

Urlaubsantrag			
Name, Vorname		Personalnummer	
Bereich / Position		Datum des Antrags	
Urlaub vom (erster Tag)		bis (letzter Tag)	
Anzahl Urlaubstage		Resturlaub danach	
Vertretung (Name)		Vertretung einverstanden	ja [] nein []
Art des Urlaubs	Erholungsurlaub [] Resturlaub Vorjahr []	Sonderurlaub []	Grund:

Datum, Unterschrift Mitarbeiter

Entscheidung des Betriebs	
Genehmigt [] Abgelehnt []	Grund bei Ablehnung (dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer, § 7 Abs. 1 BUrlG):
Datum, Unterschrift Betrieb	

Urlaubsantrag			
Name, Vorname		Personalnummer	
Bereich / Position		Datum des Antrags	
Urlaub vom (erster Tag)		bis (letzter Tag)	
Anzahl Urlaubstage		Resturlaub danach	
Vertretung (Name)		Vertretung einverstanden	ja [] nein []
Art des Urlaubs	Erholungsurlaub [] Resturlaub Vorjahr []	Sonderurlaub []	Grund:

Datum, Unterschrift Mitarbeiter

Entscheidung des Betriebs	
Genehmigt [] Abgelehnt []	Grund bei Ablehnung (dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer, § 7 Abs. 1 BUrlG):
Datum, Unterschrift Betrieb	

Mindesturlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage bei einer Sechs-Tage-Woche (§ 3 BUrlG), das entspricht 20 Arbeitstagen bei fünf Tagen pro Woche. Teilzeitkräfte und Minijobber haben anteilig nach ihren Arbeitstagen pro Woche denselben Anspruch. Der volle Anspruch entsteht nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit (§ 4 BUrlG), davor je ein Zwölftel pro vollem Monat (§ 5 BUrlG).

Wer entscheidet über den Zeitraum?

Der Betrieb legt den Urlaub fest, muss dabei aber die Wünsche des Mitarbeiters berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Ablehnen darf er nur, wenn dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Ein Grund gehört deshalb in das Feld auf dem Antrag.

Mindestens einmal im Jahr sollen zwölf Werktage zusammenhängend gewährt werden (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

Übertragung ins nächste Jahr

Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung ist nur bei dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen möglich und dann bis zum 31. März des Folgejahres (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Nach der Rechtsprechung verfällt Urlaub jedoch nur, wenn der Betrieb den Mitarbeiter vorher klar aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und auf den Verfall hingewiesen hat.

Nicht genommener Urlaub wird nur bei Ende des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Krank im Urlaub

Tage mit ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs zählen nicht als Urlaubstage (§ 9 BUrlG). Der Mitarbeiter muss die Bescheinigung vorlegen; die Tage werden gutgeschrieben und neu beantragt.

Arbeitstage je Woche	Gesetzlicher Mindesturlaub (Arbeitstage)
6	24
5	20
4	16
3	12
2	8
1	4