

ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

Sommerzeit ist Urlaubszeit. Aber schon bei der Planung kommt es immer wieder zu Streitereien unter den Kollegen. Aber auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern kann es Konflikte geben. Schuld an solchen Streitereien sind oft falsche Vorstellungen vom Urlaubsrecht. Das muss nicht sein. Wir beantworten die wichtigsten Fragen rund um den Urlaub.



Impressum

Herausgeber: IG Metall-Vorstand
ViSdP: Jörg Hofmann
60519 Frankfurt am Main
Text und Gestaltung: Andrej Wroblewski /
Sylvia Stahl-Schindler
Stand: 8/2016

ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

Der Urlaub gilt als schönste Zeit im Jahr. Umso ärgerlicher ist es, wenn es Streit um die freien Tage gibt - etwa, weil alle Kollegen im Sommer weg wollen oder der Chef einem nicht freigibt. Schuld an solchen Streitereien sind oft falsche Vorstellungen vom Urlaubsrecht. Wir geben Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um den Urlaub.

Ist ein Urlaubsplan in jedem Betrieb Pflicht?

Nein, aber ein Urlaubsplan ist – je nach Größe der Firma – empfehlenswert. Der Betriebsrat hat dabei ein Mitbestimmungsrecht und kann darüber die Aufstellung eines Urlaubsplans auch erzwingen.

Kann der Arbeitnehmer in Urlaub gehen, wenn er sich darüber mit seinen Kollegen abgestimmt hat?

Nein, den Urlaub muss der Arbeitgeber gewähren. Sonst stellt das Fernbleiben von der Arbeit eine unzulässige Selbstbeurlaubung, also eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar.

Was, wenn andere Kollegen zur selben Zeit in Ferien gehen möchten, aber nicht alle entbehrlich sind?

Zunächst wäre festzustellen, welche Mindestbesetzung denn tatsächlich erforderlich ist. Nur wenn diese nicht gewährleistet wäre, kann der Arbeitgeber einen Teil der Urlaubsanträge



ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

zurückweisen. Er muss dabei soziale Gesichtspunkte berücksichtigen. Dazu zählen Urlaubsmöglichkeiten des Partners oder der Kinder aber auch die bisherige Urlaubsgewährung in besonders beliebten Urlaubszeiten. Auch hier hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Kann ein vom Arbeitgeber bewilligter Urlaubstermin vom Arbeitnehmer später wieder geändert werden?

Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist das natürlich möglich. Ansonsten gilt, dass der Arbeitgeber durch die Bewilligung des vom Arbeitnehmer beantragten Urlaubs seinen Verpflichtungen nachgekommen ist. Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber über Änderungswünsche entscheiden muss.

Darf der Arbeitgeber einen festgelegten Termin verschieben?

Auch der Arbeitgeber ist an die vorgenommene Urlaubsbewilligung gebunden. Abänderungen können auch hier nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer vorgenommen werden. Allenfalls in einer für das Unternehmen existenzbedrohenden Notlage kann der Arbeitgeber ausnahmsweise den Arbeitnehmer trotz bewilligten Urlaubs einseitig wieder zur Arbeitsleistung verpflichten.



ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

Was, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs krank wird: Kann er die dadurch ausgefallenen Tage „anhängen“?

Zunächst gilt nach dem Bundesurlaubsgesetz, dass Urlaubstage, an denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden, sofern der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Attest nachweist. Aber eigenmächtig „anhängen“ darf er die Urlaubstage nicht.

Der Arbeitnehmer muss sich neu mit seinem Arbeitgeber abstimmen. Das kann aber auch schon während des Urlaubs geschehen. Sonst muss später für die Krankheitstage neuer Urlaub beantragt werden.

Wenn der normale Erholungsurlaub nicht reicht: Besteht Anspruch auf unbezahlten Urlaub?

Ein solcher Anspruch besteht nicht. Allerdings gibt es eine Reihe von Vorschriften, die dem Arbeitnehmer in bestimmten Lebenslagen ein Recht auf Freistellung von der Arbeit geben – meist sogar verbunden mit dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Sozialleistungsansprüchen.

So haben Beschäftigte bspw. das Recht, bis zu zehn Tagen der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen



ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren.

Kann nicht genommener Urlaub noch im folgenden Jahr genommen werden?

Pauschal lässt sich das nicht beantworten.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz gilt allerdings, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht bis zum 31.12. des Urlaubsjahres genommen worden ist. Nur wenn dies aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen – etwa wenn er längere Zeit erkrankt ist – nicht geht, kann der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden.

In Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können günstigere Übertragungsregeln vereinbart werden.

Ungünstigere Übertragungsvoraussetzungen können nur für den Teil des Urlaubsanspruchs gelten, der über den vierwöchigen Mindesturlaub des Bundesurlaubsgesetzes hinausgeht.

Und was, wenn ein Arbeitnehmer das ganze Jahr über arbeitsunfähig erkrankt war und auch bis zum 31.03. des Folgejahres krank bleibt?

5



ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs gilt in einem solchen Fall, dass auch am 31.03. des Folgejahres kein Verfall des Urlaubsanspruchs eintritt. Der Resturlaub aus dem Vorjahr wird dann dem Urlaubsanspruch des aktuellen Urlaubsjahres hinzugerechnet.

Auch dies gilt zunächst nur für den gesetzlichen Mindesturlaub.

Für Urlaubsansprüche, die darüber hinausgehen, kann anderes gelten. Die Einzelheiten sind kompliziert. Betroffene IG Metall Mitglieder können und sollten sich dazu bei ihrer zuständigen Geschäftsstelle beraten lassen.

Gilt für Teilzeitkräfte dieselbe Regelung wie für Vollzeitkräfte?

Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden. Ihr Urlaubsanspruch darf nicht wegen der Teilzeit geringer ausfallen. Die Anzahl der Urlaubstage kann aber im Verhältnis der Anzahl der Wochenarbeitsstage des Teilzeitbeschäftigten zur Anzahl der im Betrieb üblichen Wochenarbeitsstage geringer ausfallen.

Wer bspw. als Teilzeitbeschäftigter immer Dienstags und Donnerstags arbeitet während Vollzeitbeschäftigte von Montag bis Freitag arbeiten, hat Anspruch auf 2/5 des Urlaubsanspruchs, den er bei Vollzeitarbeit hätte.



ratgeber

Urlaub - Dein gutes Recht

Damit kann der Teilzeitbeschäftigte ebenso viele Wochen Urlaub nehmen, wie ein Vollzeitbeschäftigter.

Hat man auch schon während einer Probezeit Anspruch auf Urlaub?

Nach dem Bundesurlaubsgesetz gilt, dass erst dann Anspruch auf Urlaub besteht, wenn das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestanden hat. Wer weiß, dass er in dieser Zeit Urlaub nehmen möchte – bspw. weil eine Reise schon gebucht ist – sollte daher bereits in den Vertragsverhandlungen mit dem neuen Arbeitgeber verbindlich klären, dass dies ermöglicht wird.

Darf man während des Urlaubs in einem anderen Betrieb arbeiten?

Da der Urlaub Erholung für die nachfolgende Arbeitsstrecke bringen soll, darf man das nicht. Am eigenen Häuschen kann aber durchaus gewerkelt werden.

