

BETRIEBLICHE URLAUBSPLANUNG



Bildquelle: nito / Shutterstock.com

Urlaub und Arbeitsrecht in Corona-Zeiten

bia||o.de

Ihr Geld verdient mehr.

Betriebliche Urlaubsplanung

Urlaub und Arbeitsrecht in Corona-Zeiten

von Rolf Winkel / biallo.de

Für viele Arbeitnehmer sind die Ferien die wichtigsten Wochen im Jahr, das gilt wohl besonders in diesem Jahr, nachdem bedingt durch die Pandemie zwei Jahre lang viele Freiheiten im Alltag mehr oder weniger eingeschränkt waren. So sehnen sich die Menschen nach einem möglichst sorgenfreien Urlaubserlebnis. Doch die Pandemie ist nach wie vor nicht beendet. So sind derzeit noch



Bildquelle: Jaromir Chalabala / Shutterstock.com

immer mehr als eine Million Corona-Fälle pro Woche zu verzeichnen. Zudem wird häufig von den Behörden eine Quarantäne angeordnet. Daher gibt dieses Dossier nicht nur einen Überblick über wichtige arbeitsrechtliche Fragen zum Thema Urlaub, sondern geht auch darauf ein, was Corona in diesem Zusammenhang arbeitsrechtlich bedeutet.

I. Urlaubsanspruch – Corona – Quarantäne – Infektion

Krankheit im Urlaub

Wenn ein Arbeitnehmer im oder kurz vor dem Urlaub erkrankt – egal ob an Covid-19 oder einer anderen Krankheit – und seine Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, gelten die “kranken” Urlaubstage als nicht verbraucht. Sie können also später nochmals genommen werden. “Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet”, bestimmt hierzu das Bundesurlaubsgesetz. In der Zeit der Arbeitsunfähigkeit besteht dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.



Mit einem Klick zur gewünschten Plattform:



Wichtig dabei:

Eine Krankheit zu Urlaubsbeginn oder kurz vor dem Urlaub, hindert Sie vielleicht am Urlaubsantritt. Doch damit wird nicht der komplette beantragte und genehmigte Urlaub hinfällig. Sind Sie beispielsweise vom 15. März bis zum 28. März arbeitsunfähig erkrankt, so tritt nur für genau diese Zeit die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ein. Haben Sie im Beispielfall bis zum 10. April Urlaub beantragt, so wird ab dem 29. März bis zum 10. April Ihr Urlaubsanspruch verbraucht – auch wenn Sie den Urlaub gar nicht antreten.



Bildquelle: SB Arts Media / Shutterstock.com

Tipp:

Falls Sie ganz auf den Urlaub verzichten möchten, sind Sie auf ein „Good Will“ Ihres Arbeitgebers angewiesen. Einen Rechtsanspruch auf Annullierung des Urlaubs haben Sie nicht (siehe unten).

Wichtig ist auch:

Wenn Sie dennoch verspätet den Urlaub antreten, dürfen Sie die nachgewiesenen Krankheitstage nicht einfach an den Urlaub „anhängen“. Eine Verlängerung des Urlaubs ist zwar prinzipiell möglich – aber nur nach vorheriger Absprache mit dem Arbeitgeber.

Quarantäne und Urlaub

In der derzeitigen pandemischen Situation ist eine ganz neue arbeitsrechtliche Frage entstanden. Covid 19 führt zwar auch in vielen Fällen zur Arbeitsunfähigkeit, weit häufiger taucht jedoch – vielfach ohne Infektion – der Quarantänefall auf. Damit stellt sich die Frage, was gilt, wenn eine Quarantäne einen Urlaubsantritt verhindert? Hiermit haben sich bereits etliche Arbeitsgerichte beschäftigt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hatte über die Urlaubsansprüche einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die mit Corona infiziert war und in der Zeit des beantragten Urlaubs in Quarantäne gehen musste. Pech für sie: Der Urlaub war vermiest. Und dazu noch doppeltes Pech: Denn die „kranken Urlaubstage“ gelten als verbraucht, der Urlaub kann also nicht nachgeholt werden. Das entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln am 13.12.2021 (Az. 2 Sa 488/21). Genauso entschied das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einem ähnlichen Fall (Az. 7 Sa 857/21).

