

Leins&Seitz

■ t ■ h ■ e ■ m ■ @ ■

Leins & Seitz Steuerberater | Wirtschaftsprüfer • Winnender Str. 67 • 71563 Affalterbach

Dietmar Leins Gundula Seitz-Bubeck
Wirtschaftsprüfer Dipl. Finanzwirtin
Steuerberater Steuerberaterin

Winnender Str. 67
71563 Affalterbach

Telefon: 07144 / 8701-0
Telefax: 07144 / 8701-10
E-Mail: info@leins-seitz.de
Internet: www.leins-seitz.de

Mandant-Nr.: «ZentraleMandantenNr»

aktuelle Informationen aus Steuer, Wirtschaft und Recht

Thema: Urlaubsregelung und Urlaubsanspruch

Juli 2007

Sehr geehrte Damen & Herren,

mit dem Informationsdienst **Leins&Seitz t-h-e-m-@** informieren wir Sie in unregelmäßigen Abständen über ein bestimmtes Thema aus dem Fachgebiet Steuer, Wirtschaft oder Recht. Insbesondere dann, wenn es so bedeutsam oder so umfangreich ist, dass der Rahmen unseres regulären Informationsdienstes **Leins&Seitz @-k-t-u-e-l-l** nicht ausreicht. Denn es ist unser Ziel, Sie stets frühzeitig und umfassend über Reformen, Gesetzesinitiativen oder -änderungen zu informieren, damit Sie mögliche Konsequenzen bereits frühzeitig erkennen.

Die Deutschen sind zwar Reiseweltmeister aber in Sachen Urlaubsregelung und Urlaubsanspruch existieren immer noch Legenden und Irrtümer. Rechtzeitig zur Feriensaison klären wir Sie über 10 verbreitete Urlaubsirrtümer auf; die gesetzliche Grundlage ist das Bundesurlaubsgesetz (BurlG).

Diese Abhandlung ist lehrreich und unterhaltsam zugleich und hält sicher für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber die eine oder andere Überraschung bereit. Viel Vergnügen bei der Lektüre und einen erholsamen Sommerurlaub

wünschen Ihnen

Dietmar Leins & Gundula Seitz-Bubeck

Informieren Sie sich im Internet:
www.leins-seitz.de

Irrtum 1: Tritt ein Mitarbeiter während eines Kalenderjahres in ein Unternehmen ein, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet.

Die Wahrheit: Mitarbeiter haben den vollen Urlaubsanspruch, wenn sie in den ersten sechs Monaten eines Jahres in ein Unternehmen eintreten. Sie müssen allerdings die gesetzlich festgelegte sechsmonatige Wartezeit abwarten, bevor sie den Jahresurlaub nehmen dürfen. Eine Ausnahme liegt vor, wenn der vorherige Arbeitgeber die bereits genommenen Urlaubstage eines Arbeitnehmers für das laufende Jahr bescheinigt. Diese werden dann im neuen Arbeitsverhältnis abgezogen.

Irrtum 2: Urlaub wird pro Monat gewährt und kann erst genommen werden, wenn sich genug Urlaubsanspruch angesammelt hat.

Die Wahrheit: Von Jahresbeginn an haben Mitarbeiter den vollen Urlaubsanspruch. Arbeitnehmer denken oft, dass sie Ihre vierwöchige Fernreise erst am Ende eines Jahres antreten können. Nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit haben Mitarbeiter jedoch Anspruch auf den vollen Urlaub. Das bedeutet, dass ein längerer Urlaub auch schon am Jahresanfang genommen werden kann.

Irrtum 3: Mitarbeitern stehen in Deutschland laut Gesetz 30 Tage Urlaub zu.

Die Wahrheit: Laut Bundesurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer in Deutschland Anspruch auf 24 Tage Mindesturlaub bezogen auf eine Sechs-Tage Woche. Bei einer Fünf-Tage Woche hat der Mitarbeiter Anspruch auf 20 Tage Mindesturlaub im Jahr.

Irrtum 4: Urlaub kann man sich auszahlen lassen.

Die Wahrheit: Das Gesetz versteht Urlaub als Form von Freizeit, er soll der Erholung dienen. Die finanzielle Abgeltung nicht genommenen Urlaubs widerspricht dem Bundesurlaubsgesetz. Ausnahmen sind möglich, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet wird: Dann kann die Auszahlung von Urlaub Ersatz für den nicht mehr möglichen Anspruch auf bezahlte Freistellung sein. Der Arbeitnehmer erhält also statt des Urlaubs Geld.

