

Die offenen Urlaubsansprüche der Mitarbeiter im Blick haben



Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Spätestens zu Beginn eines jeden Kalenderjahrs stellen sich für Arbeitgeber Fragen zur Gewährung, Festlegung und Übertragung von Urlaubsansprüchen. Dieser Beitrag befasst sich mit den wesentlichen Punkten des Urlaubsrechts, die von Personalabteilungen zu beachten sind.

ENTSTEHUNG UND ÜBERTRAGUNG DES URLAUBSANSPRUCHS

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bei einer Sechstageswoche 24 Urlaubstage, bei einer Fünftageswoche 20 Urlaubstage. Diese Mindestanzahl ist zwingend und kann auch nicht durch einen Tarifvertrag verkürzt werden. In einem laufenden, länger als sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnis entsteht der volle Urlaubsanspruch grundsätzlich zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Vor Ablauf der sechs

Monate entsteht ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat.

Der volle Urlaubsanspruch ist vom Arbeitnehmer grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen. Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG ist eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr nur zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe (z. B. eine hohe Auftragslage zum Jahresende) oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine solche Übertragung rechtfertigen. Bei dem letztgenannten Punkt handelt es sich im Regelfall um die Erkrankung des Arbeitnehmers. Bei einer Übertragung auf das Folgejahr verfällt dieser „Resturlaub“ grundsätzlich, wenn er nicht bis zum 31. März des Folgejahrs genommen wird. Damit soll zum einen die Erholung des Arbeitnehmers sichergestellt und zum anderen ein Ansammeln von Urlaubstagen vermieden werden. Zu beachten ist dabei, dass abweichend vom Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr im Übertragungszeitraum der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber verbindlich ist.

Von diesem Verfall des Urlaubsanspruchs zum Ende des ersten Quartals gibt es eine Ausnahme. Ist der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt, bleibt der Anspruch bestehen. Damit die Urlaubstage bei Langzeiterkrankungen über mehrere Jahre jedoch nicht ins Unermessliche steigen, verfällt nach der Rechtsprechung des EuGH der Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ende des entsprechenden Urlaubsjahrs.

FESTLEGUNG DES URLAUBS

Viele größere Unternehmen haben eine Betriebsvereinbarung zu allgemeinen Urlaubsgrundsätzen, in der Beantragung, Genehmigung und Übertragung des Urlaubs geregelt sind. Andere Unternehmen legen meist zu Beginn des Jahrs die Urlaubsplanung fest. Konkrete zeitliche Vorgaben, ab wann ein Arbeitgeber im Voraus mit der Urlaubsplanung beginnen darf, gibt es nicht, sodass Arbeitgeber auch schon im Herbst des Vorjahrs die Urlaubswünsche der Mitarbeiter erfragen können. Ebenso gibt es keine gesetzlichen Vorgaben für Arbeitnehmer, wann sie ihre Urlaubsanträge beim Arbeitgeber stellen müssen. Generell

In vielen Unternehmen geht es in den ersten Monaten des Jahres um die Urlaubsplanung. Die Entscheidung „Wer geht wann wie lange?“ birgt Konfliktpotenzial. Die Frage, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer in der Pflicht ist, dass der Urlaub genommen wird, ist derzeit umstritten. Eine Entscheidung des EuGH steht noch aus.



sollte der Arbeitnehmer jedoch, sofern keine festen Regelungen zur Urlaubsplanung existieren, möglichst früh Erholungsurlaub beantragen und der Arbeitgeber zeitnah auf den Urlaubsantrag reagieren.

Herausforderungen entstehen für Arbeitgeber dann, wenn mehrere Mitarbeiter in denselben Zeiträumen Urlaub nehmen wollen und der Arbeitgeber sich nicht in der Lage sieht, allen Mitarbeitern parallel Urlaub zu gewähren. Das Gesetz sieht als Grundsatz vor, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Eine Ausnahme gilt nur für das Vorliegen von dringenden betrieblichen Belangen, wie beispielsweise das Weihnachtsgeschäft im Einzelhandel, oder wenn Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nach sozialen Kriterien den Vorrang verdienen.

