

Fragen zum Urlaub

Kann ich mir Urlaubstage über eine längere Zeit (z. B.) mehrere Jahre ansparen, um dann eine Auszeit vom Job zu nehmen?

Nein. Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung ist maximal bis zum 31.03. des Folgejahres möglich, aber auch nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z. B. Krankheit) dies rechtfertigen, § 7 Abs. 3 S. 2 und 3 BurlG. Einvernehmlich kann hier aber auch ein längerer Übertragungszeitraum vereinbart werden, dies sollte aber wiederum schriftlich erfolgen.

Es ist natürlich möglich, mit dem Arbeitgeber einvernehmlich eine andere Regelung zu treffen. Dies sollte aus Beweisgründen aber schriftlich erfolgen.

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass ich während meines Urlaubs erreichbar bin und kann er mich an den Arbeitsplatz zurückbeordern?

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber nicht seine Urlaubsanschrift mitteilen und muss auch nicht für diesen erreichbar sein.

Zur wirksamen Urlaubserteilung muss der Arbeitnehmer unwiderruflich von der Arbeitspflicht befreit sein. Nur dann ist es dem Arbeitnehmer möglich, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit uneingeschränkt zu nutzen. Das ist nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer während der Freistellung damit rechnen muss, zur Arbeit gerufen zu werden.

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub freigestellt, kann er den Arbeitnehmer nicht aufgrund einer Vereinbarung aus dem Urlaub zurückrufen. Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht (§ 1 BUrlG) und ist rechtsunwirksam. Möglich ist nur eine einvernehmliche Aufhebung der Urlaubserteilung. Behält sich der Arbeitgeber bei Urlaubserteilung den Widerruf vor, fehlt die zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs notwendige Freistellungserklärung.

Wann muss der Arbeitgeber nicht in Anspruch genommenen Urlaub finanziell abgelteten?

Gem. § 7 Abs. 4 BurlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden kann. Im laufenden Arbeitsverhältnis

hat also keine Abgeltung zu erfolgen, der Urlaub verfällt, wenn er nicht im Kalenderjahr (oder im Übertragungszeitraum) genommen wird.

War der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schon längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt und konnte deswegen seinen Urlaub nicht nehmen, so ist dieser abzugelten.

Was ist, wenn ich im Urlaub krank werde?

Wenn der Arbeitnehmer im Ausland arbeitsunfähig krank wird, hat er dem Arbeitgeber gem. § 5 Abs. 2 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Auch der gesetzlichen Krankenkasse ist dies unverzüglich anzuzeigen. Bei Rückkehr ins Inland ist diese sowohl dem Arbeitgeber als auch der Krankenkasse unverzüglich mitzuteilen.

Bei Urlaub im Inland hat ebenfalls eine Mitteilung an den Arbeitgeber zu erfolgen, die aber nicht unverzüglich und auch nicht unter Angabe der Adresse des Aufenthaltsortes erfolgen muss.

Es ist zu beachten, dass gem. § 9 BurlG bei einer Erkrankung während des Urlaubs, die durch ärztliches Zeugnis (Attest) nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Allerdings sieht das Gesetz keine Frist für die Einreichung des ärztlichen Zeugnisses vor, so dass dies auch nachträglich erfolgen kann, jedoch unverzüglich nach Urlaubsende erfolgen muss. Diese Urlaubstage, an denen der Arbeitnehmer nachweislich erkrankt war, werden nicht angerechnet und sind nachzugewähren.

Hat der Chef generell das Recht, einen Urlaubsantrag abzulehnen?

Das kommt darauf an. Dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers können aber dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Solche Belange des Arbeitgebers liegen nicht erst dann vor, wenn dem Betrieb bei Verwirklichung des Urlaubswunsches des Arbeitnehmers ein erheblicher Schaden droht. Der Arbeitgeber ist andererseits nicht bereits dann berechtigt, die Urlaubserteilung zu verweigern, wenn die Berücksichtigung des Urlaubswunsches des Arbeitnehmers die Regelmäßigkeit des Betriebsablaufs stört. Betriebliche Gründe können insbesondere saisonbedingte oder krankheitsbedingte Personalengpässe sein.

Auch Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer können dem Verlangen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Die sozialen Gesichtspunkte, die nach § 7 I 1 BUrIG zu berücksichtigen

sind, können sehr verschiedenartig sein. Neben Alter und Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer sind Schulferien schulpflichtiger Kinder, Urlaub des Ehegatten sowie der Gesundheitszustand und die besondere Erholungsbedürftigkeit des Arbeitnehmers nach einer längeren Krankheit zu berücksichtigen. Zur Feststellung eines Vorrangs von Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer ist stets eine Interessenabwägung erforderlich.

Darf der Chef einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen?

Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erfüllung von dessen Anspruch auf Erholungsurlaub (§ 1 BUrlG) freigestellt, kann er den Urlaub nicht mehr einseitig widerrufen. Anderes kann gelten, wenn aus Versehen zu viel Urlaub gewährt worden ist, der dem Arbeitnehmer eigentlich nicht mehr zusteht.