

Bundesurlaubsgesetz – Regeln bei der Urlaubsplanung

In vielen Firmen kommt es mit dem Chef oder den Kollegen besonders zum Jahresbeginn zu Streit darüber, ob, wann und wie die Mitarbeiter ihren Jahresurlaub nehmen können. So manche Auseinandersetzung wird allerdings völlig unnötig geführt, da die Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern im Bundesurlaubsgesetz genauestens geregelt sind. Danach hat jeder Arbeitnehmer – bezogen auf eine Sechstagewoche – einen gesetzlich verankerten Mindestanspruch von 24 Werktagen Erholungsurlaub pro Jahr – bei Schwerbehinderten sind es fünf Tage mehr. Während dieser Zeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes. Die weiteren Regeln erläutern ARAG Experten.

Muss der Arbeitgeber die Wünsche der Angestellten immer berücksichtigen?

In vielen Firmen kommt es mit dem Chef oder den Kollegen besonders zum Jahresbeginn zu Streit darüber, ob, wann und wie die Mitarbeiter ihren Jahresurlaub nehmen können. So manche Auseinandersetzung wird allerdings völlig unnötig geführt, da die Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern im Bundesurlaubsgesetz genauestens geregelt sind. Danach hat jeder Arbeitnehmer – bezogen auf eine Sechstagewoche – einen gesetzlich verankerten Mindestanspruch von 24 Werktagen Erholungsurlaub pro Jahr – bei Schwerbehinderten sind es fünf Tage mehr. Während dieser Zeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes. Die weiteren Regeln erläutern ARAG Experten.

Malochen im Urlaub?

Wie es das Wort "Erholungsurlaub" schon zum Ausdruck bringt, dient dieser auch tatsächlich der Erholung des Arbeitnehmers. Eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ist während des Urlaubs daher nicht gestattet.

Wann hat man Urlaub?

Der Arbeitgeber hat bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass diesen "dringende betriebliche Belange" oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter "sozialen Gesichtspunkten" den Vorrang verdienen würden, entgegenstehen. Genau daran entzündet sich in den Abteilungen eines Unternehmens gerne mal ein Streit. "Dringend" im Sinne des Gesetzes sind betriebliche Belange, wenn die Urlaubsgewährung für den Arbeitgeber zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Betriebsablaufes führen würde. Maßgeblich ist hierfür vor allem die konkrete Situation des Betriebes, aber auch die Bedeutung des Arbeitnehmers und der von ihm ausgeübten Tätigkeiten für den Betrieb. Vor diesem Hintergrund können einer Urlaubsgewährung z.B. personelle Engpässe zu bestimmten Zeiten (Hochsaison, Messezeiten), plötzlich auftretende Produktionsnachfragen oder Jahresabschluss- und Inventurarbeiten entgegenstehen.

Wer hat vorrangig Urlaub?

Bei der "Sozialauswahl" hingegen können dem Urlaubswunsch die Belange anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Vorgaben zu berücksichtigen hat. Von Bedeutung sind hierbei das Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Anzahl der Kinder unter besonderer Berücksichtigung der Schulpflicht und Urlaub anderer Familienangehöriger, aber auch ein "bestehendes Erholungsbedürfnis" oder Urlaubsregelungen in den vergangenen Jahren. Vor diesem Hintergrund darf der Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers, der gerade seit einigen Monaten im Betrieb beschäftigt und dazu noch ledig ist, vor dem Urlaubswunsch eines Familienvaters mit drei Kindern, der schon seit 20 Jahren im Betrieb ist, kaum bestehen. Stehen dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers allerdings weder

dringende betriebliche Belange noch die Urlaubswünsche anderer Betriebsangehöriger entgegen, kann der Arbeitgeber den Urlaub nicht verweigern und die Entscheidung über das Urlaubsgesuch auch nicht auf die lange Bank schieben. Auf Zusagen wie „Im Moment spricht nichts dagegen“, sollte man sich allerdings nicht verlassen. Denn eine Urlaubsgenehmigung „unter Vorbehalt“ gibt es nicht. Da mündliche Zusagen aber immer schwer zu beweisen sind, raten ARAG Experten zum klassischen Urlaubsschein mit Unterschrift vom Chef.

Erreichbar im Urlaub?

Wenn der Urlaub einmal gewährt ist, muss man für die Firma auch nicht auf Stand-by stehen. Wer sich im Urlaub befindet, soll sich erholen. Er muss also nicht erreichbar sein und darf in der Regel auch nicht zurückbeordert werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen bestätigt, dass selbst spezielle Verabredungen zwischen Chef und Mitarbeiter dahingehend unwirksam sind (BAG, Az.: 9 AZR 405/99). Die Richter halten es auch nicht für notwendig, dass der Arbeitnehmer – außer bei Krankheit – seine Urlaubsadresse mitteilt.

Selbstbeurlaubung

Sich bei Ablehnung eines Urlaubsgesuches allerdings "selbst" Urlaub zu gewähren, ist keine allzu gute Idee. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer nämlich verpflichtet, seinen Urlaubsanspruch unter Umständen gerichtlich durchzusetzen. Die eigenmächtige Selbstbeurlaubung kann im schlimmsten Fall zur fristlosen Kündigung führen.

Pressekontakt:

Brigitta Mehring
- Konzernkommunikation -
Fachpresse / Kunden PR
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de

Unternehmen:

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Internet: www.arag.de
Twitter: www.twitter.com/ARAG

Über ARAG SE

Der ARAG Konzern ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz. Die ARAG versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft bietet sie ihren Kunden bedarfsoorientierte Produkte und Services aus einer Hand auch über die leistungsstarken Tochterunternehmen im deutschen Komposit-, Kranken- und Lebensversicherungsgeschäft sowie die internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in 13 weiteren europäischen Ländern und den USA – viele davon auf führenden Positionen in ihrem jeweiligen Rechtsschutzmarkt. Mit 3.600 Mitarbeitern erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von mehr als 1,5 Milliarden €.

logo