

TEILZEITARBEIT

Urlaub und Erkrankung bei Teilzeitarbeit – wie ist das zu berechnen?

von RA und FA für ArbR und MedR Hartmut Geil, Bielefeld, www.kguk.de

■ Mitarbeiter, bei denen während ihres Urlaubs eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (AU) eintritt, haben Anspruch auf eine Gutschrift der entgangenen Urlaubstage. In Teilzeitarbeitsverhältnissen bzw. in Arbeitsverhältnissen, in denen die Arbeitszeit auf verschiedene Wochentage verteilt ist, stellt sich häufig die Frage, wie viele Urlaubstage der Mitarbeiter im Krankheitsfall gutgeschrieben bekommt. ■

Grundlegende Problematik

Folgendes Beispiel zeigt eine typische Situation aus einer Praxis mit Teilzeit und Schichtbetrieb.

■ Beispiel

Die Arbeitszeiten in der Praxis sind auf zwei Schichten verteilt. Beide Schichten haben im Wechsel einmal im Monat einen Freitag frei. Eine Mitarbeiterin hat Urlaub genommen und ist während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt. In die Zeit der Krankmeldung fällt bei ihr der freie Freitag.

Frage: Hat die betreffende Mitarbeiterin Anspruch auf Ausgleich?

Um diese und andere Fragen zur Berechnung der Urlaubsdauer seriös zu beantworten, ist zunächst ein Blick auf die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) zum Mindesturlaub notwendig.

Abgrenzung: Mindesturlaub nach Arbeits- und Werktagen

Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem BUrlG, beträgt 24 Werktage (nicht Arbeitstage!). Dieser Anspruch darf in keinem Arbeitsvertrag unterschritten werden. Dabei geht das BUrlG von einer Sechstageswoche aus und will allen Arbeitnehmern mindestens vier Wochen Urlaub gewähren.

■ Berechnung des Urlaubsanspruchs

Urlaubsanspruch = Anzahl der Arbeitstage pro Woche x 4

Dementsprechend beträgt der Mindesturlaub bei einer Fünftageswoche 20 Tage und bei einer Dreitageweche zwölf Tage.

Wenn, wie im o. g. Beispiel, jeweils abwechselnd in einer Woche an vier und in der nächsten Woche an fünf Tagen gearbeitet wird, ist die durchschnittliche Zahl der Wochenarbeitstage maßgebend. Im Eingangsbeispiel beträgt der Mindesturlaub also $4,5 \text{ Arbeitstage} \times 4 = 18 \text{ Arbeitstage}$.



Beispiel: Teilzeit-Schichtbetrieb

Gesetzlicher Mindesturlaub: 24 Werktage

Auslegungsprobleme
durch Angabe des
Urlaubsanspruchs
in „Arbeitstagen“

Klarstellende
Klausel zur Anzahl
der Arbeitstage
pro Woche

Auslegungsprobleme durch Arbeitsverträge

Auslegungsprobleme können in Arbeitsverträgen entstehen. Wird der Urlaub nach „Arbeitstagen“ bemessen, kann fraglich sein, ob damit die Tage von Montag bis Freitag gemeint sind oder die konkreten Tage, an denen eine Arbeitspflicht besteht. Sind z. B. „25 Arbeitstage“ Urlaub und Arbeit an vier Tagen pro Woche vereinbart, so ist dann unklar, ob fünf Wochen Urlaub gewährt werden soll oder an 25 der vereinbarten Arbeitstage, d. h. sechs Wochen und ein Tag.

Wird also im Arbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl von „Arbeitstagen“ als Urlaubsanspruch vereinbart, so ist eine klarstellende Klausel sinnvoll. Es empfiehlt sich, in den Arbeitsvertrag die Formulierung aufzunehmen: „Alle zur Urlaubsdauer genannten Ansprüche beziehen sich auf eine Fünftagewoche“.

■ Beispiel: Urlaubsanspruch bei Teilzeit (Viertagewoche) und 25 Arbeitstagen Urlaub

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Anzahl der Arbeitstage pro Woche} \times \text{vertragliche Arbeitstage}}{5} = \frac{4 \times 25}{5} = 20$$

Wichtig | Enthält der Arbeitsvertrag keine solche Klarstellung und wird nachträglich Teilzeit vereinbart, sollten Sie konkret die neue Zahl der Urlaubstage und das neue Entgelt schriftlich festhalten. Auch mündliche Absprachen haben Gültigkeit, sie sind aber im Streitfall schwer zu beweisen.

