

IHRE RECHTSFRAGEN

aus der Praxis



Urlaub

Frage: *Zurzeit habe ich mehrere Probleme mit dem Urlaub meiner Mitarbeiter. Ein Mitarbeiter will in den nächsten drei Monaten eine Weltreise unternehmen. Hierzu hat er sich den Urlaub aus dem Jahr 2006, 2007 und 2008 aufgespart. Mir selbst ist nicht aufgefallen, dass er keinen Urlaub genommen hat. Muss ich dem Mitarbeiter jetzt drei Monate Urlaub gewähren?*

Andreas Becker: Nach dem Rahmentarifvertrag ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Aus diesem Grunde soll Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Nach dem Urlaubskassenverfahren wird angespartes Urlaubsgeld in Urlaubstage umgerechnet. Das zum Jahresende nicht verbrauchte Resturlaubsentgelt wird über die Eintragung in die Lohnnachweiskarte in das nächste Jahr übertragen. Aus diesem Grunde kann der Urlaub aus den Vorjahren noch im gesamten Folgejahr genommen werden. Das zum Jahresende übertragene Resturlaubsentgelt verfällt zum 31. Dezember des Folgejahres.

Am Beispiel Ihres Mitarbeiters ist es so, dass dieser nur die Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2007 und 2008 im Jahr 2008 geltend machen kann. Urlaubsgeldanspruch und damit der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2006 war am 31. Dezember 2007 verfallen.

Frage: *Hat der Mitarbeiter jetzt keinen Anspruch mehr auf das Urlaubsgeld aus dem Jahr 2006, das von uns ja einbezahlt wurde?*

Andreas Becker: Der Mitarbeiter selbst hat auf das angesparte Urlaubsgeld noch ein Jahr einen Anspruch gegen die Urlaubskasse auf Entschädigung für nicht ausgezahlte Urlaubsvergütung.

Frage: *Ich muss dem Mitarbeiter also nur Urlaub gewähren für die angesparten Beträge aus dem Jahr 2007 und 2008?*

Andreas Becker: Lediglich für den Urlaubszeitraum des Jahres 2007 bzw. für das bisher angesparte Urlaubsentgelt 2008 sind Urlaubsansprüche entstanden. Darüber hinaus muss der Urlaub immer zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einvernehmlich abgesprochen werden. Haben Sie gerade sehr viel zu tun, so ist es Ihnen möglich, es zu verwehren, dass Ihr Mitarbeiter für die nächsten fünf oder sechs Wochen Urlaub macht.

Frage: *Ich habe noch einen Mitarbeiter, der seit längerer Zeit krank ist. In diesem Jahr hat er noch gar nicht gearbeitet. Hat dieser auch Anspruch auf Urlaub?*

Andreas Becker: Ein Urlaubsanspruch darf wegen Krankheitsfehlzeit nicht gekürzt werden. Allerdings gibt es im Urlaubskassenfahren hier eine besondere Regelung. Bei einer längeren Krankheit (über sechs Wochen) reduziert sich der Urlaub. Im Urlaubskassenverfahren wird Urlaubsentgelt angespart. Dieses Urlaubsentgelt wird in Urlaubstage umgewandelt. Dabei richtet sich die durchschnittliche Vergütung der Urlaubstage nach dem durchschnittlichen Verdienst. Sofern weniger Geld auf dem Urlaubskassenkonto zur Verfügung steht, reduziert sich damit auch automatisch die Zahl der finanzierten Urlaubstage.

Frage: *Einer meiner Mitarbeiter hatte sein Arbeitsverhältnis bei mir gekündigt und hat sich selbstständig gemacht. Dieser will von mir jetzt das restliche Urlaubsgeld ausgezahlt haben. Muss ich dieses Geld auszahlen?*

Andreas Becker: Eine Auszahlung des Urlaubsgeldes ist nur in besonderen Fällen möglich. Hier gilt der Grundsatz, dass das Geld in Verbindung mit Freizeit gezahlt wird. Einer dieser Ausnahmefälle ist das endgültige Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Malerhandwerk. Dies wird vermutet, wenn der Mitarbeiter länger als drei Monate nicht mehr im Malerhandwerk beschäftigt ist. Hier besteht zwei Jahre lang ein Anspruch gegen den letzten Betrieb, in dem der Mitarbeiter beschäftigt war, auf Auszahlung. Weitere zwei Jahre lang hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, sich das Urlaubsentgelt direkt von der Urlaubskasse auszahlen zu lassen, sodass das Geld innerhalb von vier Jahren abgefordert sein muss.



RA Andreas Becker,
Hannover