Irrtum 5: Urlaub verfällt nicht und kann grundsätzlich in das nächste Jahr übertragen werden.

Die Wahrheit: Grundsätzlich muss der Urlaub in dem Kalenderjahr vollständig genommen werden, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Am Ende des Kalenderjahrs verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos. Arbeitnehmer, die von sich aus keinen Urlaub beantragen, haben im Folgejahr also weder Anspruch auf Urlaub noch auf eine Auszahlung.

Alter Urlaub kann jedoch bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden, wenn

- Ein Mitarbeiter aus betrieblichen oder aus persönlichen Gründen (z.B. Krankheit) seinen Urlaub nicht nehmen konnte
- Der Arbeitgeber den Übertrag von Urlaub ausdrücklich genehmigt hat.
- Bei Arbeitnehmern in Elternzeit bzw. in Mutterschutz wird der Resturlaub bis zum Ende der Elternzeit, bzw. Mutterschutzfrist aufgehoben.
- Es eine entsprechende tarifvertragliche Regelung gibt

Irrtum 6: Urlaubsanspruch verfällt bei längerer Krankheit.

Die Wahrheit: Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage, seinen Urlaub innerhalb eines Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraumes im Folgejahr zu nehmen, besteht der Anspruch auf Urlaub weiter und erlischt nicht. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Januar 2009 entschieden und damit ein Grundprinzip des deutschen Urlaubsrechts erschüttert. Die Folgen dieses Urteils für Unternehmen sind gravierend: Urlaubsansprüche (dauerhaft) erkrankter Arbeitnehmer verfallen nicht nach Ende des Urlaubsjahres oder des (gesetzlich oder tariflich festgelegten) Übertragungszeitraums, sondern bleiben bestehen. Für Unternehmen kann das bedeuten, dass sie Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihren nicht genommenen Jahresurlaub finanziell abgelden müssen.

Irrtum 7: Bei Hochzeiten, Geburten, Todesfällen steht Arbeitnehmern bezahlter Sonderurlaub zu.

Die Wahrheit: Dies ist eine vertragliche Regelung, es gibt keinen gesetzlichen Anspruch aus dem Bundesurlaubsgesetz darauf. Zu beachten ist jedoch, ob nicht § 616 BGB zur Geltung kommen kann. Demnach haben Mitarbeiter Anspruch auf eine Freistellung, wenn etwa ein Todesfall in der nahen Verwandtschaft eingetreten ist und es ihm nicht zumutbar ist, dafür einen arbeitsfreien Tag aufzuwenden. Arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen sowie Betriebsvereinbarungen können Ansprüche jedoch ausschließen.

Irrtum 8: Es gibt halbe Urlaubstage.

Die Wahrheit: Unternehmen gewähren zwar halbe Urlaubstage, aber der Gesetzgeber sieht keine halben Urlaubstage vor.

Irrtum 9: An Heilig Abend und Silvester muss nur ein halber Urlaubstag genommen werden.

Die Wahrheit: Die Erteilung von halben Urlaubstagen am 24.12. und 31.12. sind nach § 7 Abs.2 BUrlG unzulässig. Möchte ein Arbeitnehmer an diesen beiden Tagen ganztags frei haben, muss er jeweils einen ganzen Tag Urlaub einreichen. In vielen Unternehmen sehen die Tarifverträge jedoch einen halben Feiertag vor, so dass der Mitarbeiter nur einen halben Urlaubstag einreichen muss. Das wird auch ohne Tarifverträge in vielen Unternehmen so praktiziert.

Irrtum 10: Der Arbeitgeber entscheidet über die Dauer des Urlaubs.

Die Wahrheit: Richtig ist, dass dem Arbeitnehmer im aktuellen Jahr immer ein Urlaub von mindestens zehn zusammenhängenden Arbeitstagen zusteht. Nur dringende betriebliche Gründe ermächtigen Arbeitgeber, von dieser Regelung abzusehen. Ein zusammenhängender Urlaub von mindestens zehn Arbeitstagen muss zum Beispiel nicht gewährt werden, wenn der Urlaubsantrag des Mitarbeiters mit Urlaubswünschen von Kollegen kollidiert, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Ein anderer Grund sind personelle Engpässe, etwa in Saisonbetrieben.