

IHRE RECHTSFRAGEN

aus der Praxis



Kann ich Betriebsurlaub anordnen?

Frage: Wir machen jedes Jahr zwei Wochen Betriebsurlaub. Ein Mitarbeiter will keinen Urlaub in dieser Zeit nehmen und besteht darauf, daß er die Urlaubstage zu einer anderen Zeit nehmen kann. Kann ich Betriebsurlaub anordnen?

Andreas Becker: Ja! Als Arbeitgeber können Sie auch gegen den Willen der Belegschaft Betriebsferien anordnen. Das ergibt sich aus Ihrem Weisungsrecht als Arbeitgeber. Sollten Sie einen Betriebsrat in Ihrem Betrieb haben, so hat dieser die Möglichkeit, gegen Ihre zeitliche Festlegung etwas zu unternehmen.

Gibt es einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub?

Frage: Mein Mitarbeiter hat seinen Jahresurlaub bereits verbraucht, jetzt möchte er noch einmal eine Woche in den Urlaub fahren. Er hat mir gesagt, er hätte dann Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Ist das richtig?

Andreas Becker: Nein! Kein Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Mitarbeiter unbezahlten Urlaub zu gewähren, schon gar nicht, wenn dieser damit seinen bezahlten Urlaub verlängern will. Natürlich gibt es auch hier begründete Ausnahmefälle wie z. B. dringende persönliche Gründe. Todesfälle in der Familie oder die Hochzeit von Angehörigen können hier zu einer Ausnahme führen. Voraussetzung für diese unbezahlte Freistellung ist jedoch immer, daß der Mitarbeiter seinen Jahresurlaub bereits verbraucht hat.

Urlaub oder Krankmeldung

Frage: Ein Mitarbeiter hat mich während seines Urlaubes angerufen und wollte eine Urlaubsverlängerung. Da wir viele Aufträge haben, sagte ich ihm, daß dies unmöglich sei. Er hat mir dann mitgeteilt, daß er dann in der nächsten Woche krank sein würde. Am Montag der darauffolgenden Wochen hat er sich krank gemeldet. Was kann ich jetzt tun?

Andreas Becker: Droht der Mitarbeiter mit einer Krankmeldung, weil ihm Urlaub nicht gewährt wird und setzt er diese Drohung auch noch in die Tat um, obwohl er kerngesund ist, so besteht die Möglichkeit zur außerordentlichen fristlosen Kündigung. Dieses Verhalten ist ein derart schwerer Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten und das Vertrauensverhältnis, daß eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist.

Anspruch auf Urlaubsverlängerung bei Krankheit?

Frage: Ein Mitarbeiter ist während des Urlaubs krank geworden. Nachdem er wieder gesund war, hat er seinen Urlaub um die Krankheitstage verlängert, da er seiner Ansicht nach Anspruch auf seinen Erholungsurlaub hat. Ist dies richtig?

Andreas Becker: Nein! Wenn ein Arbeitnehmer im Urlaub erkrankt und dies auch durch eine ärztliche Bescheinigung nachweist, kann er die Krankheitstage nicht einfach an seinen Erholungsurlaub anhängen. Eine automatische Verlängerung um die Krankheitstage ist nicht zulässig. Er muß wieder pünktlich zur Arbeit erscheinen. Die „verlorenen“ Urlaubstage werden gutgeschrieben.

Rückruf aus dem Urlaub

Frage: Ich habe während des Urlaubs einer meiner Mitarbeiter einen sehr guten Auftrag bekommen. Ich muß mit diesem Auftrag jedoch sofort beginnen. Kann ich einen Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückholen?

Andreas Becker: Als Arbeitgeber dürfen Sie einen Arbeitnehmer nur in wenigen Ausnahmefällen aus dem Urlaub zurückholen. Hierbei muß es sich für die Firma um einen echten Notfall handeln. Ob die Annahme eines zusätzlichen Auftrages einen echten Notfall darstellt, ist mehr als fraglich. Sollte der Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückgerufen werden, so hat die Firma alle zusätzlich entstandenen Kosten sowie evtl. anfallende Schadensersatzansprüche zu ersetzen.



RA Andreas Becker,
Hannover