

Welcher Mitarbeiter wann in den Urlaub darf

„Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub“ – so steht es im § 1 BUrlG. Doch mit dieser Rechtsgrundlage sind möglicherweise noch nicht auftretende Streitigkeiten um die Frage – wer wann in Urlaub darf – geklärt. Den Wünschen des Arbeitnehmers stehen betriebliche Interessen an einer kontinuierlichen Weiterarbeit und zeitgleiche Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer gegenüber. Es gilt, hier einen Interessenausgleich zu schaffen.

Gesetzliche Grundlage

„Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub“. So steht es in § 1 BUrlG.

Wenn es aber nur immer so einfach wäre, denn mit dieser Anspruchsgrundlage sind noch nicht die möglicherweise auftretenden Streitigkeiten um die Frage geklärt, wer wann in Urlaub darf. Aus seiner Sicht möchte jeder Arbeitnehmer seinen Urlaub dann nehmen, wenn es in seine Pläne passt.

Doch den Wünschen des Arbeitnehmers stehen betriebliche Interessen an einer kontinuierlichen Weiterarbeit und ggf. zeitgleiche Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer gegenüber. Es gilt hier, ein Interessenausgleich zu schaffen.

Arbeitgeber legt Urlaub fest

Auch wenn es manchmal den Anschein hat, als genehmige der Arbeitgeber „nur“ den Urlaubswunsch des Arbeitnehmers, liegt in der Genehmigung die – **einseitige – Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber**, gedeckt durch § 7 BUrlG und das Direktionsrecht. Der Arbeitgeber hat zwar die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, kann aber hiervon abweichen und den Urlaub zu einem anderen Zeitraum festlegen (§ 7 Absatz 1 BUrlG), wenn hierfür dringende betriebliche Belange sprechen oder die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer aus sozialen

Gesichtspunkten vorgehen. Auf diese Rechtsgrundlage muss der Arbeitgeber immer dann zurückgreifen, wenn mehrere Arbeitnehmer einen Urlaubswunsch für einen sich deckenden Zeitraum äußern. In diesem Fall muss der Arbeitgeber jeden einzelnen Urlaubswunsch auf entgegenstehende betriebliche Interessen und entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer prüfen sowie die sich überschneidenden Urlaubswünsche gegeneinander abwägen.

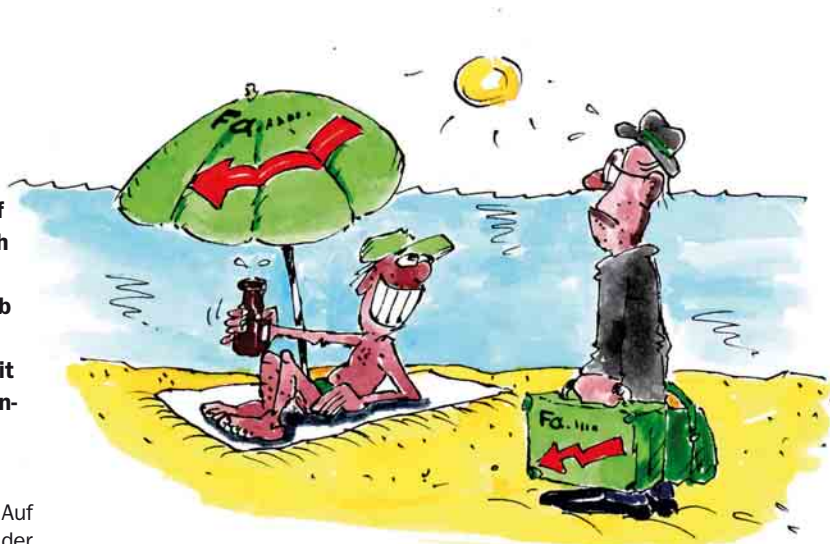
Das **Ergebnis seiner Prüfung** und Abwägung zeigt sich in seiner Entscheidung, welchen Urlaub er wie beantragt genehmigt und welchen er wie beantragt ablehnt und den Arbeitnehmer auf einen anderen Zeitraum verweist.

