

21 FRAGEN UND
ANTWORTEN RUND
UM DEN URLAUB

URLAUB
KOMMT NICHT
VON UNGEFÄHR

WWW.URLAUB.VERDI.DE

CHECK IN

ver.di



FRAGEN UND ANTWORTEN RUND UM DEN URLAUB

Urlaub ist für uns selbstverständlich geworden, der Mindesturlaub, den das Bundesurlaubsgesetz festlegt, beträgt 24 Werktage. Viele Tarifverträge gehen allerdings über diesen Mindestanspruch weit hinaus, so dass der durchschnittliche Urlaubsanspruch in Deutschland heute bei rund 29 Werktagen pro Jahr liegt. In vielen Branchen sind Urlaubsansprüche zwischen 29 und 30 Werktagen durch Tarifverträge fest vereinbart, darunter in der Metallindustrie, Druckindustrie, dem Einzel- und Großhandel, der Energie- und Wasserversorgung sowie im Öffentlichen Dienst.

Urlaub – VON Gewerkschaften erkämpft

Der Urlaub, den viele Deutsche genießen können, aber auch der steigende Wohlstand, hat uns in den vergangenen Jahren zu den ungekrönten „Urlaubsweltmeistern“ gemacht. In vielen Ländern, darunter in den USA, ist die durchschnittliche Zahl der bezahlten Urlaubstage wesentlich geringer als in Deutschland. In den USA gibt es nur 12 Tage, in Japan 18. Aber wir dürfen nicht vergessen, dass es in Deutschland wie auch anderswo vor hundert Jahren schon ein großer Luxus war, wenn Beschäftigte eine Woche bezahlten Urlaub vom Arbeitgeber bekamen. Nach dem zweiten Weltkrieg waren es dann immerhin schon zwei Wochen Urlaub. Im Westen galt ab 1963 das Bundesurlaubsgesetz, das drei Wochen Mindesturlaub festsetzte. Bis heute haben sich die Urlaubsansprüche für viele Beschäftigte verdoppelt. Diese Ansprüche haben Gewerkschaften oftmals gegen erbitterte Widerstände von Arbeitgebern erstritten.

Von Tarifverträgen profitieren!

Das Bundesurlaubsgesetz, um das es bei den nachfolgenden Fragen geht, legt die Mindeststandards fest und sagt, wozu der Urlaub dienen soll, nämlich der Erholung der Beschäftigten. Aber neben dem gesetzlich garantierten Mindesturlaub wird in Tarifverträgen noch viel mehr zum Urlaub geregelt: Das WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung hat nachgewiesen, dass auch beim Urlaub diejenigen Beschäftigten richtig profitieren, für die ein Tarifvertrag gilt. Zwei Drittel dieser Beschäftigten bekommen nämlich Urlaubsgeld. Unter den Beschäftigten, die nicht nach Tarif bezahlt werden, ist es hingegen nur etwas mehr als ein Drittel.

Im Streitfall hilft ver.di

Am Arbeitsplatz ist das Thema Urlaub nicht selten Anlass zu Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Die „Fragen und Antworten zum Urlaub“ befassen sich mit den wichtigsten Aspekten rund um das Bundesurlaubsgesetz. Viele Fragen, die Beschäftigte haben, lassen sich nicht einfach beantworten. Im Streitfall lohnt es sich, die zuständigen Betriebs- und Personalräte anzusprechen. Ver.di bietet allen Mitgliedern Rat und Hilfe an, wenn Fragen oder Probleme auftauchen. Und, wenn ein Streit mit dem Arbeitgeber nicht beigelegt werden kann, bietet ver.di ihren Mitgliedern Rechtsschutz.

Urlaubsansprüche erhalten!

Auch heute wird über das Thema Urlaub in vielen Tarifrunden gestritten. Es mehren sich nämlich die Anzeichen, dass aufgrund von Sparmaßnahmen viele Arbeitgeber ein großes Interesse daran haben, die Urlaubstage oder das Urlaubsgeld zu kürzen. Daher ist es notwendig, den Urlaub nicht als selbstverständlich hin zu nehmen, sondern sich zu engagieren und für tarifliche Leistungen, zu denen der Urlaub gehört, zu kämpfen. Gute Regelungen rund um den Urlaub, die sich in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen wiederfinden, fallen nicht vom Himmel, sie müssen erstritten werden.

