Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht referiert das Urlaubsrecht

Konstanz (ms) - Am 7. Dezember 2007 referierte beim Konstanzer Arbeitsrechtstag der zuständige oberste Bundesrichter, Franz-Josef Düwell, über sämtliche in seinem Senat am Bundesarbeitsgericht auftretenden Urlaubsfragen. Die Veranstaltungsreihe wird seit 1997 von den drei Konstanzer Kanzleien Dr. Manfred Schneider, Jörg Zuber und Clemens Schwinkowski durchgeführt.

Zunächst merkte Düwell einleitend an, dass das Bundesurlaubsgesetz von einer Sechs-Tage-Woche ausgeht und einen Mindesturlaubsanspruch für jeden Arbeitnehmer von 24 Arbeitstagen vorsieht. Gilt für das Arbeitsverhältnis üblicherweise nur die Fünf-Tage-Woche, so reduziert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 20 Arbeitstage.

In der Praxis wird immer wieder verkannt, dass nach dem Gesetz ein neu eingestellter Arbeitnehmer seinen vollen Urlaubsanspruch erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten erwirbt. Bis dahin darf er auch keinen Urlaub, auch nicht anteilig, nehmen. Sofern er im Kalenderjahr die Wartezeit nicht erfüllt, steht ihm nur einen Anspruch auf anteiligen Urlaub von 1/12 pro Monat zu.

Düwell führte weiter aus, dass nach der Rechtsprechung seines Senats für den Anspruch auf Urlaub weder Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer erholungsbedürftig ist noch für den Arbeitnehmer eine Pflicht existiert, sich während des Urlaubs zu erholen.

Selbstverständlich haben auch Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Urlaub. Dies auch nur bei einer sehr geringen monatlichen Arbeitszeit. Der Urlaub ist dann im Verhältnis der Teilzeit zur Vollzeit zu gewähren. Die Berechnung des Urlaubsanspruches bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage. Bei einer Vier-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub demnach 16 Arbeitstage, bei einer Drei-Tage-Woche 12 Arbeitstage. Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit sind die tatsächlich geleisteten Arbeitstage innerhalb geeigneter Abrechnungszeiträume zusammenzufassen und zu der in diesem Zeitraum zu leistenden Vollzeitarbeit ins Verhältnis zu setzen.

Der Arbeitgeber kann den Urlaubszeitraum festlegen. Dabei hat er die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Über die Wünsche kann der Arbeitgeber sich hinwegsetzen, wenn dringende betriebliche Belange dies erfordern. Der Arbeitnehmer besitzt kein Recht zur Selbstbeurlaubung. Das eigenmächtige Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, die Grund für eine Kündigung sein kann.

Hat der Arbeitgeber seine Zustimmung zur zeitlichen Festlegung des Urlaubs des Arbeitnehmers erteilt, ist der Arbeitgeber an diese Erklärung gebunden. Die Festlegung ist verbindlich und kann nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber widerrufen werden. Eine Ausnahme gilt nur bei unvorhergesehenen Ereignissen, etwa mehrere Arbeitnehmer erkranken und es droht dem Betrieb erheblicher Schaden.

Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Ansonsten verfällt er ersatzlos. Ausnahmsweise kann er auf das Folgejahr bei Vorliegen von wichtigen Gründen, etwa erhöhtem Arbeitsanfall, Personalengpass, Krankheit des Arbeitnehmers, übertragen werden. Dies grundsätzlich bis zum 31.März des Folgejahres. Wird der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt auch nicht genommen, verfällt er ersatzlos.

Düwell erklärte, dass das Urlaubsentgelt, also die „Vergütung“ während des Urlaubs, nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs berechnet wird. Dabei sind auch sämtliche Zulagen, wie etwa Nachtzulagen, Gefahrenzulagen und Schmutzzulagen, in diese Berechnung einzubeziehen. Ausgenommen sind allerdings Überstundenzahlungen.

Bundesrichter F.-J. Düwell, RA Dr. M. Schneider

Den während des Urlaubs erkrankten Arbeitnehmern werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.

Der Urlaub verlängert sich aber nicht automatisch. Der Arbeitnehmer muss nach Urlaubsende, sofern er dann wieder gesund ist, seine Tätigkeit wieder aufnehmen. Der Resturlaub ist dann neu festzusetzen.

Während des Urlaubes darf der Arbeitnehmer keine anderweitigen Tätigkeiten gegen Vergütung verrichten. Macht er dies dennoch, kann der Arbeitgeber einen Unterlassungsanspruch geltend machen und eine Abmahnung bis hin zu einer Kündigung aussprechen.

Der Urlaub darf nur dann „ausgezahlt“ werden, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann.

Am 07.12.2008 wird Düwell wieder Referent des Konstanzer Arbeitsrechtstag sein. Er referiert über die ebenfalls in seinem Senat anhängigen Verfahren zu Datenschutz- und Internetrecht.