

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Zeitliche Festlegung und Bindungswirkung
 - 2.1 Grundsätzliches
 - 2.2 Begriffe
3. Nachträgliche einseitige Änderungen
 - 3.1 Ausnahmefälle
 - 3.2 Rückrufvereinbarungen
4. Nachträgliche einvernehmliche Änderung
 - 4.1 Grundsätzliches
 - 4.2 Kosten des Arbeitnehmers

Information

1. Allgemeines

Die zeitliche Lage des Urlaubs bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Mitarbeiters. In der betrieblichen Praxis stellt sich oft das Problem, dass der Urlaub zeitlich festgelegt oder bereits angetreten ist und sich herausstellt, dass der Arbeitnehmer dringend gebraucht wird. Lesen Sie, wie die Rechtslage in diesen Fällen ist.

2. Zeitliche Festlegung und Bindungswirkung

2.1 Grundsätzliches

Der Arbeitgeber hat bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Lediglich wenn dem dringende betriebliche Belange entgegenstehen, braucht der Betrieb den Vorstellungen seines Arbeitnehmers nicht zu entsprechen. Solche dringenden betrieblichen Belange sind z.B.: Fachwissen des Mitarbeiters, das für die Erledigung eines wichtigen Auftrages benötigt wird, Arbeitsspitzen in Saisonbetrieben oder Personalmangel aufgrund einer Krankheitswelle. Der gewünschte Urlaub kann auch verweigert werden, wenn andere Mitarbeiter Urlaubswünsche geltend machen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben (z.B. Urlaubsmöglichkeiten des Partners und/oder Schulferien der Kinder) und die gleichzeitige Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Hat der Arbeitgeber aber die Zeit der Beurlaubung festgelegt, sind grundsätzlich beide Parteien des Arbeitsvertrages daran gebunden (BAG, 14.03.2006 - 9 AZR 11/05) . Dies gilt - selbst in Corona-Zeiten - auch für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann jedoch im Einzelfall entscheiden, ob er den nachträglich geäußerten Wünschen des Mitarbeiters entspricht und den Urlaub rückgängig macht. Die rechtswirksame Urlaubsgewährung setzt eine im Voraus erklärte, unwiderrufliche Freistellung von der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers voraus (BAG, 19.02.2019 – 9 AZR 278/16 m.w.N.). Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, wird mit der Freistellung der Urlaubsanspruch erfüllt. Die Erfüllung des Anspruchs ist dagegen nicht gegeben, wenn die Arbeitsbefreiung unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt wird (LAG Berlin-Brandenburg, 30.10.2020 – 12 Sa 602/20) . Der Arbeitnehmer ist daher bei einer unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitspflicht auch nicht verpflichtet, seine Urlaubsanschrift im Betrieb zu hinterlassen.

Sofern der Mitarbeiter im Vorfeld nicht nach seinen Wünschen gefragt wurde, kann er im Hinblick auf § 7 Abs. 1 BUrlG die Annahme verweigern und eine ihm genehme zeitliche Festlegung vorschlagen.

Trägt sich ein Arbeitnehmer in die vom Arbeitgeber ausgegebene Urlaubsliste ein, muss dieser in einer

angemessenen Frist widersprechen, wenn er dem Wunsch des Arbeitnehmers nicht entsprechen will. Als angemessene Zeitspanne ist in der Regel ein Zeitraum von einem Monat nach Vorlage des Urlaubswunschs oder Erstellung des Urlaubsplanes anzusehen. Ein Genehmigungsvorbehalt bis eine Woche vor Urlaubsbeginn ist als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) aufgrund des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam. Eine solche AGB muss mit dem Grundgedanken nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, dass der Arbeitgeber die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen hat, vereinbar sein (ArbG Chemnitz, 29.01.2018 – 11 Ca 1751/17).

Obwohl der Arbeitgeber bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Mitarbeiters berücksichtigen muss, ist dieser nicht berechtigt, sich selbst zu beurlauben. Vielmehr muss der Arbeitgeber, je nach betrieblichen Regelungen auch der Vorgesetzte den Urlaub genehmigen bzw. festlegen (vgl. § 7 BUrlG). Tritt der Mitarbeiter den Urlaub ohne Genehmigung an, fehlt er unentschuldig und er kann – ggf. sogar fristlos - gekündigt werden (LAG Düsseldorf, 10.07.2018 – 8 Sa 87/18). Der Betriebsrat ist an der Urlaubsplanung zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).

Die Corona-Pandemie machte viele Urlaubspläne zunichte. Die Frage ist, ob der Arbeitnehmer im Hinblick auf die besondere Situation die Verlegung seines Urlaubs verlangen kann. Eine einseitige Verlegung des bereits festgelegten Urlaubszeitraums ist nicht möglich. Der Arbeitgeber kann andererseits nicht einfach - z.B. wegen durch Corona ausgebliebener Aufträge - Urlaub anordnen, ohne die Belange des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Corona ist auch kein Grund, der die (außerordentliche) Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr erlaubt. Allenfalls kann der Arbeitnehmer versuchen, sich mit dem Arbeitgeber zu einigen.

2.2 Begriffe

Ein Widerruf liegt vor, wenn der Arbeitgeber seine Zusage zurücknimmt, ehe der Mitarbeiter den Urlaub angetreten hat. Von einem Rückruf spricht man, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter aus dem bereits angetretenen Urlaub zurückruft.

