

URLAUB

Rückrufrecht nach Urlaubserteilung

Hat der Arbeitgeber (AG) den Arbeitnehmer (AN) zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub (§ 1 Bundesurlaubsgesetz / BUrlG) freigestellt, kann er den AN grundsätzlich nicht auf Grund einer Vereinbarung aus dem Urlaub zurückrufen. Eine solche Abrede verstößt gegen zwingendes Urlaubsrecht und ist rechtsunwirksam (§ 13 BUrlG).

Nach § 1 BUrlG schuldet der AG dem AN Erholungsurlaub. Diesen muss der AN beantragen. Der AG muss sich daher vor der Erteilung des Urlaubs entscheiden, ob er dem AN den beantragten Urlaub gewährt oder den Urlaubswunsch etwa wegen dringender betrieblicher Belange im Sinne von § 7 Abs. 1 BUrlG ablehnt. Nach Bewilligung hat der AG dem AN uneingeschränkt zu ermöglichen, anstelle der geschuldeten Arbeitsleistung die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen.

Einen Anspruch des AGs gegen den AN, seinen Urlaub abubrechen oder zu unterbrechen, gibt es nach dem BUrlG nicht. Vereinzelt lässt die Rechtsprechung einen Rückruf dann zu, wenn die von dem im Urlaub befindlichen AN zu fordernden Arbeitsaufgaben zeitlich unaufschiebbar sind und der AN dazu persönlich unabhkömmlich ist. Das kann sich aus der Art seiner Tätigkeit und dem Grad seiner Verantwortung im Betrieb ergeben. Dabei muss es sich um zwingende Notwendigkeiten handeln, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen (Bundesarbeitsgericht / BAG), Urteil vom 19.12.1991, AZ.: 2 AZR 367/91).

Anderer Auffassung ist ein wichtiger Kommentar zum Bundesurlaubsgesetz, der auch bei zwingenden Notwendigkeiten, welche einen anderen Ausweg nicht zulassen, Arbeitspflichten für die Zeit des erteilten Urlaubs nicht begründen können.

Das BAG unterscheidet in einem aktuellen Urteil jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub vom vertraglich vereinbarten Urlaub (Urteil vom 20.06.2002, AZ.: 9 AZR 405/99).

[nach oben](#)

Der gesetzliche Mindesturlaub ist in § 3 Abs. 1 BUrlG geregelt und beträgt für einen AN, der an 5 Tagen die Woche arbeitet, 20 Arbeitstage (bei einer 6-Tage-Woche 24 Arbeitstage). Der darüber hinausgehende Urlaub ist der vertraglich vereinbarte Urlaub, z. B. bei einem Gesamturlaub von regelmäßig 25 - 30 Tagen.

Grundsätzlich ist eine Vereinbarung, in der sich der AN verpflichtet, den gesetzlichen Mindesturlaub abubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, rechtsunwirksam; sie verstößt gegen § 13 Abs. 1 BUrlG.

Das BAG hat in seinem Urteil vom 20.06.2000 festgestellt, dass von § 1 BUrlG weder durch die Tarifvertragsparteien noch durch eine einzelvertragliche Abrede zu Ungunsten des AN abgewichen werden kann. Hierfür ist unerheblich, ob der Urlaub von vornherein im Einvernehmen mit dem AN unter Vorbehalt gewährt wird oder sich der AG erst zeitlich später – vor Urlaubsantritt – verpflichtet, dem AG auf dessen Verlangen zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stehen. In beiden Fällen bewirkt das vereinbarte Recht des AG zum Rückruf des AN aus dem Urlaub, dass der AN für die Dauer der Freistellung entgegen § 1 BUrlG nicht uneingeschränkt von seiner Arbeitspflicht befreit wird. Das kann rechtswirksam nicht vereinbart werden.“

Anders verhält sich eine Vereinbarung über den Rückruf aus dem vertraglich vereinbarten Urlaub.

[nach oben](#)

Vor Erteilung des Urlaubs kann zwischen der Freistellung zur Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und der weiteren Freistellung zur Erfüllung des vertraglichen Urlaubsanspruchs unterschieden werden. Da der vertraglich vereinbarte Urlaubsanspruch mit 25 - 30 Tagen regelmäßig über den gesetzlich geregelten Urlaub hinausgeht, kann daher für diesen Zeitraum der Grundsatz der Vertragsfreiheit (§§ 241, 305 BGB) angewendet werden, so dass hier eine Vereinbarung zum Rückruf aus dem Urlaub möglich ist.

Beispiel:

Bei einem Urlaub von 30 Tagen bei einer 5-Tage-Woche (20 Tage gesetzlicher Mindesturlaub und 10 Tage vertraglicher Zusatzurlaub) kann daher vereinbart werden, dass ein Rückruf für die 10 Tage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen und die z. B. vom 14.4. - 28.4. genommen werden sollen (2 Wochen à 5 Arbeitstage = 10 Urlaubstage), erfolgen kann.

Tipp:

Der AG sollte daher vor Urlaubsgewährung gemeinsam mit dem AN die Zeiträume für den gesetzlichen Mindesturlaub (20 bzw. 24 Arbeitstage) bzw. den vertraglich vereinbarten Urlaub (den darüber hinaus geregelten Urlaub) konkret festlegen. Sollte ein Rückrufsrecht vereinbart werden, dann kann dies nur ausdrücklich für den Teil des vertraglich vereinbarten Urlaubs geschehen.

[nach oben](#)

Stand: Januar 2012

DOKUMENT-NR. 20860

ANSPRECHPARTNER

[Martin Bonelli](#)

Telefon: 06151 871 248

Fax: 06151 871 100 248

bonelli@darmstadt.ihk.de

© Industrie- und Handelskammer Darmstadt

Für Richtigkeit der in dieser Website enthaltenen Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

Bei den angelinkten externen Seiten handelt es sich ausschließlich um fremde Inhalte, für die wir keine Haftung übernehmen und deren Inhalt wir uns nicht zu Eigen machen.