

**Urlaubskonflikte im Büro
„Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“ gilt nicht**

Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Arbeitgeber kann Urlaubsanträge allerdings ablehnen, falls dringende betriebliche Belange dagegensprechen oder zu viele Mitarbeiter gleichzeitig freihaben wollen. Dabei muss er genau abwägen und kann den einmal genehmigten Urlaub nur in absoluten Ausnahmefällen widerrufen. Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser grundsätzlich ein Mitspracherecht bei den Regeln für die Urlaubsplanung.

Arbeitgeber muss Urlaubswünsche beachten

Ob ein Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub nehmen darf, entscheidet der Arbeitgeber. Er muss jedoch dabei die Urlaubswünsche seiner Mitarbeiter erfragen und berücksichtigen. Er kann einen Urlaubsantrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betrieb bei Gewährung des Urlaubs wegen hoher Krankenstände oder Mitarbeiterkündigungen unterbesetzt wäre, große Mengen an Waren zu verderben drohen oder dringende Aufträge unerledigt bleiben würden, die zur Kündigung eines Kunden führen könnten, der für das Unternehmen wichtig ist. Eine Ausnahme besteht nur, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub im Anschluss an eine medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme nehmen möchte. In diesem Fall ist der Urlaub auf jeden Fall zu gewähren.

Eltern haben keinen automatischen Vorrang

Der Arbeitgeber kann zudem einzelne Urlaubswünsche ablehnen, wenn mehrere Mitarbeiter zur selben Zeit verreisen möchten und aus betrieblichen Gründen nicht jeder Urlaubswunsch erfüllt werden kann. Dann muss er unter sozialen Gesichtspunkten für eine gerechte Verteilung der Urlaubszeiten sorgen. Wichtige Kriterien bei der Entscheidung sind zum Beispiel

Urlaubsmöglichkeiten der schulpflichtigen Kinder oder der Partner, falls diese nur in den typischen Ferienzeiten Urlaub erhalten. Aber auch das Alter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Erholungsbedürftigkeit und die Regelung des Urlaubs in den Vorjahren können eine Rolle spielen. Eltern haben daher nicht in jedem Fall während der Schulferien Vorrang. Nicht zulässig ist es, bei Terminkonflikten dem Arbeitnehmer vorrangig Urlaub zu geben, der ihn zuerst beantragt hat.

Genehmigt ist genehmigt?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Urlaub nicht einseitig zurücknehmen. Eine Ausnahme von dieser Regel ist nur dann zulässig, wenn es dem Arbeitgeber schlechthin unzumutbar wäre, an der Urlaubsgewährung festzuhalten. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der Mitarbeiter benötigt wird, um den Zusammenbruch des Unternehmens zu verhindern oder um echte unbedingt erforderliche „Not- und Erhaltungsmaßnahmen“ auszuführen. Hat der Urlaub schon begonnen, ist ein Zurückrufen sogar nur unter noch strengeren Voraussetzungen möglich. Etwaige Kosten, beispielsweise für die Stornierung von Flug oder Hotel, muss der Arbeitgeber übernehmen. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch einig, können sie vereinbaren, dass der genehmigte Urlaub nicht genommen und später nachgeholt wird.

Keinesfalls selbst beurlauben!

Wer der Arbeit eigenmächtig fernbleibt, also eine sogenannte Selbstbeurlaubung vornimmt, weil der Urlaubsantrag nicht bewilligt wurde, riskiert eine Kündigung. Arbeitnehmer sollten alle Gespräche oder E-Mails rund um den Urlaub und dessen Genehmigung dokumentieren. Kommt es zum Streit, können diese Unterlagen als Beweise verwendet werden. Wenn der Arbeitgeber einen genehmigten Urlaub streicht und die Betroffenen dies nicht hinnehmen möchten, sollten sie ihren direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung sowie den Betriebsrat oder die Gewerkschaft ansprechen und sich im Zweifelsfall von einem Rechtsanwalt beraten lassen.

SCHLESWIG-HOLSTEINISCHE RECHTSANWALTSKAMMER

PRESSEMITTEILUNG

Anwältinnen und Anwälte finden Sie über die Anwaltssuche der Schleswig-Holsteinischen Rechtsanwaltskammer im Internet unter <https://www.rak-sh.de/fuer-buerger/anwaltssuche/>.

Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen sind unabhängige Berater in allen Rechtsangelegenheiten. Sie vertreten ausschließlich die Interessen ihrer Mandantinnen und Mandanten, helfen bei der Durchsetzung oder Abwehr von Ansprüchen und erarbeiten wirtschaftlich vernünftige Lösungen. Anwältinnen und Anwälte und ihre Mitarbeiter sind zur strikten Verschwiegenheit verpflichtet und dürfen auf keinen Fall das Vertrauen der Mandanten durch die Wahrnehmung widerstreitender Interessen enttäuschen.

Besuchen Sie auch die Facebook-Seite der Schleswig-Holsteinischen Rechtsanwaltskammer unter <https://www.facebook.com/SH.Rechtsanwaltskammer> und das Online-Verbraucherportal unter <https://ihr-ratgeber-recht.de/>.

Textumfang: 4.583 Zeichen inklusive Leerzeichen

Bei Rückfragen oder wenn Sie einen kompetenten Interviewpartner benötigen, steht Ihnen die Redaktion gern zur Verfügung:

AzetPR

International Public Relations GmbH
Consulting / Editorial Services

Thomas Spengler

Wrangelstraße 111

20253 Hamburg

Telefon: 040/41 32 70-21

Fax: 040/41 3270-70

spengler@azetpr.com

www.azetpr.com

Geschäftsführerin:

Andrea Zaszczynski

SCHLESWIG-HOLSTEINISCHE RECHTSANWALTSKAMMER

PRESSEMITTEILUNG

Amtsgericht Hamburg HRB 107537
Steuernummer: 45 / 757 / 00301