

Arbeitsrecht – Rund um den Urlaub

Es ist schön, wenn die Arbeit Freude bereitet. Urlaub ist auch schön. Doch gerade beim Thema Urlaub kommt es immer wieder zu Konflikten. Dabei hilft es, die gesetzlichen Vorgaben zu kennen. Auch klare Regelungen zwischen den Beteiligten können unangenehme Streitigkeiten vorbeugen und so zu der ersehnten Entspannung beitragen. Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über die grundlegenden Regelungen und häufigsten Problemfelder.

Wie viel Urlaub steht Angestellten zu?

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht für Arbeitnehmer/-innen 24 Werktage Urlaub im Jahr vor. Das soll allerdings bei einer 6-Tage-Woche gelten. Bei den üblichen 5 Arbeitstagen pro Woche bleiben also 20 Tage Urlaub im Jahr. Am Stück wären das 4 Wochen. Weniger darf es nicht sein.

Mehr darf hingegen frei vereinbart werden. Die meisten Arbeitsverträge sehen deshalb zusätzliche Urlaubstage vor. Hierbei ist es sinnvoll, ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und dem darüber hinaus gewährten vertraglichen Urlaub zu unterscheiden.

Wann und wie kann der Urlaub genommen werden?

Nach dem BUrlG ist der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. In der



Bildquelle: sebboy12/shutterstock.com

Praxis ist es hingegen üblich, dass der Urlaub über das Jahr verteilt genommen wird. Eine Aufteilung des Urlaubs kann von der Arbeitnehmer/-in grundsätzlich beantragt, bei betrieblichen Gründen auch von der Arbeitgeber/-in vorgegeben werden. Mindestens 12 Werktage am Stück sollten es im Jahr allerdings sein.

Wann der Urlaub genommen wird, richtet sich vornehmlich nach den Wünschen der Arbeitnehmer/-in, es sein denn, es stehen dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter/-innen entgegen. Mit der passenden Begründung kann für bestimmte Zeiten auch eine Urlaubssperre verhängt werden.

Der Urlaubswunsch muss von der Arbeitnehmer/-in beantragt und von Arbeitgeberseite genehmigt werden. Eine Selbstbeurlaubung ohne Bestätigung stellt einen Kündigungsgrund dar.

Kann Urlaub zurückgenommen werden?

Ist der Urlaub einmal genehmigt, kann die Lage des Urlaubs nur einvernehmlich geändert werden. Nur in besonders extremen Ausnahmefällen, beispielsweise wenn ansonsten der Fortbestand der Praxis gefährdet wäre, kann der Urlaub auch einseitig zurückgenommen werden. In solchen Fällen kann dann sogar ein Rückruf aus dem bereits angetretenen Urlaub gerechtfertigt sein.

Wer im Urlaub nachweislich krank wird, kann den Urlaubsantrag nicht zurücknehmen, bekommt den Urlaub bei Vorlage des ärztlichen Attests jedoch gutgeschrieben. Aber Achtung: Erstattet werden nur die Urlaubstage, die auch den tatsächlich nachgewiesenen Krankheitstagen auf dem Attest entsprechen.

Übertrag ins nächste Jahr?

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und es sind noch Urlaubsansprüche offen? Arbeitgeber/-innen sollten spätestens mit den ersten Herbstboten ihre Mitarbeitenden auf die konkrete Anzahl der noch offenen Urlaubstage schriftlich hinweisen, damit diese noch rechtzeitig genommen werden können, auch damit die Praxis im Dezember nicht unterbesetzt ist oder zu viele Urlaubstage mit ins Folgejahr übergehen.

Arbeitnehmer/-innen dürfen nämlich ihre nicht erfüllten Urlaubsansprüche in das Folgejahr übertragen, wenn sie aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht beansprucht werden konnten. Das gilt auch dann, wenn Arbeitgeber/-innen versäumt haben, rechtzeitig darauf hinzuweisen. Der Übertrag auf das Folgejahr kann für gesetzliche Urlaubsansprüche (wir erinnern uns: 4 Wochen) nicht ausgeschlossen werden, für darü-

ber hinaus gewährten vertraglichen Urlaub hingegen schon. Dies muss dann im Arbeitsvertrag vereinbart sein.

Geld statt Urlaub?

Urlaub ist grundsätzlich in natura zu nehmen und zu gewähren. Eine abweichende Vereinbarung kommt nur für den vertraglichen Mehrurlaub in Betracht, der gesetzlich geregelte Erholungsurlaub soll seinem Namen entsprechend genutzt werden: zur Erholung. Eine Ausnahme gilt dann, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der bestehende Resturlaub aufgrund einer Freistellung oder kurzen Kündigungsfrist nicht mehr genommen werden konnte. Dann kann und muss er finanziell abgegolten werden.

Spätestens an dieser Stelle kommt es häufig zu Konflikten über den Umfang noch bestehender und abzugeltender Urlaubstage. Wer im Vorfeld klar und trans-

parent mit den Urlaubsansprüchen umgegangen ist, kann hier dann meist längere Auseinandersetzungen vermeiden.

Falls gerade in komplizierteren Konstellationen dann doch einmal etwas unklar geblieben ist, hilft fachkundiger Rat. Sprechen Sie uns an!



Nadine Ettling

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht
Rechtsbeirätin Dentista e. V.
Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare.recht
Bad Homburg – Düsseldorf – Aschaffenburg
E-Mail: ettling@medizinanwaelte.de