3. Nachträgliche einseitige Änderungen

3.1 Ausnahmefälle

Einen Anspruch des Arbeitgebers gegen den Mitarbeiter, dass dieser seinen Urlaub verlegt, abbricht oder unterbricht gibt es nach dem BUrlG nicht (BAG, 14.03.2006 - 9 AZR 11/05 u. 20.06.2000 - 9 AZR 405/99). Nur ausnahmsweise und in Notfällen ist nach der Rechtsprechung ein Widerruf des bereits zeitlich festgelegten Urlaubs denkbar (bejaht: BAG, 19.12.1991 - 2 AZR 367/91, offen gelassen BAG, 20.06.2000 - 9 AZR 405/99). Dabei ist der Begriff "Notfall" eng auszulegen - Personalengpässe, auch wenn sie unvorhersehbar auftreten, dürften nicht ausreichen (vgl. LAG Hessen, 18.03.1997 - 9 Sa 1675/96). Dies gilt selbst dann, wenn ausschließlich der betreffende Mitarbeiter über das benötigte Fachwissen verfügt, um einen dringenden Auftrag fertigzustellen (BAG, 20.06.2000 – 9 AZR 405/99). Vielmehr muss es sich "um unvorhersehbare und zwingende Notwendigkeiten handeln, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen". Davon kann nur ausgegangen werden, wenn ohne den Einsatz des beurlaubten Arbeitnehmers z.B. der Zusammenbruch des Unternehmens droht und ein Festhalten an der Freistellung daher nicht zumutbar wäre (ErfK, Gallner, 18. Auflage 2018, § 7 BUrlG, Rnr 27). Im Übrigen ist weder ein Widerruf noch ein Rückruf zulässig (vgl. zum Widerruf ArbG Frankfurt, 17.05.2006 – 22 Ca 4283/05).

3.2 Rückrufvereinbarungen

Nach der Rechtsprechung braucht der Arbeitnehmer einer nachträglichen Veränderung durch den Arbeitgeber selbst dann nicht Folge zu leisten, wenn im Vorfeld ein Rückruf vereinbart war. Eine solche Vereinbarung ist wegen Verstoß gegen zwingendes Urlaubsrecht nach §§ 1, 7 Abs. 1 und 13 Abs. 1 BUrlG nichtig. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vereinbarung bereits bei Urlaubsgewährung oder danach bis zum Antritt der Freistellung erfolgte (BAG, 20.06.2000 - 9 AZR 405/99). Daraus ergibt sich auch, dass bei rechtlich nicht zulässigem Widerruf oder Rückruf, den der Arbeitnehmer nicht befolgt, kein Grund für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung vorliegt. Ferner wird nur bei einer unwiderruflichen Freistellung der Urlaubsanspruch erfüllt (siehe unter 2.1).

Selbst dann, wenn der Mitarbeiter trotz der (nichtigen) Vereinbarung seinen Urlaub ungestört vom ersten bis zum letzten Tag verbringen konnte, ist die Absprache problematisch. Denn die selbstbestimmte Nutzung der Freistellung zu Erholungszwecken ist nicht gewährleistet, wenn der Beschäftigte ständig damit rechnen muss, zur Arbeit gerufen zu werden. Teilweise wird daher die Auffassung vertreten, dies habe zur Folge, dass der Urlaubsanspruch dann nicht verbraucht wird.

Praxistipp:

Das BAG bringt in seinem Urteil vom 20.06.2000 (9 AZR 405/99) zum Ausdruck, dass die Vereinbarung eines Rückrufs abweichend zu beurteilen ist, soweit sich diese nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auf darüber hinausgehende (z.B. tarifliche) Ansprüche bezieht. Dies ist allerdings nur zulässig, wenn bei der Urlaubsgewährung festgelegt wird, welchen Zeitraum der gesetzliche Mindesturlaub umfasst und in der Vereinbarung über den Rückruf festgelegt wird, dass dieser nur während der Zeit des zusätzlichen Urlaubsanspruchs erfolgen kann.

4. Nachträgliche einvernehmliche Änderung

4.1 Grundsätzliches

Im Gegensatz zum (einseitigen) Widerruf oder Rückruf ist eine einvernehmliche Lösung zulässig. So kann im Vorfeld der festgelegte Urlaubstermin geändert werden (LAG Hamm, 11.12.2002 - 18 Sa 1475/02). Ebenso kann sich der Arbeitnehmer freiwillig zum Abbruch seines bereits angetretenen Urlaubs bereit erklären. Dabei kann er durch eine angemessene Prämie motiviert und entschädigt werden. Das Einverständnis des Arbeitnehmers kann auch konkludent erfolgen (z.B., wenn der Mitarbeiter in der ursprünglich festgelegten Urlaubszeit arbeitet).

4.2 Kosten des Arbeitnehmers

Erklärt sich der Mitarbeiter freiwillig zur Verschiebung des Urlaubs oder zum Abbruch bereit, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die entstehenden Kosten zu ersetzen. Dazu gehören z.B. zusätzliche Aufwendungen für die Rückreise des Arbeitnehmers und seiner mitreisenden Angehörigen. Darüber hinaus müssen auch die Kosten für nicht genutzte Unterkunft oder Rundreisen, soweit nicht stornierbar, ersetzt werden. Sinnvoll ist es, diese Fragen sofort im zeitlichen Zusammenhang mit der Verschiebung oder dem Abbruch des Urlaubs zu klären.