

2,30 €

OFFENBACHER WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main für die Region

03/2017

Jetzt auch
online:



www.offenbacher-wirtschaft.de

Netzwerke

Foto: Rupprecht/martius images

NACHRICHTEN | Schwere Zeiten für den Einzelhandel
RATGEBER | Das Wichtigste zur neuen Abfallbeauftragtenordnung
VERANSTALTUNGEN | IHK-Gründertag - Gut beraten starten



Offenbach am Main
Stadt und Kreis

Urlaub – die schönste Zeit des Jahres.

Interview mit Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Groll.

Herr Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Frankfurt, beantwortet hier die wichtigsten Fragen zum Thema Urlaub.

Wo finden sich Regelungen über den Urlaubsanspruch?

Arbeitnehmer haben gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Zu den Arbeitnehmern gehören auch Auszubildende. Der Urlaubsanspruch ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Möglicherweise finden sich im Arbeitsvertrag, einem anwendbaren Tarifvertrag oder auch in einer Betriebsvereinbarung weitere Regelungen zum Thema Urlaub.

Wie lang ist der gesetzliche Mindesturlaub?

Die gesetzliche Mindestdauer des Urlaubs beträgt bei einer 5-Tage-Woche 20 Werktage und bei einer 6-Tage-Woche 24 Werktage, sie entspricht damit immer umgerechnet einem Urlaub von vier Wochen im Jahr. Wer nur vier Tage in der Woche arbeitet, hat einen Anspruch auf 16 Arbeitstage Urlaub, bei einer 3-Tage-Woche 12 Urlaubstage usw. Arbeitsverträge und Tarifverträge sehen regelmäßig einen höheren Urlaubsanspruch vor.

Ab wann besteht der Urlaubsanspruch?

Der „volle“ Urlaubsanspruch besteht bei einem neuen Arbeitgeber erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Vor Ablauf der Wartezeit kann man pro vollen Monat 1/12 des Jahresurlaubs beanspruchen. Nach 4 Monaten können damit z.B. 4/12 des gesetzlichen Urlaubsanspruchs von 20 Urlaubstagen und damit 6,66 Urlaubstage

genommen werden. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Arbeitgeber bestimmt, wann Arbeitnehmer Urlaub haben?

Ja, der Arbeitgeber entscheidet über die Lage des Urlaubs, wobei Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Wenn dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer, sozial schutzwürdigerer Arbeitnehmer entgegenstehen, kann sich der Arbeitgeber dem zeitlichen Wunsch des Arbeitnehmers ausnahmsweise einmal verweigern. In Betrieben mit einem Betriebsrat werden regelmäßig Grundsätze zur Urlaubserteilung aufgestellt, manchmal sogar feste Urlaubspläne.

Muss der Urlaub genehmigt werden?

Ausschließlich der Arbeitgeber kann den Urlaub genehmigen. Die mit dem Arbeitgeber nicht abgesprochene Selbstbeurlaubung stellt einen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung dar, die je nach Lage des Falles auch als fristlose Kündigung ausgesprochen werden kann.

Kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen und muss dieser erreichbar sein?

Nein, in aller Regel nicht. Ein Widerruf der Urlaubsgewährung ist nur in extremen Ausnahmefällen möglich, welche in der Praxis kaum zu finden sind. Weder „zwingende Notwendigkeiten“ noch Not- und Erhaltungsarbeiten im Betrieb gestatten es dem Arbeitgeber durch einseitige Erklärung die Arbeitspflicht wiederherzustellen. Soweit Arbeitneh-

mer in der betrieblichen Praxis einem sog. Rückruf folgen, erreichbar sind oder den Urlaub unterbrechen, geschieht das im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

Nicht verbrauchter Jahresurlaub, was ist zu tun?

Vielen Arbeitnehmern ist es gleichgültig, ob sie ihren Urlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen oder erst innerhalb der ersten drei Monate des folgenden Jahres (oder vielleicht sogar noch später). So etwas kann gut gehen, wenn man sich darüber mit dem Arbeitgeber einig ist. Rechtlich gesehen ist es ziemlich riskant.

Der Urlaubsanspruch geht im Allgemeinen unwiederbringlich unter, wenn man ihn nicht im laufenden Kalenderjahr (bis zum 31. Dezember) in Anspruch nimmt. Die Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des Folgejahres ist eine Ausnahme, die nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich ist. Hier müssen dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. eine Erkrankung) für eine Übertragung des Urlaubs vorliegen. Der Urlaub ist dann spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen, da er sonst endgültig verfällt. Eine Ausnahme von diesen Regeln kann sich aber aus einer betrieblichen Übung ergeben, falls der Arbeitgeber seit Jahr und Tag bei allen Arbeitnehmern ohne Ausnahme mit der Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr einverstanden ist. Klingt kompliziert, ist es auch.

Peter Groll

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht