



Foto: Sunny studio/fotolia.com

Was Arbeitgeber über den Erholungsurlaub wissen sollten ...

Die schönste Zeit des Jahres ist ja bekanntlich die Urlaubszeit. Neben Vergnügen und Entspannung beinhaltet das Thema Urlaub jedoch manchmal auch ein beträchtliches Konfliktpotential für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Oft hilft allerdings bereits eine Grundkenntnis der Vorgaben von Gesetzgebung und Rechtsprechung, um mögliche Probleme gar nicht erst entstehen zu lassen.

Was ist Urlaub?

Urlaub ist die zeitweise Freistellung der Arbeitnehmer von ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitspflicht zum Zwecke der Erholung. Die Freistellung erfolgt dabei unter Fortzahlung der Vergütung. Im Urlaub sollen sich die Arbeitnehmer erholen und ihre Leistungsfähigkeit wiederherstellen. Nach § 8 Bundesurlaubsgesetz darf daher der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubes keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben. Folglich dürfte eine Praxismitarbeiterin z.B. nicht in ihrem Urlaub in der Gastronomie arbeiten.

Welches Gesetz regelt den Urlaubsanspruch?

Primäre Rechtsquelle zur Regelung des Urlaubsanspruches ist das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Für bestimmte Zielgruppen kommen ferner das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie das neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) in Betracht.

Selbstverständlich kann der Urlaubsanspruch auch in Tarif- oder Arbeitsverträgen geregelt werden. Hierbei sind jedoch die gesetzlich festgelegten Ansprüche als Mindestvorgaben zu berücksichtigen. So darf z.B. der arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubsanspruch nicht unterhalb des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruches liegen.

Wer hat Anspruch auf Urlaub?

Gemäß § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser Anspruch entsteht erstmalig in voller Höhe nach dem 6-monatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Vor Ablauf dieser Wartezeit hat der Arbeitnehmer noch keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung. Auf freiwilliger Basis kann ihm dieser jedoch vom Arbeitgeber gewährt werden.

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten Angestellte, Arbeiter und Auszubildende. An dieser Stelle sei ausdrücklich erwähnt, dass somit auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeitarbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub haben.

Wie viel Urlaub steht dem Arbeitnehmer zu?

Wie hoch der Mindesturlaubsanspruch des einzelnen Mitarbeiters ist, hängt davon ab, welche Rechtsquellen für ihn gelten. Das folgende Schaubild gibt einen kurzen Überblick über den Anspruchsumfang der am häufigsten in Zahnarztpraxen anzutreffenden Mitarbeitergruppen.

Tabellarische Übersicht gesetzlicher Mindesturlaubsansprüche

Arbeitnehmergruppe	Jährlicher Urlaubsanspruch	Rechtsquelle
Beschäftigte (auch Auszubildende) nach Vollendung des 18. Lebensjahres	24 Werktage (6-Tage-Woche) 20 Arbeitstage (5-Tage-Woche) 16 Arbeitstage (4-Tage-Woche) 12 Arbeitstage (3-Tage-Woche) 8 Arbeitstage (2-Tage-Woche) 4 Arbeitstage (1-Tage-Woche)	§ 3 Abs. 1 BUrlG
Teilzeitbeschäftigte bzw. geringfügig Beschäftigte nach Vollendung des 18. Lebensjahres	Ausschlaggebend für den Mindesturlaubsanspruch ist nicht die wöchentliche Arbeitszeit, sondern die Anzahl der Tage, an denen gearbeitet wird (siehe oben)	§ 3 Abs. 1 BUrlG, BAG-Urteil vom 4.02.1991, DB 91, 1987
Beschäftigte und Auszubildende vor Vollendung des 18. Lebensjahres	Maßgebend ist das Alter des Jugendlichen zu Beginn des Kalenderjahres: unter 16 Jahre = 30 Werktage unter 17 Jahre = 27 Werktage unter 18 Jahre = 25 Werktage	§ 19 ArbSchG
Schwerbehinderte (ab einem festgestellten Grad der Behinderung von mind. 50%)	5 Tage Zusatzurlaub zusätzlich zum vereinbarten Urlaubsanspruch, wenn der Schwerbehinderte an 5 Tagen in der Woche beschäftigt wird. Arbeitet er an mehr oder weniger Tagen, ist der Zusatzurlaub entsprechend anzupassen (z. B. 3 Tage Zusatzurlaub bei einer 3-Tage-Arbeitswoche)	§ 125 SGB IX

In der obigen Tabelle wird teilweise der Begriff Werktage benutzt. Als Werktage gelten gemäß § 3 Abs. 2 BUrlG alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Der Gesetzgeber ist bei seiner Bemessung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruches von einer 6-Tage-Woche ausgegangen. Dies ist erklärlich, wenn man berücksichtigt, dass das BUrlG bereits 1963 entstanden ist. In den sechziger Jahren war die 6-Tage-Woche durchaus noch üblich. Wird in einer Praxis aber an weniger Tagen in der Woche gearbeitet, muss der gesetzliche Urlaubsanspruch, der in Werktagen bemessen ist, in Arbeitstage umgerechnet werden. Hierfür kann die folgende Umrechnungsformel verwendet werden:

$$\frac{24 \text{ Werktage Urlaubsanspruch nach BUrlG} \times \text{Anzahl der Arbeitstage pro Woche}}{6} = \text{Urlaubsanspruch in Arbeitstagen}$$

Wer nicht so gerne selber rechnet, kann der obigen Tabelle eine Auflistung des gesetzlichen Mindesturlaubs für Personen, die weniger als 6 Tage pro Woche arbeiten, entnehmen.

Die in der Tabelle angegebenen Ansprüche sind gesetzliche Mindestansprüche. Es steht den Beteiligten selbstverständlich frei, einzelvertraglich auch einen höheren Urlaubsanspruch zu vereinbaren. Enthält der Arbeitsvertrag keine Angaben über den Urlaubsanspruch, so gelten automatisch die Vorgaben des Gesetzgebers. Gleiches gilt, wenn ein Ar-

beitsvertrag einen geringeren als den gesetzlichen Urlaubsanspruch enthält.

Wird einzelvertraglich ein Urlaubsanspruch in Werktagen bemessen, obwohl an weniger als 6 Tagen pro Woche gearbeitet wird, so ist der Urlaubsanspruch in Arbeitstage umzurechnen. Hierfür kann die folgende Formel benutzt werden:

$$\frac{\text{Vertraglicher Urlaubsanspruch in Werktagen} \times \text{Arbeitstage pro Woche}}{6}$$

Zur Verdeutlichung ein Beispiel. Eine Mitarbeiterin arbeitet an 5 Tagen in der Woche. Arbeitsvertraglich wurden 30 Werktage Urlaub vereinbart. Wie viele Arbeitstage Urlaub kann sie beanspruchen?

$$\frac{30 \times 5}{6} = 25$$

Der arbeitsvertragliche Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Werktagen entspricht einem Urlaubsanspruch in Höhe von 25 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche.

Um sich die Umrechnung und evtl. auch Diskussionen zu ersparen, empfiehlt es sich, bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 6 Tage pro Woche den Urlaubsanspruch im Arbeitsvertrag gleich in Arbeitstagen auszudrücken. ►►

► Welche Vorgaben gelten für Teilzeitkräfte?

Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Höhe des Mindesturlaubsanspruches nicht die wöchentliche Arbeitszeit in Stunden entscheidend, sondern die Anzahl der Tage, an denen pro Woche gearbeitet wird. So hat z. B. eine Teilzeitkraft mit 20 Wochenstunden, die sich auf 5 Tage verteilen, den gleichen Mindesturlaubsanspruch wie eine Vollzeitkraft, die ebenfalls 5 Tage in der Woche arbeitet. Dies mag auf den ersten Blick ungerecht erscheinen, jedoch hat ein Urlaubstag für die Teilzeitkraft nur einen Gegenwert von 4 Stunden, während es bei der Vollzeitkraft 8 Stunden sind. Angenommen, eine Teilzeitkraft arbeitet an 3 Tagen in der Woche, so steht ihr ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 12 Arbeitstagen¹ zu. Möchte diese Mitarbeiterin 2 Wochen Urlaub nehmen, so reduziert sich ihr Urlaubskonto um 6 Tage, denn Urlaub muss sie nur für die Tage nehmen, an denen sie auch zur Arbeitsleistung verpflichtet ist.

Wer bestimmt die zeitliche Lage des Urlaubs?

Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sprechen dagegen (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Dies dürfte regelmäßig der Fall sein, da die wenigsten Arbeitnehmer ihren Urlaub an einem Stück nehmen wollen. Häufig wird der Urlaub über das Jahr verteilt genommen. Hat in diesen Fällen der Arbeitnehmer einen jährlichen Urlaubsanspruch von mehr als zwölf Werktagen, so muss einer seiner Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage (bzw. 10 Arbeitstage) umfassen.