1. Urlaub früher

Frage: Wie viel Urlaub gab es 1963 nach dem Bundesurlaubsgesetz?

Antwort: 1963 sicherte das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) 18 Tage bezahlten Urlaub zu, - bezogen auf die Sechs-Tage-Woche. Macht also 3 Wochen Urlaub.

2. Urlaub heute

Frage: Welchen Mindesturlaubsanspruch haben Arbeitnehmer/innen nach dem Bundesurlaubsgesetz heute?

Antwort: Heute sagt das im Jahr 1994 aktualisierte Bundesurlaubsgesetz, dass jede/r Arbeitnehmer/in pro Jahr 24 Tage Urlaub, bezogen auf die Sechs-Tage-Woche, hat. Das sind also vier Wochen Mindesturlaub. Mit Tarifverträgen kann aber auch mehr Urlaub vereinbart werden.

3. Urlaub in den USA

Frage: Wie viele Tage haben im Schnitt Amerikaner Urlaub?

Antwort: 12 Tage (in Frankreich und Finnland 25, und die Iren müssen sich mit nur 20 Urlaubstagen begnügen. Mehr Urlaub als in Deutschland gibt es in Schweden (durchschnittlich 33 Tage) oder in den Niederlanden (31 Tage).

4. Streichen von Urlaub

Frage: Kann mir der Arbeitgeber einen schon genehmigten Urlaub streichen?

Antwort: Ein einmal genehmigter Urlaub kann vom Arbeitgeber nur schwer widerrufen werden. Im Streitfalle muss allerdings der Arbeitnehmer beweisen, dass ihm der Urlaub vom Arbeitgeber genehmigt worden ist. Vorteilhaft ist in diesem Fall eine schriftliche Genehmigung des Arbeitgebers. Auf der anderen Seite kann auch der Arbeitnehmer den Zeitpunkt eines bereits genehmigten Urlaubs nur einvernehmlich mit dem Arbeitgeber ändern.

5. Rückholen aus dem Urlaub

Frage: Ich habe meinen Urlaub angetreten und bin verreist. Kann mich der Arbeitgeber zurückholen?

Antwort: Befindet sich der Beschäftigte bereits im Urlaub, ist ein Rückruf unzulässig. Auch eine Rücknahme einer Urlaubsgenehmigung vor Antritt des Urlaubs ist dem Arbeitgeber nur mit Einverständnis des Betroffenen möglich.

6. Krankheit im Urlaub

Frage: Was ist, wenn ich im Urlaub krank werde? Sind die Urlaubstage verloren?

Antwort: Krankheitstage während eines Urlaubs werden nicht angerechnet, dieser Urlaub kann später nachgeholt werden. Allerdings sind dabei einige wichtige Dinge zu beachten. Zunächst einmal ist die Krankheit - das Gesetz spricht von „Arbeitsunfähigkeit“ - durch ein entsprechendes ärztliches Attest nachzuweisen. Die Nachweispflicht obliegt dem erkrankten Arbeitnehmer.

7. Urlaubsanspruch

Frage: Ich bekomme von meinem Arbeitgeber nur 15 Tage Urlaub im Jahr. Ist das rechtens?

Antwort: Eine Unterschreitung der gesetzlichen Mindeststandards ist nicht statthaft. Wenn der Arbeitsvertrag keinen Hinweis auf den Urlaub enthält, für die Firma auch kein entsprechender Tarifvertrag gilt, dann hat der betreffende Arbeitnehmer Urlaubsansprüche auf Grundlage des Bundesurlaubsgesetzes (also 4 Wochen – 24 Werktagen).

8. Arbeiten im Urlaub

Frage: Darf ich während des Urlaubs bei einer anderen Firma arbeiten und Geld hinzuverdienen?

Antwort: Das Bundesurlaubsgesetz sagt klipp und klar, wozu der Urlaub dienen soll: nämlich der Erholung. Während des Urlaubs darf ein Beschäftigter nicht woanders arbeiten. So riskiert ein Handwerker, der bei der Firma A beschäftigt ist und der während seines Urlaubs bei Firma B gegen Honorar aushilft, Ärger oder sogar die Kündigung.

9. Andere Freistellungen

Frage: Welche Formen der Freistellung von der Arbeit gibt es außer dem Urlaub noch?

Antwort: Bildungsurlaub (Erziehungsurlaub – Elternzeit)

10. Verzicht/Erholungszweck

Frage: Darf ich auf meinen Urlaub verzichten?

