der ganze Jahresurlaub des Arbeitnehmers geplant wird.

4. Wie errechnet man den Urlaubsanspruch von Teilzeitbeschäftigten?

Arbeitet ein Arbeitnehmer Teilzeit, so darf er hinsichtlich des Urlaubsanspruches nicht schlechter behandelt werden als ein Vollzeitmitarbeiter. Das bedeutet hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubes, dass auch der Teilzeitmitarbeiter einen Anspruch auf mindestens 4 Wochen Urlaub hat. Ein Arbeitgeber darf generell immer mehr Urlaubstage gewähren, muss aber dabei die Mitarbeiter gleichstellen. Bezogen auf einen Vollzeitmitarbeiter, der an 6 Tagen in der Woche arbeitet und dementsprechend einen Anspruch auf 24 Arbeitstage Urlaub hat, bedeutet das für einen Teilzeitmitarbeiter, der nur an 3 Tagen in der Woche arbeitet, dass dieser nur 12 (Arbeits-) Tage Urlaub erhält. Da er allerdings nur an 3 Tagen in der Woche arbeitet und als Urlaubstag nur jeder Tag gezählt wird, an dem er ansonsten gearbeitet hätte, bedeuten diese 12 Tage für ihn auch 4 Wochen Urlaub im Jahr.

Die Formel lautet: Jahresurlaubsanspruch (24 Tage) / Wochenarbeitstage (6) x individuelle Wochenarbeitstage (hier: 3) = individueller Urlaubsanspruch.

Achtung: Auch geringfügig Beschäftigte bzw. Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte, die einen Urlaubsanspruch haben.

5. Kann ich einen genehmigten Urlaub widerrufen?

Ein einmal festgelegter Urlaubszeitraum kann im Regelfall nicht widerrufen werden. Soll dieser Zeitraum noch einmal geändert werden, bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien.

Ausnahme sind die sogenannten Katastrophenfälle, die aber bisher noch in keinem Fall von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung anerkannt wurden. Grob werden hier solche Katastrophen als unvorhersehbare

und zwingende Notwendigkeiten beschrieben, die einen anderen Ausweg als den der Rückholung des Arbeitnehmers aus dem Urlaub nicht zulassen. Bei einem solchen Rückruf ist der Arbeitgeber allerdings auch verpflichtet alle Kosten (Umbuchung, Storno, Hotelkosten...) zu erstatten.

6. Wann muss der Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden?

Die Urlaubstage, die für ein Jahr anfallen, müssen auch in dem entsprechenden Urlaubsjahr verbraucht werden.

Bis zum 31.3. des Folgejahres (oder länger) muss der Urlaub nur übertragen werden, wenn

- dringende betriebliche Gründe den Urlaub verhindern haben,
- der Mitarbeiter den Urlaub aus persönlichen Gründen nicht nehmen können,
- im Arbeitsvertrag festgelegt ist, dass der Urlaub übertragen werden darf.

Kann der Urlaub wegen einer Krankheit des Mitarbeiters nicht genommen werden, muss der Urlaub sogar bis zum 31.3. des darauffolgenden Jahres übertragen werden (den Urlaubsanspruch für 2015 würden dann bis zum 31.3. 2017 geltend gemacht werden können).

Wenn allerdings der Urlaubsantrag des Arbeitnehmers ausbleibt, weil er es etwa vergessen hat oder darauf spekuliert einen längeren zusammenhängenden Urlaub zu nehmen, kann der Urlaub nicht so einfach verfallen.

Dazu hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Mai dieses Jahres geäußert. Der Generalanwalt am EuGH meint, dass „der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen muß, die gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub während des Arbeitsverhältnisses tatsächlich ausüben kann.“

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

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

7. Wieviel Urlaub erhält ein Arbeitnehmer, der in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet?

Wenn ein Arbeitnehmer in den ersten 6 Monaten des Jahres kündigt oder gekündigt wird, ist die Urlaubsberechnung, die im Bundesurlaubsgesetz (§ 5 Abs.1 c BUrlG) vorgesehen ist, für viele ganz selbstverständlich: Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf je ein Zwölftel des Jahresurlaubes pro vollem Beschäftigungsmonat. Bei 24 Urlaubstagen und 12 Monaten sind dies 2 Urlaubstage pro vollem Monat.

Anders verhält es sich allerdings, wenn der Mitarbeiter erst in der zweiten Jahreshälfte, z.B. zum 31.7. ausscheidet. Dann ist das oben beschriebene Zwölftelungsprinzip nicht anzuwenden. Der Arbeitnehmer hat immer – zumindest, wenn er schon am 1.1. des Jahres angefangen hat – einen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub. Dies ist für viele Studios bitter, weil sie einen Urlaubsanspruch gewähren (oder bezahlen) müssen, der – zumindest in ihrem Studio – gar nicht „abgearbeitet“ wurde.

Wenn – über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender – Zusatzurlaub vereinbart wurde, kann zumindest im Arbeitsvertrag geregelt werden, dass dieser im Eintritts- und Austrittsjahr nur anteilig gewährt werden soll.

Eine zulässige Formulierung ist z.B.:

„Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur soweit erfolgt, als dadurch der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaubsanspruch nicht unterschritten wird“

Um bei einem Mitarbeiter, der erst in der zweiten Jahreshälfte anfängt, zu überprüfen, ob dieser nicht

schon bei dem vorherigen Arbeitgeber seinen ganzen Urlaubsanspruch erhalten hat, können die Inhaber eine Urlaubsbescheinigung verlangen (§ 6 Abs. 2 BUrlG).

8. Besteht ein Urlaubsanspruch für die Elternzeit?

Wird eine Mitarbeiterin schwanger, so steht ihr zunächst einmal der volle Urlaubsanspruch zu. Das gilt auch für die Zeit der Mutterschutzfristen, in denen sie nicht arbeitet. Beantragt ein Mitarbeiter eine Elternzeit, besteht der Urlaubsanspruch weiter. Allerdings hat ein Arbeitgeber nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§ 17 Abs.1 BEEG) die Möglichkeit, den Jahresurlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 zu kürzen. Da die Kürzung nicht automatisch eintritt, empfiehlt es sich, den Elternzeit-antrag (der ebenfalls schriftlich erfolgen muss) mit einer entsprechenden Klausel zu beantworten:

„Hiermit bestätigen wir, entsprechend Ihrem Antrag vom... Ihre Elternzeit vom... bis zum... Ihr Erholungsurlaub für das Jahr... wird gem. § 17 Abs.1 S.1 BEEG um... Tage gekürzt und beträgt damit noch... Tage.“ ■



Foto: Klaudia Lech

Iris Borrmann, DSSV-Juristin

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: jurist@dssv.de