

12.06.2019 | Von: Gabi Stief

Tipps Urlaubsrecht

Wünsche sollten respektiert werden

Vor der Reiseplanung kommt der Urlaubsantrag. Doch der sorgt immer mal wieder für Scherereien: Wer bekommt den Zuschlag, wenn mehrere Kollegen zur selben Zeit verreisen wollen? Aus welchen Gründen darf der Chef Anträge ablehnen? Lässt sich Resturlaub auch über gesetzliche Fristen hinwegretten? Viele Fragen — hier die Antworten.



Seinen Wunschtermin auf dem Urlaubsplan eintragen, ist eine Sache; ihn auch zu bekommen erfordert oft viel Abstimmung mit Vorgesetzten und Kollegen.

Wenn es um den Weltmeistertitel für den längsten bezahlten gesetzlichen Urlaub geht, haben die Deutschen das Nachsehen. 20 Tage Auszeit im Jahr garantiert das Bundesurlaubsgesetz jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer, der fünf Tage in der Woche arbeitet. Hinzu kommen je nach Bundesland neun bis 13 Feiertage. Der Brasilianer kann darüber nur lachen. Sein gesetzlicher Mindesturlaub liegt bei 30 Tagen; zusätzlich fallen elf Feiertage an. Auf Platz zwei der Tabelle folgen die Franzosen und die Finnen, die nur bei den Feiertagen schlechter als die Südamerikaner abschneiden. Kleiner Trost: Der Titel ist nichts mehr wert, wenn man statt ins Gesetz in Tarif- und Arbeitsverträge schaut. 30 Tage sind in vielen Regionen und Branchen üblich – vor allem in den Branchen, für die die IG BCE die Tarifverträge aushandelt. Laut einer DIW-Studie liegt der durchschnittliche Urlaubsanspruch der Deutschen bei 28 Tagen.

Trotzdem lohnt sich ein Blick ins Bundesurlaubsgesetz. Zum Beispiel, wenn man sich fragt, wer beim Urlaubstermin das letzte Wort hat. Paragraph sieben stellt klar: Der Arbeitgeber legt den Termin fest und gewährt den Urlaub, aber die Wünsche des Beschäftigten sind entscheidend. Anders gesagt: Wenn betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter kollidieren, die aus sozialen Gründen vorrangig zu behandeln sind, kann der Chef die Ferienplanung schon mal durchkreuzen. Betriebliche Belange sind beispielsweise der Abschluss eines wichtigen Projekts. Seinen Urlaubsantrag sollte man frühzeitig einreichen – eine gesetzliche Frist gibt es nicht. Ebenso wenig für die Genehmigung des Antrags. Aber wichtig: Ist ein Urlaub erst einmal genehmigt, darf er nicht mehr gestrichen werden. Ein Widerruf vor Urlaubsantritt ist nur in einer extremen betrieblichen Notsituation zulässig. Kosten für bereits gebuchte Reisen müssen dann vom Arbeitgeber erstattet werden. Wer bereits fern der Heimat am Strand liegt, darf nicht mehr zurückbeordert werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits vor Jahren entschieden.

Persönliche Wunschlisten erübrigen sich, wenn Betriebsferien üblich sind und das gesamte Unternehmen oder eine komplette Abteilung vorübergehend ruht. Betriebsferien sind in der Regel im Arbeitsvertrag verankert oder müssen vor dem Urlaubsjahr bekannt gegeben werden. In Unternehmen ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber sie auch per Weisungsrecht einführen. Es gibt keine gesetzliche Vorgabe für die Dauer dieser Auszeit. Jedoch ist es einzig im unvorhergesehenen Krisenfall zulässig, Beschäftigte in den Zwangsurlaub zu schicken. Wer sich dagegen als Beschäftigter ohne Genehmigung des Vorgesetzten in den Urlaub verabschiedet, riskiert eine Abmahnung oder die Kündigung. Dagegen ist es durchaus erlaubt, bereits zu Jahresbeginn seinen gesamten Urlaubsanspruch einzulösen. Es sei denn, man ist Betriebsneuling. Erst nach sechs Monaten im Unternehmen kann man seinen vollen Jahresurlaub verlangen. Und was passiert, wenn man in den Ferien krank wird? Die Lage ist eindeutig (bei Vorlage eines ärztlichen Attestes): Die Tage, die man im Bett und nicht am Pool verbracht hat, müssen gutgeschrieben werden und gelten nicht als genommener Urlaub – trotz des vorliegenden Antrags.

Weitaus schwieriger ist die Frage, wann Urlaubsansprüche verfallen. Die gängige Antwort nach dem Bundesurlaubsgesetz lautet: am Jahresende oder spätestens am 31. März des Folgejahres. Doch ein automatisches Verfallsdatum gibt es nicht. Dies haben oberste Gerichte in den vergangenen Jahren eindeutig klargemacht. Bereits 2012 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die Urlaubstage, die aufgrund einer Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnten, erst nach 15 Monaten verfallen. Im November 2018 erklärten die Luxemburger Richter zudem, dass nach Unionsrecht Urlaubsansprüche nicht verloren gehen können, nur weil kein Antrag gestellt wurde. Schließlich könne es ja sein, dass es betriebliche Hindernisse gab. Die Arbeitgeber wurden verpflichtet, ihre Beschäftigten frühzeitig zu informieren, bevor nicht genommener Urlaub ohne finanziellen Ausgleich einfach gestrichen wird. Nebenbei wiesen sie in einem zweiten Klagefall die Arbeitgeber an, nicht genommene Urlaubstage an die Erben eines verstorbenen Mitarbeiters auszuzahlen.

Im Februar dieses Jahres bekräftigte das Bundesarbeitsgericht die Luxemburger Entscheidung. In diesem Fall hatte ein Wissenschaftler geklagt, dem nach Beendigung des Arbeitsvertrags die Auszahlung seines Resturlaubs aus mehreren Jahren verweigert worden war. Zu Unrecht, wie die Richter entschieden. Arbeitgeber müssten ihre Beschäftigten „klar und rechtzeitig“ darauf hinweisen, dass noch Urlaubsansprüche bestehen. Übrigens haben die Schweizer 2012 gezeigt, dass eine Volksabstimmung nicht viel bringt, wenn man sich mehr Ferien wünscht. Eine Mehrheit lehnte die Verlängerung des gesetzlichen Mindesturlaubs von vier auf sechs Wochen ab. Die Verankerung in Tarifverträgen ist – wie man in den Branchen der IG BCE sieht – erfolgreicher.