

Von: Rolf Winkel

Urlaubsplanung

Wer hat Vorrang bei den Ferien?

Viele Arbeitnehmer planen jetzt schon ihren Urlaub für das kommende Jahr. Dabei möchten nicht nur Familien mit Kindern gern im Sommer frei machen. Und Brückentage sind bei fast allen Arbeitnehmern beliebt. Doch längst nicht alle Urlaubswünsche lassen sich im betrieblichen Alltag erfüllen. Wer Vorrang bei den Ferien hat und welche Regeln im Urlaubsrecht gelten, erklärt unser Ratgeber.

vladans/istockphoto



Verreisen wann ich will: Jeder Arbeitnehmer hat zwar Anspruch auf Urlaub, doch keinen Rechtsanspruch darauf, zu einem konkreten Termin in Urlaub fahren zu können.

Haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, am gewünschten Termin Urlaub machen zu können?

Nein. Jeder Arbeitnehmer hat zwar Anspruch auf Urlaub, doch keinen Rechtsanspruch darauf, zu einem konkreten Termin in Urlaub fahren zu können. Das Bundesurlaubsgesetz regelt dazu, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs „die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“ sind. Doch dies gilt nur, wenn dem nicht entweder „dringende betriebliche Belange“ oder „Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen“.

Wer hat denn Vorrang, wenn zu viele Arbeitnehmer zum gleichen Termin Urlaub machen möchten.

Wenn zu viele Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt Urlaub beantragen, muss der Arbeitgeber abwägen, wer den Zuschlag bekommt. Und dabei geht's nicht nach Sympathie oder Augenfarbe, sondern nach sozialen Kriterien. Dazu gehört zum Beispiel, dass Eltern von schulpflichtigen Kindern meist den Vorrang bekommen, wenn es um Urlaub in den Schulferien geht. Denn außerhalb der Schulferien können diese Arbeitnehmer ja gar nicht mit ihren Kindern in Urlaub fahren.

Welche Gründe zählen noch?

Etwa der Urlaub des Ehepartners des Arbeitnehmers. Wenn der beispielsweise Lehrer ist, kann er auch nur in den Schulferien Urlaub nehmen. Damit sind dann –wenn sie gemeinsam Urlaub machen möchten – beide Partner an die Schulferien gebunden.

Das kann aber dann dazu führen, dass ein kinderloser Arbeitnehmer nie im Sommer Urlaub machen kann ...

In vielen Betrieben gibt es Urlaubsordnungen. Und darin kann man auch regeln, dass ein Arbeitnehmer, wenn er einige Male seinen Wunschurlaubs-Termin nicht bekommen hat, beim dritten oder vierten Antrag zum Zuge kommen muss. Das können Kollegen natürlich auch – wenn die Personalabteilung oder der Arbeitgeber mitspielt – in Ihren jeweiligen Abteilungen selbst abklären.

Und wenn in einer Abteilung nur Arbeitnehmer mit Schulkindern arbeiten?

Das ist dann natürlich schwierig, da muss unter Umständen mancher in den sauren Apfel beißen und auf den Familienurlaub in den Sommerferien verzichten – und dafür beispielsweise in den Osterferien Urlaub nehmen. Dann kann man sich untereinander beispielsweise auf ein „rollierendes Modell“ einigen, sagt Ansgar Claes, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht bei der IG BCE. Motto ist dann: „Dieses Jahr fährst Du und nächstes Jahr ich.“ Andere Möglichkeit: Wer in den gewünschten Ferien nicht zum Zuge kommt, erhält bei den beliebten Brückentagen den Zuschlag. Denn auch bei der Vergabe von Urlaub an Brückentagen gelten die normalen Urlaubsregeln. Das bedeutet: Auch hier können Wünsche anderer Kollegen oder auch dringende betriebliche Belange dem Urlaubswunsch entgegenstehen.

Was sind eigentlich „dringende betriebliche Belange“.

Diese können beispielsweise dann eine Urlaubsgenehmigung verhindern, wenn gerade „Hochsaison“ in einem Betrieb ist (etwa im Hochsommer in einer Eisdielen oder in der Weihnachtszeit in einem Kaufhaus). Dringende Belange können auch vorliegen, wenn ein eiliger wichtiger Auftrag ohne einen bestimmten Arbeitnehmer nicht zu erledigen ist und der Kunde so verloren zu gehen droht.

Das sind aber doch Punkte, über die man gegebenenfalls streiten kann ...

Genau. „Um so wichtiger ist es, die Rolle des Betriebsrats bei Urlaubsfragen zu betonen“, sagt Ansgar Claes. Nach § 87 Absatz 1 Ziffer 5 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat in Urlaubsfragen ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt für die „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“, heißt es im Gesetz.

Wenn ich mit der Ablehnung meines Urlaubsantrags nicht einverstanden bin, kann ich mich also an den Betriebsrat wenden?

Ja. Auch Betriebsräte können dabei natürlich nicht zaubern. Aber gegebenenfalls kann man beispielsweise die Zusage des Arbeitgebers aushandeln, dass ein Arbeitnehmer, der sich ungerecht behandelt fühlt, im nächsten Jahr mit seinem Urlaubswunsch zum Zuge kommt.

Können Arbeitnehmer sich auch selbst beurlauben, wenn sie die Ablehnung eines Urlaubsantrags ungerecht finden?

Auf keinen Fall. Wer das tut, riskiert in jedem Fall seinen Arbeitsplatz.

Kann man gegen die Ablehnung eines Urlaubsantrags auch klagen?

Theoretisch ja – und manchmal passiert das auch. Beispielsweise hat das Arbeitsgericht Frankfurt am 14.12. 2001 entschieden, dass ein Vater eines schulpflichtigen Kindes in den Weihnachtsferien in Urlaub fahren durfte. Der Arbeitgeber wollte damals dem Urlaubsantrag eines Kollegen Vorrang geben, der sich in den Ferien um seine schwangere Ehefrau kümmern wollte. Das könne er auch abends nach der Arbeit und nach den Weihnachtsferien noch tun, befand das Gericht (Az. 9 Ga 191/01).

So klappt's mit dem Urlaubsantrag

1. Hartnäckig bleiben

Spätestens wenn zum dritten Mal ein Urlaubsantrag zum Wunschtermin abgelehnt wurde, sollte man genau das beim nächsten Antrag betonen. Auch dann hat man zwar noch keinen Rechtsanspruch darauf, dass der Urlaub wie beantragt bewilligt wird, aber schon deutlich bessere Chancen.

2. Rollierende Lösung

Wenn Urlaubswünsche von Kollegen gegeneinander stehen, kann man sich auf eine „rollierende Lösung“ einigen. Wer in einem Jahr nicht um Zuge gekommen ist, bekommt im folgenden Jahr den Zuschlag. Möglich sind auch „Tauschgeschäfte“ nach dem Motto: Ich fahre in den Sommerferien in Urlaub, Du kannst an Brückentagen Urlaub nehmen.

3. Betriebsrat einschalten

Auch wenn es um Urlaubsanträge einzelner Arbeitnehmer geht, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Wichtiger noch: Der Betriebsrat kann zusammen mit dem Arbeitgeber Urlaubsgrundsätze festlegen. Dann gibt es für viele Streitfragen klare Regelungen. Wo es noch keinen Betriebsrat gibt: Schon die Urlaubsfrage ist ein Grund, eine **betriebliche Interessenvertretung zu wählen**.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Inselstraße 6 | D-10179 Berlin

Telefon: 030 308680-0 | Telefax: 030 308680-17

E-Mail: bezirk.berlin@igbce.de