Was die zeitliche Lage des Urlaubs angeht, so sind gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG grundsätzlich die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer soll seinen Urlaub eigeninitiativ bestimmen. Etwas anderes gilt jedoch, wenn diesem Wunsch dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Die dringenden betrieblichen Belange können hier insbesondere betriebsorganisatorischer Natur sein, z. B. wenn infolge der urlaubsbedingten Abwesenheit des einzigen Behandlers keine Patientenbehandlung erfolgen kann. In diesen Fällen kann ein Zahnarzt z.B. für seine Praxis Betriebsferien festlegen und seine Mitarbeiter somit „zwangsbeurlauben“. Er hat jedoch zu beachten, dass er bei der Festlegung der Praxisferien die berechtigten Interessen seiner Arbeitnehmer angemessen berücksichtigen muss. Dies bedeutet, dass er nicht den kompletten Urlaubsanspruch seiner Mitarbeiter verplanen darf. Maximal 3/5 des jährlichen Urlaubsanspruches des Personals darf nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes verplant werden (Beschluss v. 28.7.1981, 1 ABR 79/79). Die verbleibenden 2/5 des jährlichen Urlaubsanspruches müssen den Mitarbeiter/innen zur freien Disposition verbleiben.

In diesem Zusammenhang ist es unzulässig, Arbeitnehmern, die im ablaufenden Jahr keinen Urlaubsanspruch mehr haben, Betriebsferien „im Vorgriff“ auf den Urlaubsanspruch des kommenden Jahres zu gewähren. Der Anspruch ist an das jeweilige Urlaubsjahr gebunden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG).

Wie bereits erwähnt, geht der Urlaubsgewährung ein Abstimmungsprozess zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber. Jede Form der Selbstbeurlaubung ist den Arbeitnehmern untersagt. Eine Selbstbeurlaubung berechtigt den Arbeitgeber grundsätzlich zur fristlosen Kündigung².

Kann man Urlaub übertragen? Wann verfällt er?

Grundsätzlich soll der dem Mitarbeiter zustehende Jahresurlaub komplett im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Ist dies aus persönlichen Gründen des Arbeitnehmers (z. B. Krankheit) oder aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der Resturlaub auch ausnahmsweise in das nächste Kalenderjahr übertragen werden. In diesem Fall muss der Resturlaub innerhalb der ersten drei Monate gewährt und genommen werden, da er sonst verfällt (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

Und wie so oft im deutschen Recht gilt auch hier die Maxime: „Keine Regel ohne Ausnahme“. Wechselt ein Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte seinen Arbeitsplatz, so erwirbt er zwar beim neuen Arbeitgeber nur



Michael Behring, LL.M.,
Geschäftsführer der ZKN

einen Teilurlaubsanspruch für das restliche Jahr. Infolge der sechsmonatigen Wartezeit kann der Arbeitgeber jedoch die Urlaubsgewährung im laufenden Jahr verweigern. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer gemäß § 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG einen Anspruch darauf, dass auf sein Verlangen hin, sein alter Urlaub in das neue Kalenderjahr übertragen wird. In diesem speziellen Falle verfällt der Urlaub nicht mit Ablauf des 31.03., sondern besteht bis Ende des Kalenderjahres fort.

Für Langzeitkranke gibt es eine weitere Ausnahmeregelung. Bei ihnen verfallen die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche nicht mehr spätestens mit Ablauf des 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres, wie es eigentlich in § 7 Abs. 3 BUrlG geregelt ist. Der Europäische Gerichtshof hatte dies im Januar 2009 entschieden und gefordert, dass § 7 Abs. 3 BUrlG unionsrechtskonform auszulegen ist. Deshalb könne bei Langzeitkranken der gesetzliche Mindesturlaub nicht bereits drei Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verfallen. Diese Vorgaben wurden anschließend vom Bundesarbeitsgericht im September 2009 umgesetzt. Die höchsten deutschen Arbeitsrichter entschieden, dass bei Langzeitkranken der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch generell 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres verfällt. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert (BAG v. 18.09.2012, 9 AZR 623/10).

1 (24 Werktage gem. BUrlG x 3 Arbeitstage/Woche) / 6 Werktage = 12 Arbeitstage Urlaub

2 Urteil des LAG Köln vom 16.03.2001, 11 Sa 1479/00

Zur Verdeutlichung ein Beispiel. Die ZMP Müller hat das ganze Jahr 2015 krankheitsbedingt gefehlt, sie kehrt erst am 01.06.2016 an ihren Arbeitsplatz zurück. Ihr jährlicher Urlaubsanspruch beträgt 20 Arbeitstage. Ihr Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2015 ist nicht am 31.03.2016 verfallen. Dies würde erst mit Ablauf des 31.03.2017 passieren. Wäre die Mitarbeiterin nicht an den Arbeitsplatz zurückgekehrt, sondern im Juni 2016 ausgeschieden, hätte der Arbeitgeber den nichtgewährten Urlaub auszahlen müssen.

