

## **Darf der Arbeitgeber Urlaub widerrufen?**

Die Sommerferien stehen bevor und die Fußballweltmeisterschaft hat begonnen, ein Großteil der deutschen Arbeitnehmer hat in den nächsten Wochen Urlaub. In diesem Zusammenhang stellen sich viele Menschen die Frage, wie sicher ihr bereits genehmigter Urlaub ist und ob sie eine Kündigung riskieren, wenn sie ohne Absprache mit ihrem Chef in den Urlaub gehen.

Dem Urlaub wird im deutschen Arbeitsrecht ein hoher Stellenwert zugeschrieben: das Bundesurlaubsgesetz heißt nicht ohne Grund „Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer“. Hiernach stehen jedem Mitarbeiter grundsätzlich 20 Tage Urlaub zu, bei einer Sechstageswoche sind es 24 Tage. Die meisten Arbeits- oder Tarifverträge sehen jedoch höhere Urlaubsansprüche vor.

Es liegt grundsätzlich nicht in der Macht des Arbeitgebers festzulegen wann seine Mitarbeiter in den Urlaub gehen. Vielmehr muss sich das Unternehmen an den Wünschen der Arbeitnehmer orientieren. Dafür gibt es eine einfache Grundregel:

Der Urlaub muss beim Arbeitgeber beantragt und von diesem genehmigt werden. Dabei hat das Unternehmen die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und soll den Urlaub möglichst zusammenhängend gewähren. Häufig gibt es Urlaubslisten, in die am Jahresanfang die Wünsche eingetragen werden.

Der Arbeitgeber muss daraufhin den Urlaub gewähren, es sei denn, es stehen dringende betriebliche Erfordernisse oder die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter entgegen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, etwa weil sie Kinder haben. Verweigert das Unternehmen grundlos den Urlaub, kann der Mitarbeiter mit guten Erfolgsaussichten seinen Urlaub beim Arbeitsgericht durchsetzen.

Ein Recht auf Selbstbeurlaubung gibt es jedoch nicht, der Urlaub muss beantragt und auch genehmigt sein. Verschwindet der Mitarbeiter ohne Absprache in den Urlaub, stellt dies eine Vertragsverletzung dar. Der Betroffene muss mit der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen, gleichzeitig verliert er für diese Zeit seinen Anspruch auf Gehalt.

Ist der Urlaub jedoch einmal genehmigt, kommt der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr davon ab. Sobald er dem Mitarbeiter erklärt hat, dass er zu einer bestimmten Zeit Urlaub hat, muss er sich meistens daran festhalten lassen. Um einen einmal genehmigten Urlaub zu widerrufen, sind vor Gericht große Hürden zu meistern. Das Unternehmen muss bildlich gesprochen kurz vor dem Zusammenbruch stehen, bevor es einen Mitarbeiter aus dem bereits angetretenen Urlaub zurückrufen darf (vgl. BAG 20.6.2000, NZA 2001, 100).

Das musste in diesen Tagen auch ein Softwareunternehmen lernen, bei dem mehrere Mitarbeiter wegen Krankheit ausfielen. Es forderte kurzerhand einen EDV-Spezialisten auf, seinen genehmigten Urlaub um zwei Wochen zu verschieben. Der weigerte sich und fuhr in den Urlaub. Nach seiner Rückkehr fand er eine Kündigung wegen „eigenmächtiger Urlaubnahme“ in seinem Briefkasten.

Der Mann klagte gegen die Kündigung und die Richter gaben ihm Recht: bereits erteilter Urlaub dürfe nur bei existenzbedrohenden Schwierigkeiten widerrufen oder verschoben werden, bloße organisatorische Probleme reichen dafür nicht aus (Arbeitsgericht Frankfurt – 22 Ca 4283/05). Der Gang zum Anwalt hat sich gelohnt, das Unternehmen muss den Mitarbeiter nun weiterbeschäftigen.

Thomas Gmerek  
Rechtsanwalt