Wichtig:

Der Arbeitnehmer hat nicht zu begründen, warum er in einem bestimmten Zeitraum in Urlaub möchte. Aber der Arbeitgeber muss begründen können, warum er den Urlaub nicht, wie beantragt, genehmigt. Stehen keine betrieblichen Belange und auch keine Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer im Raum, ist der Urlaub vom Arbeitgeber, wie beantragt, zu genehmigen – sofern der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers hierfür ausreicht.

Kein Recht auf Selbstbeurlaubung

Ein Recht zur Selbstbeurlaubung hat der Arbeitnehmer nicht. Lehnt der Arbeitgeber den Urlaubswunsch ab, muss der Arbeitnehmer – wenn er auf seinem Urlaubswunsch bestehen will – eine Klage auf Urlaubserteilung erheben. Er kann ebenfalls – wenn der Urlaubstermin unmittelbar bevorsteht – den Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Gericht beantragen – vgl. dazu **BAG vom**



„Höllchen Chef – auch mal in den Urlaub ...?“

Cartoon: Purwin

18.12.1986, NZA 1987, 379; BAG vom 22. Januar 1998, 2 ABR 19/97.

Urlaubsplaner erst nach Genehmigung verbindlich

Viele Betriebe machen Urlaubsplanung mit Urlaubsplanern oder Urlaubslisten. Hierbei handelt es sich um eine **schriftliche Sammlung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer**, um im Vorfeld – also vor verbindlicher Genehmigung des Urlaubs – Überschneidungen feststellen und durch eine vernünftige Planung ein reibungsloses Arbeiten trotz urlaubsbedingter fehlender Belegschaft sicherstellen zu können.

Keine Bewilligung. Die Eintragung in die Urlaubsliste ersetzt nicht die Bewilligung des Urlaubs durch den Arbeitgeber im konkreten Einzelfall. Das trifft besonders dann zu, wenn erkennbar ist, dass sich Urlaubswünsche von Arbeitnehmern überlappen. **Widerspruch.** Allerdings muss der Arbeitgeber in derartigen Fällen in angemessener Zeit nach Ende des Umlaufs der Urlaubslisten den Urlaubswünschen, die er nicht wie beantragt genehmigen will, widersprechen. Geschieht dies nicht, kann der Arbeitnehmer auf der Genehmigung des Urlaubs – so wie eingetragen – bestehen.

Genehmigung ist bindend

Hat der Arbeitgeber den Urlaub – entweder wie beantragt oder für einen geänderten Zeitraum – genehmigt, ist er an seine Genehmigung gebunden. Er kann diese nur in **absoluten Ausnahmefällen** einseitig widerrufen – z. B. in einem **Notfall**.

Dasselbe gilt für einen **Rückruf des Arbeitnehmers** aus dem Urlaub. Auch dieser ist nur in absoluten Ausnahmefällen möglich. **Ersatzleistungen.** Ruft der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zurück oder widerruft er bereits erteilten Urlaub, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Ersatz der ihm hierdurch entstehenden Kosten sowie Nachgewährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs zu einem späteren Zeitpunkt verlangen. Zu den erstattungsfähigen Kosten zählen z. B. Stornogebühren für eine bereits gebuchte Reise, Kosten für die vorzeitige Rückreise aus dem Urlaubsort – Flug- oder Bahnticket.

Mindestens zwei Wochen am Stück

Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Eine Teilung des Urlaubs darf aus dringenden betrieblichen Gründen oder auf Wunsch des Arbeitnehmers geschehen. Dabei muss der Arbeitgeber darauf achten, dass der Arbeitnehmer mindestens 2 Wochen Urlaub am Stück erhält – vgl. **§ 7 Absatz 2 Satz 2 BUrlG**.

Umgekehrt darf der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber fordern, dass ihm mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt werden. Der über zwei Wochen hinausgehende Urlaubsanspruch kann in kürzere Abschnitte aufgeteilt werden. Allerdings wird durch eine Aufteilung des Urlaubs in halbe Tage oder Stunden der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllt.

