



ver.di-infothek

Schönen Urlaub

Informationen rund um den Urlaub



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Schöne Ferien

Damit der Start in den Urlaub klappt:

Ob die großen Ferien oder ein paar Tage Erholung zwischendurch: Wer, wie, wann und wie viel Urlaub nehmen darf, ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und in den jeweiligen Tarifverträgen geregelt. Damit die Erholung perfekt wird, sollten Sie einige Punkte beachten:

Rechtsanspruch: Urlaub

Die ursprüngliche Bedeutung des Wortes Urlaub wird im Duden als „Erlaubnis, vom Dienst fernzubleiben“ beschrieben. Inzwischen hat die gewerkschaftliche Sozial- und Tarifpolitik längst einen Rechtsanspruch auf bezahlten Urlaub durchgesetzt.

- **Mindestanspruch:** Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) garantiert jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer jährlich mindestens 24 Tage oder vier Wochen bezahlten Urlaub. Die 24 Tage ergeben umgerechnet nur vier Wochen, weil das BUrlG von einer Sechs-Tage-Woche ausgeht. Die Werkzeuge zählen also von Montag bis Samstag.
- **Tarifvertraglicher Anspruch:** Besser sind die von den Gewerkschaften per Tarifvertrag durchgesetzten Anspruchsregelungen. Hier liegt meist eine Fünf-Tage-Woche zugrunde. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zum Beispiel haben einen Urlaubsanspruch von 26 bis 30 bezahlten Urlaubstagen im Jahr, also bis zu sechs Wochen.

Sicher: Urlaubsantrag

Ihren Urlaub sollten Sie in jedem Fall schriftlich beantragen. Manche Tarifverträge setzen das sogar ausdrücklich voraus. Andernfalls kann der Arbeitgeber den Urlaub verweigern.

Das haben auch die Richter des Bundesarbeitsgerichts bestätigt. Danach ist ein Arbeitnehmer selbst dafür verantwortlich, sich über die formalen Voraussetzungen für seine tariflichen Ansprüche zu informieren (Aktenzeichen: 9 AZR 284/93)

Tabu: Urlaubsgestaltung

Wie Ihr Urlaub aussieht, ist allein Ihre Entscheidung. Ob Abenteuer- oder Sporturlaub, Trekking-Tour oder Wohnungsrenovierung - der Arbeitgeber hat hier nicht mitzureden. Es gibt allerdings eine Ausnahme, festgeschrieben im § 8 des BUrlG: „Der Arbeitnehmer darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.“

Das heißt: Sie dürfen während Ihres Urlaubs keine andere bezahlte Arbeit annehmen. Tun Sie es trotzdem, müssen Sie zumindest mit einer Abmahnung rechnen.

Knackpunkt: Urlaubszeitpunkt

Bei der Festlegung des Urlaubszeitpunkts und der Urlaubslänge hat der Arbeitgeber zwar das letzte Wort. Er muss aber gleichzeitig die zeitliche Urlaubsplanung der Beschäftigten, also Ihre Wünsche, berücksichtigen.

Zusammenhängender Urlaub

Außerdem hat der Gesetzgeber zur Sicherstellung des Zwecks der Urlaubsfreistellung festgelegt: Bei Anspruch auf mehr als 12 Werktage Urlaub, muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen. Sie haben also Anspruch auf zwei Wochen Urlaub „am Stück“.

Tipp:

Sie sollten immer eine Jahresurlaubsplanung von ihrem Arbeitgeber verlangen und bestätigen lassen.

Wichtig: Einschränkungen

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, Ihre Urlaubswünsche einzuschränken, sind im Folgenden erklärt:

- **Dringende betriebliche Belange:** Darunter kann zum Beispiel ein kurzfristig und unvorhersehbar eingetretener Auftrag fallen. Der hat dann Vorrang vor Ihrem Urlaubswunsch, wenn Sie für dessen Abwicklung tatsächlich unbedingt gebraucht werden. Auch wenn kurzfristig eine Krankenvertretung notwendig ist, kann Ihr beantragter Urlaub abgelehnt werden. Voraussetzung ist, dass keine andere Kollegin bzw. kein anderer Kollege einspringen kann.
- **Wichtig ist:** Der Arbeitgeber darf in Konfliktfällen nur nach gründlicher Abwägung zwischen den begründeten Wünschen des Arbeitnehmers - Schulferien der Kinder, Betriebsferien des Lebensgefährten, angeschlagene Gesundheit - und der nachgewiesenen Dringlichkeit betrieblicher Belange entscheiden.

-
- Sozial vorrangige Urlaubswünsche: Wenn zwei Beschäftigte zur gleichen Zeit Urlaub nehmen wollen, aber nicht beide gleichzeitig entbeht werden können, muss der Arbeitgeber nach sozialen Gesichtspunkten entscheiden. Beurteilungskriterien sind zum Beispiel Alter, Gesundheitszustand, familiäre Situation, Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Mitbestimmung:

Für beide Fälle gilt: kommt es zwischen Arbeitgeber und betroffenen Beschäftigten nicht zu einer Einigung, wird die Sache dem Betriebs- bzw. Personalrat vorgelegt, der über den Urlaubszeitpunkt mitbestimmen kann. Erfahrungsgemäß werden hier 80 Prozent aller Streitigkeiten beigelegt.

Unsicher: Klage

Sie können auch versuchen, Ihre Urlaubsplanung gegen den von Ihrem Arbeitgeber festgesetzten Urlaubszeitpunkt per Klage durchzusetzen.