Was passiert mit dem Urlaubsanspruch im Falle einer Kündigung?

Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Kalenderjahres ist der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters vom Zeitpunkt des Ausscheidens abhängig. Scheidet er im ersten Halbjahr aus, so beträgt der Urlaubsanspruch gem. § 5 Abs. 1 c) BUrlG 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat, den er gearbeitet hat. Ergibt sich bei dieser Berechnung ein Bruchteil von mindestens einem halben Tag, so ist auf volle Tage aufzurunden.

Hierzu ein Beispiel. Einem Arbeitnehmer stehen vertraglich 24 Arbeitstage Urlaub pro Jahr zu und er scheidet mit Ablauf des 31.03. aus. Sein Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

24 Urlaubstage pro Jahr / 12 Monate = 2 Urlaubstage pro Monat.

2 Urlaubstage pro Monat x 3 komplett gearbeitete Monate = 6 Urlaubstage

Der Arbeitnehmer kann also 6 Urlaubstage bei seinem bisherigen Arbeitgeber verlangen.

Wie sähe es aus, wenn der Mitarbeiter jedoch im Januar und Februar bereits seinen kompletten Jahresurlaub (24 Arbeitstage) genommen hätte?

Hat ein Arbeitnehmer vor dem Wechsel mehr Urlaub beansprucht, als ihm eigentlich bedingt durch den Wechsel zusteht, so ist der bisherige Arbeitgeber nicht berechtigt, das dafür gezahlte Urlaubsentgelt (=Gehalt während des Urlaubs) zurückzufordern (§ 5 Abs. 3 BUrlG). Er hat vielmehr den bereits gewährten Urlaub in der (gem. § 6 Abs. 2 BUrlG) zwingend vorgeschriebenen Urlaubsbescheinigung zu vermerken. In einer Urlaubsbescheinigung hat der Arbeitgeber anzugeben, wie viel Urlaub dem Arbeitnehmer gewährt bzw. ausgezahlt wurde.

Ist es nicht möglich, dass ein Arbeitnehmer den gesamten ihm zustehenden Urlaub noch beim alten Arbeitgeber nimmt, so ist der Resturlaubsanspruch finanziell abzugelten. Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen ist jedoch nur möglich, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird und der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden kann. In laufenden Arbeitsverhältnissen gibt es diese Möglichkeit nicht. ►►



Foto: LuckyImages Fotolibrary.com

- Scheidet ein Mitarbeiter im zweiten Halbjahr aus (letzter Arbeitstag 01.07. oder später), so kann er seinen gesamten Jahresurlaub beim bisherigen Arbeitgeber beanspruchen. Kann dieser nicht vollständig genommen werden, ist der verbleibende Resturlaub abzugelten. Abschließend sei erwähnt, dass gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG jeder Arbeitnehmer nur einen Urlaubsanspruch pro Jahr erwirbt (Ausschluss von Doppelansprüchen!). Wurde beim alten Arbeitgeber der komplette Jahresurlaub bereits genommen oder abgegolten, so erwirbt der Arbeitnehmer beim neuen Arbeitgeber erst im nächsten Kalenderjahr wieder einen Urlaubsanspruch. Arbeitgeber sind daher gut beraten, sich bei Einstellungen die Urlaubsbescheinigung vorlegen zu lassen.

Was passiert bei Krankheit während des Urlaubs?

Erkrankt z.B. eine Mitarbeiterin während ihres Erholungsurlaubes und bringt sie über die bestehende Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest bei, so wird die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§ 9 BUrlG). Die Beibringung des ärztlichen Attestes ist hierbei jedoch eine zwingende Voraussetzung. Ferner muss sie schon für den ersten Tag der Krankheit ein Attest vorlegen, auch wenn sie ansonsten laut Vertrag vielleicht erst am dritten Krankheitstag ihrem Arbeitgeber den Nachweis vorlegen muss.

Eine automatische Verlängerung des gewährten Urlaubes findet nicht statt.

Erkrankt eine Mitarbeiterin während des Freizeitausgleiches (also im Überstundenfrei), hat sie keinen Ausgleichsanspruch, auch wenn sie ein Attest vorlegt (BAG, Urteil vom 31. Mai 1989, Az. 5 AZR 344/88).

