

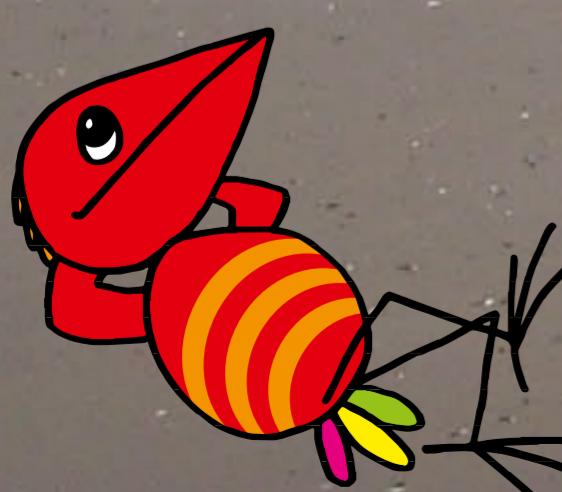
Urteile

Schriftliche Genehmigung abwarten!
»Für die wirksame Urlaubsgewährung bedarf es des Zugangs der Freistellungserklärung, die als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung erst mit dem Zugang wirksam wird.« (BAG – 23. Januar 1996 – AZ: 9 AZR 554/93)

Nicht willkürlich widerrufen
Der Arbeitgeber darf einen bereits genehmigten Urlaub nicht ohne wichtigen Grund kurzfristig widerrufen. Es muss sich dabei um einen Notfall (zwingende Notwendigkeit) handeln, der einen anderen Ausweg nicht zulässt.

Einem Arbeitnehmer war gekündigt worden, weil er einen genehmigten und dann kurzfristig widerrufenen Urlaub trotzdem angetreten hatte. Die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hatte Erfolg; die Kündigung wurde für unwirksam erklärt. Das Gericht folgte hierbei dem Argument des Arbeitgebers nicht, der Urlaub sei nur unter Vorbehalt genehmigt worden. Eine Urlaubsbeschränkung unter Vorbehalt, so das Gericht, kenne das deutsche Arbeitsrecht nicht. (Arbeitsgericht Frankfurt/M. – 9. Mai 2000 – AZ: 4 Ca 6588/99; ähnlich BAG – 19. Dezember 1991 – AZ: 2 AZR 367/91)

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einen Arbeitnehmer einseitig aus einem vorbehaltlos erteilten Urlaub zurückzurufen. Der festgelegte Urlaubstermin kann jedoch einvernehmlich abgeändert werden. (LAG Hamm – 11. Dezember 2002 – AZ: 18 Sa 1475/02)



Endlich Urlaub? Es könnte die schönste Zeit des Jahres werden – aber im Vorfeld kann so viel schief gehen: Zunehmende Personalnot und manchmal auch mangelnder Teamgeist bieten reichlich Anlässe für Streit, Wut, Enttäuschung und jede Menge Tränen. Der Weg, trotzdem den Urlaub wie gewünscht durchzusetzen, ist voller Klippen. Und jeder Fall liegt anders, weil Tarifverträge und betriebliche Regelungen überall unterschiedlich sind.

Urlaub ohne Tränen

Zusammengestellt von **TOBIAS MICHEL**.

Fall 1 – Leere Versprechungen
Petra Pech verlässt sich fest auf die Absprachen. Wie im Betrieb üblich, füllt sie erst wenige Tage vor Antritt der geplanten Reise das Formular »Urlaubsantrag« aus. Doch plötzlich steht die Bereichsleiterin auf der Matte: »Tut mir Leid, aber wegen des Krankenstandes bei uns wird das nichts.« Ohne eine schriftliche Genehmigung in den Händen hat Kollegin Petra schlechte Karten. Vielleicht wurde in der Abteilung am Jahresanfang ein gemeinsamer Urlaubsplan schriftlich aufgestellt. Doch allzu oft hat der vor Gericht wenig Beweiskraft. Denn entweder fehlt die datierte Unterschrift der Vorgesetzten oder das Dokument ist seit Genehmigung wieder und wieder verändert worden.

Merke: Eine Urlaubsliste ersetzt nicht den Urlaubsantrag.

Plan und Wirklichkeit – Urlaub mit Hindernissen

Aus den Missgeschicken der anderen können wir lernen. Wie wir Hürden besser nehmen und uns auf unsere Urlaubsplanung verlassen können, zeigen diese Beispiele.

