

8

9

10

11

12

13

14

15

Urlaub



Bild: Pejo29 / iStock

ALLE JAHRE WIEDER

Die betriebliche Urlaubsplanung

Die Koordinierung aller individuellen Urlaubswünsche erfordert Zeit und Fingerspitzengefühl. Muss der Chef doch sowohl die betrieblichen als auch die Mitarbeiterinteressen unter einen Hut bekommen. Tipps der D.A.S. Rechtsschutzversicherung für eine reibungslose Planung bietet dieser Beitrag.

Je mehr Mitarbeiter, desto anspruchsvoller die Urlaubsregelung. Daher empfiehlt sich im Betrieb oder in den einzelnen Abteilungen ein freiwilliger Urlaubsplan, der einen Einblick in die Jahresplanung gewährt und für alle einsehbar ist. Ist die Liste voll, hat der Chef das letzte Wort. Allerdings muss er dabei die Wünsche seiner Mitarbeiter zu Urlaubsdauer und -zeitpunkt berücksichtigen.

BETRIEBLICHE BELANGE

Den Wünschen der Arbeitnehmer können betriebliche Belange entgegenstehen. Gibt es zu viele Anträge für den gleichen Zeitraum, muss der Arbeitgeber eine Abwägung treffen. Dazu gehört zum Beispiel, dass Eltern schulpflichtiger Kinder meist eine Art „Vorrecht“ zugebilligt bekommen, ihren Urlaub in den Schulferien des jeweiligen Bundeslandes zu nehmen, da sie sonst nicht verreisen können. Auch der berufstätige Ehepartner, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Erholungsbedürftigkeit spielen bei der Urlaubsvergabe eine Rolle. Dazu kommen wichtige Gründe wie Familienfeiern oder Angehörige im Ausland. Das bedeutet freilich nicht, dass Kollegen ohne schulpflichtige Kinder niemals zu Schulferienzeiten frei nehmen dürfen. Ein offenes Gespräch mit den Betroffenen kann bei widerstreitenden Interessen oft am schnellsten Abhilfe schaffen. Kommt es dennoch zu keiner einvernehmlichen Lösung, entscheidet der Arbeitgeber; gegebenenfalls gemeinsam mit dem Betriebsrat. Dieser ist berechtigt, über Urlaubsfragen im Einzelfall mitzubestimmen, wenn es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einem besonders schwierigen Fall nicht einigen, kann eine Art Schiedsgericht geschaffen werden. Diese „Einigungsstelle“ besteht aus Mitgliedern des Betriebsrates, Vertretern des Arbeitgebers und einem unparteiischen Vorsitzenden. Wichtig: Haben ein oder mehrere Arbeitnehmer Urlaub beantragt, muss der Vorgesetzte über die Urlaubsregelung so frühzeitig entscheiden, dass den Mitarbeitern noch ausreichend Zeit für Planung und Buchung bleibt!

WIE VIEL URLAUB AM STÜCK?

Je länger Mitarbeiter im Unternehmen fehlen, desto schwieriger ist oft die Vertretung. Dennoch haben Arbeitnehmer ein Recht auf einen möglichst zusammenhängenden Urlaub. Dabei beträgt das Minimum zwölf aufeinanderfolgende Werk-tage, vorausgesetzt der Urlaubsanspruch umfasst mehr als zwölf Tage. Will beispielsweise ein Arbeitnehmer mit entsprechendem Urlaubsanspruch fünf Wochen lang Urlaub in den USA machen, ist dies grundsätzlich zu genehmigen – es sei denn, es stehen dringende betriebliche Gründe entgegen oder

Umstände, die in der Position des Mitarbeiters begründet liegen. Ist beispielsweise eine Inventur geplant, sollte der Lagerist zu diesem Zeitpunkt vor Ort und nicht in Florida sein.

BETRIEBLICHE GRÜNDE VOR URLAUBSANSPRUCH?

Beliebte Urlaubsziele müssen manchmal bis zu einem Jahr im Voraus gebucht werden. Leider halten sich wirtschaftliche Erfordernisse nicht immer an Zeitpläne. Erhält zum Beispiel ein Unternehmen kurzfristig einen großen Auftrag und der dafür zuständige Mitarbeiter würde gerade zu dieser Zeit in den Süden fliegen oder liegt bereits am Strand, dann kann der Chef um Verschiebung oder Abbruch des Urlaubs bitten – aber nicht erzwingen! Dies wird nur von wenigen Juristen und Gerichten und selbst dann meist nur bei Existenzgefährdung des Betriebes für zulässig gehalten. Allerdings muss der Arbeitgeber in diesem Fall dem Mitarbeiter die entstehenden Kosten für Stornierung, Hotel und Rückreise ersetzen. Übrigens: Ein Rückruf aus dem gesetzlichen Mindesturlaub ist auch dann nicht erlaubt, wenn er vertraglich vereinbart wurde. Geht es um Urlaubstage, die über das Mindestmaß hinausgehen, sehen die Gerichte hier oft Spielraum für vertragliche Absprachen.

RESTURLAUB

Grundsätzlich müssen Angestellte ihren gesamten Urlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen. Wurden jedoch Ferien wegen betrieblicher Gründe oder einer längeren Krankheit verschoben, ist das nicht immer realistisch. Der Resturlaub kann auf die ersten drei Monate des Folgejahres (bis 31.3.) übertragen werden. Anschließend erlischt der Anspruch auf diese „alten“ Erholungstage.

Ausnahme: Im Betrieb ist es nachweislich üblich, dass der Resturlaub auch nach dem 31.3. des Folgejahres genommen werden kann. Nehmen aber alle Mitarbeiter ihren Resturlaub in den ersten drei Monaten des nächsten Jahres, kann es im Unternehmen wieder eng werden. Andererseits darf der Chef den Resturlaub während der gesetzlich vorgeschriebenen Übergangszeit nicht einfach verweigern. Wird dem Arbeitnehmer auch in den ersten drei Monaten des neuen Jahres kein Urlaub gewährt, hat er unter Umständen Anspruch auf Schadenersatz in Form von Ersatzurlaub. Voraussetzung: Der Arbeitnehmer hat den Urlaub rechtzeitig eingereicht und eine Gewährung wäre möglich gewesen. Um derartige Konflikte in Urlaubsfragen zu vermeiden, kann es lohnend sein, gemeinsam mit der Belegschaft schriftlich eine längere Übertragungszeit für Resturlaub zu vereinbaren.

Weitere Informationen bietet das Rechtsportal auf www.das.de/rechtsportal