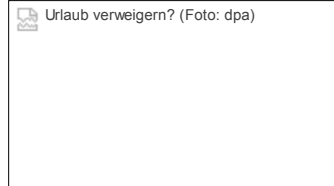


[Drucken](#)

Startseite > **RECHT & STEUERN**

Genehmigten Urlaub streichen?

Erschienen am 29. Februar 2008 | t-online.de/business / dpa-tmn **In der Firma gibt es mal wieder viel zu tun und dann steht auch noch der Urlaub eines**



Urlaub verweigern? (Foto: dpa)

Mitarbeiters an – da mag so mancher Chefs mit dem Gedanken spielen, seinem Mitarbeiter den Urlaub kurzerhand zu streichen. Doch ganz so einfach ist das nicht, denn Arbeitgeber sind grundsätzlich an einen bereits gewährten Urlaub gebunden. Sie können also von ihrem Mitarbeiter nicht verlangen, dass dieser auf seinen Urlaub verzichtet.

Sonderurlaub - Darauf haben Mitarbeiter Anspruch [1]

Fotoshow - In diesen Ländern machen Mitarbeiter am häufigsten blau [2]

Stress mit dem Chef? - Wann der Chef kündigen darf [3]

Download - eBook: Gesundheit & Arbeitsschutz [4]

Gründe, Urlaub zu verweigern

Jedoch gebe es sehr wohl wichtige betriebliche Gründe, warum ein Chef seinem Mitarbeiter den Urlaub verweigern oder ihn sogar aus dem Urlaub zurückholen könne, erklärt der Arbeitsrechtler Bernhard Steinkühler aus Berlin. Denkbar sei das etwa, wenn ein Projekt zu scheitern drohe und nur ein bestimmter Ingenieur Abhilfe schaffen könne. Dann hat der Arbeitgeber sehr wohl die Möglichkeit, seinen Mitarbeiter zum Arbeiten anzuhalten.

Kosten trägt allein der Chef

Klar ist in so einem Fall aber auch, dass der Chef für alle anfallenden Kosten aufkommen muss. Also etwa die Stornogebühren für die Reise, die Kosten für eine neue, vergleichbare Reise, selbst wenn diese teurer ist als die eigentlich geplante.

Schriftliche Aufforderung empfohlen

Wenn ein Chef es tatsächlich für notwendig erachtet, dass einer seiner Mitarbeiter trotz genehmigtem Urlaub arbeiten muss, dann rät der Arbeitsrechtler ihm diese Aufforderung in schriftlicher Form per Boten zukommen zu lassen, damit dies nachweisbar ist. "Kommt der Mitarbeiter dieser Aufforderung dann nicht nach, ist das gegebenenfalls Arbeitsverweigerung", so Steinkühler.

Urlaub muss genehmigt werden

Kein Grund einen Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückzuholen sei es hingegen, wenn im Betrieb viel zu tun ist, aber die Arbeit sehr wohl von anderen Mitarbeitern erledigt werden könne. Mitarbeiter und Chef müssen sich vorab auf einen Urlaubstermin einigen. Denn laut Steinkühler gilt generell der Grundsatz, dass Urlaub nicht vom Mitarbeiter genommen, sondern vom Chef gewährt wird.

Urlaub eigenmächtig verlängern

Allerdings gibt wiederum Ausnahmen, wann ein Mitarbeiter seinen Urlaub eigenmächtig verlängern darf. In Ausnahmefällen können zum Beispiel familiäre Gründe einen solchen Schritt rechtfertigen, entschied das Landesarbeitsgericht Hamm (Az.: 6 Sa 751/07). Auf das Urteil weist der Verlag für die Deutsche Wirtschaft in Bonn hin.

Download - eBook: Arbeitsrecht [5]

Download - eBook: Mitarbeiterführung (Arbeitsheft) [6]

Wegen Kindern Urlaub verlängert

Im verhandelten Fall ging es um einen Vater von zwei üblicherweise von der Ehefrau betreuten Kindern. Seine Frau war hochschwanger und musste wegen Komplikationen ins Krankenhaus. Weil sich die Geburt verzögerte, musste der Mann die Betreuung seiner Kinder über den vom Arbeitgeber genehmigten Urlaubs hinaus übernehmen. Der Arbeitgeber lehnte den Urlaubsantrag dafür ab, und der Arbeitnehmer verlängerte seinen Urlaub eigenmächtig. Die darauffolgende Kündigung war nach Ansicht der Richter dann nicht gerechtfertigt.

Nachweispflicht liegt beim Chef

Das Gericht beurteilte die familiäre Situation des Klägers als "ein seiner Arbeitsleistung entgegenstehendes Hindernis" im Sinne des Gesetzes. Von ihm könne bis "zur Herstellung der familiären Normalität" nicht verlangt werden, die Kinder von anderen betreuen zu lassen, so der Fachverlag. Der Arbeitgeber hätte darlegen und beweisen müssen, dass sein Interesse an der Arbeitsleistung des Mitarbeiters in der konkreten Situation schwerer gewogen habe.

Resturlaub rechtzeitig nehmen

Urlaub aufsparen für problematische Zeiten ist nicht so einfach. Denn nimmt ein Arbeitnehmer seinen Resturlaub nicht bis Ende März des laufenden Jahres, dann verfällt dieser. Grundsätzlich ist Urlaub immer auf das laufende Kalenderjahr befristet und muss in diesem Zeitraum gewährt und genommen werden. Ist das nicht möglich - etwa aufgrund einer Krankheit oder wegen dringender betrieblicher Gründe - können die freien Tage übertragen werden, erläutert der Deutsche Anwaltsverein (DAV). Wichtig sei auch, dass der Arbeitnehmer den Urlaub im alten Jahr überhaupt schon beantragt hat. "Ansonsten verfällt der Urlaub ebenfalls", so Steinkühler.

Quelle: t-online.de/business / dpa-tmn

Links:

- [1] http://www.t-online-business.de/sonderurlaub/id_16898564/si_0/index
- [2] http://www.t-online-business.de/in-welchen-laendern-mitarbeiter-gerne-blaumachen/id_16883364/si_0/index
- [3] http://www.t-online-business.de/wann-der-chef-kuendigen-darf/id_16894876/si_0/index
- [4] <http://ebook.download.t-online.de/Gesundheit-und-Arbeitsschutz/51176>
- [5] <http://ebook.download.t-online.de/Arbeitsrecht/60205>
- [6] <http://ebook.download.t-online.de/details/49782>