

Ich brauche Urlaub!

Urlaub ist eine schöne Sache. Sonne, Meer oder Schnee und Berg - von Arbeit keine Spur. Als Arbeitnehmer kann man nie genug davon haben. Arbeitgeber schrecken auf, wenn ihre Mitarbeiter das „U(n)-Wort“ nur aussprechen. „Das geht so kurz vor Jahresende nicht mehr.“, „Wir brauchen sie hier und außerdem, ist ihr Urlaub doch längst aufgebraucht,“ sind typische Reaktionen des Arbeitgebers.

Zur Sache: Jedem Arbeitnehmer steht per Gesetz ein Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen zu. Mit Werktagen, und das wissen viele Arbeitnehmer nicht, meint der Gesetzgeber Montag bis Samstag. Arbeitet der Arbeitnehmer aber nur - wie meist üblich - von Montag bis Freitag stehen ihm demnach also auch nur 20 Arbeitstage Urlaub zu. Natürlich können die Arbeitsvertragsparteien darüber hinaus mehr Urlaub vereinbaren. Auch ein allzu selten anwendbarer Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung könnten etwas mehr an Erholungszeit für den Arbeitnehmer bringen.

Urlaub wird entgegen der landläufigen Formulierung auch nicht vom Arbeitnehmer genommen, sondern vom Arbeitgeber gewährt. Es besteht nämlich kein Recht zur Selbstbeurlaubung. Wer trotz Ablehnung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber in Urlaub geht, riskiert die Kündigung. Allerdings verhindert der Gesetzgeber eine Willkürentscheidung des Arbeitgebers, indem er bestimmt hat, dass bei der zeitlichen Lage die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Liegt also ein konkreter Urlaubsantrag vor und stehen dem keine betrieblichen Interessen entgegen ist der gesamte Urlaubsanspruch - und sogar zusammenhängend - zu gewähren.

Auch im Urlaub hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Geld vom Arbeitgeber. Er bekommt Urlaubsentgelt anstatt seines Lohns. Dies muss dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten dreizehn Wochen vor dem Urlaub entsprechen. Und was wahrscheinlich kaum ein Arbeitgeber weiß - es ist vor dem Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Urlaubsgeld, also eine zusätzliche Zahlung für den Urlaub, ist hingegen nur Wenigen vergönnt. Ein gesetzlicher Anspruch besteht nicht. Wenn der Arbeitsvertrag, der Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine betriebliche Übung dies nicht vorsehen, gibt es auch nichts.

Vorsicht! Wenn der Urlaub nicht beansprucht wird, verfällt er am 31.12. des Jahres. Nur wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe vorliegen wird die zeitliche Grenze kraft Gesetzes auf den 31.03. des Folgejahres hinausgeschoben. Kommt der Arbeitnehmer dann mit seinem Resturlaubsantrag erst nach dem 31.03. zum Arbeitgeber hat er schlicht und einfach Pech - sein Urlaub ist dann unwiederbringlich verfallen. Einen Schadenersatzanspruch hat der Arbeitnehmer nur, wenn der Arbeitgeber hieran Schuld hatte.

Urlaub ist also wohl die schönste, aber auch eine trickreiche Sache in unserer Arbeitswelt.