

Early Bird-Reihe

Arbeitsrecht für Arbeitgeber:

Urlaub: Chef, ich bin dann mal weg!

Referentinnen: Ass. iur. Heike Cloß und Ass. iur. Kim Pleines
Dienstag, 21. Juni 2022

- Bundesurlaubsgesetz
- Schwerbehindertenrecht
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsvertrag
- ...

Urlaubsanspruch

- Gesetzlicher Mindesturlaub von **24 Werktagen** (bei einer 6-Tage-Woche)
- Werktag = Montag bis Samstag
- Umrechnung Werktage in Arbeitstage
 - Ausnahme: im AV werden Urlaubstage als Arbeitstage ausgewiesen
- Voraussetzung: 6 Monate Wartezeit erfüllt
- Tagesprinzip ≠ stundenweise Befreiung
- Zwingend, d.h. kann nicht verkürzt werden, auch nicht einvernehmlich → Ausnahme: Elternzeit (§ 17 BEEG)

Urlaubsanspruch: Berechnung

6-Tage-Woche: $\frac{24 \text{ Werkstage}}{6 \text{ Werkstage}} \times 6 \text{ Arbeitstage} = 24 \text{ Urlaubstage/Jahr}$

5-Tage-Woche: $\frac{24 \text{ Werkstage}}{6 \text{ Werkstage}} \times 5 \text{ Arbeitstage} = 20 \text{ Urlaubstage/Jahr}$

4-Tage-Woche: $\frac{24 \text{ Werkstage}}{6 \text{ Werkstage}} \times 4 \text{ Arbeitstage} = 16 \text{ Urlaubstage/Jahr}$

Problem: unregelmäßige Arbeitszeit

Beispielfall:

Student Fleißig arbeitet neben seinem BWL-Studium bei einer Steuerberatungsgesellschaft. Während des Semesters arbeitet er 2 Tage, in den Semesterferien 5 Tage (insgesamt 187 Tage). Vollzeitbeschäftigte (bei 5-Tage-Woche) haben Anspruch auf 20 Urlaubstage.

Problem: unregelmäßige Arbeitszeit

→ Umrechnung über die Jahresarbeitstage

6-Tage-Woche: 52 Wochen x 6 Arbeitstage = **312** Jahresarbeitstage

5-Tage-Woche: 52 Wochen x 5 Arbeitstage = **260** Jahresarbeitstage

Problem: unregelmäßige Arbeitszeit

Zurück zum Fall:

Student Fleißig arbeitet neben seinem BWL-Studium bei einer Steuerberatungsgesellschaft. Während des Semesters arbeitet er 2 Tage, in den Semesterferien 5 Tage. Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf 20 Tage Urlaub.

Tatsächliche geleistete Arbeitstage

$$\frac{187}{260}$$

Jahresarbeitsstage Vollzeiterkraft

×

$$20 =$$

Jahresurlaub bei 5-Tage-Woche

$$14,38 \text{ Tage}$$

Problem: unregelmäßige Arbeitszeit

- **Aufrundung**, wenn mindestens ein halber Tag
- **Achtung: keine Abrundung!**
 - ➔ **Freistellung für Stunden und Minuten**

Teilurlaub

- (1) AN hat im Kalenderjahr wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch
 - (2) AN scheidet vor erfüllter Wartezeit aus Arbeitsverhältnis aus
 - (3) AN scheidet nach Erfüllung der Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres (bis 30.06.) aus
- Anspruch auf **1/12** des Jahresurlaubs **pro vollem Beschäftigungsmonat**
- ✓ 1.1. – 31.1
 - ✗ 15.1. – 15.2.

- Scheidet AN am 1. Juli des Jahres aus, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub (wenn Beginn AV am 1.1.)
 - ➔ 6-monatige Wartezeit erfüllt
 - ➔ Aber: kein Anspruch auf Doppelurlaub
 - ➔ **Tipp:** Vorlage einer Urlaubsbescheinigung vom vorherigen AG bei unterjähriger Einstellung eines neuen AN

Antrag und Gewährung

- Zeitliche Festlegung durch den AN
- Gewährung durch den AG, aber Ausnahmen vom Antrag zulässig, wenn:
 - dringende betriebliche Belange
 - Urlaubswünsche anderer AN aus sozialen Gründen vorrangig
- Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren
- Selbstbeurlaubung stellt Abmahnung und/oder (fristlosen) Kündigungsgrund dar

Rückruf aus Urlaub? Widerruf?

