

Urlaub

Anspruch

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer, gleich ob er in Vollzeit oder Teilzeit, zur Aushilfe, als Praktikant oder als Auszubildender beschäftigt ist, in jedem Kalenderjahr einen gesetzlichen garantierten Anspruch auf einen bezahlten Mindesturlaub.

Der Anspruch auf den Erholungsanspruch entsteht nach einer Wartezeit von 6 Monaten (§ 4 BUrlG) und beträgt mindestens 24 Werktage pro Kalenderjahr (§ 3 BUrlG), wobei das Gesetz von einer Arbeitszeit in einer 6-Tage-Woche ausgeht (bei 5-Tage-Woche errechnet sich der Urlaubsanspruch auf 20 Tage).

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist zwingend und darf vertraglich nicht unterschritten werden.

Ferner kann der Mindestanspruch durch Regelungen in Sondergesetzen wie z. B. bei Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) und schwerbehinderten Menschen (Sozialgesetzbuch X) erhöht sein.

Vielfach sehen auch Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder einschlägige Tarifverträge einen höheren Urlaubsanspruch vor. Soweit hier eine Staffelung nach dem Lebensalter oder anderen Kriterien vorgesehen ist, bedarf diese Regelung der Überprüfung auf der Basis der geltenden Rechtsprechung.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr krank war und nicht arbeiten konnte. Voraussetzung für den Anspruch ist allein, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Solange der Arbeitnehmer krank ist, ist er jedoch gehindert den Urlaub anzutreten soweit dies möglich ist und vorgesehen ist wird der Anspruch auf das nächste Kalenderjahr übertragen.

Vergütung

Sieht das Vertragsverhältnis ein festes Monatsgehalt vor, wird dieses Gehalt in dieser Zeit einfach weiter gezahlt. Bezieht der Arbeitnehmer ein leistungsabhängiges Gehalt wie z.B. ein Akkordlohn oder eine Provision oder erhält er unregelmäßige Zulagen, bemisst sich die Vergütung während desurlaubes nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Verfall der Urlaubsansprüche

Grundsatz:

Der Urlaub muss in dem Kalenderjahr (bis zum 31.12. des Jahres), in dem er entstanden ist, gewährt und genommen werden, anderenfalls verfällt er ersatzlos.

Ausnahme:

Haben entweder dringende betriebliche Gründe (z.B. erhöhter Arbeitsanfall, Personalengpass) oder Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (z.B. Krankheit) den Urlaubsantritt verhindert, so kann der Anspruch in das Folgejahr übertragen werden.

Ein wirksam übertragener Urlaub muss bis spätestens zum 31.03. gewährt und genommen werden, anderenfalls verfällt er endgültig, es sei denn der Arbeitnehmer ist wegen einer Erkrankung gehindert seinen Resturlaub bis zum 31.03. zu nehmen. In diesem Fall bleibt der Urlaubsanspruch bestehen bis der Arbeitnehmer wieder genesen ist und an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.

Kein Urlaub ohne Genehmigung durch den Arbeitgeber

Die zeitliche Festlegung des Urlaubszeitraumes obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber. Er hat dabei jedoch vorrangig die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, er kann den Wünschen aufgrund dringender betrieblicher Belange (z.B. wichtiger Auftrag, der zur Erledigung ansteht oder personeller Engpass, Urlaubssperre) oder aufgrund konkurrierender Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer nicht nachkommen.

Bei konkurrierenden Urlaubswünschen der Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber nach sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Alter, schulpflichtige Kinder, etc.) entscheiden, welchem Urlaubsantrag der Vorrang gebührt.

Kommt es zum Streit muss letztendlich das Arbeitsgericht entscheiden. Keinesfalls sollte ein Arbeitnehmer einen nicht genehmigten Urlaub dennoch anzutreten. Die Eigenmacht berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Einen einmal genehmigten Urlaubsantrag kann der Arbeitgeber nur noch ganz ausnahmsweise aus dringenden betrieblichen Gründen widerrufen.

Erkrankung während des Urlaubs

Bei Krankheit während des Urlaubs, werden die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet, sofern die Tage der Arbeitsunfähigkeit durch ein entsprechendes ärztliches Attest ordnungsgemäß nachwiesen werden.

Dies bedeutet nicht, dass sich der Urlaub automatisch um die Tage der Arbeitsunfähigkeit verlängert. Will der Arbeitnehmer die Urlaubstage, die er wegen seiner Krankheit nicht nehmen konnte, an seinen Urlaub dranhängen, muss er den Arbeitgeber vorher um sein Einverständnis bitten. Dies ist wie ein neuer Urlaubsantrag zu sehen.

Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Wartezeit (6 Monate, s.o.) oder -nach Ablauf der Wartezeit- in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (also bis zum 30.06.) besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch von 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Der Arbeitgeber kann weder eine Vergütungsüberzahlung zurückfordern noch etwaigen Mehrurlaub bei der Schlussrechnung beachten.

Gesetzlich ist der volle Mindesturlaubsanspruch zu beachten, wenn der Arbeitnehmer in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Betrieb ausscheidet.

Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden, ist er in Geld abzugelten.