



Lagebesprechung: Andreas Stach von Goltzheim (Mitte) verteilt gleich am Jahresanfang die Urlaubszeiten.

Urlaub besser planen

Arbeitsrecht Ende März verfällt der alte Urlaub. Doch das gilt nicht immer. Wie Betriebe rechtlich einwandfrei mit den freien Tagen ihrer Mitarbeiter umgehen und unnötige Konflikte vermeiden.

Text Wolfgang Larmann Foto Rudolf Wichert

**Ein erfolgreicher Seminarteilnehmer in der Presse
handwerk magazin im März 2011**

Andreas Stach von Goltzheim war es einfach leid, sich mit den 25 Mitarbeitern der Bad- und Heizungsbaufirma Müller & Sohn in Frechen (bei Köln) immer wieder über den Urlaub zu streiten. „Seit drei Jahren schon machen wir eine genaue Urlaubsplanung per Software, in der die Urlaubsanträge, die genehmigten Daten, Urlaubssperren, aber auch Sonderurlaube, Ausgleichs- und Krankheitstage eingetragen sind“, erklärt der Prokurist der Firma mit einem Jahresumsatz von 1,8 Millionen Euro.

Zuvor hatte es erhebliche Probleme gegeben, weil immer wieder Mitarbeiter zur selben Zeit in Urlaub fahren wollten. Da der Handwerksbetrieb außerdem Urlaub in der winterlichen Heizperiode ausschließt, setzte von Goltzheim ein Schreiben auf, das er jetzt regelmäßig Anfang des Jahres an alle Mitarbeiter aushändigt. In ein Formblatt tragen sie ihre Wünsche ein, danach beginnt für den Kundendienstleiter die Ausarbeitung des Urlaubsplans. Wenn sich ein Mitarbeiter noch für keinen Termin entscheiden kann, muss er die Zeiten nehmen, die übrig bleiben. Mit der Planung vermeidet der Betrieb auch den Überhang von Alturlaub ins nächste Jahr.

→ Verhinderung

Rettung für Alturlaub

Der Betrieb darf den alten Urlaub seiner Mitarbeiter nicht immer streichen. Es gibt wichtige Ausnahmen vom Verfallsdatum 31. März.

Gesetz. Paragraf 7 des Bundesurlaubsgesetzes sieht vor, dass der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss.

Übertragung. Eine Übertragung ins nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Dazu gehören etwa Personalengpässe oder ein plötzlicher größerer Auftrag.

Krankheit. Für Langzeiterkrankte, die das ganze Jahr über gefehlt haben, hat das Bundesarbeitsgericht (Az. 9 AZR 983/07) entschieden, dass der gesetzliche Mindesturlaub von vier Wochen nicht verfällt, sondern nachgeholt oder ausbezahlt werden muss.

Verfallsdatum. Bis 31. März müssen die freien Tage genommen sein, sonst darf sie der Arbeitgeber streichen. Wenn der Arbeitgeber bislang mit der Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr einverstanden war, gilt dies als „betriebliche Übung“, der Urlaub bleibt erhalten. Will der Chef dies ändern, muss er es rechtzeitig im alten Jahr ankündigen.

So perfekt wie Müller & Sohn handeln viele Betriebe nicht und beschwören damit Konflikte herauf. „Beim Urlaub geht es für manche Arbeitnehmer ans Eingemachte“, weiß Klaus Bathe von der Kreishandwerkerschaft Coesfeld in Westfalen. „Rüttelt der Chef daran, wird gestritten – notfalls vor Gericht.“ Auch zum Thema Resturlaub. „Hierzu bekommen wir schon zwischen Weihnachten und Neujahr sowie rund um den 31. März immer wieder neue Anfragen, wie die entstandenen Probleme gelöst werden können.“

Erregte Debatten

André Pilz, Chef der ITFT GmbH in Weilerswist bei Köln, kann das bestätigen. Er ist immer wieder erstaunt, dass es in seinem 50-Mann-Betrieb wie alljährlich auch diesmal wieder zu erregten Debatten über die Urlaubsfrage 2011 kam. „Für viele Arbeitnehmer“, so Pilz, dessen Betrieb mit großem Erfolg industrielle Transport- und Fördertechnik produziert, „ist Urlaub offenbar das Wichtigste in ihrem Leben.“

Deshalb akzeptieren auch viele nicht den Streichtermin 31. März für den Alturlaub. An diesem Tag, so die Rechtsprechung, verfallen grundsätzlich alle Urlaubsansprüche aus dem vergangenen Jahr, was für viel Ärger sorgen kann. Selbst für die Übertragung ins Folgejahr sind persönliche Gründe des Arbeitnehmers, etwa Krankheit, nötig. Sonst darf der Arbeitgeber den Urlaub streichen (siehe Kasten „Verhinderung“).

