

Musterbrief

Betrifft: Urlaubsantrag



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit beantrage ich Urlaub vom
Samstag, dem 30. Juni 2005, bis einschließlich
Sonntag, den 28. August 2005.
Ich möchte Reise und Hotel günstig buchen.
Teilen Sie mir darum bitte in der üblichen Frist von
vier Wochen mit, falls Sie wegen dringender betrieb-
licher Belange im Sinne von § 7 Abs. 1 BUrlG dem
Antrag nicht entsprechen wollen.

Mit freundlichem Gruß

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 Not-
wendigkeit) handeln, der einen anderen Ausweg nicht
zulässt.

Einem Arbeitnehmer war gekündigt worden, weil
er einen genehmigten und dann kurzfristig widerru-
fenen Urlaub trotzdem angetreten hatte. Die Kündi-
gungsschutzklage 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 Ge-
richt, 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 Arbeitneh-
mer 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.**

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 Bereichs-
leiterin auf der Matte: »Tut mir Leid, aber wegen des Kranken-
standes bei uns wird das nichts.«
Ohne eine schriftliche Genehmigung in den Händen hat Kollegin
Petra schlechte Karten. Vielleicht wurde in der Abteilung am Jahres-
anfang ein gemeinsamer Urlaubsplan schriftlich aufgestellt. Doch
allzu oft hat der vor Gericht wenig Beweiskraft. Denn entweder
fehlt die datierte Unterschrift der Vorgesetzten oder das »Doku-
ment« 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 entschei-
den, 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
Sommerloch 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

Petras 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 abzuwägen 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 abspesen 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 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 Animateurin beim abendlichen Limbo-Tanzen imponieren
– und wird wenig später mit Verdacht auf Bandscheibenvorfall nach Deutschland zurückgefliegen.
Doch alles ist halb so schlimm und bereits nach einer Woche ist Kollege Paul schon wieder arbeits-
fähig. Er fragt sich und seine Vorgesetzte: »Was ist jetzt mit meinem Urlaub?«
Paul Pech findet im Bundesurlaubsgesetz unter § 7 Absatz 3: »Erkrankt ein Arbeitnehmer wäh-
rend des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfä-
higkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.« Da ist es wichtig, bei Unfall oder Krankheit unver-
züglich 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 anhän-
gen. 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 Arbeit-
gebers, 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!

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 Ab-
satz 3 nachlesen: »Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalender-
jahr 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 hineinzuretten. 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 4 – Sechs Wochen am Stück

Die Nachtwache Mary Manila möchte im Urlaub zu ihren Eltern auf den Philip-
pinen 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
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 Nachtwache Mary Manila aber
braucht sich so nicht abspesen zu lassen.
Merke: Unersetzlich ist nur unser Chef.

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 Bundes-
urlaubsgesetz. Es braucht also den Wunsch, besser noch den schrift-
lichen Antrag der Beschäftigten. Falls nicht mit der Interessenver-
tretung ausnahmsweise Betriebsferien vereinbart sind, muss sich
niemand ungewollt in Urlaub schicken lassen. Gleichzeitig ist es
gefährlich, den Urlaub unentschlossen vor sich herzuschieben. Krank-
heit, Kündigung oder Insolvenz haben schon viele Urlaubstage ersatz-
los untergehen lassen.
Merke: Urlaubszeit selbst planen, nicht horten – denn weg ist weg.

Gute Karten – schlechte Karten

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

Fall 8 – Der Resturlaub

Trudi Trick will gern Urlaubstage ins nächste Jahr herüberretten. Deshalb hat sie
Mitte des Jahres einen Antrag auf Urlaub gestellt – mitten hinein in die Sommer-
ferien, in denen schon drei andere Kolleginnen mit Mühe ihre eigenen Reiseplä-
ne durchgesetzt hatten. Der Arbeitgeber schreibt wie erwartet zurück: »Abge-
lehnt!« Trudi steckt sich das Schreiben lächelnd zu 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 in den nächsten Kalenderjahr einzu-
tauschen. Trotzdem können wir solche Manöver nicht empfehlen. Was, wenn
der Arbeitgeber unversehens bereits den ersten, »angetäuschten« Urlaubsantrag
genehmigt hätte? Die Kollegin Trudi wäre verpflichtet gewesen, den Urlaub
anzutreten. Wer einen wirksam zugesagten Urlaub umgehen will, müsste kurz
vor Urlaubsbeginn 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 gel-
tend gemacht werden. So lange darf der Arbeitgeber war-
ten. 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 An-
spruch auf Arbeitsentgelt hatte. Frauen, die dies nur deshalb
verfehlen, weil sie vor der Geburt des Kindes die Schutzfrist
nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch nehmen, behal-
ten ihren Anspruch auf das Urlaubsgeld. Denn es soll kein
Druck auf die werdenden Mütter ausgeübt werden, nur
wegen des Erhalts der Ansprüche auf Urlaubsgeld weiterzu-
arbeiten (BAG, Urteil vom 20. August 2002 – 9 AZR 353/01).

Betriebs-/PersonalrätInnen: Freigestellte Be-
triebs-/Personalratsmitglieder haben Urlaub wie andere
ArbeitnehmerInnen. Sie werden von ihrer beruflichen Tä-
tigkeit freigestellt und sind verpflichtet, sich während der
betriebsüblichen 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 zu-
nächst in der obersten Zeile durchgeplant werden soll.
Erst im zweiten Schritt soll unter jede Schicht die Arbeits-
befreiung wegen Urlaub eingetragen werden. Häufig
wird stattdessen der Urlaub im Schichtplan bereits in die
oberste Spalte eingetragen. Umso besser: Denn ange-
nommen, 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 stei-
gen und am Samstagmorgen bereits wieder Patienten
waschen. Wenn der Urlaub mit einem freien Wochen-
ende 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 eindrucksvoll zu schildern. So ist es nicht verboten zu
warnen, dass uns der Lebensgefährte vermutlich anläs-
slich der fünfjährigen Beziehung mit einer sündhaft teu-
ren 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 Urlaubsge-
währung abgeschlossen, welche die Durchsetzung unser-
rer 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.