Wichtig:

Der Arbeitgeber kann – in Betrieben mit Betriebsrat mit des-

Autor

Ute Teschke-Bährle, ist Rechtsanwältin der Kanzlei Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler

Kurzschlusschutz kompetent realisieren

NEU



Kurzschlussströme wirkungsvoll ausschließen

■ Neu in dieser Auflage: Zusätzlich zum Bereich der Niederspannungsnetze ist der Inhalt komplett um den Bereich der Mittelspannungsnetze erweitert worden.

■ Die vielen vereinfachten Berechnungen sichern den effizienten Einsatz in der Praxis und gewähren trotzdem die verlangte Sicherheit bei der Umsetzung der Resultate.

■ Eine beigelegte CD-ROM enthält alle im Buch vorhandenen Arbeitsblätter zum Ausdrucken sowie ein Berechnungsprogramm zum Nachvollziehen der aufgeführten Beispiele.

Kny, **Schutz bei Kurzschluss in elektrischen Anlagen**, 2., überarb. Aufl., 208 S., Broschur, Bestell-Nr. 3-341-01554-4, € 29,80
Erscheint III. Quartal 2010



10 % Preisvorteil für ep-Abonnenten

shop
huss

HUSS-MEDIEN GmbH
10400 Berlin

Direkt-Bestell-Service:
Tel. 030 42151-325 · Fax 030 42151-468
E-Mail: bestellung@huss-shop.de
www.huss-shop.de

Jetzt bestellen!

Ich bestelle zur Lieferung gegen Rechnung zzgl. Versandkosten zu den mir bekannten Geschäftsbedingungen beim **huss-shop**
HUSS-MEDIEN GmbH
10400 Berlin

Expl.	Bestell-Nr.	Titel	€/Stück
	3-341-01554-4	Kny, Schutz bei Kurzschluss in elektrischen Anlagen	29,80

KUNDEN-NR. (siehe Adressaufkleber oder letzte Warenrechnung)

Firma/Name, Vorname

Branche/Position z. Hd.

Telefon Fax

E-Mail

Straße, Nr. Postfach

Land/PLZ/Ort

Datum Unterschrift 1006ep

Preisänderungen und Liefermöglichkeiten vorbehalten

sen Mitwirkung – für einen bestimmten Zeitraum Betriebsferien festlegen. Betriebsferien stehen den Urlaubswünschen der einzelnen Arbeitnehmer für den Zeitraum und die Dauer der festgelegten Betriebsferien als dringende betriebliche Belange entgegen. Die Arbeitnehmer dürfen sich den nach Abzug der auf die Betriebsferien entfallenden Urlaubstage verbleibenden Urlaubsanspruch frei einteilen.

Übertragung ins neue Kalenderjahr

Eine Übertragung des Urlaubs auf das folgende Kalenderjahr soll die Ausnahme, nicht die Regel, darstellen.

Sie ist nur erlaubt, wenn der Urlaub im laufenden Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen Gründen oder Gründen in der Person des Arbeitnehmers – z. B. Krankheit – nicht genommen werden konnte. Liegen diese Gründe objektiv vor, erfolgt die Übertragung automatisch und die Frist, bis zu der noch Urlaub genommen werden kann, verlängert sich auf den 31.03. – **BAG vom 24.11.1987, NZA 1988, 245**. Findet eine Übertragung statt, ist der Urlaub des Altjahres bis spätestens zum 31.03. des laufenden Kalenderjahres zu nehmen. Danach erlischt er (§ 7 Absatz 3 Satz 3 BUrlG).

Durch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung kann der Übertragungszeitraum nicht verlängert werden. Es gibt Tarifverträge, die eine Übertragung von Altjahresurlaub über den 31.03. eines Kalenderjahres hinaus unter bestimmten Voraussetzungen erlauben. Diese Regelungen sind zulässig und gehen § 7 Absatz 3 BUrlG vor. Der Übertragungszeitraum dauert dann bis zu dem im Tarifvertrag angegebenen Zeitpunkt.

Urlaub erst nach Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten (§ 4 BUrlG).

