



Arbeitsrecht:

„Mein Urlaubsrecht“ – was Sie für Ihren Urlaub wissen müssen

Bald ist es wieder soweit: Die Sommerferien stehen vor der Tür und der Sommerurlaub ist schon geplant oder nimmt spätestens jetzt konkrete Formen an. Bei der Beantragung und Gewährung von Erholungsurlauben kommt es immer wieder zu Problemen, so dass es wichtig ist, um seine eigenen Rechte aber auch um die Pflichten des Arbeitgebers zu wissen.

Eigentlich selbstverständlich, jedoch noch immer nicht allen Arbeitgebern bekannt: Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle Arbeitnehmer, auch wenn sie zur Aushilfe, in Ferienarbeit, in Nebentätigkeit oder geringfügig beschäftigt sind. In der Praxis wird dies oft nicht beachtet und zu wenige Arbeitnehmer wissen um ihre Rechte.

Gewährung des Urlaubs

Wichtig ist, den Urlaub rechtzeitig beim Arbeitgeber anzumelden, um diesen zur Festlegung des Urlaubs zu veranlassen. Der Urlaubswunsch ist rechtzeitig und möglichst konkret geltend zu machen. Die Urlaubsgewährung erfolgt dann dadurch, dass der Arbeitgeber den Urlaub festlegt, indem er diesen z.B. in eine Urlaubstabelle einträgt oder gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich bestätigt.

Was die konkreten Urlaubswünsche anbelangt, kann natürlich nicht jeder bei seinem Urlaub schalten und walten, wie es ihr oder ihm beliebt. Urlaubswünsche der Kollegen machen einem nicht selten einen Strich durch die Rechnung. Das Bundesurlaubsgesetz sieht vor, dass bei der Frage, wem wann Urlaub zu gewähren ist, soziale Gesichtspunkte wie das Alter des Arbeitnehmers, das Vorhandensein schulpflichtiger Kinder, Urlaub des Ehegatten oder die generelle Erholungsbedürftigkeit des Arbeitnehmers abzuwägen sind. Der Vorrang des Urlaubswunsches eines Arbeitnehmers kann sich auch daraus ergeben, dass dieser in den vergangenen Jahren mit seinen Urlaubswünschen nicht berücksichtigt wurde. So lässt sich vermeiden, dass immer die gleichen Kollegen

die allseits begehrten Brückentage als Urlaubstage blocken, um mit nur wenigen Urlaubstagen eine Woche oder gar mehr frei zu haben.

Gibt es Probleme mit der Urlaubsgewährung, ist vor Kurzschlussreaktionen zu warnen. Eine „Selbsturlaubung“ ist unzulässig und kann sogar zu einer fristlosen Kündigung führen. Lehnt der Arbeitgeber den begehrten und beantragten Urlaub kategorisch ab, empfiehlt es sich unter Umständen, das Urlaubsbegehren durch eine Klage vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen.

Widerruf eines bereits gewährten Urlaubs

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber, z.B. aufgrund kurzfristig geänderter Auftragslage oder aufgrund eines hohen Krankenstandes, einen bereits gewährten Urlaub widerrufen wollen. Da der Sommerurlaub in der Regel schon voll bezahlt wurde, ist hier guter Rat teuer. Wichtig: Ein einmal gewährter Urlaub kann grundsätzlich nicht widerrufen werden, es sei denn, der Arbeitgeber hat sich ausdrücklich einen Widerruf vorbehalten.

Will ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter aus seinem Urlaub an den Arbeitsplatz zurückrufen, ist dies nur im Einvernehmen mit dem betreffenden Arbeitnehmer möglich. Weigert sich der Mitarbeiter, aus seinem Urlaub zurückzukehren, kann ihm im Nachhinein nicht die Fortzahlung seiner Vergütung für die Zeit des Urlaubs gestrichen werden.

Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Es besteht ein wichtiger Unterschied zwischen Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, so dass das Urlaubsentgelt der für die Dauer des Urlaubs fortgezahlte Lohn ist. Dagegen stellt das Urlaubsgeld eine zusätzliche Vergütung bzw. eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers dar. Urlaubsgeld ist gesetzlich nicht vorgesehen, was im Umkehrschluss bedeutet, dass man hierauf keinen Anspruch hat. Oft findet sich jedoch in Tarifverträgen eine Regelung zum Urlaubsgeld, die einen Anspruch begründen kann. Obwohl gesetzlich nicht vorgesehen, ist das Urlaubsgeld doch weit verbreitet: Nach einer Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom

29.05.2012 erhalten 46 Prozent der Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber Urlaubsgeld.

Befristung des Urlaubsanspruchs

Der Urlaub ist auf das laufende Kalenderjahr befristet; man spricht nicht umsonst von „Jahresurlaub“. Dies bedeutet, dass der zustehende Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Mit dem Ende des Kalenderjahres erlischt damit grundsätzlich der Urlaub, der noch nicht genommen wurde. Noch nicht genommener Resturlaub kann jedoch übertragen und bis (mindestens) zum 31.03. des Folgejahres genommen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers vorliegende Gründe bestehen. Letzteres erfasst insbesondere den Fall der (lang andauernden) Krankheit. Für diesen Fall hat der Europäische Gerichtshof sogar entschieden, dass der Urlaub nicht mehr verfallen kann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte. Wird ein arbeitsunfähig Erkrankter jedoch so rechtzeitig gesund, dass er in der verbleibenden Zeit des Jahres seinen übertragenen Urlaub nehmen kann, so muss er dies tun; für eine erneute Übertragung ins Folgejahr bleibt kein Raum.

Von solchen Konstellationen zu unterscheiden ist der Fall, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubs

krank wird. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit darf nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Hat ein Arbeitnehmer also z.B. im Sommer 3 Wochen Urlaub und erkrankt er während der gesamten letzten Urlaubswoche, so hat er lediglich Urlaub von 2 Wochen verbraucht. Jedoch verlängert sich der Erholungsurlaub nicht automatisch um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit; die 1 Woche der Krankheit kann der Arbeitnehmer also nicht einfach anhängen und 4 Wochen abwesend sein. Die Nachgewährung von Urlaub ist vielmehr von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig.



Dr. Laurie-Ann Tomschütz
Rechtsanwältin

NICOLET

RECHTSANWÄLTE • STEUERBERATER

PETER NICOLET

RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITS- UND STRAFRECHT

BIRGER BAUMGARTEN

RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITS- UND FAMILIENRECHT

LAURIE TOMSCHÜTZ

RECHTSANWÄLTIN

ULRICH BALD

RECHTSANWALT

BUER-GLADBECKER-STR. 26
45894 GELSENKIRCHEN
FON (0209) 3 35 13 · FAX (0209) 3 35 15
WWW.KANZLEI-NICOLET.DE