

Urlaubsplanung im Unternehmen: Was ist zulässig?

NEWS 13.07.2020 Urlaubsgewährung



Haufe Online Redaktion



Bild: Pixabay

Bei der Gewährung und Festlegung des Urlaubs sollten Arbeitgeber – soweit möglich – die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigen.

Bei der Urlaubsplanung läuft dieses Jahr einiges anders. Wegen der Corona-Pandemie müssen viele Mitarbeiter ihre Reisepläne ändern. Doch wie sieht es rechtlich aus, wenn der Urlaub im Unternehmen bereits festgelegt ist? Lässt er sich ohne Weiteres verschieben?

Viele Reisen ins Ausland sind wegen der Corona-Pandemie weiterhin nicht möglich, dagegen sind deutsche Urlaubsziele an der Ostsee oder im Allgäu teilweise ausgebucht. Mitarbeiter müssen bei der diesjährigen Urlaubsplanung häufig umdisponieren. Doch wie flexibel ist das Urlaubsrecht? Kann der einmal gewährte Urlaub wieder geändert werden? Wer legt den Urlaub fest?

Auch außerhalb von Krisenzeiten kommt es bei der Urlaubsplanung im Unternehmen regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt rechtfertigt eine fristlose Kündigung, urteilte das LAG Düsseldorf im Fall einer Arbeitnehmerin, die ihren Urlaubsantrag erst von Mallorca aus stellte. Anders entschied das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall der

fristlosen Kündigung eines Betriebsrats, der ohne Bewilligung des Unternehmens zwei Tage unbezahlten Urlaub nahm.

ADVERTISING



Worauf kommt es also bei der Beurteilung an und welche rechtlichen Vorgaben müssen Arbeitgeber grundsätzlich bei der Urlaubsplanung im Unternehmen beachten?

Eigenmächtiger Urlaub führt zu Pflichtverletzung

Prinzipiell regelt § 7 Bundesurlaubsgesetz (BurlG), dass der Arbeitgeber den Urlaub festlegt (Urlaub ist "zu gewähren"). Daraus folgt eben auch, dass der Arbeitnehmer nicht eigenmächtig den Urlaub antreten darf. Vielmehr bleibt der Mitarbeiter bei einer Selbstbeurlaubung **unberechtigt** der Arbeit fern – selbst dann, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt, den Urlaub festzusetzen. In letzter Konsequenz kann – nicht muss, **wie auch der Fall des Betriebsratsvorsitzenden zeigt** – diese Pflichtverletzung zur Kündigung führen.

Urlaub verweigern: Arbeitnehmerwünsche versus betriebliche Interessen

Allerdings – auch das geht unmissverständlich aus § 7 BurlG hervor – hat der Arbeitgeber bei der Festlegung des Urlaubs in jedem Fall die **Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen**. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers sogar grundsätzlich Vorrang.

Entgegenstehende, dringende betriebliche Interessen führen lediglich zu einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers, das er nur ausnahmsweise dem Urlaubswunsch entgegenhalten kann.

Arbeitgeber muss Interessen abwägen

Als Beispiele für solche dringenden betrieblichen Interessen werden häufig personelle Engpässe, eine plötzlich veränderte Auftragslage oder auch sonstige Umstände der Betriebsorganisation genannt, die dazu führen, dass bei Gewährung des Urlaubs der Betriebsablauf erheblich beeinträchtigt würde. Aber selbst wenn der Arbeitgeber den gesicherten Fortgang des Betriebsablaufs gefährdet sieht, muss er **zunächst die widerstreitenden Interessen abwägen** – wobei der grundsätzliche Vorrang der Arbeitnehmerwünsche im Auge behalten werden muss.

Tarifliche Regelungen beim Urlaub sind zulässig

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG tariflich abänderbar. Die Tarifvertragsparteien können deshalb abweichende Grundsätze für die Urlaubsgewährung aufstellen.

Darf der Arbeitgeber Urlaub einseitig festlegen?

Den Zeitraum des Urlaubs festzulegen ist also grundsätzlich Sache des Arbeitgebers. Er sollte in dem Zusammenhang deutlich machen, ob er gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Urlaub gewährt. Vor einer einseitigen Festlegung sollte er immer die Wünsche des Arbeitnehmers erfragen. Denn dieser kann sie auch dann noch geltend machen, wenn der Arbeitgeber den Urlaub ohne Befragung bereits festgelegt hat. Letztlich billigt das BAG eine einseitige Urlaubsfestsetzung nur, wenn sie vom Arbeitnehmer akzeptiert wird.

Festlegung von Betriebsferien

Legt der Arbeitgeber – unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG – rechtswirksam **Betriebsferien** fest, so begründet dies betriebliche Belange, die dem Urlaubswunsch des Mitarbeiters entgegenstehen können. Die Betriebsferien selbst müssen dann nicht – anders als bei der Festlegung in Betrieben ohne Betriebsrat – durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt sein.

Urlaub widerrufen: Nachträgliche Änderung bei bereits genehmigtem Urlaub nur einvernehmlich

Berücksichtigt der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers – ob in der Umsetzung oder in einer Interessenabwägung – ausreichend, so ist der festgelegte Zeitraum im Regelfall nicht mehr einseitig zu ändern. Soll der festgelegte Urlaub – auf Veranlassung des Arbeitgebers oder des Mitarbeiters – dann nachträglich geändert werden, bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Urlaub streichen: Ist ein Rückruf aus dem Urlaub zulässig?

Ausnahmen sind wegen der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers nur bei unvorhersehbaren und zwingenden Notwendigkeiten denkbar, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. Es müssen erhebliche Schäden drohen, die nur unter Mitwirkung des in Urlaub befindlichen Mitarbeiters abgewendet werden können. Letztlich sind allenfalls **Katastrophenfälle** gemeint, nicht aber sonstige, beherrschbare betriebliche Schwierigkeiten. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurde ein solcher Fall noch nicht positiv entschieden. Vermutlich sind die betroffenen Arbeitnehmer in derartigen Extremfällen ohnehin einsichtig. Der Arbeitgeber ist im Fall des Rückrufs verpflichtet, dem Arbeitnehmer die dadurch anfallenden **Kosten** wie zum Beispiel Flugumbuchung oder Stornokosten zu erstatten.

Urlaub auf Abruf darf nicht vereinbart werden

Auch eine **Vereinbarung**, mit der sich der Arbeitnehmer verpflichtet, den Urlaub abubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 20.06.2000, 9 AZR 405/99) **rechtsunwirksam**. Dies gilt unabhängig davon, ob der Urlaub von vornherein im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer unter Vorbehalt gewährt wird oder ob er zunächst vorbehaltlos bewilligt wird und sich der Arbeitnehmer erst zeitlich später – vor Urlaubsantritt – verpflichtet, dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stehen. In beiden Fällen wird der Arbeitnehmer für die Dauer der Freistellung entgegen § 1 BUrlG nicht uneingeschränkt von seiner Arbeitspflicht befreit. Das kann rechtswirksam nicht vereinbart werden. **Weigert sich der Arbeitnehmer** dann entgegen der Vereinbarung, aus dem Urlaub zurück zu kehren, darf dies **nicht sanktioniert** werden.

Das könnte Sie auch interessieren:

[Wann Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen können](#)

[Urlaub und Kurzarbeit: Was müssen Arbeitgeber beachten?](#)

Wann der Urlaubsanspruch verfällt und wann eine Urlaubsübertragung möglich ist