



Deine Freiheit, dein Recht

Überblick über den Inhalt

1. [Darf die Firma meinen gesamten Urlaub verplanen?](#)
2. [Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.](#)
3. [Man kann mich aus dem Urlaub zurückholen.](#)
4. [Wenn niemand ‚Nein‘ sagt, ist der Urlaub genehmigt.](#)
5. [Ich muss im Urlaub erreichbar sein.](#)
6. [Krankheit im Urlaub ist Pech.](#)
7. [Bei schlechtem Wetter sage ich den Urlaub einfach ab.](#)
8. [Leistungsträger müssen da sein, wenn es brennt.](#)
9. [Resturlaub verfällt am 31. März automatisch.](#)
10. [Wenn die Anlage steht, muss ich Urlaub nehmen.](#)
11. [Checkliste](#)
12. [Fazit](#)

Urlaub ist für die meisten die schönste Zeit des Jahres. Doch kaum ein Thema sorgt für so viel „Flurfunk“, Halbwissen und unnötigen Stress mit der Führungsetage oder im Team. Fragen wie „Darf man das?“ oder „Muss ich das?“ hat sich fast jeder schon einmal gestellt. Dieser Artikel räumt mit den gängigsten Mythen auf und erspart euch Stress bei der nächsten Urlaubsplanung.

Die rechtliche Basis

Die Grundlage für euren Urlaub ist das [Bundesurlaubsgesetz \(BUrlG\)](#). Zusätzlich gelten für viele von euch **Tarifverträge**, die mehr Urlaubstage gewähren als das Gesetz vorgibt. Infos zu euren spezifischen Tarifverträgen bekommt ihr bei eurer Gewerkschaft oder dem Betriebsrat vor Ort.

Grundsätzlich gilt: Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindestanspruch 20 Tage, bei sechs Arbeitstagen pro Woche 24 Tage pro Jahr.

Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Stunden ihr pro Tag arbeitet. Auch für einen kurzen Arbeitstag muss ein voller Urlaubstag eingesetzt werden. Ein Urlaubstag stellt euch für den gesamten Kalendertag von der Arbeit frei – egal, ob ihr an diesem Tag laut Plan 4 oder 10 Stunden arbeiten müsstet.

Der stressfreie Weg zum Urlaub

Beantragt euren Urlaub immer rechtzeitig und schriftlich. Falls es in eurem Betrieb ein digitales System (Self-Service-Portal) gibt: **Nutzt es**. Alternativ reicht eine kurze E-Mail oder eine formlose Notiz an den Chef. Es gibt zwar keine starre gesetzliche Frist für die Antwort der Vorgesetzten, aber die Entscheidung muss „tunlichst bald“ erfolgen.

Da „bald“ Auslegungssache ist, helfen diese zwei Orientierungspunkte aus der Rechtspraxis:

1. **Die Monats-Grenze:** Das [Arbeitsgericht Chemnitz \(Az. 2 Ka 15/12\)](#) stellte klar, dass Beschäftigte nicht unzumutbar lange hingehalten werden dürfen. Als grober Richtwert gilt eine Frist von **einem Monat**. Spätestens dann sollte eine Entscheidung vorliegen. Bei kurzfristigen Anfragen muss es sogar deutlich schneller gehen.
2. **Treu und Glauben (§ 242 BGB):** Der Arbeitgeber muss auf eure berechtigten Interessen Rücksicht nehmen (Planungssicherheit, Buchungsfristen, steigende Kosten bei Last-Minute-Angeboten). Wer im Januar für den Sommer anfragt, darf laut Fachleuten nach **2 bis 3 Wochen** mit einer Antwort rechnen.

Urlaubs-Mythen im Check

Mythos: „Darf die Firma meinen gesamten Urlaub verplanen?“

Nein darf sie nicht. Es gibt eine Faustformel, die das [Bundesarbeitsgericht \(Az. 1 ABR 79/79\)](#) bereits 1981 bestätigt hat: Rund **60 %** des Urlaubs kann der Betrieb für feste Zeiten (wie Werksferien oder Revisionen) vorsehen. Somit bleiben die restlichen **40 %** zu eurer freien Verfügung.

Mythos: „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“

Viele glauben, wer am 1. Januar als Erster den Antrag abgibt, bekommt sicher die Brückentage. **Falsch.** Das Gesetz schreibt vor, dass der Arbeitgeber die Wünsche der Angestellten berücksichtigen muss. Wollen zu viele gleichzeitig zu Hause bleiben, entscheiden **soziale Gesichtspunkte**. Wer schulpflichtige Kinder hat, Angehörige pflegt oder deren Partner:in an feste Ferienzeiten gebunden ist, hat oft Vorrang. Faire Planung geht vor Schnelligkeit.

Mythos: „Man kann mich aus dem Urlaub zurückholen“

Dies ist einer der hartnäckigsten Irrtümer. Die Antwort ist ein klares: **Nein**. Einmal genehmigter Urlaub ist bindend. Selbst Klauseln im Arbeitsvertrag, die eine Rückkehr im Notfall vorsehen, sind meist unwirksam. Urlaub dient der Erholung – und wer ständig mit einem Rückruf rechnen muss, kann nicht abschalten.

- **Ausnahme:** Nur bei einer echten Existenzbedrohung für den Betrieb (z. B. Brand) gibt es theoretisch eine Option. Viel Arbeit oder ein hoher Krankenstand sind **keine** Notfälle.



Mythos: „Wenn niemand ‚Nein‘ sagt, ist der Urlaub genehmigt“

Das ist ein gefährlicher Irrtum. Es gibt keine „automatische Genehmigung“ durch Schweigen. Wer ohne explizites „Ja“ wegbleibt, begeht eine **Selbstbeurlaubung**. Das ist ein klassischer Kündigungsgrund. Bleibt die Antwort aus, solltet ihr nachhaken oder den Betriebsrat einschalten.

Mythos: „Ich muss im Urlaub erreichbar sein“

Das Diensthandy darf im Koffer bleiben, und eure private Nummer müsst ihr nicht herausgeben. Es gibt **keine Pflicht zur Erreichbarkeit**. Wer im Urlaub arbeitet, untergräbt den gesetzlichen Erholungszweck.

Mythos: „Krankheit im Urlaub ist Pech“

Wenn ihr im Urlaub krank werdet, sind die Tage nicht verloren. **Wichtig:** Geht sofort am ersten Tag zum Arzt und lasst euch ein Attest ausstellen. Meldet euch umgehend im Betrieb. Die Tage der Arbeitsunfähigkeit werden dann nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Aber Achtung: Ihr dürft den Urlaub nicht eigenmächtig um die Krankheitstage verlängern.

Mythos: „Bei schlechtem Wetter sage ich den Urlaub einfach ab“

Genehmigter Urlaub ist eine feste Vereinbarung. Wenn ihr ihn wegen Regen oder Planänderungen verschieben wollt, muss der Arbeitgeber dem **zustimmen**. Ein einseitiger Rücktritt ist nicht möglich, da der Betrieb bereits ohne euch geplant hat.

Mythos: „Leistungsträger müssen da sein, wenn es brennt“

Sätze wie „Du bist zu wichtig, um jetzt frei zu machen“ hört man oft. Aber: Eure Kompetenz darf kein Grund sein, euch den Urlaub zu verwehren, während andere frei bekommen. Das Gesetz macht keinen Unterschied zwischen der erbrachten Leistung – **jeder hat das gleiche Recht auf Erholung**.

Mythos: „Resturlaub verfällt am 31. März automatisch“

Dieser Automatismus ist Geschichte. Nach der aktuellen Rechtsprechung ([BAG, 19. Februar 2019, 9 AZR 541/15](#) / [EuGH, 6. November 2018, C-684/16](#)) reicht es nicht mehr aus, dass Arbeitgeber nur auf Anträge warten. Euer Chef muss euch auffordern, den Urlaub rechtzeitig zu planen. Klar und rechtzeitig darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht bis zum Jahresende (oder Ende des Übertragungszeitraums) genommen wird. Ohne diesen Hinweis bleibt der Anspruch bestehen. Der Anspruch bleibt auch bestehen, wenn euch beantragter Urlaub aus betrieblichen Gründen abgelehnt wurde und ihr ihn nicht angemessen nachholen konntet.



