

TEIL 12 VON 12

Rechtliche Fragen rund um den Urlaub!

Mit dem heutigen Beitrag neigt sich die Beitragsreihe „Mein gutes Recht“ dem Ende zu. Die letzten elf Monate haben wir über die verschiedensten rechtlichen Themen berichtet. Im Wesentlichen ging es um den Abschluss von Verträgen im Allgemeinen und die wichtigsten Verträge im Alltag, also um den Kaufvertrag, Dienstvertrag, Werkvertrag und den Arbeitsvertrag. Den Vertragsschluss unter Beteiligung von Minderjährigen und wichtige Fragen des gewerblichen Rechtsschutzes haben wir ebenfalls behandelt. Kurz vor dem Sommer und damit der Haupturlaubszeit bietet sich der letzte Artikel an, um rechtliche Fragen rund um den Urlaub zu klären und möglicherweise den einen oder anderen „Urlaubsmythos“ aus der Welt zu schaffen.

WIE VIELE URLAUBSTAGE STEHEN MIR ZU?

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Wie viele Urlaubstage dem Einzelnen pro Kalenderjahr zustehen, hängt zunächst davon ab, ob der Arbeitnehmer noch minderjährig ist oder nicht. Ein Jugendlicher, der am Anfang des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, hat einen Urlaubsanspruch von mindestens 30 Werktagen. Ist er zu diesem Zeitpunkt noch nicht 17 Jahre alt, stehen ihm mindestens 27 Werktage zu. Ist er bereits 17 Jahre alt, reduziert sich der Anspruch auf 25 Werktage. Volljährigen steht ein Erholungsurlaub von mindestens 24 Werktagen, also vier Urlaubswochen zu. Beachtet werden muss, dass auch die Samstage als Werktage gelten. Die eben erwähnten Mindesturlaubsansprüche gelten also für eine 6-Tage-Woche. Hat man nur eine 5-Tage-Woche, reduziert sich der gesetzliche Urlaubsanspruch entsprechend auf 20 Arbeitstage bei einem Volljährigen. Freilich können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch einen höheren Urlaubsanspruch vereinbaren. Der Mindesturlaub kann aber nicht reduziert werden.



WANN ENTSTEHT DER URLAUBSANSPRUCH?

Hartnäckig hält sich das Gerücht, der Urlaubsanspruch entstehe anteilig für jeden vollen Monat. Dies ist so nicht richtig. Besteht das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate, erwirbt nämlich der Arbeitnehmer den vollen Urlaubsanspruch. Nimmt ein Arbeitnehmer zum Beispiel am 1.3. seine Tätigkeit auf, kann er ab dem 1.9. einen Urlaubsantrag stellen, der den vollen Urlaubsanspruch beinhaltet. In der Regel wird der Arbeitgeber aber aus betrieblichen Gründen verlangen, den Urlaub zu teilen. Hiervon zu unterscheiden ist der Fall, dass jemand zwar schon länger als sechs Monate angestellt ist, das Arbeitsverhältnis aber in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres endet. In diesem Fall wird der Urlaubsanspruch gekürzt. Der Arbeitnehmer erhält nur ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Das gleiche gilt auch für die Fälle, in denen die Wartezeit von sechs Monaten im laufenden Jahr gar nicht mehr erfüllt werden kann (wenn das Arbeitsverhältnis beispielsweise erst im Dezember aufgenommen wird) und für die Fälle, in denen vor Ablauf dieser sechs Monate das Arbeitsverhältnis schon beendet wird.

FRAGEN UND ANREGUNGEN

Sollten sich von Ihrer Seite noch Fragen ergeben, können Sie diese gerne an die Redaktion richten. Auch Anregungen für rechtliche Themen nehmen wir gerne entgegen. Diese richten Sie bitte an die Redaktion SBZ Monteur

Betreff: Recht

E-Mail: held@sbz-online.de

Bei Rechtsfragen hilft auch sehr flexibel und übersichtlich unsere kostenlose App, die Sie im Google App-Store finden.