Die Wartezeit gibt es **nur bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses**. Sie bedeutet, dass erst, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate ununterbrochen bestanden hat, der Arbeitnehmer erstmals seinen vollen Urlaub beanspruchen kann. Die Wartezeit gilt in allen Arbeitsverhältnissen – also

auch in befristeten Arbeitsverhältnissen, Teilzeitarbeitsverhältnissen oder bei Aushilfen. Für die Erfüllung der Wartezeit kommt es ausschließlich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Ob der Arbeitnehmer in dieser Zeit tatsächlich gearbeitet hat oder nicht, spielt keine Rolle – auch nicht für die Frage, ob und in welcher Höhe der Urlaubsanspruch entsteht.

Nicht ganzjährig tätig – Teilurlaubsanspruch

Die Wartezeit führt beim Eintritt in das Unternehmen während des Kalenderjahres oder bei Ausscheiden innerhalb der Wartezeit zu kniffligen (Rechts-)Fragen, weil Urlaubsjahr immer das Kalenderjahr ist und eine Übertragung des Urlaubs ins neue Kalenderjahr die Ausnahme sein soll. Die Lösung für diese Problemfälle hält **§ 5 BUrlG** in Form eines Teilurlaubsanspruchs bereit. Er beträgt pro vollem Beschäftigungsmonat 1/12 des vereinbarten Jahresurlaubs. Einen Teilurlaubsanspruch hat der Arbeitnehmer,

- dessen Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Monat ununterbrochen bestanden hat
- und der im laufenden Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwerben kann, weil er die Wartezeit nicht erfüllen kann. Dieser Teilurlaubsanspruch besteht bei allen Arbeitsverhältnissen die am 01.07. eines Jahres oder später beginnen. In diesen Fällen erstreckt sich die Wartezeit immer ins folgende Kalenderjahr hinein. Der Teilurlaubsanspruch aus dem Eintrittsjahr ist im Eintrittsjahr zu gewähren oder unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 3 BUrlG ins neue Kalenderjahr zu übertragen oder
- der vor Erfüllung der Wartezeit – also z. B. nach drei Monaten Probezeit – aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder
- der nach Erfüllung der Wartezeit innerhalb der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Urlaub und Krankheit

Manche Arbeitnehmer haben Pech und erkranken im Urlaub. Wenn diese Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer

IM ÜBERBLICK

Urlaubsanspruch insgesamt

Die Höhe des Urlaubsanspruchs ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Darin ist die Höhe

- ausdrücklich festgelegt

Beispiel: „Der Arbeitnehmer hat im Kalenderjahr Anspruch auf 25 Arbeitstage Urlaub.“

- festgelegt durch die Verweisung auf einen anzuwendenden Tarifvertrag

Beispiel: „Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Tarifvertrag für der Metall und Elektroindustrie in ...“.

- festgelegt durch Verweisung auf das Gesetz

Beispiel: „Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung.“

Unabhängig von der vertraglichen Vereinbarung hat jeder Arbeitnehmer stets Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub des § 3 BUrlG: 24 Werktage = 20 Arbeitstage = 4 Wochen.

durch ein ärztliches Attest nachweisen, werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet (§ 9 BUrlG). Die krank verbrachten Urlaubstage werden dem Urlaubskonto des Arbeitnehmers wieder gutgeschrieben.

Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer seine Krankheit nicht selbst verschuldet hat und der Arbeitgeber nach § 3 EFZG zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet ist.

Erkrankt der Arbeitnehmer vor seinem geplanten Urlaubsantritt und dauert die nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit in den geplanten Urlaub hinein an, bleiben ihm seine Urlaubstage erhalten. Der geplante Urlaub wird durch Arbeitsunfähigkeit verdrängt und der Arbeitnehmer kann nach seiner Genesung eine erneute Festsetzung des Urlaubs vom Arbeitgeber – nach entsprechender Beantragung – verlangen.

Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Urlaubsentgelt. Während des Erholungsurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Weiterzahlung seiner Vergütung (Urlaubsentgelt, §§ 1, 11 BUrlG). Der Arbeitgeber muss ihm den durchschnittlichen Verdienst weiterzahlen, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen (= Berechnungszeitraum) vor Urlaubsbeginn erhalten hat. Eingerechnet in den durchschnittlichen Verdienst wird alles, was dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die von ihm erbrachte Arbeit gezahlt wird – ausgenommen ist

aber ausdrücklich Arbeitsentgelt für Überstunden.

Das Urlaubsentgelt wird anteilig für die in Anspruch genommenen Urlaubstage gezahlt. Erhält der Arbeitnehmer einen Stundenlohn, wird das Urlaubsentgelt nach der Anzahl der am jeweiligen Arbeitstag anfallenden Arbeitsstunden berechnet.

Urlaubsgeld. Vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist das Urlaubsgeld. Hierbei handelt es sich um eine zusätzliche Leistung aus Anlass des Urlaubs. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld kann einzelvertraglich, in einem **Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung** geregelt sein.

Der Arbeitgeber kann aber auch **freiwillig ein Urlaubsgeld** zahlen und dieses unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt stellen. In diesem Fall handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die grundsätzlich kein Rechtsanspruch besteht. D. h. der Arbeitgeber kann die Zahlung des Urlaubsgelds z. B. wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten einstellen.

Zahlt der Arbeitgeber freiwillig Urlaubsgeld, muss er dabei alle Arbeitnehmer gleichbehandeln. Er darf von der Zahlung Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausnehmen.

Erlöschen des Urlaubsanspruchs

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erlischt durch

- Realisieren des Urlaubsanspruchs in Form von Freizeitgewährung oder
- Erfüllen des Urlaubsanspruchs

zur Zahlung einer Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder

- Ablauf des Kalenderjahres, sofern keine Gründe für eine Übertragung des nicht genommenen Urlaubs ins neue Kalenderjahr nach § 7 Absatz 3 BUrlG vorliegen oder
- mit Ablauf des Übertragungszeitraums, also mit Ablauf des 31.03. des folgenden Kalenderjahres – es sei denn, ein Tarifvertrag verlängert den Übertragungszeitraum. In diesem Fall erlischt der Urlaub mit dem Ablauf des tarifvertraglichen Übertragungszeitraums oder
- durch Kürzung in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt. Für jeden vollen Monat der Elternzeit darf der Urlaub um 1/12 gekürzt werden, sofern der Arbeitnehmer bei ihm keine Teilzeitarbeit leistet oder
- durch Kürzung in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer Wehr- oder Zivildienst leistet (§ 4 ArbZivSchG). Die Kürzung beträgt 1/12 pro vollem Kalendermonat. Auch hier wird vor Wehr- oder Zivildienst nicht genommener Urlaub auf die Zeit danach und das darauf folgende Kalenderjahr übertragen.

Urlaub und Ende des Arbeitsverhältnisses

Nach § 7 BUrlG darf während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Urlaub nicht abgegolten werden. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs kommt nur bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht genommen werden, ist der noch bestehende Urlaubsanspruch abzugelten. Dieser in § 7 Abs. 4 BUrlG geregelte Abgeltungsanspruch entsteht ohne weitere Handlungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers. Der Abgeltungsanspruch besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit beendet wird. ■



Photovoltaik
aus
Deutschland

Geprüfte
100%
Qualität

Faire
100%
Preise

Bewährter
100%
Service

Für beste Ergebnisse

pesos® steht für hochwertige Solarprodukte aus Deutschland: Alle von pesos® verbauten Komponenten werden im hauseigenen Prüflabor umfangreichen Qualitätskontrollen unterzogen.

In unseren Solaranlagen kommen ausschließlich die von pesos® entwickelten und produzierten effizienten Wechselrichter zum Einsatz.

Mit pesos® holen Sie sich Qualität - die überzeugt, Service - der begeistert, jahrelange Erfahrung und innovative Technologie ins Haus. Und das zu fairen Preisen direkt vom Hersteller. Wir beraten Sie gerne!

Besuchen Sie uns auf der Intersolar in München vom **9.-11. Juni 2010** in **Halle B4 Stand 466**.

inter
solar
connecting solar business | EUROPE

pesos
SOLARPRODUKTE
eine Marke der PAIRAN GmbH

Beratung. Entwicklung. Produktion.

PAIRAN GmbH
Florenz-Sartorius-Straße 5
37079 Göttingen
Tel.: 05 51 / 5 04 77 12
solar@pairan-elektronik.de
www.pesos-solar.com