

Urlaubsverbrauch

Vereinbarung – Form – Arbeitsverhinderung – Erkrankung – Einseitiger
Urlaubsantritt – Urlaubsablöse

Urlaubsvereinbarung

Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes und die Urlaubsdauer sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung

- der betrieblichen Interessen und
- der Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

konkret zu vereinbaren.

Vorsicht!

Es besteht daher grundsätzlich weder ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers noch ein einseitiges Antrittsrecht des Arbeitnehmers!
(Ausnahmen siehe unten!).

Auch in Zeiträumen, in denen der Betrieb geschlossen ist, wird vom Arbeitnehmer Urlaub nicht automatisch konsumiert, sondern muss ebenfalls konkret vereinbart werden (Betriebsurlaub).

Tipp!

Ein Betriebsurlaub sollte bereits im Vorhinein schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden, wobei allerdings nicht der gesamte Jahresurlaub vom Betriebsurlaub erfasst sein darf!

Form der Urlaubsvereinbarung

Die Urlaubsvereinbarung ist an keine besonderen Formvorschriften gebunden und kann daher schriftlich, mündlich, aber auch schlüssig zustande kommen.

Vorsicht!

Aus Beweisgründen sollte jede Urlaubsvereinbarung unbedingt schriftlich abgeschlossen werden! Das Schweigen des Arbeitgebers auf einen vom Arbeitnehmer geäußerten Urlaubswunsch kann unter Umständen als Zustimmung zum Urlaubsantritt gewertet werden!

Urlaub und Arbeitsverhinderung

Für Arbeitsverhinderungen, bei denen Entgeltfortzahlungsanspruch besteht (z.B. Krankenstände, Pflegefreistellungen oder sonstige wichtige Hinderungsgründe), kann ein Urlaub rechtswirksam nicht vereinbart werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer nimmt eine von der Pensionsversicherungsanstalt bewilligte Gesundheitsvorsorge aktiv (vormals Kur) in Anspruch. Dabei handelt es sich um einen Krankenstand. Eine Urlaubsvereinbarung für diese Zeit ist unzulässig.

Erkrankung während desurlaubes

Erkrankt der Arbeitnehmer während desurlaubes für mehr als drei Kalendertage, gelten die während desurlaubes liegenden Krankenstandstage nicht als Urlaubstage, wenn der Arbeitnehmer

- den Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer unverzüglich von der Erkrankung verständigt und
- nach Wiederantritt der Arbeit eine ärztliche Krankenstandsbestätigung (inklusive Bestätigung über die Zulassung des Arztes bei Erkrankung während einesurlaubes im Ausland)

unaufgefordert vorlegt.

Grundsätze desurlaubsverbrauches

Grundsätzlich sollte der Jahresurlaub möglichst bis zum Ende des jeweiligenurlaubsjahres verbraucht werden. Unverbrauchte Urlaube (bzw. Urlaubsteile) werden in das nächsteurlaubsjahr übertragen.

Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil mindestens sechs Werktage betragen muss. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann aber auch der Verbrauch einzelner Urlaubstage vereinbart werden.

Vorsicht!

Auf Verlangen eines Jugendlichen (= Minderjähriger zwischen Vollendung des 15. und 18. Lebensjahres) ist der Verbrauch von mindestens zwölf Werktagen des Jahresurlaubes in der Zeit zwischen 15. Juni und 15. September zu vereinbaren.

Einseitiger Urlaubsantritt

In folgenden Fällen kann der Arbeitnehmer den Urlaub einseitig antreten:

- bei notwendiger Pflege eines erkrankten, im gemeinsamen Haushalt lebenden maximal 12-jährigen Kindes, soweit der Anspruch auf Pflegefreistellung (maximal 2 Wochen pro Arbeitsjahr) bereits verbraucht ist,
- in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch von mindestens 12 Werktagen 3 Monate vorher bekannt gegeben hat und auch nach Einbindung des Betriebsrates keine Einigung erzielt werden konnte.

Vorsicht!

Der Arbeitgeber kann im zweiten Fall einen einseitigen Urlaubsantritt nur verhindern, wenn er im Zeitraum von höchstens 8 und mindestens 6 Wochen vor dem gewünschten Urlaubsbeginn Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt!

Urlaubsablöse

Vereinbarungen über den Verzicht des Arbeitnehmers auf den Jahresurlaub bei gleichzeitiger Ablöse in Geld widersprechen dem Urlaubszweck und sind daher rechtsunwirksam.

Stand: 01.01.2023