

ENDLICH URLAUB!

Bald ist es soweit- die schönste Zeit des Jahres steht kurz bevor! Spätestens mit dem Beginn der Sommerferien starten die meisten Leute in den Urlaub. Endlich die Sonne genießen, am Strand liegen und sich von der Arbeit erholen.

Aber was muss ein Arbeitnehmer alles bei seinem Urlaub beachten? Welche Rechte aber auch Pflichten hat er gegenüber seinem Arbeitgeber?

Die Planung des Urlaubs beginnt für den einzelnen Arbeitnehmer meistens schon sehr früh im Jahr. Der Arbeitnehmer äußert sich, wann er seinen Urlaub nehmen möchte. Dies geschieht durch Eintragung in eine zu Beginn des Jahres umlaufende, vom Arbeitgeber erstellte Urlaubsliste oder durch das Stellen von Urlaubsanträgen. Der Arbeitgeber hat bei den Urlaubswünschen seiner Arbeitnehmer mehrere Aspekte zu beachten.

Er muss bedenken, welche Auswirkungen der Urlaub des jeweiligen Arbeitnehmers auf seinen Betrieb haben könnte und außerdem die verschiedenen Wünsche der Arbeitnehmer nach ihrem Urlaub gewichten.

So kommt es immer wieder vor, dass mehrere Arbeitnehmer eines Betriebes ihren Urlaub für den selben Zeitraum beantragen.

Der Arbeitgeber muss in einer solchen Situation unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit haben, Urlaubsanträge abzuweisen. Er kann die Erteilung eines geltend gemachten Urlaubs dann verweigern, wenn dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Zu den dringenden betrieblichen Belangen gehören u. a. personelle Engpässe im Betrieb, wobei immer auch die Umstände des Einzelfalles zu beachten sind.

Die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer des Betriebes können dann zu einer Ablehnung des eigenen Urlaubsantrages führen, wenn soziale Gesichtspunkte dem anderen Arbeitnehmer Vorrang gewähren.

Die dabei von Arbeitgeber zu berücksichtigenden Gesichtspunkte sind das Alter und die Betriebszugehörigkeit, aber auch die Schulferien schulpflichtiger Kinder und der Urlaub des Ehegatten.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz ist einem Arbeitnehmer der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Dann muss dem Arbeitnehmer aber mindestens ein zusammenhängender Teil von zwölf Tagen gewährt werden.

So kann es also durchaus vorkommen, dass der Arbeitgeber einen Urlaubswunsch des Arbeitnehmers für einen bestimmten Termin ablehnt. Dann steht dem jeweiligen Arbeitnehmer aber keineswegs ein Recht zur Selbstbeurlaubung zu. Ein Arbeitnehmer, der selbständig den Urlaub antritt, verletzt seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag und setzt sich der Gefahr der Kündigung aus.

Verweigert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Erfüllung seines Urlaubsanspruches, kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch durch eine Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Hat der Arbeitgeber einem Urlaubsantrag stattgegeben und einen Urlaubstermin festgesetzt, ist ein Widerruf vor und während des Urlaubs ausgeschlossen. Er ist an seine einmal abgegebene Erklärung gebunden. Weder zwingende Notwendigkeiten noch Not- und Erhaltungsarbeiten im Betrieb gestatten dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer aus seinem Urlaub zurückzurufen oder den Urlaub zu widerrufen.

Ebenso wenig kann der Arbeitnehmer seinen Urlaub einseitig unterbrechen, um seine Arbeit wieder aufzunehmen.

Der einmal festgesetzte Urlaubstermin kann aber stets einvernehmlich geändert werden. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Einige Arbeitnehmer kommen auf die Idee, im Urlaub einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Eine Erwerbstätigkeit in den Ferien kann gegen das Bundesurlaubsgesetz verstoßen. Danach sind Tätigkeiten verboten, die dem Urlaubszweck der Erholung und Regeneration zuwiderlaufen.

Der Arbeitgeber soll sich sicher sein können, dass sich der Arbeitnehmer auch wirklich erholt und ausgeruht mit frischer Kraft nach dem Urlaub seine Arbeit wieder aufnehmen kann.

Nicht jede Arbeit während des Urlaubs bedeutet, dass sich der Arbeitnehmer nicht erholt. Erlaubt sind grundsätzlich private Arbeiten z.B. am Eigenheim oder Gefälligkeiten für Nachbarn oder Verwandte.

Der Arbeitgeber kann bei einer Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers während des Urlaubs Unterlassung dieser Tätigkeit beantragen und gegebenenfalls eine Abmahnung oder eine Kündigung aussprechen.

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs, muss er diese Arbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber durch ein ärztliches Attest nachweisen. Die durch das Attest nachgewiesenen Krankheitstage werden nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

Der Arbeitnehmer sollte jedoch beachten, dass sich der Urlaub nicht automatisch um die durch Attest nachgewiesenen Tage verlängert. Eine Verlängerung des Urlaubs ist nur nach Absprache mit dem Arbeitgeber möglich.

Erstellt von Rechtsanwalt Michael W. Felser, Rechtsanwälte Felser, www.felser.de

© Rechts@nwälte Felser. Unsere Anwälte sind Experten bei verschiedenen Internetforen, u.a.

<http://www.juracity.de>

<http://www.competence-site.de>

<http://www.kuendigung.de>



Rechtsanwalt Felser wird empfohlen durch



Weitere Informationen zu Aufhebungsvertrag, Kündigung und Kündigungsschutz, Arbeitszeugnis und Abfindung finden Sie in dem von Rechtsanwalt Felser und Frau Richter in am Arbeitsgericht Lore Seidel verfassten erschienenen Ratgeber:



Lore Seidel / Michael Felser
Kündigung – Was tun?
Bund Verlag
2. Auflage 2001

TIPP: Schließen Sie eine Rechtsschutzversicherung ab, wenn Sie noch keine haben. Wenn Sie zur Miete wohnen, ein Auto oder Motorrad haben und angestellt arbeiten, lohnt sich eine Rechtsschutzversicherung, die mit Vollrechtsschutz (Privat- und Familienrechtsschutz) zwischen 200 und 400 DM kostet, eigentlich immer. Ein Kündigungsschutzverfahren kann leicht in erster Instanz 3000 bis 4000 DM kosten, in zweiter Instanz können die Kosten sogar fünfstellig werden. Sie können daher errechnen, wie schnell sich eine Rechtsschutzversicherung „amortisiert“. Testergebnisse über Rechtsschutzversicherungen aus den Verbraucherzeitschriften Capital, Finanztest und Stiftung Warentest erhalten Sie im Internet, u.a. unter <http://www.felser.de>

Unter <http://www.juracity.de> können Sie das Buch bestellen !

Wir sind Experten bei

<http://www.competence-site.de>

Das Expertenforum im Internet



Testsieger im Vergleichstest:

Competence-Center Arbeitsrecht der Netskill AG

mit den Praxisexperten

Rechtsanwältin Schüthuth und Rechtsanwalt Felser

gewinnt Vergleichstest

der Fachzeitschrift "Personalwirtschaft" Heft 7/02

gegen kostenpflichtige Arbeitsrechtportale