Eine Überschneidung der gewünschten Urlaubszeiträume von mehreren Arbeitnehmern reicht jedoch allein für die Ablehnung nicht aus. Vielmehr müssen betriebliche Gründe vorliegen, die einer gleichzeitigen Urlaubsabwesenheit von mehreren Arbeitnehmern entgegenstehen. Dann hat der Arbeitgeber nach sozialen Gesichts-

punkten abzuwägen, welchem der Mitarbeiter er den Urlaub gewährt und welchem nicht. Hierbei spielen für den Arbeitgeber folgende Erwägungen eine Rolle: begrenzte flexible Urlaubsmöglichkeiten aufgrund schulpflichtiger Kinder, Urlaubsgewährung in den Vorjahren, Alter und Betriebszugehörigkeit, Urlaubszeiten von Ehegatten, Teilzeittätigkeiten bei verschiedenen Arbeitgebern. Das bedeutet, dass beispielsweise Eltern von schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung für die Sommerferien bevorzugt zu berücksichtigen sind. Es bedeutet aber nicht, dass Mitarbeiter ohne schulpflichtige Kinder generell von Urlaub in Ferienzeiten ausgeschlossen sind.

Sobald der Urlaub des Arbeitnehmers festgelegt ist, sind sowohl Arbeitnehmer als

auch Arbeitgeber an den festgelegten Zeitraum gebunden, sodass einseitige Änderungen nicht mehr möglich sind. Nachträgliche Änderungen sind daher nur einvernehmlich möglich. Lediglich in gravierenden, in der Praxis kaum vorkommenden Notfällen kann der Arbeitgeber berechtigt sein, den Urlaub nachträglich zu verändern oder den Arbeitnehmer sogar aus dem Urlaub zurückzurufen. Solche Gründe sind jedoch nur in Ausnahmefällen denkbar und zudem auch von der Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen abhängig. Auf jeden Fall hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für den vorzeitigen Abbruch des Urlaubs zu erstatten. Eine Selbstbeurlaubung durch den Arbeitnehmer ist hingegen uneingeschränkt unzulässig und kann sogar einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

Ein weiteres Konfliktfeld kann in der Länge des Urlaubs liegen. Das BUrlG sieht eine zusammenhängende Gewährung des Urlaubs vor, mindestens jedoch zwölf aufeinanderfolgende Werktage. In der Pra-

DIE AUTORIN



JOHANNA BESSING ►
Rechtsanwältin und
Associate der Sozietät
Heuking Kühn Lüer
Wojtek PartGmbH in
Frankfurt/M. Sie berät
Arbeitgeber in allen ar-
beitsrechtlichen Fragen.
► j.bessing@heuking.de

xis findet diese Regelung wenig Beachtung mit der Folge, dass Urlaub auch für kürzere Zeiträume, oft im Rahmen von verlängerten Wochenenden für einzelne Tage, gewährt wird. Arbeitgeber können jedoch mit Verweis auf die Gesetzeslage das häufige Nehmen von einzelnen Urlaubstagen, bevorzugt an Frei- und Montagen, unterbinden.

Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, von sich aus den Urlaubszeitraum des Arbeitnehmers festzulegen, wenn dieser selbst keine Urlaubswünsche anzeigt. Einige Landesarbeitsgerichte sahen das jedoch anders und begründeten mit Verweis auf den Wortlaut des § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG („Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden“) eine Pflicht des Arbeitgebers, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers von sich aus zu erfüllen. Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nun diese Frage dem EuGH zur Klärung vorgelegt.

URLAUB UND KRANKHEIT

Nicht selten kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Hier gilt, dass sich Urlaub und Krankheit grundsätzlich ausschließen mit der Folge, dass keine Anrechnung auf den Jahresurlaub erfolgt und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub erneut gewähren muss. Voraussetzung für die erneute Urlaubsgewährung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer die Krankheitstage durch ärztliches Attest nachweist. Die Einreichung des Attests muss dabei unverzüglich nach Ende des Urlaubs erfolgen. Dem Arbeitnehmer ist es jedoch untersagt, den Urlaub eigenhändig um die Krankheitstage zu verlängern. Vielmehr muss er nach Urlaubsende bezie-

hungsweise nach Genesung wieder an seinem Arbeitsplatz erscheinen. Die krankheitsbedingt ausgefallenen Urlaubstage sind vom Arbeitgeber erneut zu gewähren, eine Abgeltung der Urlaubstage nach § 7 Abs. 4 BUrlG kommt nicht in Betracht.

URLAUBSABGELTUNG

Das Gesetz sieht in § 7 Abs. 4 BUrlG eine Abgeltung des Urlaubs nur für den Fall einer rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Die bloße tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses reicht nicht aus. Eine nicht ausreichende tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt bei einer Altersteilzeit im Blockmodell vor, wenn der Arbeitnehmer von der sogenannten Arbeitsphase in die Freistellungsphase wechselt (vgl. BAG, Urteil vom 16.5.2017 – 9 AZR 572/16).

FAZIT

Das Thema Urlaub stellt ein Gebiet dar, bei dem sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht selten uneinig sein können. Zudem bleibt es aufgrund der anstehenden EuGH-Entscheidung im Urlaubsrecht spannend. Sollte der EuGH entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entscheiden, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern auch ohne einen Urlaubsantrag Urlaub gewähren müssen, müssten Arbeitgeber ihre Urlaubspraxis umstellen. Bis zu dieser Entscheidung gilt es für Arbeitgeber, die offenen Urlaubsansprüche ihrer Mitarbeiter im Blick zu haben. Sie sollten darauf achten, dass Mitarbeiter ihren Urlaub rechtzeitig nehmen und gegebenenfalls einseitig tätig werden. Anderenfalls droht ein Schadensersatzanspruch in Form der Gewährung von Ersatzurlaub. ●

INSERENTEN	Seite
Datev eG	35
DGFP e.V. 2.U, 41, 47, 57, 71, 3.U, 4.U	
DGFP - Gesellschaft für Personalführung mbH	75
DIHK Service GmbH	51
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG	nach 64
HRpepper GmbH & Co. KGaA	7
spring Messe Management GmbH	63

Diese Ausgabe enthält folgende Beilagen:

Lead1ng AG
persofaktum GmbH
Verlag C.H. Beck

BILDNACHWEISE

alexandre zweiger - stock.adobe; amadeus54 - stock.adobe; Andre' Wagenzik; auremar - stock.adobe; AXA Konzern AG; BADER.PHOTOGRAPHY; Bayer AG; Chaiyawat - Fotolia; Covestro AG; Covestro AG/Oliver Lang; Daniel Ernst - Fotolia; DATEV eG; DEKRA e.V.; dusanpetkovic1 - stock.adobe; Elnur Amikishiyev - stock.adobe; forcdan - stock.adobe; Fotostudio Wieland-Duesseldorf; Frankfurter Rotkreuz-Kliniken e.V.; Frank Kleinbach; Hanna - stock.adobe; Hartmut Naegele; Heiko Schaffrath; HR Pepper/Laurin Schmid; hurca.com - Fotolia; ilciantotico - stock.adobe; Innovated Captures - stock.adobe; Jeanette Dietl - stock.adobe; kasto - stock.adobe; Kurt Fuchs/ DATEV eG; Kzenon - stock.adobe; LIGHTFIELD STUDIOS - stock.adobe; MH - Fotolia; Nordzucker AG; philipp von recklinghausen / lux-fotografen.de; RioPatuca Images - stock.adobe; Spreadshirt; Stefan Brending; Stockfotos-MG - stock.adobe; Talanx AG; Thomas Bach; TRUMPF/Moro; vege - Fotolia; Christian Wyrwa; Woodapple - stock.adobe; werbefotografie-weiss