- Nein, genehmigt ist genehmigt!
- Ausnahmen nur in absoluten Notsituationen = unvorhersehbare, existenzbedrohende Situation
 - ➔ Verlegung des bereits festgelegten Urlaubs
 - ➔ Ersatz der entstandenen Kosten

Betriebsferien, Sonderurlaub, Bildungsurlaub

- **Betriebsferien** können kraft Direktionsrecht angeordnet werden, da dringende betriebliche Belange (str.)
 - ➔ Angemessene Ankündigungsfrist (mind. 6 Monate)
 - ➔ maximal 3/5 des Jahresurlaubs, 2/5 zur individuellen Planung

Betriebsferien, Sonderurlaub, Bildungsurlaub

- **Sonderurlaub** z.B. bei
 - Geburt des Kindes
 - Eheschließung
 - Tod des Ehegatten
- **Bildungsurlaub** nach Saarländischem Bildungsfreistellungsgesetz → bis zu 6 Tage
- **Freizeit zur Stellungssuche**, § 629 BGB

- Urlaub ist bezahlter Urlaub
- Errechnung aus dem in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt abgerechneten Arbeitsentgelt.
 - ohne:
 - Überstundenvergütung
 - vorübergehende Verdiensterhöhungen
 - vorübergehende Verdienstkürzungen

Formel (6-Tage-Woche):

Bereinigter Arbeitsverdienst (von 13 Wochen) ✖ Urlaubstage = Urlaubsentgelt
78 Werktage (13 x 6 Werktage)

≠ Urlaubsgeld = freiwillige Leistung

- zusätzliche Vergütung auf Grund einer ausdrücklichen Vereinbarung
- Höhe ist frei verhandelbar
- **Aber: arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz gilt!**

- Abgeltung (Bezahlung) des Urlaubs, wenn und soweit der Urlaub wegen Beendigung des AV nicht mehr gewährt/genommen werden kann.
 - ➔ Urlaub ist zu nehmen!
 - ➔ Keine Abgeltung im bestehenden AV zulässig!
 - ➔ kein Verzicht möglich

Übertragung des Urlaubs, Verfall

Grundsatz: Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr verfällt am 31.12.

Achtung: Neue Rechtsprechung des EuGH (Urteile v. 6.11.2018, Az. C-619/16, C-684/16)

→ Rechtzeitige und schriftliche Aufforderung, Urlaub zu nehmen + Hinweis auf Verfall

Übertragung des Urlaubs, Verfall

Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur, wenn

- dringende betriebliche Gründe oder
 - Erhöhter Arbeitsbedarf
 - Krankheit / Urlaub eines anderen AN
 - Abschlussarbeiten
- in der Person des AN liegende Gründe
 - Erkrankung, die bis zum Jahresende dauert

Übertragung des Urlaubs, Verfall

Problem: Urlaub bei Langzeiterkrankung

- Verfall erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, also zum 31.03. des übernächsten Kalenderjahres.
- Beispiel: AN ist seit 15. Juli 2020 krank. Er hat Anspruch auf 24 Urlaubstage im Jahr.

Der Urlaub für 2020 ist am 31.03.2022 verfallen.

Der Urlaub für 2021 verfällt am 31.03.2023.

- Derzeit beim EuGH anhängig, ob der AG den AN über Verfall des Urlaubs informieren muss.

- **Verbot** der dem Urlaubszweck widersprechenden **Erwerbstätigkeit** → Urlaub dient der Erholung
 - Urlaubs- und -entgeltanspruch bleibt bestehen
 - Abmahngrund
- bei Krankheit: Vorlage AU-Bescheinigung → nachgewiesene Tage werden nicht auf Urlaub angerechnet
 - Corona-Quarantäne grdsl. ≠ Erkrankung

- **Arbeitszeit: was geht und was geht nicht?**
Dienstag, 27. September 2022, 08:30 - 09:30 Uhr

- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
Dienstag, 08. November 2022, 08:30 - 09:30 Uhr

Ihre Ansprechpartnerinnen

Ass. iur. Heike Cloß

 0681 9520-600

 heike.closs@saarland.ihk.de



Ass. iur. Kim Pleines

 0681 9520-640

 kim.pleines@saarland.ihk.de



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit und viel Erfolg!**