In den allermeisten Betrieben geht es deshalb darum, Resturlaube zu vermeiden und den Jahresurlaub frühzeitig zu planen. Dazu rät auch Benjamin Biere von der Kölner Kanzlei Henschel: „Nur so können im Vorfeld die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden.“

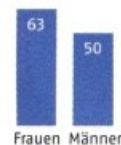
Eltern bevorzugen

Dennoch lassen sich auch mit der besten Planung Härtefälle nicht immer ausschließen, auch wenn die Arbeitsgerichte eine bestimmte Reihenfolge entwickelt haben: „Häufen sich die Anträge für eine bestimmte Zeit“, so Gerhard Müller von der Handwerkskammer Trier, „sind während der Schulferien die Eltern schulpflichtiger Kinder zuerst am Zug.“ Auch wer einen Ehepartner hat, der an bestimmte Urlaubszeiten gebunden ist, bekommt in der Regel den Vortritt. Grundsätzlich sitzen auch Mitarbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit gegenüber Betriebsneulingen am längeren Hebel. Diese müssen zurückstehen, auch wenn sie etwa schon eine Reise gebucht haben. Sie hätten sich vor der Buchung den Urlaub genehmigen lassen müssen.

Wenn der Chef ein Urlaubsgesuch ablehnen muss, darf er diese Mitteilung im Übrigen nicht

Gerne zurück zur Arbeit

Frage: „Nach dem Urlaub freue ich mich immer wieder auf meine Arbeit“
Antwort: „Ja“



In Prozent, 2000 befragte Arbeitnehmer;
Quelle: IFAK – Markt- und Sozialforschung GmbH, 2011

Verhaltene Freude: Vor allem viele Männer gehen nicht mit großer Lust wieder in die Arbeit.



Planung: Der PC verschafft Stach von Goltzheim stets den Überblick, wer wann nicht da ist.

Klagegründe vor den Arbeitsgerichten

- Kündigungen **38,0**
- Zeugnis **5,0**
- Urlaub, Urlaubsentgelt **3,0**
- Tarifliche Einstufung **0,5**

in Prozent; Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eigene Berechnungen 2010

Der Urlaub rangiert bei den Klagegründen an dritter Stelle.

allzu lange hinauszögern, sonst muss er den Mitarbeiter zähneknirschend an die Riviera ziehen lassen. Eine Zeitspanne von vier Wochen seit Eintragung in die Urlaubsliste gilt als angemessen. Können Mitarbeiter ihren Urlaub nicht im laufenden Jahr nehmen, übertragen viele Betriebe den Resturlaub oft weit über den 31. März hinaus, etwa wenn einfach zu viel Arbeit da ist. Arbeitgeber müssen aber die Risiken kennen, auf die sie sich dabei einlassen: So darf der Chef, der mit der unzulässigen Übertragung eines Urlaubs ins nächste Jahr einverstanden ist, sich später nicht auf eben dieses Unerlaubte berufen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Az. 3 Sa 123/01) zum Beispiel hat für diesen Fall entschieden, dass die nachträgliche Streichung des Urlaubs dann „rechtsmissbräuchlich“ ist. Betroffene Mitarbeiter dürfen dann ihren Alturlaub auch noch nach Ende März nehmen.