Mythos: „Wenn die Anlage steht, muss ich Urlaub nehmen.“

Die Wahrheit: Wenn eine Störung in der Produktion vorliegt, ist das das Risiko des Arbeitgebers. Er darf dich nicht zwingen, für sein unternehmerisches Risiko deine wertvollen Urlaubstage zu opfern. Einseitiger „Zwangsurlaub“ von heute auf morgen ist rechtswidrig. Wer freiwillig Stunden abbaut, hilft dem Team – wer das nicht möchte, behält seinen Urlaubsanspruch. Sprich in solchen Fällen mit den Betriebsräten vor Ort, evtl. gibt's es für solche Fälle Betriebsvereinbarungen.

Die Checkliste: Urlaub sicher planen

- **Termine im Team besprechen:** Ohne Absprache ist Streit vorprogrammiert, du überlässt die Entscheidung der Verantwortlichen Person.
- **Digital geht vor:** Nutze immer vorhandene Systeme. Mündliche Absprachen mit dem Meister sind im Streitfall nichts wert.
- **Fristen setzen:** Wenn nach 2-3 Wochen keine Antwort da ist: Höflich nachhaken und eine Frist zur Entscheidung setzen.
- **Kein „Ja“ durch Schweigen:** Bleibe niemals zu Hause, wenn der Urlaub nicht ausdrücklich genehmigt ist (Gefahr der Kündigung!).
- **Dokumentation bei Ablehnung:** Wird dein Urlaub wegen Unterbesetzung abgelehnt? Lass es dir schriftlich geben oder mach einen Screenshot. Das schützt deinen Urlaub vor dem Verfall!
- **Handy aus:** Im Urlaub gibt es keine Pflicht zur Erreichbarkeit. Rückruf durch den Chef? Nur bei Werksexplosion, nicht bei Grippewelle!
- **Krank im Urlaub:** Sofort am 1. Tag zum Arzt und dem Betrieb melden. Verliere keine wertvollen Erholungstage an die Grippe.

Das Fazit: Urlaub ist kein Geschenk, sondern dein Recht!

Urlaub dient deiner Erholung und deiner Gesundheit. In einem modernen Betrieb sollte die Urlaubsplanung keine Angst auslösen, sondern Sicherheit geben. Wer seine Rechte kennt und fair plant, schützt sich vor Willkür und Stress. Denkt daran: Ein starkes Team zeichnet sich dadurch aus, dass jeder seine Erholungsphasen bekommt – auch in stressigen Zeiten. Scheut bei Problemen niemals den Gang zum Betriebsrat. Der Betriebsrat hat nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG](#) echtes Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans.



Quellen:

[Bundesurlaubsgesetz \(BUrlG\)](#)

[§ 242 BGB](#)

[§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG](#)

Urteil zu Reaktionszeit bei Urlaubsbeantragung

[Arbeitsgericht Chemnitz \(Az. 2 Ka 15/12\)](#)

Urteil zur Festlegung von Urlaub

[Bundesarbeitsgericht \(Az. 1 ABR 79/79\)](#)

Urteile zum Verfall von Urlaub

[BAG, 19. Februar 2019, 9 AZR 541/15](#)

[EuGH, 6. November 2018, C-684/16](#)

Mehr Tipps & aktuelle Themen: Auf meinem Blog unter **[schachtboje.de]** findet ihr regelmäßig Updates, Antworten auf eure Fragen und die neuesten Beiträge. Schaut vorbei – ich freue mich auf eure Meinung und eure Themenvorschläge.

PS: Du hast dieses PDF von einem Kollegen erhalten? Abonniere meinen Blog direkt auf der Seite, dann verpasst du in Zukunft keine wichtige Nachricht mehr.