Krank bei Teilzeit: So berechnet sich der Urlaubsanspruch

Nach diesen Grundsätzen bestimmen sich auch die Folgen, wenn eine Mitarbeiterin im Urlaub (U) arbeitsunfähig (AU) erkrankt. Ist wie im Eingangsbeispiel Teilzeitarbeit vereinbart, sind folgende Fälle zu unterscheiden.

Eine Woche Urlaub genommen, AU tritt am freien Tag ein

Wenn laut Arbeitsvertrag von Montag bis Donnerstag gearbeitet wird, sind vier Tage verbraucht, sofern die Arbeitnehmerin eine Woche Urlaub von Montag bis einschließlich Sonntag genommen hat. Tritt – wie im Eingangsbeispiel – am Freitag AU ein, so sind die vier Tage gewährt. Die Mitarbeiterin hat keinen Anspruch auf einen Ausgleich in Form eines Urlaubstags für den Freitag, weil an diesem Tag ohnehin keine Arbeitspflicht bestand.

■ Eine Woche Urlaub und AU am freien Tag

	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Woche 1	U	U	U	U	frei (AU)

Kein Urlaubsanspruch

Zwei Wochen Urlaub genommen, AU tritt in der ersten Urlaubswoche ein

Waren ursprünglich zwei Wochen Urlaub – von Montag bis zum übernächsten Sonntag – gewährt, so wäre dadurch der Urlaubsanspruch für neun Tage erfüllt gewesen. Tritt die AU am ersten Freitag im Urlaub ein, so sind in jedem Falle vier Tage Urlaub gewährt. In jedem Fall besteht Anspruch auf fünf Tage

Wer am freien
Freitag krank wird,
hat keinen Anspruch
auf Ausgleich

In jedem Fall
Anspruch auf fünf
Tage Urlaubs-
ausgleich ...

Urlaubsausgleich (durch AU entgangene Urlaubstage sind im Folgenden blau unterlegt). Wenn an diesem Freitag Arbeitspflicht bestand, sind die Urlaubstage von Freitag bis Donnerstag nachzugewähren.

■ Zwei Wochen Urlaub, AU in Woche 1, Freitag in Woche 1 = Arbeitstag

	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Woche 1	U	U	U	U	AU
Woche 2	AU	AU	AU	AU	frei (AU)

Wegen AU Anspruch auf fünf Tage Urlaubsausgleich

War der Freitag in der ersten Urlaubswoche ein freier Tag, besteht ein Ausgleichsanspruch für die Tage von Montag bis Freitag.

■ Zwei Wochen Urlaub, AU in Woche 1, Freitag in Woche 1 = freier Tag

	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Woche 1	U	U	U	U	frei (AU)
Woche 2	AU	AU	AU	AU	AU

Wegen AU Anspruch auf fünf Tage Urlaubsausgleich

Zwei Wochen Urlaub und AU tritt in der zweiten Urlaubswoche ein

Tritt die Arbeitsunfähigkeit dagegen am Montag der zweiten Urlaubswoche ein, so kommt es darauf an, an welchem der beiden Freitage gearbeitet werden musste. Wenn am ersten Freitag während des Urlaubs Arbeitspflicht bestanden hat, besteht ein Ausgleichsanspruch auf vier Tage Urlaub.

■ Zwei Wochen Urlaub, AU in Woche 2, Freitag Woche 1 = Arbeitstag

	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Woche 1	U	U	U	U	U
Woche 2	AU	AU	AU	AU	frei (AU)

Wegen AU Anspruch auf vier Tage Urlaubsausgleich

War der erste Freitag ein freier Tag, besteht ein Ausgleichsanspruch auf fünf Tage Urlaub.

■ Zwei Wochen Urlaub, AU in Woche 2, Freitag Woche 1 = frei

	Mo	Di	Mi	Do	Fr
Woche 1	U	U	U	U	frei
Woche 2	AU	AU	AU	AU	AU

Wegen AU Anspruch auf fünf Tage Urlaubsausgleich

FAZIT | Wenn also in verschiedenen Wochen an unterschiedlichen Tagen gearbeitet wird, so ist bei der Feststellung des Gesamturlaubsanspruchs die durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Arbeitstage festzustellen. Erfüllt ist der Urlaubsanspruch für die Tage, an denen dienstplanmäßig eine Arbeitspflicht bestand. Verbleiben bei diesen Berechnungen Bruchteile von Tagen, so sind diese auf volle Urlaubstage aufzurunden, wenn sie mindestens einen halben Tag ergeben.

... entweder
von Freitag
bis Donnerstag ...

... oder von Montag
bis Freitag

AU in zweiter
Urlaubswoche:
Ausgleichsanspruch
entweder vier ...

... oder fünf Tage

Ggf. durchschnitt-
liche Zahl der
Arbeitstage pro
Woche errechnen