Der Kölner Fall: COVID-19-Infektion ohne Krankschreibung

Vor dem LAG Köln ging es um die Klage auf Nachgewährung von fünf Urlaubstagen aus dem Jahr 2020. Der Hintergrund der Klage ist in COVID-19-Zeiten wohl nicht untypisch. Der Betroffenen war vom 30.11.2020 bis 12.12.2020 Erholungsurlaub bewilligt worden. Drei Tage vor dem Urlaub verfügte die zuständige Stadtverwaltung jedoch laut LAG-Urteil für sie die "Absonderung bzw. häusliche Isolierung als Kontaktperson ersten Grades ihres mit dem Corona-Virus infizierten Kindes". Ab dem 1.12. – also dem zweiten Urlaubstag – lag bei ihr auch ein positives Corona-Testergebnis vor. COVID-19 ist tückisch. Und zur Tücke gehört auch, dass die Infektion oft symptomfrei verläuft, bei Omikron wohl sogar ziemlich oft. Allerdings: Da sie keine Beschwerden hatte, verzichtete sie darauf, sich arbeitsunfähig schreiben zu lassen. Genau dies wurde ihr nun im "Nachgewährungs-Streit" zum Verhängnis. Das LAG befand deshalb: "An einer ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit wegen der symptomlosen Infektion fehlt es vorliegend". Die Arbeit sei ihr nur wegen des behördlichen Verbots unmöglich gewesen – und nicht wegen einer Arbeitsunfähigkeit. Ergo: Sie hat ihren Urlaub in der Quarantäne verbracht und die Urlaubstage sind verbraucht.

Das LAG weist selbst darauf hin, dass wegen der aktuellen Bedeutung dieser Frage ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts hierzu sinnvoll sei. Inzwischen ist klar, dass es hierzu kommen wird. Gegen das Urteil wurde Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt. Das Verfahren beim BAG trägt das Aktenzeichen 9 AZR 63/22.



Bildquelle: H_Ko / Shutterstock.com

LAG Hamm urteilt pro Arbeitnehmer

Inzwischen hat sich auch ein LAG in der Frage „Quarantäne und Urlaubsanspruch“ auf die Seite der Arbeitnehmer gestellt. Das LAG Hamm befand am 27.1. 2022, dass Urlaubstage, die Quarantäne-bedingt nicht genutzt werden konnten, genau wie Urlaubstage mit nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit dem Urlaubskonto wieder gutzuschreiben sind. Das Gericht ging von einer planwidrigen, vom Gesetzgeber nicht gewollten Regelungslücke im Bundesurlaubsgesetz aus, die per Rechtsprechung geschlossen werden müsse (Az.: 5 Sa 1030/21).

Wann bei Covid 19 Arbeitsunfähigkeit attestiert werden kann

(KBV) erklärt nämlich eindeutig: "Bei einer bestätigten Infektion mit dem Coronavirus ohne Krankheits-symptome kann die Ärztin oder der Arzt grundsätzlich eine AU-Bescheinigung ausstellen. Denn der Patient kann wegen der Infektion die Wohnung nicht verlassen, um seinen Arbeitsplatz aufzusuchen. Andernfalls würde er andere in Gefahr bringen, sich ebenfalls zu infizieren".

Dies gilt allerdings nicht, wenn ein Arbeitnehmer im gesamten Infektionszeitraum seine Tätigkeit im Homeoffice ausüben kann. „In diesem Fall benötigt er keine AU-Bescheinigung, da er seiner Arbeit nachgehen kann.“

Diese Klarstellungen der KBV finden Sie im Internet unter: https://www.kbv.de/media/sp/PraxisInfo_Coronavirus_Krankschreibung.pdf (Stand: 24.01.2022). Bis zu diesem Zeitpunkt hatte die KBV allerdings noch die Position „Krankschreibung nur bei Symptomen“ vertreten. Die symptomfreie Kölner Arbeitnehmerin, über deren Klage vor dem LAG Köln entschieden wurde, hätte von ihrem behandelnden Arzt also wahrscheinlich überhaupt keine AU-Bescheinigung bekommen können.