Stichworte: Handwerker, Recht, Gentner

KANN ICH SELBST BESTIMMEN, WANN ICH DEN URLAUB NEHME?

Der Arbeitnehmer kann den Urlaubsantrag zunächst nach seinen eigenen Vorstellungen stellen. Der Urlaub kann aber erst angetreten werden, wenn der Urlaubsantrag durch den Arbeitgeber genehmigt wurde. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs muss der Arbeitgeber die Urlaubswünsche berücksichtigen. Allerdings kann der Antrag abgelehnt werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Kollegen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, entgegenstehen.

Unter keinen Umständen sollte man sich bei nicht genehmigten Urlaubsanträgen selbst beurlauben, da dies als schwerwiegende Pflichtverletzung angesehen wird, die unter Umständen zur außerordentlichen Kündigung führen kann. Streitigkeiten sollten deshalb durch Anrufung des Arbeitsgerichtes gelöst werden. Bei eiligen Angelegenheiten gibt es die Möglichkeit des einstweiligen Rechtsschutzes.

ENTFÄLLT NICHT GENOMMENER URLAUB?

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Grundsätzlich erlischt also nicht genommener Urlaub am Ende des Jahres. Der Arbeitgeber muss sich also nicht damit einverstanden erklären, dass nicht genommener Urlaub in das folgende Jahr übertragen wird. Der Urlaub wird aber dann übertragen, wenn der Arbeitnehmer diesen aus dringenden betrieblichen oder in seiner Person liegenden Gründen, nicht nehmen konnte. Konnte also der Arbeitnehmer nicht in den Urlaub fahren, weil andere Kollegen krank waren und personelle Engpässe bestanden oder weil der Arbeitnehmer selbst wegen Krankheit zum Jahresende gefehlt hat, darf der Resturlaub noch bis zum 31. März des nächsten Jahres genommen werden. Wird der Urlaub im Übertragungszeitraum nicht genommen, erlischt er grundsätzlich ersatzlos.

Problematisch ist dies in Fällen von Langzeiterkrankten. Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass der Resturlaub auch über den 31. März des Folgejahres hinaus besteht, wenn der Arbeitnehmer wegen einer langen Erkrankung gar nicht die Möglichkeit hatte, den Urlaub anzutreten.

KANN ICH MIR DEN URLAUB AUCH AUSZAHLEN LASSEN?

Kann man aber auch auf den Urlaub verzichten und sich diesen stattdessen auszahlen lassen? Dies ist grundsätzlich nicht möglich, weil der Gesetzgeber durch den Mindesturlaub die Erholung, also die Wiederherstellung der Kräfte des Arbeitnehmers erreichen wollte. Lässt sich ein Arbeitnehmer den Urlaub ausbezahlen, entstehen ihm gesundheitliche Schäden



aufgrund des Dauereinsatzes beim Arbeitgeber. Nur ausnahmsweise ist eine Auszahlung des Urlaubs erlaubt, nämlich dann, wenn der Urlaub deshalb nicht mehr genommen werden kann, weil das Arbeitsverhältnis endet.

KRANKHEIT WÄHREND DES URLAUBS

Häufig wird das Phänomen beobachtet, dass der eigene Körper schlapp macht, sobald der Erholungsurlaub angetreten wird. Erkrankt man während des Urlaubs, kann aber das Ziel der Erholung nicht erreicht werden. Die Tage, an denen ein Arbeitnehmer krank ist, gelten also nicht als Urlaubstage. Die Krankheitstage werden aber nur dann nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn der Arbeitnehmer für diese Tage ein ärztliches Attest vorlegt.

Einem erholsamen Jahresurlaub kann nun nichts mehr im Wege stehen!



AUTOR



**Rosa Auricchio-Ammann ist
Rechtsanwältin in der Kanzlei
Schaudt Rechtsanwälte in
Stuttgart.
E-Mail: auricchio@schaudt.eu**