

Urlaub, Rechte, Pflichten und vieles mehr.....

Im folgendem wollen wir euch zum Thema Urlaub informieren.

Vieles ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt, manches könnt und solltet Ihr über eine, zu eurem Betrieb passende, Dienstvereinbarung regeln.

Im Folgenden geht es um Rechte und Pflichten, aber auch Mythen, die so nicht wahr sind!

Rechte der Arbeitnehmer

- Gesetzlicher Mindesturlaub: Bei einer 5-Tage-Woche haben Sie Anspruch auf mindestens 20 Arbeitstage (bei einer 6-Tage-Woche sind es 24 Werktagen) pro Jahr.
 - Berücksichtigung von Wünschen: Der Arbeitgeber muss Ihre Urlaubswünsche bei der Planung grundsätzlich vorrangig berücksichtigen, es sei denn, dringende betriebliche Belange stehen entgegen.
 - Krankheit im Urlaub: Wer im Urlaub krank wird und ein ärztliches Attest vorlegt, dem werden diese Tage nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet (§ 9 BUrlG).
 - Zusammenhängender Urlaub: Sie haben das Recht auf einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens 12 Werktagen im Jahr.
 - Zusatzurlaub: Schwerbehinderte Menschen (ab einem Grad der Behinderung von 50) haben Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.
-

Pflichten der Arbeitnehmer

- Urlaub beantragen & Genehmigung abwarten: Urlaub darf nicht eigenmächtig ("auf eigene Faust") angetreten werden. Wer ohne Genehmigung einfach fernbleibt, riskiert eine Abmahnung oder eine fristlose Kündigung.
 - Keine Erwerbstätigkeit: Während des Erholungsurlaubs ist keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit (also kein entgeltlicher Nebenjob, der die Erholung verhindert) erlaubt (§ 8 BUrlG).
 - Meldepflicht bei Krankheit: Erkranken Sie während des Urlaubs, müssen Sie den Arbeitgeber unverzüglich informieren und ab dem ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest vorlegen.
-

Rechte und Pflichten der Arbeitgeber

- Lohnfortzahlung: Der Arbeitgeber muss während des Urlaubs das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen weiterzahlen (§ 11 BUrlG).

- Hinweispflicht (Verfall von Urlaub): Der Arbeitgeber muss rechtzeitig und nachweisbar darauf hinweisen, dass Resturlaub am Jahresende verfällt, sonst erlischt er oft nicht automatisch.
- Betriebsferien: Betriebsferien darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn es dafür wichtige betriebliche Gründe gibt (z. B. geschlossene Produktion zwischen Weihnachten und Neujahr).
- **Widerruf nur im absoluten Notfall: Ein einmal genehmigter Urlaub kann vom Chef grundsätzlich nicht einseitig zurückgezogen werden. Das geschieht nur in extremen betrieblichen Existenznotfällen (und der Arbeitgeber muss dann meist die Stornokosten tragen).**



Dazu passt folgender Punkt perfekt:

Definition: Was ist eine Urlaubssperre?

Eine **Urlaubssperre** ist eine betriebliche Maßnahme, bei der Arbeitnehmern in einem bestimmten Zeitraum das Nehmen von Urlaub untersagt wird.

Rechtlich ist eine Urlaubssperre durch das **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) § 7** geregelt.

Wichtig ist, dass eine Urlaubssperre nicht willkürlich verhängt werden darf. Sie sollte stets sachlich begründet sein und möglichst frühzeitig kommuniziert werden, um den Arbeitnehmern Planungssicherheit zu geben.

Wie lange vorher muss eine Urlaubssperre angekündigt werden?

Um eine Urlaubssperre anzukündigen, benötigen Arbeitgeber keine lange Vorlaufzeit. Sie können sie heute für morgen aussprechen. Jedoch müssen sie diese unbedingt mit der zuständigen **Mitarbeitendenvertretung** besprechen, sofern einer im Unternehmen besteht. Gemäß **§ 40 e MVG-EKD / MVG-Pfalz** hat nämlich die Mitarbeitendenvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei einem Urlaubsverbot.

Das heißt, ohne die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung hat eine Urlaubssperre **keine Gültigkeit**.

Fragt jederzeit bei der euch zuständigen MAV nach, falls in eurem Bereich eine Urlaubssperre verhängt worden ist, ob diese auch gültig ist!

Eine pauschale und unbefristete Urlaubssperre für Weihnachten ist allerdings nicht zulässig.

Eine Urlaubssperre in der kirchlichen Anstellung ist grundsätzlich nur bei **dringenden betrieblichen Gründen** zulässig, ähnlich wie in anderen Bereichen.

Was bedeutet das für kirchliche Mitarbeiter?

- Sie sollten sich bei der Personalabteilung oder der zuständigen Mitarbeitervertretung informieren, welche spezifischen Regelungen für ihren Arbeitsvertrag gelten.
- Sie sollten sich frühzeitig um die Genehmigung von Urlaub bemühen und sich der Gründe für eine eventuelle Urlaubssperre bewusst sein.
- Sie sollten stets die Anweisungen ihrer Vorgesetzten befolgen und sich bei Fragen an die zuständigen Stellen wenden.

Kleine Info und Rechenbeispiel

- Beschäftigte haben ein Recht auf Urlaub. Wie hoch dein Urlaubsanspruch ist, hängt davon ab, was im Arbeitsvertrag geregelt ist und ob es einen Tarifvertrag gibt. Der Gesetzgeber hat aber **Mindestgrenzen** für den Urlaub festgelegt. Das heißt: So viel Urlaub musst du als Beschäftigte*r mindestens bekommen, weniger ist unzulässig.
- Konkret: Bei einer 6-Tage-Woche haben Arbeitnehmer*innen einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens 24 Urlaubstage im Kalenderjahr. Bei einer 5-Tage-Woche sind es 20 Tage – also umgerechnet jeweils **4 Wochen Urlaub**. Der Gesetzgeber schreibt auch vor, dass der Arbeitgeber mindestens **2 Wochen Urlaub am Stück** gewähren muss. Damit soll sichergestellt werden, dass mindestens einmal im Jahr eine längere Erholungspause möglich ist.
- Viele Beschäftigte haben aufgrund ihres **Arbeitsvertrags** oder des **Tarifvertrags**, der für das Arbeitsverhältnis gilt, einen höheren Urlaubsanspruch. Wenn das so ist, steht ihnen der Urlaub, der dort vereinbart wurde, auch zu. Beispiel: Wenn im Arbeitsvertrag ein Jahresurlaub von 6 Wochen vereinbart ist, darf der Arbeitgeber sich nicht auf den gesetzlichen Mindestanspruch berufen und nur 4 Wochen gewähren. Genauso wenig darf er vertraglich weniger Urlaubstage vereinbaren als das Gesetz mindestens vorsieht.

Der gesetzliche Mindesturlaub in Deutschland ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt.

Urlaubsanspruch nach Tagen

- 24 Werktage pro Jahr bei einer 6-Tage-Woche (Mo–Sa).
- 20 Arbeitstage pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche (Mo–Fr).
- Bei Teilzeit oder anderen Wochenmodellen wird der Anspruch anteilig berechnet (Bruchteile ab 0,5 werden aufgerundet)

Wichtige gesetzliche Regeln

- Wartezeit: Der volle Urlaubsanspruch wird erst nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erworben (§ 4 BUrlG). Vorher gibt es anteiligen Urlaub (1/12 pro Monat).
- Zusammenhängender Urlaub: Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden (§ 7 BUrlG).
- Verfall & Übertragbarkeit: Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung ins Folgejahr ist nur bei dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen möglich; dann muss er in der Regel bis zum 31. März genommen werden. Der Arbeitgeber hat zudem eine gesetzliche Hinweispflicht.
- Entgeltfortzahlung: Das Gehalt wird während des Urlaubs weitergezahlt (Urlaubsentgelt), einen Anspruch auf zusätzliches *Urlaubsgeld* gibt das Gesetz nicht (dies regeln oft Tarif- oder Arbeitsverträge).
- Sondergruppen: Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie Schwerbehinderte (ab einem GdB von 50) haben Anspruch auf zusätzlichen Urlaub.