Aufgabe der KBV ist neben der Interessenvertretung der ambulant tätigen Ärzte und Psychotherapeuten die Sicherstellung der medizinischen Betreuung der rund 73 Millionen gesetzlich Versicherten.

Tip:

Arbeitnehmer, die mit Covid 19 infiziert sind, sollten in jedem Fall ihren Arzt/Ärztin bitten, ihnen eine AU-Bescheinigung auszustellen.

Freigabe 12.10.2017

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Verbindliches Muster

Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes

Vorlage bei der Krankenkasse

Diese(n) (ICD-10)
ICD-10 - Code
ICD-10 - Code
ICD-10 - Code
ICD-10 - Code

Versorgungsleiden (z.B. BVG)
 stufenweise Wiedereingliederung

Endbescheinigung

Muster 1a (1.2019)

Bildquelle: kbv.de



**Sonderregelung:
Telefonische Krankschreibung**

Für Krankschreibungen ist an sich ein Arztbesuch notwendig. Es gilt jedoch bis 31. März 2022 (weitere Verlängerung wahrscheinlich) die Corona-Sonderregelung, wonach die Krankschreibung auch aufgrund eines Telefongesprächs mit dem Arzt erfolgen kann. Dieser hat sich eingehend nach den Symptomen zu erkundigen. Eine solche Krankschreibung wirkt nur für sieben Kalendertage und kann einmalig um weitere sieben Kalendertage verlängert werden. Bereits seit Oktober 2020 können Ärzte auch mittels Videosprechstunde die Arbeitsunfähigkeit (AU) von Versicherten feststellen. Allerdings galt dies bislang nur für die Versicherten, die in der Arztpraxis bereits bekannt waren. Jetzt können auch diejenigen per Videosprechstunde krankgeschrieben werden, die die Praxis bislang noch nicht aufgesucht haben. Ein entsprechender Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) der Ärzte, Krankenhäuser und Krankenkassen zur Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ist seit dem 19.1.2022 in Kraft.

**Weitere Variante:
Einvernehmliche Urlaubsverschiebung**

Häufiger noch sind derzeit Arbeitnehmer in Quarantäne, die jedoch nicht infiziert sind. Wenn kurz vor dem Urlaubsantritt die Reisepläne durch eine COVID-19-Quarantäne zerschlagen werden, gibt es zur Rettung der Urlaubsansprüche noch eine ganz andere Lösung: Die einvernehmliche Annullierung/ Verschiebung des Urlaubs. Stimmt der Arbeitgeber dem zu, so greifen ab Beginn der Quarantäne die Entschädigungsregelungen des Infektionsschutzgesetzes.

Tipp:

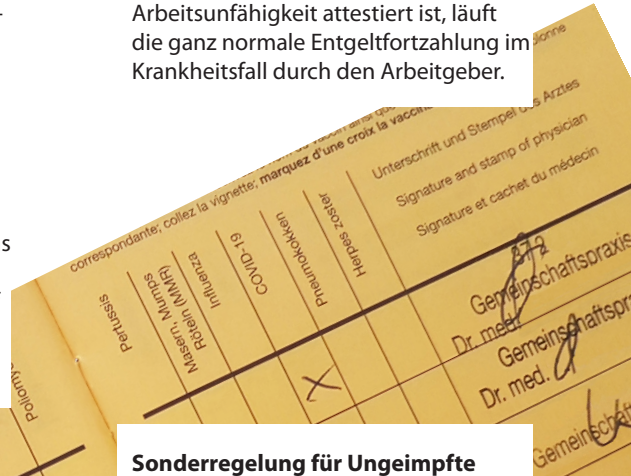
Hat der Arbeitgeber "Ja" zu einem Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers gesagt, so sind zunächst einmal beide Seiten gebunden. Hier gilt der Grundsatz: Abgemacht ist abgemacht. Einen Rechtsanspruch auf kurzfristige Verlegung/Annullierung des Urlaubs gibt es nicht. Aber natürlich kann ein Arbeitgeber "Ja" sagen, wenn der Arbeitnehmer ihn darum bittet. Freiwillig und einvernehmlich können die Parteien das regeln. Der Chef wird der Bitte nach einer Verschiebung des Urlaubs häufig nachkommen. Das gilt jedenfalls dann, wenn er noch keine Vertretung eingeplant hat und es für den verhinderten Urlauber in der Zeit der eigentlich geplanten Ferien genug zu tun gibt.

Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Für Arbeitnehmer, die kurz vor dem Urlaub in Quarantäne geschickt werden, ist damit ein möglichst schneller Anruf bei der Personalabteilung oder – in kleineren Unternehmen – bei ihrem Chef sinnvoll. Stimmt der Chef der Stornierung des Urlaubs zu, so gelten ab dann die Quarantäne-Regelungen. Der Arbeitgeber zahlt dann eine Entschädigung nach Paragraph 56 des Infektionsschutzgesetzes. Er muss den Lohn, der dem Betroffenen in seiner regelmäßigen Arbeitszeit zugestanden hätte, im Falle eines Tätigkeitsverbots bis zu sechs Wochen lang fortzahlen, bekommt die gezahlten Beträge allerdings später auf Antrag erstattet. Der volle Sozialversicherungsschutz des Arbeitnehmers bleibt in dieser Zeit erhalten.

Bei Arbeitsunfähigkeit keine Entschädigungszahlung

Anspruch auf die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz besteht allerdings nur so lange, wie die Betroffenen nicht arbeitsunfähig geschrieben werden. Ab dem Zeitpunkt, an dem Arbeitsunfähigkeit attestiert ist, läuft die ganz normale Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber.



Sonderregelung für Ungeimpfte

Ungeimpfte, die wegen eines Corona-Verdachts in Quarantäne müssen, haben seit dem 1.11.2021 keinen Anspruch mehr auf eine Lohnfortzahlung nach dem Infektionsschutzgesetz. Hier von gibt es lediglich zwei Ausnahmen:

- Wer sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen und ein entsprechendes Attest vorlegen kann, ist davon nicht betroffen.
- Das gilt auch für Personen, die zu einem Personenkreis gehören, für den es bis zu acht Wochen vor der Quarantäne keine öffentliche Impfempfehlung gab.

Arbeitgeber haben übrigens einen Anspruch darauf, dass Beschäftigte in Quarantäne ihnen Auskunft über ihren Impfstatus geben.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch für Ungeimpfte

Der seit November 2021 geltende Ausschluss von Ungeimpften von der Lohnfortzahlung gilt allerdings nur für die Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz und nicht für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. "Erkrankt der Arbeitnehmer also auch tatsächlich an COVID-19 während der Quarantäne, ist er arbeitsunfähig infolge Krankheit und erhält seine Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen im Sinne des § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz", erklärt die Fachanwältin für Arbeitsrecht Lea Kaufmann auf www.saarkanzlei.de.



Bildquelle: Pixel-Shot / Shutterstock.com

Kind oder Ehe-/Lebenspartner erkrankt oder in Quarantäne

Fällt die Urlaubsreise flach, weil nicht der Arbeitnehmer selbst sondern Kind oder Partner in Quarantäne gehen müssen oder erkranken, ist dies arbeitsrechtlich gesehen unbedeutend. Auch hier gilt wieder: Natürlich kann ein Arbeitnehmer dann auch um eine Verschiebung/Annullierung des Urlaubs bitten. Nachkommen muss der Arbeitgeber einer solchen Bitte nicht. Sagt der Arbeitgeber zu einer solchen Bitte „Nein“, obwohl es dafür keinen nachvollziehbaren Grund gibt, so haben diejenigen bessere Karten, die in einer Firma mit Betriebsrat arbeiten: Lehnt der Chef nämlich ohne nachvollziehbaren Grund die Urlaubsverschiebung ab, so kann sich der Arbeitnehmer an die Arbeitnehmervertreter wenden. Der Betriebsrat muss nämlich nach dem Betriebsverfassungsgesetz Beschwerden von Arbeitnehmern entgegen nehmen und – wenn er sie für berechtigt hält – „beim Arbeitgeber auf Abhilfe“ hinwirken.



