

Urlaub- nicht für alle ein Vergnügen!

Zu kaum einem Themenkomplex im Arbeitsrecht gibt es so viele Gerichtsurteile, Kommentierungen und Aufsätze wie zum Thema Urlaub.

Der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, die Urlaubsansprüche seiner Mitarbeiter so zu erfüllen, dass der Betriebsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird. Auf der anderen Seite haben die Arbeitnehmer ein Interesse daran, ihren Urlaub so zu legen, dass sie mit möglichst wenigen Urlaubstagen möglichst viel Freizeit erhalten.

1.

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Dieses gilt –und das ist überraschenderweise immer noch nicht allen bekannt- auch für geringfügig oder auch in Teilzeit Beschäftigte. Auch diese haben einen Urlaubsanspruch, wenn auch einen verkürzten. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Arbeitstage bei einer 6-Tage-Woche. Sollte also ein Arbeitnehmer lediglich an 1 oder an 2 Tagen in der Woche arbeiten, so steht ihm ein Urlaubsanspruch von $1/6$ bzw. $2/6$ von 24 Werktagen zu.

2.

Der Arbeitnehmer kann seinen vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch geltend machen, wenn sein Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte endet.

Hat der Arbeitnehmer also vom 01.01. bis 30.06. eines Jahres bei einem Arbeitgeber gearbeitet, hat er ab dem 01.07. desselben Jahres schon den vollen Jahresurlaubsanspruch erworben. Wenn er also in der zweiten Hälfte des Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, berechnen sich seine Urlaubsabgeltungsansprüche unter Zugrundelegung des vollen Urlaubsanspruches abzüglich der bereits genommenen Urlaubstage. Nach dem Ablauf des 30.06. des jeweiligen Jahres muss sich der Arbeitnehmer also keine

Quotelung seiner Urlaubsansprüche bezogen auf die Anzahl der gearbeiteten Monate mehr gefallen lassen.

3.

Eine ganz entscheidende Änderung hat die Rechtsprechung in Hinsicht auf Langzeiterkrankte erfahren.

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und, diesem sich anschließend, inzwischen auch des Bundesarbeitsgerichts verfallen Urlaubsansprüche während einer Langzeiterkrankung nicht mehr. Diese sammeln sich quasi während der Langzeiterkrankung an.

Um diese Ansprüche nicht völlig ausufern zu lassen, hat das Bundesarbeitsgericht das Ansammeln dieser Urlaubsansprüche nun doch begrenzt. Die gesetzlichen Urlaubsansprüche erlöschen nach Ablauf eines Zeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind. Besteht also die Arbeitsunfähigkeit noch am 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, geht auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch unter.

Dieses bedeutet in der Praxis, dass Langzeiterkrankte, je nachdem zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis endet, Urlaubsabgeltungsansprüche für bis zu 27 Monate verlangen können.

Dabei ist es wichtig zu wissen, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Langzeiterkrankung, selbst durch Erhalt einer Berufsunfähigkeitsrente nicht automatisch endet. Solch ein Arbeitsverhältnis bedarf zur Beendigung ebenfalls einer (schriftlichen!) Kündigung. Erfolgt eine solche Kündigung nicht, besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin. Der Arbeitnehmer hat es nun in der Hand, durch eine geschickte Wahl der Kündigung des Arbeitsverhältnisses seine Urlaubsabgeltungsansprüche auf bis zu 27 Monate auszudehnen.

4.

Grundsätzlich erlischt mit dem Ende des Urlaubsjahres auch der Urlaubsanspruch.

Konnte der Urlaub im laufenden Urlaubsjahr nicht genommen werden, so überträgt sich der Urlaubsanspruch auf das folgende Urlaubsjahr, allerdings befristet bis zum 31.03. des Folgejahres. Danach erlischt auch der übertragene Urlaubsanspruch für das vorangegangene Urlaubsjahr.

Diese Systematik hat nun der Europäische Gerichtshof und ihm wiederum folgend auch das Bundesarbeitsgericht ganz entscheidend umgestoßen. Nach diesen neueren Entscheidungen muss die Initiative zur Urlaubsgewährung nicht mehr zwingend vom Arbeitnehmer ausgehen. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt jetzt nur noch dann am Ende des Kalenderjahres oder auch bei Beendigung des Übertragungszeitraumes zum 31. März des Folgejahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer trotzdem aus freien Stücken seinen Urlaub nicht genommen hat. Damit ist nun jedem Arbeitgeber nur dringend zu raten, spätestens im September des jeweiligen Jahres seine Arbeitnehmer nachweisbar (!!!) über ihre Resturlaubsansprüche zu informieren und sie dazu aufzufordern, bis zum Jahresende den restlichen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Eine solche Information sollte auch wegen übertragener Urlaubsansprüche spätestens Mitte Februar des Folgejahres erfolgen. Auch in diesem Schreiben sollten die Mitarbeiter über die ihnen zustehenden übertragenen Urlaubsansprüche informiert und auf die Verfallfrist 31.03. hingewiesen werden. Der vorsichtige Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer auch Zeiten vorschlagen, in denen dieser Urlaub genommen werden kann.

Sofern sich der Arbeitgeber diesen Hinweispflichten entzieht, kann er sehr unangenehme Überraschungen dadurch erleben, dass er sich einer großen Anzahl von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses beispielsweise durch Kündigung oder Renteneintritt (sofern dieses im Arbeitsvertrag geregelt ist) gegenüber sieht und ganz erhebliche Summen als Urlaubsabgeltungsbeträge zahlen muss.

5.

Diese Problematik wird noch dadurch verschärft, dass ebenfalls ausgehend vom Europäischen Gerichtshof nun auch das Bundesarbeitsgericht entschieden hat, dass Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltungsansprüche vererbbar sind. Selbst nach dem Tode des Arbeitnehmers können also nun dessen Erben vom Arbeitgeber die Abgeltung bzw. Entschädigung vom Arbeitgeber verlangen, wenn derartige Urlaubsansprüche nicht verfallen sind und vom verstorbenen Arbeitnehmer noch hätten geltend gemacht werden können. Die Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche haben sich also nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber verfestigt, sondern auch in zeitlicher Hinsicht weiter ausgedehnt.

Es ist also jedem Arbeitgeber dringend zu raten, seine Alturlaubsansprüche zu überprüfen und die obig aufgezeichneten Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Dem Arbeitnehmer oder seinen Erben kann nur empfohlen werden, überprüfen zu lassen, ob dem Arbeitnehmer noch Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüche zugestanden hätten, die gegenüber dem Arbeitgeber noch geltend gemacht werden können.