Antwort: Ein Arbeitnehmer kann nicht von sich aus freiwillig auf seine Ansprüche nach BUrlG oder entsprechenden Tarifverträgen verzichten. Verzichten können lediglich Beschäftigte auf einzelvertraglich zugesicherten Urlaub, der über die Mindestvorgabe des Gesetzes, also vier Wochen Erholungsurlaub, hinausgeht.

11. Übertragung

Frage: Ich konnte aus persönlichen Gründen den Urlaub im Kalenderjahr nicht nehmen. Verfällt der Anspruch?

Antwort: Der Urlaub gilt für das laufende Kalenderjahr (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Nur dann, wenn betriebliche oder persönliche Gründe vorliegen, weswegen der Urlaub nicht genommen werden konnte, ist eine Übertragung über den 31. Dezember auf das folgende Jahr möglich. Das Gesetz legt eine Frist fest, die am 31. März dieses Folgejahres abläuft. Innerhalb dieser Zeit muss der übertragende Urlaub genommen werden, danach verfallen die Ansprüche. Durch Tarifverträge kann von dieser Regelung abgewichen werden (§ 13 BUrlG).

12. Stückelung

Frage: Ich habe ein Häuschen auf dem Land und möchte dort möglichst viele Wochenenden verbringen. Dazu nehme ich, sooft es geht, am Freitag Urlaub. Mein Arbeitgeber hat jetzt mitgeteilt, dass ich den Urlaub nicht mehr stückeln darf. Wer hat Recht?

Antwort: Der § 7 des BUrlG sagt, dass der Urlaub möglichst zusammenhängend gewährt werden soll. Nur aus betrieblichen Gründen ist eine Stückelung gestattet, aber auch dann hat der Beschäftigte einen Urlaubsanspruch auf mindestens 12 aufeinander folgende Werktage. Diese Regelung bringt Vorteile für die Beschäftigten, aber andererseits kann der Arbeitgeber somit verhindern, dass Beschäftigte ihren Urlaub tageweise nehmen.

13. Urlaubsantrag

Frage: Ich habe meinen Urlaub vor Monaten beantragt. Der Arbeitgeber hat sich nicht gemeldet. Was soll ich tun?

Antwort: Der/die Arbeitnehmer/in beantragt in der Regel seinen Urlaub beim Arbeitgeber. Das Gesetz sagt leider nichts darüber aus, wann der Arbeitgeber über einen Antrag zu entscheiden hat. Gibt es Probleme, ist der Betriebsrat gefragt, notfalls muss das Arbeitsgericht eingeschaltet werden.

14. Genehmigung des Urlaubs

Frage: Ich habe meinen Urlaub beantragt, aber der Arbeitgeber hat nichts dazugesagt. Darf ich auch ohne „Genehmigung“ in den Urlaub fahren?

Antwort: Grundsätzlich gewährt der Arbeitgeber den beantragten Urlaub. Der/die Arbeitnehmer/in darf sich keinesfalls selbst beurlauben. Wer dies tut, riskiert die Kündigung.

15. Urlaubswunsch

Frage: Ich möchte in den großen Ferien in den Urlaub fahren, aber der Arbeitgeber genehmigt dies nicht. Darf er das?

Antwort: Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubsgewährung die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Er kann allerdings diesen Wünschen auch widersprechen, vor allem dann, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, zu denen beispielsweise außerordentliche Personalnot wegen Krankheit gehört. Es reicht jedoch für den Arbeitgeber nicht aus, auf personelle Engpässe zu verweisen, wenn der Betrieb ohnehin unterbesetzt ist, um einem Urlaubswunsch zu widersprechen. Weitere Gründe, die der Arbeitgeber anführen könnte, sind konkurrierende Urlaubsanträge von Beschäftigten, die im gleichen Zeitraum frei nehmen wollen (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Bei der Entscheidung darüber, wer Urlaub erhält, sollten vor allem soziale Aspekte (schulpflichtige Kinder, Lebensalter u.a.) maßgeblich sein. Auch die Gewährung von Urlaub in vorangegangenen Jahren kann herangezogen werden, damit bestimmte Arbeitnehmer nicht ständig benachteiligt werden.

16. Betriebsurlaub

Frage: Darf der Arbeitgeber einen Betriebsurlaub anordnen?