Bildquelle: Piotr Velixar / Shutterstock.com

Darf der Arbeitgeber den Urlaub coronabedingt „canceln“?

Nein. Auch der Arbeitgeber ist an die Urlaubsabmachung gebunden: Nach Erteilung des Urlaubs gilt laut Bundesarbeitsgericht: „An diese Erklärung ist der Arbeitgeber gebunden.“ Der genehmigte Urlaub kann vom Chef nur gecancelt werden, wenn zwingende Notwendigkeiten vorliegen, die keinen anderen Ausweg zulassen. Dazu gehört weder die plötzliche Erkrankung einiger Mitarbeiter noch ein dicker neuer Auftrag.

Eine Ausnahme ist aber denkbar: Ohne die Weiterarbeit des Arbeitnehmers würde der Betrieb „zusammenbrechen“ und könnte seine Aufgaben nicht mehr erfüllen. „In der derzeitigen Coronakrise könnte man sich das vorstellen für hoch spezialisierte Lungenärzte in Krankenhäusern oder bei ähnlichen „systemrelevanten“ Arbeitnehmern“, erklärt der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Wolfgang Däubler auf www.bund-verlag.de. Er ergänzt: „Hat der Arbeitgeber den Urlaub von Arbeitnehmer A bewilligt und Arbeitnehmer B als Vertretung eingeplant und wird jetzt Arbeitnehmer B krank, so berechtigt das den Arbeitgeber nicht, den Urlaub von Arbeitnehmer A zu widerrufen. Ein solches organisatorisches Problem ist kein Notfall; der Arbeitgeber muss eine andere Lösung finden.“

Klar ist in jedem Fall: Bei einer vom Arbeitgeber gewünschten Verschiebung oder einem Abbruch des Urlaubs, muss dieser für die damit verbundenen Kosten aufkommen.



Bildquelle: create jobs 51 / Shutterstock.com

II. Generelle arbeitsrechtliche Regeln zum Urlaub

Anspruch auf Urlaub

Nach Paragraph 2 des Bundesurlaubs-gesetzes haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf Erholungsurlaub. In vielen Tarifverträgen ist ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen pro Jahr vorgesehen. Bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche entspricht dies einem sechswöchigen Urlaubsanspruch.

Wenn es keine arbeitsvertraglichen, tariflichen oder betrieblichen Regeln zum Urlaub gibt, greifen die Mindeststandards des Bundesurlaubsgesetzes. Danach beträgt der gesetzlich garantierte (Mindest-)Urlaub grundsätzlich 24 Werktage jährlich. Diese Regelung bezieht sich auf eine Sechs-Tage-Arbeitswoche. Denn als Werktage (nicht Arbeitstage!) gelten dabei alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind – also auch die Samstage. Praktisch bedeutet dies: Der gesetzliche Mindesturlaub beläuft sich bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche auf vier Wochen.

Sonderregelungen für einzelne Arbeitnehmergruppen ergeben sich auch aus dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX), dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Seemannsgesetz.



Bildquelle: FXQuadro / Shutterstock.com

1

JANUAR JANUARY

MO	MO		6	13	20	27
DI	TU		7	14	21	28
MI	WE	1	8	15	22	29
DO	TH	2	9	16	23	30
FR	FR	3	10	17	24	31
SA	SA	4	11	18	25	
SO	SO	5	12	19	26	
WO	WE	1	2	3	4	5

