



Recht auf freie Zeiten

Bild: udra / thinkstock

Die Urlaubszeit steht wieder vor der Tür. Da stellen sich so manche Fragen, wie das im Einzelnen eigentlich geregelt ist. Lesen Sie, was es zu beachten gibt.

Zunächst einmal: Wie viel Urlaub steht einem überhaupt zu? Grundsätzlich regelt dies der Arbeitsvertrag. Dort kann jedoch nicht willkürlich geregelt werden, wie viel Urlaub der Arbeitnehmer hat, denn es gibt einen gesetzlichen Mindesturlaub.

GESETZLICHES VORWEG

Laut Gesetz hat man Anspruch auf mindestens 24 (Werk-)Tage Erholungsurlaub bei einer 6-Tagewoche, das bedeutet, dass man mindestens vier Wochen Urlaub pro Jahr haben muss. Die meisten Arbeitgeber gewähren ihren Arbeitnehmern entgegenkommenderweise mehr Urlaub als die gesetzlich vorgeschriebenen vier Wochen, verpflichtet sind sie dazu allerdings nicht. Dasselbe gilt natürlich auch für Azubis. Auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte haben Anspruch

auf Urlaub. Jugendliche und Schwerbehinderte haben einen erhöhten Mindestanspruch auf Urlaub.

AB WANN GIBT'S URLAUB?

Hat man sofort wenn man in einem neuen Betrieb einsteigt Anspruch auf Urlaub? Das Bundesurlaubsgesetz regelt, dass einem der volle Urlaubsanspruch – also vier Wochen pro Jahr (bzw. mehr, sofern der Arbeitsvertrag das regelt) – erst zusteht, wenn man mindestens ein halbes Jahr im Betrieb beschäftigt ist. Das ist in der Regel dann, wenn auch die Probezeit abgelaufen ist. Dann kann man theoretisch den gesamten Jahresurlaub gleich zu Beginn des Jahres nehmen. Doch auch vor Ablauf des ersten halben Jahres hat man anteilig Anspruch auf Urlaub, das bedeutet, man kann für jeden vollen Monat ab Bestehen des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubs nehmen.

WAHL DER TERMINE

Wenn es dann schließlich um die konkrete Urlaubsplanung geht, stellt sich häufig die Frage, ob man einen Anspruch darauf hat, zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub zu nehmen (beispielsweise innerhalb der Schulferien, weil man schulpflichtige Kinder hat, oder außerhalb der Ferien, um günstigere Urlaubsangebote nutzen zu können). Grundsätzlich ist der Arbeitgeber gehalten, die Wünsche der Arbeitnehmer bei der Urlaubsplanung zu berücksichtigen. Wenn aber „dringende betriebliche Belange“ einen Urlaub im gewünschten Zeitraum unmöglich machen, muss der Arbeitnehmer sich dem fügen. Derartige dringende betriebliche Belange rechtfertigen aber nur im absoluten Ausnahmefall eine Versagung des Urlaubs. Wenn mehrere Arbeitnehmer zur gleichen Zeit Urlaub machen möchten, ist unter sozialen Gesichtspunkten auszuwählen, wer im Wunschzeitraum Urlaub nehmen kann (beispielsweise werden Eltern von schulpflichtigen Kindern in den Ferien normalerweise bevorzugt). Zu beachten ist auch, dass Urlaub, der vom Arbeitgeber genehmigt worden ist, nachträglich grundsätzlich nicht wieder widerrufen werden kann.

Genehmigt der Arbeitgeber den Urlaub nicht, darf der Arbeitnehmer allerdings nicht einfach trotzdem in den Urlaub fahren. Das wäre ein Grund für eine Abmahnung oder im schlimmsten Fall für eine Kündigung.

IM KRANKHEITSFALL

Wie ist die Rechtslage, wenn man während des Urlaubs krank wird? Wird die Krankheitszeit durch ein ärztliches Attest nachgewiesen, werden diese Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Der Hintergrund dieser Regelung ist, dass der Zweck eines Urlaubs in der Erholung besteht. Dieser Erholungszweck kann nicht erreicht werden, solange man krank ist. Das bedeutet, dass man den durch Krankheit versäumten Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt nachholen kann. Allerdings heißt das nicht, dass sich der gewährte Urlaub automatisch um die Krankheitstage verlängert. Der nachzuholende Urlaub muss erneut vom Arbeitgeber genehmigt werden. Bei der mit den technischen Neuerungen einhergehenden Möglichkeit, ständig erreichbar zu sein (Stichwort „Smartphone“), stellt sich die Frage, ob ein Mitarbeiter für seinen Chef auch während des Urlaubs erreichbar sein muss. Hierzu ist ganz klar zu sagen, dass ein Arbeitnehmer während des Urlaubs nicht verpflichtet ist, beispielsweise dienstliche E-Mails zu checken und gegebenenfalls sogar zu beantworten. Schließlich dient der Urlaub dazu, dass sich der Mitarbeiter erholen kann. Dementsprechend kann ein Arbeitnehmer

auch nicht aus dem Urlaub zurückgerufen werden, weil im Betrieb dringende Aufgaben anstehen.

ANSPRUCH AUF URLAUBSGELD?

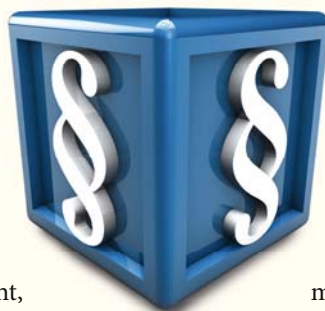
Ein Anspruch auf die Gewährung von Urlaubsgeld besteht grundsätzlich nicht, auch wenn manche Betriebe Urlaubsgeld bezahlen. Bezahlt ein Betrieb allerdings in drei aufeinanderfolgenden Jahren Urlaubsgeld, ohne dazu verpflichtet zu sein, kann sich dadurch ein Anspruch auf Zahlung von Urlaubsgeld aus sogenannter „betrieblicher Übung“ ergeben.

BESONDERE URLAUBSFÄLLE

In einigen besonderen Ausnahmesituationen steht dem Arbeitnehmer neben dem normalen Jahresurlaub zudem bezahlter Sonderurlaub zu. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer heiratet, ein Kind bekommt oder einen Trauerfall in der Familie zu beklagen hat.

Zu beachten ist auch, dass Heiligabend und Silvester keine gesetzlichen Feiertage sind. Das bedeutet, dass man für diese beiden Tage Urlaub nehmen muss, wenn man frei haben möchte. In vielen Betrieben wird jedoch an diesen Tagen nur bis zum Mittag gearbeitet. Auch in diesem Fall kann sich für den Arbeitnehmer ein Anspruch aus betrieblicher Übung ergeben, nur den halben Tag zu arbeiten; nämlich dann, wenn dies im Betrieb drei Jahre lang in Folge so praktiziert wird.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers darauf besteht, Urlaubstage ausbezahlt zu bekommen, anstatt sie zu nehmen. Das geht nur dann, wenn es wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist, den noch zustehenden Resturlaub zu nehmen. Urlaub für alle? Ja!!!



AUTOR



**Julia Reisch, Rechtsanwältin bei
Reuter / Hald & Partner
E-Mail: reisch@hald-partner.eu**