Sonderfall Schwangerschaft und Elternzeit

Auch in Zeiten, in denen eine schwangere Angestellte einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot unterliegt, erwirbt sie einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Kann die Schwangere ihren Erholungsurlaub nicht vor Beginn des Beschäftigungsverbotes nehmen, so ist der (Rest-)Urlaubsanspruch auf die Zeit nach Ablauf

des Beschäftigungsverbotes zu übertragen (§17 MuSchG). Auch wenn bei Eintritt des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes die Urlaubsplanung der werdenden Mutter bereits abgeschlossen war, also konkrete Urlaubszeiten bereits festgelegt wurden, die wegen des Beschäftigungsverbotes aber nicht angetreten werden können, führt dies nicht zum Verlust des Urlaubsanspruches. In der Vergangenheit sahen die Gerichte hier einen Fall der Unmöglichkeit, was zum Verlust des Urlaubsanspruches der werdenden Mutter führte (BAG vom 09.08.2004 – 9 AZR 384/92). Gemäß einer Entscheidung des BAG vom 09.08.2016 (9 AZR 575/15) ist dies jedoch nicht mehr der Fall. Der Urlaubsanspruch bleibt nunmehr erhalten und kann nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz beansprucht werden.

Befindet sich eine Mitarbeiterin in der Elternzeit, kann der Arbeitgeber den jährlichen Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen (§ 17 (1) BEEG). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass es sich bei der Kürzung um eine Option des Arbeitgebers handelt. Eine automatische Kürzung des Urlaubsanspruches findet nicht statt, vielmehr muss die Kürzung vom Arbeitgeber erklärt bzw. vorgenommen werden. In der Vergangenheit konnte der Arbeitgeber diese Kürzung auch noch vornehmen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet war. Mit seinem Urteil vom 19.05.2015 (AZ: 9 AZR 725/13) hat das Bundesarbeitsgericht diese für den Arbeitgeber günstige Praxis jedoch beendet. Gemäß der Entscheidung der höchsten Arbeitsrichter im Staate kann die Kürzung nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden. Arbeitgeber sind daher gut beraten, die Kürzungserklärung bereits mit der Bestätigung der Elternzeit abzugeben. Eine solche Erklärung könnte wie folgt aussehen:

*„Sehr geehrte Frau Mustermann,
hiermit bestätigen wir die von Ihnen beantragte Elternzeit für den Zeitraum vom TT.MM.JJJJ bis zum TT.MM.JJJJ.
In diesem Zusammenhang teilen wir Ihnen mit, dass wir von der Möglichkeit des § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch machen. Ihr jährlicher Urlaubsanspruch verkürzt sich daher für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel.“*

Welche Regeln gelten für Schwerbehinderte?

Schwerbehinderte haben gemäß § 125 SGB IX Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen pro Urlaubsjahr. Dies gilt jedoch nur, wenn sie auch 5 Tage pro Woche arbeiten. Arbeitet ein Schwerbehinderter mehr oder weniger, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Zusatzurlaub. So stehen z.B. einem Schwerbehinderten, der 4 Tage pro Woche arbeitet, auch nur 4 zusätzliche Urlaubstage zur Verfügung.

Wie bemisst sich der Urlaubsanspruch bei Minderjährigen?

Der Mindesturlaub für jugendliche Arbeitnehmer ist in § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) geregelt. Der Mindesturlaubsanspruch hängt dabei vom Alter des Jugendlichen am 01. Januar eines Jahres ab. Danach beträgt der Urlaub jährlich mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist und mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist. Auszubildenden soll der Urlaub grundsätzlich in den Schulferien gegeben werden. Wird der Urlaub nicht in den Schulferien gegeben, ist für jeden Berufsschultag,

an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren. Diese Regelung gilt auch für volljährige Auszubildende.

Kann ein bereits bewilligter Urlaub widerrufen werden?

Besondere Vorsicht sollte jeder Arbeitgeber walten lassen, wenn er einen bereits bewilligten Urlaub seines Mitarbeiters kurzfristig absagt. Gleiches gilt auch für den Rückruf eines Mitarbeiters aus einem bereits angetretenen Urlaub. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber sämtliche durch sein Verhalten verursachten Kosten zu tragen (z. B. Stornogebühren oder Kosten für den gebuchten Urlaub). ■

_____ *Michael Behring, LL.M.*
Geschäftsführer der ZKN