Bildquelle: akimov.de

Sonderurlaub für Schwerbehinderte

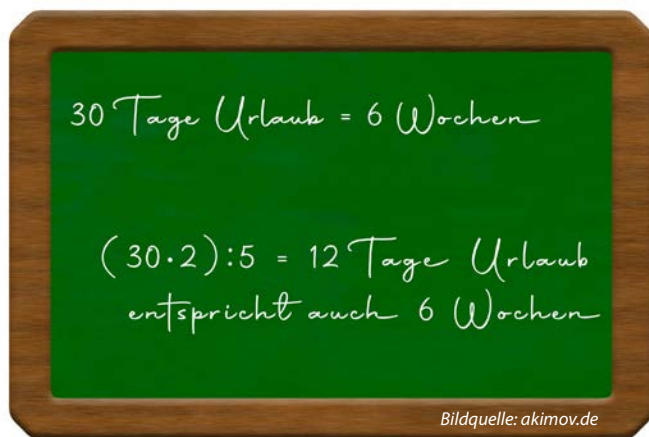
„Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr“, bestimmt Paragraph 125 des neunten Sozialgesetzbuchs. Dieser Zusatzurlaub erhöht dabei nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub. Es handelt sich – wie das Bundesarbeitsgericht am 24. Oktober 2006 ausdrücklich festgestellt hat (Az.: 9 AZR 669/ 05) – um einen echten Zusatzurlaub, der zu dem vertraglich festgelegten Urlaub, der nicht behinderten Beschäftigten zusteht, hinzu kommt. Soweit Arbeitnehmer ohne Schwerbehinderung vertraglich 30 Arbeitstage Urlaub zustehen, erhöht sich der Urlaubsanspruch damit beispielsweise für Schwerbehinderte auf 35 Arbeitstage. Arbeitnehmern, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind, steht dieser Zusatzurlaub nicht zu.

Urlaubsanspruch bei Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeitnehmer/in haben Sie Anspruch auf bezahlten Urlaub – ebenso wie Ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Enthält Ihr Arbeitsvertrag keine Urlaubsregelung, so steht Ihnen der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen anteilig zu. Der Urlaubsanspruch wird im Vergleich zu dem der Vollzeitbeschäftigten anteilig berechnet.

- Ausgangsfall: Ihr vollzeitbeschäftigter Kollege hat Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub pro Jahr. Bei einer Fünftagewoche entspricht das einem Jahresurlaub von sechs Wochen.
- Arbeiten Sie durchgängig an fünf Tagen pro Woche Teilzeit (zum Beispiel als Halbtagskraft oder sechs Stunden täglich), stehen Ihnen ebenfalls 30 Tage Urlaub (=sechs Wochen) jährlich zu. Es gilt die gleiche Berechnung wie bei Vollzeitkräften.
- Wenn Sie nur an einzelnen Tagen in der Woche arbeiten, funktioniert die Rechnung folgendermaßen:
Beispiel: Sie arbeiten nur an zwei Tagen in der Woche: montags und mittwochs Vollzeit. Dann haben Sie Anspruch auf $(30 \times 2) : 5 = 12$ Tage Urlaub. Das ergibt wiederum sechs Wochen pro Jahr.

Arbeiten Sie nur einen Tag pro Woche, haben Sie $(30 \times 1) : 5 = 6$ Tage Urlaub im Jahr, was ebenfalls einem Anspruch auf sechs Wochen Jahresurlaub entspricht.



Unregelmäßige Arbeitszeit:

Wie dann der Urlaubsanspruch genau zu berechnen ist, ist im Bundesurlaubsgesetz nicht ausgeführt. Das Gesetz bezieht sich nur auf Urlaubstage – und eigentlich wäre für eine gerechte Lösung in Fällen einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit eine Benennung des Urlaubsanspruchs in „Urlaubsstunden“ sinnvoll. Die Steuerberatungs- und Rechtsanwaltspraxis Haubner, Schäfer und Partner aus Bad Aibling schlägt hierfür folgende praktische Lösung vor.

Beispiel:

Frau Schild arbeitet montags drei Stunden und freitags acht Stunden, wöchentlich also elf Stunden. In dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt ist, besteht Anspruch auf 25 Arbeitstage = fünf Wochen Urlaub. Frau Schild hat, da sie nur an zwei von fünf Arbeitstagen beschäftigt ist, Anspruch auf zehn Arbeitstage Urlaub, was auch in ihrem Fall fünf Wochen entspricht. Würde man es dabei belassen, so könnte es immer Unstimmigkeiten geben, wenn in den Urlaub mehr Montage (drei Stunden) oder Freitage (acht Stunden) fallen. Gerech ist deshalb die „Stundenlösung“: Da sie wöchentlich elf Stunden beschäftigt ist, entspricht dies einem Jahresurlaubsanspruch von $(11 \times 5 =) 55$ Arbeitsstunden.