Auszahlung verboten

Grundsätzlich unerlaubt ist es auch, nicht genommenen Urlaub finanziell abzugelten. Es gibt aber zwei Ausnahmen: Wenn ein Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet und bis zum letzten Arbeitstag nicht die ihm zustehenden Urlaubstage nehmen konnte. Und bei Langzeiterkrankten sogar dann, wenn sie das ganze Jahr über gefehlt haben (siehe Kasten „Urteile“). In der betrieblichen Praxis zeigt sich auch, dass Urlaubspläne egoistisch missbraucht werden können. Wenn sich beispielsweise ein Meister in der Firma seit jeher als Erster in die Urlaubsliste einträgt und bestimmte Zeiten blockiert, sind Probleme programmiert. Die Kollegen fragen: „Wieso darf sich immer derselbe stets bevorzugt eintragen?“ Im Gegensatz zu vielen anderen Fir-

→ Urteile

Klarer Rat für Betriebe

Auch Streitigkeiten über Urlaub und seine Bezahlung landen vor deutschen Arbeitsgerichten. Hier sind wichtige Urteile, die für Klarheit sorgen.

Urlaub am Stück. Nach dem Gesetz ist der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu nehmen. Wenn jemand seine freien Tage jedoch auf eigenen Wunsch in kleineren Abschnitten genommen hat, ist das wirksam, wenn mindestens ein Urlaubsteil zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfasst hat (Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Az. 7 Sa 1655/08).

Selbstbeurlaubung. Arbeitgeber dürfen Beschäftigten fristlos kündigen, wenn diese trotz vorheriger Warnung ohne Genehmigung ihren Urlaub antreten. Wenn es sich um langjährige Mitarbeiter handelt, die sich nie etwas haben zuschulden kommen lassen, muss der Betrieb jedoch die Kündigungsfrist einhalten (LAG Berlin-Brandenburg (10 Sa 1823/10).

Krank im Urlaub. Erkrankt ein Mitarbeiter während des Urlaubs, muss er dem Arbeitgeber das Attest vom Arzt schicken und ihm die Urlaubsadresse mitteilen. Sonst kann der Betrieb die Lohnfortzahlung verweigern. Er darf wegen der Krankheit nicht länger wegbleiben (Bundesarbeitsgericht 6 AZR 83/96).

Freistellung. Ist im Aufhebungsvertrag oder bei einer Kündigung die bezahlte Freistellung eines Mitarbeiters vereinbart, wird ihm damit nicht immer auch sein Resturlaub gewährt. Entscheidend sind zwei Wörter: Bei Freistellung „auf Widerruf“ bleibt der Urlaub bestehen, bei unwiderruflicher Freistellung nicht (Bundesarbeitsgericht, Az. 9 AZR 433/08).

Foto: Axel/der Württemberg; Chart: handwerk magazin

Ein erfolgreicher Seminarteilnehmer in der Presse handwerk magazin im März 2011

menchefs ist deshalb André Pilz von der ITFT GmbH in Weilerswist kein Freund einer umfassenden Urlaubsplanung: „Das muss jeder Betrieb für sich entscheiden. Ich weiß doch gar nicht, wie sich die Auftragslage für das ganze Jahr entwickeln wird. Da wünsche ich mir personell oft größere Freiräume.“ Außerdem seien Missstimmungen zwischen den Mitarbeitern auch mit guter Planung nicht zu vermeiden: „Wenn ich Eltern schulpflichtiger Kinder vorziehe, kommen andere Eltern mit Kleinkindern und sagen, in den Sommerferien sei auch der Kindergarten geschlossen und sie hätten dieselben Rechte“ (siehe „Tipps“).

Widerruf im Notfall

Nicht wenige Mitarbeiter fühlen sich außerdem überfordert, Urlaubspläne für ein ganzes Jahr im Voraus zu machen. Bei einmal festgelegtem Urlaub gibt es schließlich keine Wahl – sie müssen ihn zum vereinbarten Zeitpunkt nehmen. Arbeitnehmer können ihn nur aus wichtigem Grund verlegen, etwa im Krankheitsfall oder bei Tod eines nahen Verwandten.

Auch der Chef darf den Urlaub nach einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (Az. 9 AZR 11/05) nicht kurzfristig zurücknehmen oder Mitarbeiter gar aus dem Urlaub zurückrufen. Das geht nur im beiderseitigen Einvernehmen oder im echten Notfall, etwa bei Feuer oder Hochwasser – bei Vorkommnissen also, die den Betrieb existenziell schädigen können und die unvorhersehbar sind. Auftragsspitzen reichen nicht aus. Wenn der Rückruf aus dem Urlaub jedoch unvermeidlich ist, haben Arbeitnehmer Anspruch auf Übernahme von Kosten wie Stornogebühren. Extra angeschaffte Urlaubsausrüstung wie Surfboard oder Wanderschuhe gehören nicht dazu.