Risiko

Allerdings dauert es meist länger, bis das Arbeitsgericht ein Urteil gefällt hat. Oft würde erst verhandelt, wenn der strittige Urlaubszeitpunkt längst verstrichen ist. Also müssen Sie eine einstweilige Verfügung beantragen. Bei Erfolg ersetzt diese dann die Zustimmung des Arbeitgebers und Sie können in den Urlaub fahren.

Das ist aber nur ratsam, wenn gute Chancen bestehen, den späteren Prozess auch zu gewinnen. Verlieren Sie nämlich das Verfahren, nutzt auch die einstweilige Verfügung nichts. Ihr Fernbleiben würde dann als Arbeitsverweigerung gelten und wäre ein möglicher Kündigungsgrund.

Es gibt kein Recht auf Selbstbeurlaubung. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt berechtigt den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung.

Deswegen sollten Sie nichts überstürzen.

Als ver.di-Mitglied genießen Sie Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung.

Ausnahme: Krasse Fälle

In besonders extremen Fällen können Sie sich als Arbeitnehmer Ihren Urlaub selbst genehmigen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (Aktenzeichen: 2 AZR 521/93). In diesem Fall wurde einem Ingenieur Recht gegeben, dem lange Zeit der Urlaub verwehrt worden war. Als er kündigte und zugleich mitteilte, er werde in den letzten Wochen seiner Beschäftigung Urlaub nehmen, drohte ihm der Arbeitgeber mit fristloser Kündigung. Der Ingenieur verreiste trotzdem. Zu Recht: Das Gericht hob die fristlose Kündigung auf.

Die Selbstbeurlaubung sei die einzige Möglichkeit für diesen Arbeitnehmer gewesen, zu seinen Ferien zu kommen, begründete das Gericht seine Entscheidung.

Möglich: Widerruf

Wurde Ihnen der Urlaub genehmigt, kann er vom Arbeitgeber nur wegen „unvorhergesehener betrieblicher Ereignisse“ widerrufen werden. Dabei muss es sich um betriebliche Notfälle handeln.

Kosten, die durch den Widerruf entstehen – etwa eine bereits gebuchte Reise, die storniert werden muss – trägt der Arbeitgeber.

Will der Arbeitgeber Beschäftigte aus einem bereits angetretenen Urlaub zurückholen, muss er schon sehr dringende betriebliche Gründe anführen. Das kann zum Beispiel eine defekte Maschine sein, die den Betriebsablauf unterbricht und nur von Ihnen repariert werden kann.

Auch hier sind die Kosten, die Ihnen dadurch entstehen, voll vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Sonderfall: Betriebsferien

Betriebsferien sind in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung festgelegt. Dadurch ist das Mitspracherecht des Betriebs- oder Personalrats sichergestellt.

Sind allerdings Betriebsferien vereinbart, müssen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt Urlaub nehmen. Individuelle Wünsche können nicht berücksichtigt werden.

Achtung: Krank im Urlaub

Der Urlaub garantiert noch keine Gesundheit. Auch wenn sich das keiner wünscht, kann jeder im Urlaub richtig krank werden.

In diesem Fall gilt der Grundsatz: Können Sie die Erkrankung/Arbeitsunfähigkeit mit einem ärztlichen Attest belegen, werden Ihnen die Krankheitstage nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

Wenn es ganz dicke kommt: Leider kann es auch passieren, dass ein Unfall oder eine Krankheit während des Urlaubs den Rücktransport in die Heimat vorerst nicht möglich macht.

Auch in diesem Fall werden die Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet. Aber es ist genauso wichtig, dass Sie den Arbeitgeber bis spätestens zum Ende des Urlaubs schriftlich von der Arbeitsunfähigkeit unterrichten.

Die Erfüllung des Urlaubsanspruches kann deshalb innerhalb der gesetzlichen oder tariflichen Fristen nachgefordert werden.

Fristen: Resturlaub

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen und gewährt werden.

Aus einer ganzen Reihe von Gründen kann es vorkommen, dass Sie Ihren Urlaubsanspruch in einem Jahr nicht oder nicht vollständig nutzen.

Im BUrlG heißt es dazu: „Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.“

In vielen von ver.di ausgehandelten Tarifverträgen und auch in Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind genauere und erweiterte Regelungen zum Bundesurlaubsgesetz getroffen. Die ver.di-Vertrauensleute und ver.di-Mitglieder in den Betriebs- und Personalräten erteilen Ihnen gerne Auskunft.

Pluspunkte für ver.di-Mitglieder

■ *Mitentscheiden*

*Jede und jeder zählt und kann sich einbringen.
Die Gewerkschaft ver.di lebt von der Vielfalt
und dem Miteinander ihrer Mitglieder.*

■ *Wirksame Interessenvertretung*

*Jede und jeder einzelne ist Teil des Ganzen.
Rund 2,5 Millionen Mitglieder garantieren eine
wirksame Interessenvertretung.*

■ *Service*

*Rat und Tat: Individuelle Beratung und
Unterstützung vor Ort.*

■ *Rechtsschutz*

*Wenn alle Stricke reißen: Rechtsberatung
und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozial-
gerichtsverfahren, im Beamtenrecht und im
berufsbezogenen Vertrags- und Urheberrecht.*

■ *Streikgeld*

*Wenn es hart auf hart kommt:
Streikgeld bei Arbeitskämpfen*

■ *Durchblick*

*Mehr wissen als andere: Durch bessere
Informationen und vielfältige Bildungsangebote.*

Mehr Information:

www.verdi.de

ver.diDirekt:

01802 22 22 77

Montag bis Freitag 7.00 – 21.00 Uhr

0,06 Euro pro Anruf



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis
(ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____

Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren*
monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe
bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher
Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin