

Kennen Sie das Bundesurlaubsgesetz? Es regelt seit 50 Jahren den Erholungsurlaub: Die Wartezeiten, den Teilurlaub und den Ausschluss von Doppelansprüchen.

Weiter regelt es den Zeitpunkt, die Übertragbarkeit und die Abgeltung für den Urlaub. Es regelt auch das Verbot der Erwerbstätigkeit und die Erkrankung während des Urlaubs. Ein Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlten Erholungsurlaub bestand ursprünglich nicht - außer er war im Arbeitsvertrag vereinbart. Da hat sich in den vergangenen Jahrzehnten doch einiges geändert. Mindestens vier Wochen (Erholungs-) Urlaub im Jahr sind vom Bundesurlaubsgesetz vorgeschrieben. Viele haben auch fünf, sechs oder sogar sieben Wochen Urlaub nach Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Auch geringfügig Beschäftigte haben einen normalen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das wird oft übersehen.



Autor: Rechtsanwalt
Harald Fontaine

Der Arbeitgeber erfüllt den Urlaubsanspruch dadurch, dass er den Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt. Das muss er deutlich erklären. Was aber, wenn er sich weigert, das zu tun oder einfach nur schweigt? Fragen Sie noch einmal höflich, aber bestimmt nach. Wenn das nichts nützt, können Sie zum Arbeitsgericht gehen. Erforderlichenfalls wird in einem Schnellverfahren über Ihren Urlaub entschieden. Manchmal erhält man die Entscheidung des Arbeitsgerichts noch am gleichen Tag. Sinnvoll ist eine anwaltliche Beratung, um ein optimales Ergebnis zu erzielen. Es kommt im Arbeitsrecht immer auf die Feinheiten an.

Kommen Sie aber nicht auf die Idee, sich selbst Urlaub zu gewähren und nach Ihrem Urlaubsantrag einfach nicht zur Arbeit zu erscheinen.

Auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber pflichtwidrig handelt oder das Urlaubsjahr abläuft. Sonst kann das Arbeitsverhältnis - in der Regel nach einer Abmahnung - außerordentlich gekündigt werden. Jedenfalls erhalten Sie für die unentschuldigten Fehltage kein Gehalt.

Eine außerordentliche Kündigung muss auf einem wichtigen Grund beruhen und kann fristlos, aber auch mit einer Auslaufzeit ausgesprochen werden. Da sie meist fristlos ausgesprochen wird, wird die außerordentliche Kündigung wegen eines wichtigen Grundes oft einfach „fristlose Kündigung“ genannt.

Noch schlimmer ist es, bei Verweigerung des Urlaubswunsches eine Krankheitsdrohung in den Raum zu stellen.

Bereits die Ankündigung eines Arbeitnehmers, sich bei Nichtgewährung von Urlaub für einen bestimmten Tag notfalls einen „gelben Schein“ (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) zu holen, ist an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Erklärt der Arbeitnehmer, er werde krank, wenn der Arbeitgeber ihm den im bisherigen Umfang bewilligten Urlaub nicht verlängere oder den gewünschten Urlaub nicht gewähre, kann er zumeist schon auf der Arbeitsstelle seine Sachen packen. Ein solches Verhalten stellt einen außerordentlichen Kündigungsgrund dar. Die Kündigung gilt dann auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer später tatsächlich erkranken und wirklich arbeitsunfähig sein sollte. Machen Sie also lieber Urlaub ohne Druck zu machen.