Fall 2 – Der frühe Antrag

Petra Pech wird durch Erfahrung klug. Zu Beginn des folgenden Jahres gibt sie für den geplanten Sommerurlaub ihren Antrag ab – und erhält ihn bald unbearbeitet zurück: »Für den Sommer steht der Dienstplan noch nicht; da können wir nicht berechnen, wie viele Urlaubstage Sie brauchen; wir können auch noch nicht entscheiden, ob das überhaupt geht.« Trotz solcher Ausflüchte nimmt die Kollegin ihren Antrag nicht zurück. Sie beharrt auf Bearbeitung, bis sie die Unterschrift erhält. Und als Monate später das gewohnte Sommerlager angeblich die Urlaubsplanung in Frage stellt, hält sie ihre Genehmigung in sicheren Händen.

Merke: Was du schwarz auf weiß besitzt, darfst du getrost nach Hause tragen.

Fall 3 – Ein Nein reicht nicht

Petas Kollegin Traudi Trödel entscheidet sich erst im Februar, mit den Kindern und dem Ehemann am Anfang der Sommerferien auf Tour zu gehen. Die Vorgesetzte zeigt auf den Urlaub von Petra Pech und sagt: »Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.« So einfach darf sich ein Arbeitgeber die Ablehnung nicht machen. Er hat in jedem einzelnen Fall zwischen gleichen Urlaubswünschen abzuwählen und muss konkrete betriebliche Gründe anführen. Frau Trödel kann sich hier auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26.6.2002 berufen (Aktenzeichen: 7 Ga 94/02). Selbst mit der bei Arbeitgeber so beliebten Regel »immer nur eine zurzeit in Urlaub« braucht sich niemand abspielen zu lassen. Schon gar nicht, wenn der Arbeitgeber weit weniger Bedenken hat, Stellen einzufrieren oder gar Arbeitsplätze ersatzlos zu streichen. Da braucht es schon eine argumentierende Begründung, welche Mindestbesetzung zur jeweiligen Jahreszeit betrieblich erforderlich ist.

Merke: Jeder abgelehnte Urlaubsantrag enthält die Chance, endlich verbindlich den Stellenplan der Abteilung festzulegen.

Fall 4 – Sechs Wochen am Stück
Die Nachwache Mary Manila möchte im Urlaub zu ihren Eltern auf den Philippinen fliegen. Der Flug wird teuer. Doch die Vorgesetzte erklärt: »Mehr als drei Wochen kann ich den Kolleginnen aus der Tagschicht das Einspringen nicht zumuten.« In Tarifverträgen wie dem BAT oder dem BMT-G steht ausdrücklich: Wir selbst (und eben nicht die Vorgesetzten) haben das Recht, unseren Urlaub in zwei Teile aufzusplitten oder am Stück zu nehmen. Leider ist dies beim DRK-TV oder in den katholischen AVR etwas anders. Dort darf sich der Arbeitgeber auf dringende betriebliche Gründe berufen und unseren Urlaub zerstückeln. Wer dort mit einer ganz speziellen Qualifikation auf einem Einzelarbeitsplatz beschäftigt ist, könnte daher beim 6-Wochen-Urlaub über solche betrieblichen Gründe stolpern. Die Nachwache Mary Manila aber braucht sich so nicht abspeisen zu lassen.

Merke: Unersetzlich ist nur unser Chef.

Ein bisschen Urlaub – zerstückelt bis zum Rest

Das Bundesurlaubsgesetz kennt gerade einmal vier Wochen Urlaub (24 Werkstage in der 6-Tage-Woche). Tariflich oder einzervertraglich sind bis zu sechs Wochen üblich, mit Zusatzurlaub auch darüber hinaus.

Fall 5 – Urlaub wider Willen

Die Geschäftsführung will die Rückstellungen für den Resturlaub in der Jahresbilanz senken. Darum weist die Pflegedienstleiterin an, dass auch Schwester Hacer noch im November ihre verbliebenen zwei Wochen Urlaub nehmen muss. Die Kollegin Hacer weigert sich. Mit Recht! Denn Urlaub ist »zu gewähren – so steht es im Bundesurlaubsgesetz. Es braucht also den Wunsch, besser noch den schriftlichen Antrag der Beschäftigten. Falls nicht mit der Interessenvertretung ausnahmsweise Betriebsferien vereinbart sind, muss sich niemand ungewollt in Urlaub schicken lassen. Gleichzeitig ist es gefährlich, den Urlaub unentschlossen vor sich herzuschieben. Krankheit, Kündigung oder Insolvenz haben schon viele Urlaubstage ersatzlos untergehen lassen.«

Merke: Urlaubszeit selbst planen, nicht horten – denn weg ist weg.