Gleich viel Urlaub für alle

Im Übrigen sind die Arbeitsgerichte hierzulande auf dem besten Wege, einen Grundpfeiler des deutschen Urlaubsrechts zu beseitigen: die weit verbreitete Staffelung der Zahl der Urlaubstage nach dem Alter. So gab das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Az. 8 Sa 1274/10) einer 24-jährigen Mitarbeiterin Recht, die genauso viel Urlaub haben wollte wie ihre älteren Kollegen. Begründung: Das Antidiskriminierungsgesetz verbiete auch jede Benachteiligung wegen des Alters. Die Richter sprachen ihr gleich viel Urlaub zu wie den älteren Kollegen. Damit hat die Mitarbeiterin aber noch nicht endgültig gewonnen, denn das Gericht verwies den Fall nach Erfurt zum Bundesarbeitsgericht. Entscheidet dieses im gleichen Tenor, müssten Millionen von Arbeits- und Zehntausende von Tarifverträgen geändert werden. ■

harald.klein@handwerk-magazin.de

handwerk magazin 3|2011

→ Tipps

Der Chef bestimmt

Am Ende bestimmt der Chef, wann ein Mitarbeiter seinen Urlaub nehmen darf. Dabei muss er aber dessen Interessen angemessen berücksichtigen.

Betriebsferien. So kann der Chef ohne weiteres Betriebsurlaub anordnen und den Betrieb aus organisatorischen Gründen oder auch wegen Arbeitsmangels beispielsweise für den kompletten August oder in der Zeit „zwischen den Jahren“ von Weihnachten bis zum 1. Januar schließen.

Das geht aber nicht unbegrenzt, denn die Mitarbeiter müssen über eine angemessene Zahl an Urlaubstagen frei verfügen können. Eine feste Grenze gibt es im Gesetz und in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zwar nicht. Drei Fünftel des Jahresurlaubs wurden jedoch vom Bundesarbeitsgericht schon für zulässig erachtet.

Während der Betriebsferien laufen wie beim normalen Urlaub auch Löhne und Gehälter sowie die Beiträge zur Sozialversicherung ohne Schicht-, Überstunden- und Akkordzulagen weiter.

Begründung. Die Interessen der Mitarbeiter beim Urlaub angemessen zu wahren, wie es das Arbeitsrecht fordert, bedeutet in der Praxis: Der Arbeitgeber darf Urlaubsanträge nicht willkürlich ablehnen. Es müssen schon dringende betriebliche Gründe vorliegen, etwa wenn bei einem Heizungsbauer alle Mitarbeiter gleichzeitig über Weihnachten und Neujahr in Winterurlaub gehen wollen. Schließlich muss irgendwer auch während der Feiertage defekte Heizungen reparieren können.

Betriebsablauf. Grundsätzlich ist ein reibungsloser Betriebsablauf wichtiger als der Urlaubswunsch eines Arbeitnehmers, der vielleicht zur fraglichen Zeit dringend benötigt wird. Allerdings verlangen die Gerichte im Streitfall, dass Arbeitgeber durch Betriebsführung und -organisation solche Situationen möglichst vermeiden.

Bescheinigung. Verlässt ein Mitarbeiter den Betrieb, muss ihm der bisherige Arbeitgeber eine Urlaubsbescheinigung ausstellen. Sie beinhaltet für den neuen Chef, wie viel Urlaub ihm zustand und wie viel er davon genommen oder ausbezahlt bekommen hat.

„Planen Sie den Urlaub Ihrer Mitarbeiter komplett am Anfang des Jahres.“



Benjamin Biere, Rechtsanwalt in der Kölner Kanzlei Henschel.

Online exklusiv

Wie fit sind Sie im Arbeitsrecht? Testen Sie Ihr Praxiswissen. Hier sind die Fragen:

handwerk-magazin.de/urlaubsrecht

 **Praxistest Arbeitsrecht**

**Ein erfolgreicher Seminarteilnehmer in der Presse
handwerk magazin im März 2011**