Antwort: Ja. Auch hierbei ist der Arbeitgeber gehalten, die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Bei Problemen ist der Weg zum Betriebsrat oder einer gewerkschaftlichen Rechtsberatung angezeigt. Empfehlenswert ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, um die weiteren Fragen der Urlaubsgewährung innerbetrieblich zu regeln und um damit Konflikten vorzubeugen. Der Betriebsrat hat bei den Urlaubsfragen, dazu gehören zum Beispiel die Aufstellung von Urlaubsplänen, Urlaubslisten oder Vertretungsplänen ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Das Mitbestimmungsrecht kann er auch bei Einzelfallentscheidungen geltend machen.

17. Wartefrist

Frage: Ich habe einen neuen Arbeitsplatz. Ab wann habe ich einen Urlaubsanspruch?

Antwort: Wer neu in der Firma ist, hat erst einen Urlaubsanspruch, wenn er oder sie sechs Monate dabei ist. Die Frist beginnt mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme, auch wenn der tatsächliche Arbeitsbeginn erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Der Arbeitgeber kann auf Nachfrage von der Wartefrist abweichen und dem/der Beschäftigten auch freiwillig vorher Urlaub gewähren.

18. Urlaub bei Wechsel des Arbeitgebers

Frage: Ich hatte in diesem Jahr schon Urlaub, habe jetzt aber den Job gewechselt und bin jetzt bei einer neuen Firma tätig. Wie sieht es mit den Urlaubsansprüchen aus?

Antwort: Das Bundesurlaubsgesetz schließt Doppelansprüche aus. Wenn der/die Neueinsteiger/in im selben Jahr schon von einem früheren Arbeitgeber Urlaub erhalten hat, dann werden diese gewährten Tage angerechnet. Wer wechselt, lässt sich am

besten von seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung über den erhaltenen Urlaub ausstellen, um Auseinandersetzungen mit dem neuen Arbeitgeber vorzubeugen.

19. Feiertage

Frage: Werden Feiertage auf den Urlaub angerechnet?

Antwort: Gesetzliche Feiertage, die in den Zeitraum des Urlaubs fallen, werden grundsätzlich nicht auf die Urlaubstage angerechnet. Übrigens gelten Heiligabend und Silvester nicht als Feiertage. Was ein gesetzlicher Feiertag ist, kann regional sehr unterschiedlich sein. Daher sind die örtlichen Gegebenheiten am Arbeitsort entscheidend. Somit haben Arbeitnehmer in Bayern im Jahre 2013 13 gesetzliche Feiertage, in Berlin sind es hingegen nur 9 Tage. Aber auch in Tarifverträgen kann vereinbart werden, welche Tage (z.B. Heiligabend oder Rosenmontag) als arbeitsfrei gelten.

20. Urlaub für Jugendliche

Frage: Haben Jugendliche den gleichen Urlaubsanspruch wie Erwachsene?

Antwort: Nein. Für jugendliche Beschäftigte gelten andere gesetzliche Regeln als für die volljährigen Beschäftigten. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 19) haben Jugendliche unter 16 Jahren einen Mindestanspruch auf 30 Werktage Urlaub. Sind sie unter 17, sind es mindestens 27 Werktage und unter 18 Jahren mindestens 25 Werktage Urlaub.

21. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Frage: Welche besonderen Urlaubsregeln gibt es für Schwerbehinderte?

Antwort: Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 haben Anspruch auf Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen (§ 125 Sozialgesetzbuch IX). Der GdB wird auf Antrag amtlich festgestellt. Wenn die Schwerbehinderung anerkannt ist, wird den betreffenden Personen ein Ausweis ausgestellt, auf dem der Grad der Behinderung vermerkt ist. Dieser amtliche Ausweis dient als Nachweis der Behinderung und kann beim Arbeitgeber vorgelegt werden.

Herausgeber:

ver.di Berlin | V.i.S.D.P.: Susanne Stumpfenhusen | Köpenicker Straße 30 | 10179 Berlin.

Zusammenstellung:

Dr. Andreas Splanemann

Der Inhalt dieser Broschüre wurde mit gebührender Sorgfalt zusammengestellt. Die enthaltenen Informationen sind nach bestem Wissen und Gewissen richtig, vollständig und aktuell. Eine Haftung oder Garantie für die Richtigkeit, Vollständigkeit der Angaben ist aber ausgeschlossen.

Rechtsverbindliche Beratung erhalten ver.di Mitglieder über ihren Fachbereich.