Fall 6 – Krank im Urlaub

Paul Pech hat einen dreiwöchigen Cluburlaub auf Kreta gebucht. Voller Freude tritt er die Reise an. Am sechsten Tag will er der jungen Animatoren beim abendlichen Limbo-Tanzen imponieren – und wird wenig später mit Verdacht auf Bandscheibenvorfall nach Deutschland zurückgeflogen. Doch alles ist halb so schlimm und bereits nach einer Woche ist Kollege Paul schon wieder arbeitsfähig. Er fragt sich und seine Vorgesetzte: »Was ist jetzt mit meinem Urlaub?«

Paul Pech findet im Bundesurlaubsgesetz unter § 7 Absatz 3: »Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.« Da ist es wichtig, bei Unfall oder Krankheit unverzüglich im Betrieb Bescheid zu geben – genauso, wie wir es sonst halten. Das bedeutet aber auch: Mit dem Ende des Krankenscheins ist der Kollege Pech wieder im anrechenbaren Urlaub. Falls er sich am Arbeitsplatz zum Dienst meldet, braucht der Arbeitgeber ihn nicht einzusetzen. Pech darf die verlorene Urlaubswoche aber auch nicht ohne ausdrückliche Erlaubnis des Chefs hinten anhängen. Sonst riskiert er seinen Arbeitsplatz.

Das Bundesarbeitsgericht hat dies bereits 1988 in einen ärgerlich langen Satz geflochten: »Hat der Arbeitgeber den Urlaubszeitpunkt bestimmt und erkrankt der Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt oder während des Urlaubs arbeitsunfähig, so entfällt dadurch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Urlaub zu erteilen, wenn der Arbeitnehmer wieder zur Erfüllung seiner Arbeitspflicht in der Lage ist und der Urlaubsanspruch noch nicht durch Fristablauf erloschen ist.«

Merke: Eine Krankheit verlängert den Urlaub nicht!

Gute Karten – schlechte Karten

»Ich hab' noch 18 Urlaubstage und weiß gar nicht, wann ich sie nehmen soll!« Es gibt verschiedene Gründe, warum Urlaubstage sich am Ende eines Jahres anhäufen: eine längere Krankheit, die viele Arbeit, ein seltsames Hamsterverhalten ...

Fall 7 – Der verfallene Urlaub

Helga Hamster hat aus dem vergangenen Jahr zehn Urlaubstage aufgespart. Anfang Januar stellt sie den Antrag, diese am 22. Januar anzutreten. Der Arbeitgeber teilt der Überraschten mit: »Ihr Urlaub ist verfallen. Ich möchte Ihnen aber Urlaub für 2005 anbieten.«

Unsere Kollegin Hamster kann es im Bundesurlaubsgesetz unter § 7 Absatz 3 nachlesen: »Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.« In einigen Tarifverträgen ist diese Regel etwas weniger rigide gefasst. Doch stets braucht es einen guten Grund, um den eigenen Urlaub über den Jahreswechsel ins nächste Frühjahr hineinzuraten. Bereits ab dem 1. Januar kann ja der gesamte neue Jahresurlaub beansprucht werden.

Merke: Urlaub nicht hamstern – Übertrag von Resturlaub ins neue Jahr bereits im Dezember schriftlich vereinbaren!

Fall 8 – Der Resturlaub

Trudi Trick will gern Urlaubstage ins nächste Jahr herüberretten. Deshalb hat sie Mitte des Jahres einen Antrag auf Urlaub gestellt – mittlerweile in die Sommerferien, in denen schon drei andere Kolleginnen mit Mühe ihre eigenen Reisepläne durchgesetzt hatten. Der Arbeitgeber schreibt wie erwartet zurück: »Abgelehnt!« Trudi steckt sich das Schreiben lächelnd in ihren Akten, denn sie will die Übertragung des Resturlaubs in das neue Jahr mit genau diesen zerschlagenen Urlaubsplänen begründen.

Es mag als ein guter Grund scheinen, auf diese Weise einen nicht gewährten Sommerurlaub gegen zwei Wochen Skiferien im nächsten Kalenderjahr einzutauschen. Trotzdem können wir solche Manöver nicht empfehlen. Was, wenn der Arbeitgeber unversehens bereits den ersten, »angetauschten« Urlaubsantrag genehmigt hätte? Die Kollegin Trudi wäre verpflichtet gewesen, den Urlaub anzutreten. Wer einen wirklich zugesagten Urlaub umgehen will, müsste kurz vor Urlaubbeginn überraschend erkranken ...

