

## **Überraschungen bei der Urlaubsabgeltung Manchmal hat man mehr Urlaub als man meint**

Zum Thema Urlaub kursieren eine Menge Binsenweisheiten. Zum Beispiel heißt es, der Arbeitnehmer würde Urlaub nehmen. Das Gegenteil aber ist richtig: der Arbeitgeber gewährt Urlaub. Nimmt der Arbeitnehmer sich tatsächlich (eigenmächtig!) Urlaub, kann dies eine fristlose Kündigung zur Folge haben. Eine andere Binsenweisheit besagt, daß ein aus dem Vorjahr übertragener Urlaubsanspruch immer am 31. März verfallen würde. Dies trifft aber in vielen Fällen nicht zu

Ein Praxisfall: Die Arbeitnehmerin wird als Busfahrerin am 1. Oktober 2010 eingestellt. Es wird ein Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen vereinbart. Der Unternehmer kündigt das Arbeitsverhältnis dann schon zum 31. Juli 2011; Urlaub kann die Mitarbeiterin nicht mehr nehmen. Der Chef meint, dass der Urlaubsanspruch aus 2010 verfallen sei und der ausscheidenden Mitarbeiterin für 2011 noch anteilig 14 Arbeitstage Urlaub zustehen, der abgegolten, also bezahlt werden müsse.

In Wirklichkeit aber hat die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub! Aufhänger dafür ist die Vorschrift des Bundesurlaubsgesetzes, wonach der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (= Wartezeit) entsteht. Da diese Wartezeit für den Teilurlaub aus 2010 (6 Arbeitstage) nicht erfüllt ist, wird er – ein entsprechendes Begehren der Mitarbeiterin hatte es gegeben – auf das folgende Kalenderjahr übertragen, verfällt also nicht bereits am 31. März. Am 1. April dann ist die Wartezeit für den vollen Jahresurlaub 2011 (weitere 24 Arbeitstage) erfüllt.

Auf einen Teilurlaub für 2011 (14 Arbeitstage) hätte sich die Mitarbeiterin nur dann zu beschränken, wenn ihr Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres, also bis zum 30. Juni enden würde. Dies ist hier jedoch nicht der Fall, so daß sie verlangen kann, den vollen Jahresurlaub (6 Arbeitstage aus 2010 und 24 Arbeitstage aus 2011) bezahlt zu erhalten. Der Wermutstropfen für die Arbeitnehmerin: Im anschließenden Arbeitsverhältnis hat sie wegen des Verbots von Doppelansprüchen für das Jahr 2011 keinen Urlaubsanspruch mehr. Der neue Arbeitgeber kann sich freuen.