

Scharfe Regeln für die wohlverdienten Ferien

Ende Juni ist es endlich soweit. Viele Dienstnehmer werden die wohlverdienten Sommerferien antreten. Grund genug für den Chef oder Personalverantwortlichen, sich mit folgenden Fragen auseinanderzusetzen: Wie lange dürfen meine Mitarbeiter Ferien machen? Kann ich den Zeitpunkt des Urlaubsantritts bestimmen?

Der Regelfall

In der Regel hat ein Dienstnehmer Anspruch auf 30 Werktage, also 25 Arbeitstage Urlaub. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte; auch sie haben Anspruch auf fünf Wochen Urlaub.

Für einen lang gedienten Mitarbeiter gibt es einen Treuebonus. Bei einer Erwerbstätigkeit von 25 Jahren erhöht sich sein Urlaubsanspruch auf 36 Werktage, was 30 Arbeitstagen entspricht.

Viel Zündstoff für Konflikte bergen derzeit folgende Fragen: Kann ein Unternehmen bei geringer Auftragslage Mitarbeiter einfach auf Urlaub schicken? Darf ein Dienstnehmer einfach Urlaub nehmen, wenn er online ein Urlaubsschnäppchen entdeckt hat? Für beide Fälle gilt: Weder/noch. Das Unternehmen muss mit dem Dienstnehmer einen Konsens finden.

Keine Ablöse

Für Diskussionen sorgt auch eine Ablöse des Urlaubs mit Geld. Eine Auszahlung des Urlaubs ist grundsätzlich nicht gestattet. Vereinbarungen, den nicht konsumierten Urlaub in Geld zu vergüten, sind rechtsunwirksam. Die Geldvergütung steht hier im Widerspruch zum Erholungszweck des Urlaubs. Das Urlaubsguthaben kann so nicht vermindert werden.

Die Verjährung

Eine Verminderung des Urlaubsguthabens kann jedoch durch Verjährung erfolgen. Wenn Dienstnehmer Urlaubstage nicht innerhalb von drei Jahren aus eigenen Gründen verbrauchen, geht der Anspruch darauf verloren.

Tipp: Aufzeichnungen über verbrauchte Urlaubstage sind zu führen. Konsumierte Urlaubszeiten sollen datumsmäßig und glaubwürdig festgehalten werden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist der Arbeitgeber beim Urlaubsverbrauch beweispflichtig.

Klaus Hübner, Geschäftsführer von Hübner & Hübner Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung