

Sommer, Sonne, Urlaub

Erholung muss sein. Darum haben Beschäftigte einen gesetzlich garantierten Anspruch auf Urlaub.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) beträgt der bezahlte Urlaub bei einer Sechs-Tage-Woche mindestens 24 Werktagen im Jahr. Bei einer Fünf-Tage-Woche gibt es also nur ein Minimum von 20 Arbeitstagen Urlaub.

Jedoch haben nach fast allen Tarifverträgen der IG Metall Beschäftigte einen Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Urlaub im Jahr. Gleiches gilt für Auszubildende. Sie dürfen in vielen Betrieben aber nur während der Berufsschulferien Urlaub nehmen.

Beschäftigte erwerben für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch von je einem Zwölftel des Jahresurlaubs. Dieser sogenannte Teilurlaubsanspruch entsteht, wenn im Kalenderjahr die sechsmonatige Wartezeit noch nicht erfüllt ist oder das Arbeitsverhältnis vor diesem Zeitpunkt endet. Das gilt auch, wenn die Wartezeit zwar erfüllt ist, aber jemand noch vor dem 30. Juni des Jahres die Firma verlässt.

Der Arbeitgeber darf in Unternehmen ohne Betriebsrat einfach Betriebsferien anordnen. Gibt es eine mit dem Betriebsrat ausgehandelte Vereinbarung über Betriebsferien, müssen sich alle daranhalten. Auch die Arbeitgeber. Sie haben bereits am Jahresanfang den Zeitpunkt anzukündigen und können diesen nicht beliebig verschieben. Betriebsferien müssen innerhalb der Schulferien liegen, um Mitarbeiter mit Kindern nicht zu benachteiligen.

Die Arbeitgeber erteilen den Urlaub und haben dabei auf die zeitlichen Wünsche der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Ausnahmen: Dringende betriebliche Gründe. Oder wenn die sozialen Gesichtspunkte anderer den Vorrang haben, beispielsweise aufgrund schulpflichtiger Kinder.

Grundsätzlich kann der Jahresurlaub auch am Stück genommen werden. Dringende betriebliche Gründe können jedoch dagegensprechen. Dann müssen die Arbeitgeber aber mindestens einen Urlaubsteil von zwölf aufeinanderfolgenden Werktagen genehmigen.



Ist der Urlaub für einen bestimmten Zeitraum bewilligt, kann er vom Chef nicht widerrufen werden. Ausnahme: ein betrieblicher Notfall. Doch dafür müsste schon der Zusammenbruch des Betriebs drohen. In einigen unserer Tarifverträge ist der Urlaubsplan für Arbeitgebende sogar bindend. Abgemacht ist abgemacht — das gilt auch umgekehrt. Arbeitnehmende haben daher keinen Rechtsanspruch, beantragten Urlaub kurzfristig zu verschieben. Eine nachträgliche Änderung ist nur nach Absprache möglich.

Wer ein ärztliches Attest vorlegt, bekommt die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet. Erkrankten Beschäftigte im Urlaub, müssen sie unverzüglich die Vorgesetzten darüber informieren und mitteilen, wie lange sie voraussichtlich krank sein werden. Das Attest muss spätestens am vierten Tag beim Chef vorliegen (notfalls per Fax). Das gilt auch für Beschäftigte, die während eines Urlaubs im Ausland erkranken. Achtung: Die Arbeitgebenden müssen ein Attest aus dem Ausland nur anerkennen, wenn es zwischen den Ländern ein Sozialversicherungsabkommen gibt oder die dortige staatliche Krankenkasse das Attest schriftlich bestätigt. Sind diese Kriterien nicht erfüllt, muss er keine Entgeltfortzahlung leisten. Generell verlängert sich der Urlaub nicht automatisch um die Tage der Krankheitszeit.

Sonderregelungen

Für Minderjährige regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz den Urlaub. Nach diesem haben Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht

- 16 Jahre alt waren 30,
- 17 Jahre alt waren 27,
- 18 Jahre alt waren 25

Werktage Mindesturlaub, und zwar bei einer Sechs- Tage-Woche. Wer zu Jahresbeginn bereits 18 Jahre alt war, dem stehen mindestens 24 Werktage zu.

Für Arbeitnehmende mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr gilt zudem Paragraph 125 SGB IX. Schwerbehinderten steht danach bei einer Fünf-Tage-Woche ein bezahlter Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr zu. Der Anspruch erhöht oder verringert sich, wer mehr oder weniger als fünf Tage die Woche arbeitet.

Neben dem gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub regeln Tarifverträge nicht nur mehr Urlaubstage als im Gesetz vorgesehen, sondern auch ein zusätzliches Urlaubsgeld. In der Metall- und Elektroindustrie sieht der Tarifvertrag beispielsweise eine Urlaubsvergütung vom 1,5fachen des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor.

Eine feine Sache also dieses zusätzliche Urlaubsgeld!