Zeitpunkt des Urlaubs / Vorrangregelungen

Viele wollen im Frühling oder im Sommer urlauben. Doch kein Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch darauf, zu einem konkreten Termin Urlaub gewährt zu bekommen. Das Gesetz regelt nur, dass „die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“ sind. Das gilt aber nur, wenn nicht „dringende betriebliche Belange“ dem entgegenstehen oder „Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen“. Wenn zu viele Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt Urlaub beantragen, muss der Arbeitgeber abwägen, wer den Zuschlag bekommt. Und dabei geht's nicht nach Sympathie oder Augenfarbe, sondern nach „sozialen Gesichtspunkten“ – so das Bundesurlaubsgesetz. Dazu gehört zum Beispiel, dass Eltern von schulpflichtigen Kindern meist den Vorrang bekommen, wenn es um Urlaub in den Schulferien geht. Denn außerhalb der Schulferien können diese Arbeitnehmer ja gar nicht mit ihren Kindern in Urlaub fahren.

Wichtig ist auch, wann der Ehepartner des Arbeitnehmers Urlaub machen kann. Wenn der beispielsweise Lehrer ist, kann er auch nur in den Schulferien Urlaub nehmen. Damit sind dann – wenn sie gemeinsam Urlaub machen möchten – beide Partner an die Schulferien gebunden.

Um Härten gegenüber denjenigen, die beim gewünschten Urlaubstermin nicht zum Zuge kommen, zu vermeiden, kann man sich untereinander beispielsweise auf ein rotierendes Modell einigen nach dem Motto: „Dieses Jahr fährst Du und nächstes Jahr ich.“

Theoretisch kann der Streit darüber, welche Urlaubsansprüche vorrangig sind, auch vor dem Arbeitsgericht ausgetragen werden. Beispielsweise hat das Arbeitsgericht Frankfurt am 14.12.2001 entschieden, dass ein Vater eines schulpflichtigen Kindes in den Weihnachtsferien in Urlaub fahren durfte. Der Arbeitgeber wollte damals dem Urlaubsantrag eines Kollegen Vorrang geben, der sich in den Ferien um seine schwangere Ehefrau kümmern wollte. Das könne er auch nach den Weihnachtsferien noch tun, befand das Gericht (Az. 9 Ga 191/01).

Mit dem kostenlosen
[biallo.de](https://www.biallo.de) Newsletter
immer aktuell informiert



Lohnfortzahlung im Urlaub

Der Lohn wird während des Urlaubs weiter bezahlt. Das Urlaubsentgelt bemisst sich dabei nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen (das entspricht drei Monaten) vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Geregelt ist dies in Paragraph 11 des Bundesurlaubsgesetzes. Kurzarbeit, Arbeitsausfälle oder unverschuldete Arbeitsversäumnisse, welche im Berechnungszeitraum eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.



Bildquelle: Juan Jose42 / Shutterstock.com

Urlaubsgeld

Vom Urlaubsentgelt zu unterscheiden ist das Urlaubsgeld. Dieses ist eine zusätzliche Leistung neben dem Urlaubsentgelt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld besteht nicht, es wird nur bezahlt, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern steht ein anteiliges Urlaubsgeld zu.

Erreichbarkeit im Urlaub

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Urlaubsadresse mitzuteilen. Sie brauchen auch nicht per Notebook oder Handy im Urlaub erreichbar zu sein. Dies hat das Bundesarbeitsgericht am 20. Juni 2000 entschieden (Az.: 9 AZR 405/99). „Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Das ist dann nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer trotz der Freistellung ständig damit rechnen muss, zur Arbeit abgerufen zu werden“, erläuterte das oberste deutsche Arbeitsgericht. Und genau das ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer jederzeit mit einem Anruf seines Arbeitgebers rechnen muss.

