

IHRE RECHTSFRAGEN

aus der Praxis



Fragen zum Urlaub

Frage: Bei uns im Betrieb gibt es zurzeit mehrere Fragen, die sich rund um den Urlaub drehen. Ich habe einen Mitarbeiter auf der 400 Euro-Basis beschäftigt. Hat auch ein geringfügig Beschäftigter einen Urlaubsanspruch?

Andreas Becker: Jeder Arbeitnehmer hat einen Urlaubsanspruch. Die Frage, welche Vergütung er erhält, spielt hierbei keine Rolle. Der Urlaubsanspruch richtet sich bei gewerblichen Arbeitnehmern nach dem Rahmentarifvertrag, bei sonstigen Arbeitnehmern nach dem Tarifvertrag und – falls dieser nicht vereinbart ist – nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Frage: Ich habe einen Mitarbeiter, der sehr schlechte Arbeitsleistungen erbringt und sehr langsam arbeitet. Ich habe vor, wegen der schlechten Arbeitsleistung, den Urlaub des Mitarbeiters um zwei bis drei Tage zu kürzen. Ist das möglich?

Andreas Becker: Der Urlaubsanspruch ist bei gewerblichen Arbeitnehmern ein tariflich garantierter und ansonsten ein zumindest gesetzlicher oder vertraglich vereinbarter Anspruch. Eine Kürzung dieses Urlaubsanspruches wegen schlechter Leistung ist nicht möglich. Hier müssten andere arbeitsrechtliche Maßnahmen angestrebt werden.

Frage: Meine beiden Mitarbeiter im Büro haben eine Woche überschneidend Urlaub gebucht. Sie behaupten, dass es keine andere Möglichkeit zum Urlaub für sie gäbe, da ihr jeweiliger Partner nur zu diesem Zeitpunkt Urlaub bekommen habe. Beide behaupten, ich wäre verpflichtet, ihnen den Urlaub zu gewähren, zumal sie schon eine Urlaubsreise gebucht haben. Ist das richtig?

Andreas Becker: Nach den gesetzlichen Regelungen bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Urlaubs. Terminwünsche der Mitarbeiter müssen dabei grundsätzlich berücksichtigt werden. Aus einem wichtigen Grund darf jedoch von den Terminwünschen der Beschäftigten abgewichen werden. Wenn jetzt hier zwei Mitarbeiter gleichzeitig Urlaub gebucht haben, ist dies auf eigenes Risiko geschehen. Eine Überschneidung der beiden Urlaube muss nicht toleriert werden. Hier wäre zu empfehlen, dass Sie als Arbeitgeber bestimmen, dass einer der beiden Mitarbeiter seinen Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt nehmen muss.

Frage: Als Malerbetrieb haben wir insbesondere während der Sommerferien viele Aufträge bei Firmen, die wegen eines Betriebsurlaubs geschlossen haben. Gerade zu diesem Zeitpunkt benötige ich alle meine Mitarbeiter, die jedoch auch gerne während der Sommerferien Urlaub machen möchten. Kann ich eine Urlaubssperre verhängen?

Andreas Becker: Als Arbeitgeber haben Sie die Möglichkeit und das Recht, eine Urlaubssperre zu verhängen, wenn dringende betriebliche Erfordernisse dies verlangen. Z. B. bei regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten, wie in den Sommerferien, kann eine solche Urlaubssperre verhängt werden, um dadurch zu signalisieren, dass zu diesem Zeitpunkt Arbeit vorhanden ist. Mit einer solchen Urlaubssperre können Sie auch verhindern, dass Mitarbeiter zu diesen ungünstigen Zeiten Urlaub verlangen.

Frage: In unserem Betrieb arbeitet eine Teilzeitkraft zwei Tage in der Woche. Wie viele Tage Urlaub erhält diese Teilzeitkraft?

Andreas Becker: Für eine Teilzeitkraft, die nur an zwei Tagen in der Woche arbeitet, wird Urlaub wie folgt berechnet:

$$\frac{\text{Regelmäßige Urlaubstage} \times \text{den tatsächlichen Arbeitstagen pro Woche}}{\text{durch betriebsübliche Arbeitstage pro Woche}} = 12 \text{ Arbeitstage}$$
$$\frac{30 \text{ Urlaubstage} \times 2 \text{ Arbeitstage}}{5 \text{ Arbeitstage pro Woche}} = 12 \text{ Arbeitstage}$$



RA Andreas Becker,
Hannover