

URLAUB MIT DRUCK

Kennen Sie das Bundesurlaubsgesetz ? Es regelt seit 50 Jahren den Erholungsurlaub: die Wartezeiten, den Teilurlaub und den Ausschluß von Doppelansprüchen. Weiter den Zeitpunkt, die Übertragbarkeit und die Abgeltung des Urlaubs. 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 doch einiges geändert. Mindestens 4 Wochen im Jahr sind vom Gesetz vorgeschrieben. Viele haben auch 5, 6 oder gar 7 Wochen Urlaub nach Vertrag oder Tarif. Auch geringfügig Beschäftigte haben einen normalen Urlaubsanspruch. Das wird oft übersehen.

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. In einem Schnellverfahren wird über Ihren Urlaub entschieden. Manchmal erhält man die Entscheidung des Arbeitsgerichts noch am gleichen Tag. Sinnvoll ist eine anwaltliche Beratung. 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 Krankfeiern anzudrohen. 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, obwohl er im Zeitpunkt dieser Ankündigung nicht krank war und sich aufgrund bestimmter Beschwerden auch noch nicht krank fühlen konnte, ist ein solches Verhalten ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt, an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Machen Sie also lieber Urlaub ohne Druck zu machen.

Harald A.Fontaine, Rechtsanwalt

Fontaine & Partner Anwaltssozietät GbR
Jungfernstieg 38, 20354 Hamburg
Tel.: 040-35 35 41, Fax: 040-35 23 03
E-Mail: ra-fontaine@t-online.de
www.rechtsanwalt-hamburg.biz