

# Urlaubs- gewährung



## Urlaub

*Die „schönste Zeit des Jahres“ ist für die meisten Arbeitnehmer immer noch der Urlaub. Die gesetzlichen Regelungen sind im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) allgemein geregelt. Hinzu treten für Gewerkschaftsmitglieder oft vorteilhaftere Regelungen in Tarifverträgen. Dabei soll der Urlaub der Erholung und Wiederherstellung der Arbeitskraft dienen, und einmal mindestens zwölf zusammenhängende Werkstage betragen.*

## Urlaubsantrag

Auf Antrag eines Beschäftigten werden die jeweiligen Wünsche konkretisiert. Die seitens des Arbeitgebers erfolgte Urlaubserteilung ist eine verbindliche Vereinbarung, die nicht einseitig widerrufen werden kann.

## Kein Rechtsanspruch auf Lage der Urlaubszeit

Durch die bisherigen gesetzlichen Regelungen besteht kein Anspruch auf Lage der Urlaubszeit. Vielmehr bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Art, Zeit und Umfang der Urlaubserteilung. Regelungen in Tarifverträgen oder aufgrund einer erfolgten Betriebsvereinbarungen können hier konkreter sein. Die Voraussetzungen für die Gewährung i.S.d. § 7 BUrlG kann eine Abwägung des Arbeitgebers sein, wegen dringender betrieblicher Belange den Urlaubsantrag des Arbeitnehmers abzulehnen.

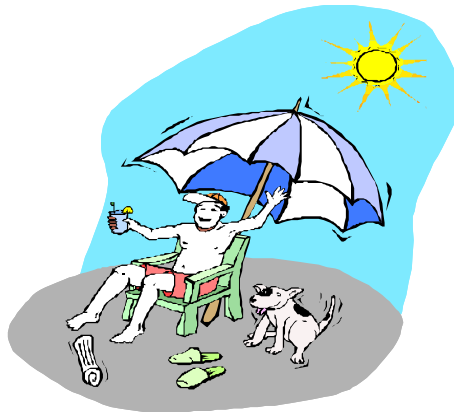
## Urlaubsplan

Damit der Arbeitgeber die im BUrlG vorgesehenen Regelungen einhält werden in vielen Betrieben oft „Urlaubspläne“ in der ersten Hälfte des Jahres angelegt. Diese Regelung zum Urlaub sind nur Richtlinien über die Festlegung der Urlaubsgrundsätze. Durch die Aufstellung einer „**Urlaubsliste**“, die der Arbeitgeber widerspruchslos entgegen nimmt, ist die Urlaubseinteilung festgelegt.

## Urlaubstage und Anzahl

Von den hier behandelten Urlaubstagen sind die Tage für Sonderurlaub zu unterscheiden. Die Berechnung der

Urlaubstage nach dem BUrlG sind auf ca. vier Wochen Urlaub angelegt. Vorgesehene Regelungen in Tarifverträgen sind oft günstiger - bis zu sechs Wochen. Bei Ein- und Austritt innerhalb des Jahres wird der Urlaubsanspruch anteilig pro Monat der Betriebszugehörigkeit in dem betreffenden Jahr gewährt, nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht auf alle Werkstage einer Woche verteilt (**Teilzeit**), ist der Urlaubsanspruch in Arbeitstage umzurechnen.



## Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld

Bei der Gewährung von Geld muss man unterscheiden zwischen dem Urlaubsentgelt und dem Urlaubsgeld. Der Gehaltsanspruch besteht auch an Urlaubstagen weiter. Man spricht von Urlaubsentgelt. Urlaubsgeld ist eine erhöhte Vergütung während der genommenen Urlaubstage. Unbezahlter Urlaub wird oft nur in Ausnahmefällen gewährt. Fragen kann man aber jederzeit.

## Rückruf-Vereinbarung

In sog. Rückruf-Vereinbarungen wird der Arbeitnehmer beispielsweise verpflichtet, seinen Urlaub abubrechen, wenn er „dringend“ im Betrieb gebraucht wird. Solche Vereinbarungen sind als „**rechtsunwirksam**“ anzusehen (BAG, Urteil vom 20.06.2000, Aktenzeichen: 9 AZR 405/99). Es muss zwischen einer Zeit vor und nach der Urlaubsbewilligung unterschieden werden. Vor der Erteilung kann die Firma aus wichtigen betrieblichen Gründen – etwa wegen eines dringenden Auftrages „Nein“ zum Urlaubsantrag sagen. Nach der Erteilung geht das nur in katastrophenähnlichen Ausnahmefällen.

## Ausnahmefälle

Ausnahmen sind nur außergewöhnliche Notsituationen. Dazu gehört weder ein dringender Auftrag noch die Erkrankung von Kollegen. Allenfalls katastrophale Situationen -etwa plötzliches Hochwasser, das Teile des Betriebsgeländes überschwemmt- könnten den Rückruf eines Mitarbeiters rechtfertigen.

## Übertragung von Urlaub und Verfallbarkeit

Der Urlaub muss im Kalenderjahr genommen werden. Wenn noch Resturlaub vorhanden ist, dann könnte dieser verfallen. Liegt ein Übertragungsgrund i.S.d. § 7 III BUrlG vor, so verschiebt sich die zeitliche Grenze, den Urlaub genommen zu haben, automatisch vom 31.12. eines Jahres auf den 31.03. des Folgejahres.

## Urlaub und Krankheit

Erkrankt jemand in seinem Urlaub oder verunglückt, so gelten die Krankheits- oder Unfalltage nicht als Urlaub. In machen Tarifverträgen ist aber eine Anrechenbarkeit auf den „Übertariflichen Urlaub“ möglich – Achtung!