

## **Wonach bestimmt sich, wer Urlaub bekommt?**

Urlaub bekommt, wer ihn beantragt. Denn grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer ihren Urlaub frei wählen. Der Arbeitgeber darf ihn nur verweigern, wenn dem Urlaubswunsch dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die sozial schutzwürdiger sind, entgegenstehen.

Schutzwürdig sind dabei nicht nur Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern, sondern alle, die in ihrer Urlaubsgestaltung nicht völlig frei sind. Wer bislang noch keinen Urlaub hatte, wird ebenfalls demjenigen gegenüber bevorzugt, der schon im Urlaub war.

In vielen Unternehmen wird der Urlaub nach dem Windhund-Prinzip vergeben. Das heißt, dass derjenige zum Zug kommt, der als erstes seinen Urlaub beantragt hat. Als Alternative dazu empfehlen sich Urlaubspläne, bei denen zum Jahresende die Mitarbeiter ansprechen, wer wann Urlaub nimmt.

## **Urlaubsanspruch an Brückentagen**

Auch wenn sich einzelne Urlaubstage an Brückentagen natürlich anbieten: Einen Anspruch auf „Brückentagsfrei“ gibt es nicht. Es mag sich für viele Beschäftigte anders anfühlen, aber Brückentage sind ganz normale Arbeitstage.

Die Brückentage müssen also wie andere Urlaubstage auch unter den Beschäftigten verteilt werden. Ob hier das Windhund-Prinzip gilt, oder man sich kollegial abspricht, richtet sich wiederum nach der betrieblichen Üblichkeit.

Den einmal gewährten Urlaub kann der Arbeitgeber nicht zurücknehmen. Eine Verlegung des genehmigten Urlaubs ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer möglich. Nur in ganz besonderen Notfällen, wenn alle anderen Mittel ausgeschöpft sind und schwere Schäden drohen, kann der Urlaub ausnahmsweise zurückgenommen werden.

## **Was, wenn der Urlaub abgelehnt wurde?**

Wenn der Arbeitgeber den Urlaub ablehnt, muss er dies begründen. „Geht nicht“ reicht dabei als Begründung nicht aus. Er muss konkret benennen, warum der Arbeitnehmer dringend gebraucht wird oder welcher andere Arbeitnehmer aus welchem Grund bevorzugt werden musste.

Kann der Arbeitgeber dies nicht, steht dem Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nichts im Wege. Er kann seinen Anspruch dann vor Gericht einklagen. Oft geschieht dies im Wege der einstweiligen Verfügung, wenn der Urlaub unmittelbar bevor steht.

Um mit einer einstweiligen Verfügung Erfolg zu haben reicht es nicht, dass man allgemein gerne Urlaub haben möchte. Der Arbeitnehmer muss vielmehr begründen, warum er ausgerechnet in dieser Zeit Urlaub machen muss. Bei manchen Arbeitsgerichten muss im Prinzip das Taxi zum Flughafen vor dem Gericht warten, damit die einstweilige Verfügung durchgeht.

## **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**

Bei Unternehmen, in denen ein Betriebsrat existiert, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.

In vielen Unternehmen sind die Regeln, wie Urlaub beantragt und gewährt wird, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Diese kann zum Beispiel bestimmen, dass beantragter Urlaub, der nicht innerhalb von zwei Wochen abgelehnt wird, als genehmigt gilt.

Können sich Unternehmensleitung und Betriebsrat bei Fragen des Urlaubs nicht einigen, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Dies gilt auch für die die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer.

## **§ 7 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) BUrlG**

### Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

- (1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.
- (2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.
- (3) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
- (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.