Merke: Wer seinen Jahresurlaub nicht im Kalenderjahr verplant, könnte missverstanden werden: Ich brauche nicht so viel Urlaub.

Sonderfälle

Probezeit: Der Anspruch auf Urlaub kann erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses gestellt gemacht werden. So lange darf der Arbeitgeber warten. Doch beim Jahreswechsel droht diese Zurückhaltung in Resturlaub umzuschlagen. Und dieser verschandelt die Bilanz. Darum entdecken die meisten Personalchefs dann ihr Herz und bieten Urlaub an.

Arbeitslosigkeit: Arbeitslose, die Leistungen der Agentur für Arbeit beziehen, müssen erreichbar sein. Auch wenn die Agentur für Arbeit für die allermeisten von ihnen keine bezahlte Arbeit hat – sie verzichtet lediglich für eine kurze Zeit im Jahr auf die Verfügbarkeit des Arbeitslosen zur Arbeitsvermittlung. Nur für drei Wochen dürfen sie sich abmelden, um in den Erholungsurlaub zu fahren.

Mutterschutz: Tarifliches Urlaubsgeld erhält, wer in der ersten Jahreshälfte für drei volle Kalendermonate Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Frauen, die dies nur deshalb verfehlten, weil sie vor der Geburt des Kindes die Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch nehmen, behalten ihren Anspruch auf das Urlaubsgeld. Denn es soll kein Druck auf die werdenden Mütter ausgeübt werden, nur wegen des Erhalts der Ansprüche auf Urlaubsgeld weiterzuarbeiten (BAG, Urteil vom 20. August 2002 – 9 AZR 353/01).

Betriebs-/PersonalräätInnen: Freigestellte Betriebs-/PersonalräätInnen haben Urlaub wie andere ArbeitnehmerInnen. Sie werden von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt und sind verpflichtet, sich während der betrieblichen Arbeitszeit der Erfüllung ihrer Aufgaben zu widmen. Für sie gelten dieselben Urlaubsregelungen, die anzuwenden wären, wenn sie nicht freigestellt wären (BAG, Urteil vom 20. August 2002 – 9 AZR 261/01).

Ärger lässt sich vermeiden

Recht haben bedeutet noch lange nicht, auch Recht zu bekommen. Doch es gibt eine ganze Reihe von erprobten Möglichkeiten, um dem Recht auf die Sprünge zu helfen:

- In den »Lehrbüchern« steht, dass der Dienstplan zunächst in der obersten Zeile durchgeplant werden soll. Erst im zweiten Schritt soll unter jeder Schicht die Arbeitsbefreiung wegen Urlaub eingetragen werden. Häufig wird stattdessen der Urlaub im Schichtplan bereits in die oberste Solzzelle eingetragen. Umso besser: Denn angekommen, der Arbeitgeber will nun wegen eines Notfalls den Urlaub streichen – im Dienstplan würde immer noch die Einteilung zu einer Schicht fehlen. Und wir bestehen darauf: Der Dienstplan ist verbindlich!
- Niemand möchte am Freitagabend aus dem Flieger steigen und am Samstagmorgen bereits wieder Patienten waschen. Wenn der Urlaub mit einem freien Wochenende beginnen oder enden soll, gehören diese Tage zur Sicherheit auch in den Urlaubsantrag. Denn so sind sie geschützt gegen die böse Überraschung eines ungewollten Tausches.
- Sobald die Personaldecke reißt, machen es sich manche Vorgesetzte sehr leicht, einen Urlaub zu widerrufen. Wir können dann Schadenersatz verlangen, doch leider nur für die Stornierung der eigenen Reise. Diese Kosten gilt es eindrücksvoll zu schildern. So ist es nicht verboten zu warnen, dass uns der Lebensgefährte vermutlich anlässlich der fünfjährigen Beziehung mit einer sündhaft teuren Kreuzfahrt durch die Südsee überraschen will.
- Oft lohnt es sich, die Interessenvertretung einzuschalten. Denn Betriebsrat und Personalrat haben im Streitfall um einen Urlaub mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, § 75 Abs. 3 BPersVG). Manchmal haben diese sogar phantasievoll betriebliche Grundsätze zur Urlaubsgewährung abgeschlossen, welche die Durchsetzung unserer Wünsche vereinfachen.

Über die betrieblichen Vertrauensleute von ver.di oder direkt über den ver.di-Bezirk erhalten ver.di-Mitglieder kostenlose Rechtsberatung. Denn jeder Fall ist anders.