Im zitierten Urteil vom Juni 2000 ging es auch um eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die Letzterer sich verpflichtete, auf Wunsch des Arbeitgebers den Urlaub im Bedarfsfall abzubrechen. Eine solche Abmachung haben die obersten bundesdeutschen Arbeitsrichter als „rechtsunwirksam“ angesehen. Niemand braucht sich also daran zu halten.

Biallo-Tipp:

Die betriebliche Praxis sieht inzwischen mitunter anders aus. Für manche Arbeitnehmer ist es „normal“, mit dem Smartphone erreichbar zu sein. Dann sollte man sich allerdings auch im Klaren sein, dass es sich hierbei um ein besonderes Zugeständnis an den Arbeitgeber handelt. Dafür kann man auch Gegenleistungen erwarten.

Rückruf aus dem Urlaub

Eine Vereinbarung, dass ein urlaubender Arbeitnehmer jederzeit von seinem Chef aus dem Urlaub abberufen werden kann, ist rechtsunwirksam. Wenn sie dennoch geschlossen wird, brauchen sich Arbeitnehmer nicht daran zu halten, entschied das Bundesarbeitsgericht am 20. Juni 2000: „Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam“, befand das BAG unter Bezug auf Paragraph 13 Bundesurlaubsgesetz (Az.: 9 AZR 405/99).

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diesen Grundsatz, so droht ihm eine Kündigung. (Ausgleichs-)Tätigkeiten, die den Erholungszweck gerade fördern, sind dagegen zulässig. Erlaubt ist zum Beispiel auch der Eigenheimbau.

Stückelung von Urlaub

Der Urlaub soll Erholungszwecken dienen. Das funktioniert nicht, wenn er in „Tages-Bröckchen“ genommen wird. So ist die folgende Vorschrift des Bundesurlaubsgesetzes zur Stückelung des Urlaubs zu erklären: „Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen“, regelt Paragraph 7 Absatz 2 Bundesurlaubsgesetz. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage (zwei Wochen) umfassen, wenn der betroffene Arbeitnehmer noch so viel Anspruch auf Urlaub hat.



biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Über biallo.de

Die Biallo & Team GmbH zählt mit ihren Portalen biallo.de und biallo.at zu den führenden Anbietern für unabhängige Finanz- und Verbraucherinformation. Wir bieten aktuelle journalistische Informationen zu den Themen Geldanlage, Baufinanzierung, Kredite, Konten & Karten, Versicherungen, Rente & Vorsorge, Telefon & Internet, Energie, Recht & Steuern sowie Soziales. Unsere Beiträge erscheinen in zahlreichen regionalen und überregionalen Tageszeitungen. Nutzer profitieren zusätzlich von rund 70 unabhängigen, kostenlosen Rechentools und Finanzvergleichen, welche die Entscheidung bei vielen Geldfragen erleichtern. Im Girokonto-Vergleich sind rund 1.300 Banken und Sparkassen gelistet. Damit bietet biallo.de den größten Girokonto-Vergleich Deutschlands mit nahezu kompletter Marktdeckung und regionaler Suchfunktion. Was die Erlösquellen angeht, sind wir transparent. Wie wir uns finanzieren, haben wir auf biallo.de in der Rubrik „Über uns“ offengelegt.

Mit dem Newsletter von biallo.de nichts mehr verpassen!

Impressum

Biallo & Team GmbH

Bahnhofstr. 25
Postfach 1148
86938 Schondorf

Telefon: 08192 93379-0
Telefax: 08192 93379-19
E-Mail: info@biallo.de
Internet: www.biallo.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Horst Biallowons, Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656

Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG, 55 RStV: Horst Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Wir verwenden Bilder von www.shutterstock.com, lizenzfreie Bilder sowie lizenzierte Bilder mit Genehmigung.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf

[Youtube](#)

[Facebook](#)

[Linkedin](#)

[Twitter](#)

[Instagram](#)

Soziale Netzwerke

