

Urlaubsplan

In diesen Fällen ist dem Werk­tätigen zu seinem Lohn oder Gehalt der Geldbetrag zu zahlen, den er bei Inanspruchnahme des Urlaubs als Urlaubsvergütung (§ 199 Abs. 1 AGB) erhalten hätte. Konnte ein Werk­tätiger seinen Erholungsurlaub bis zum 31. März des Folgejahres deshalb nicht antreten, weil der Betrieb ihn unter Verletzung seiner Pflichten nicht gewährt hat, ist U. nicht zulässig. Der Werk­tätige hat Anspruch auf Schadenersatz in Form der Freistellung von der Arbeit für die entsprechende Zeit bei Zahlung des Durchschnittslohnes. Ein Anspruch auf U. besteht darüber hinaus dann, wenn ein Werk­tätiger mit Erreichen des / Re­ntenalters oder später aus der Berufstätigkeit ausscheidet und bis zum Ausscheiden seinen Erholungsurlaub nicht in voller Höhe verwirklichen kann (§3 Abs. 2 VO über die Erhöhung des Erholungsurlaubs für ältere Werk­tätige vom 1. 10. 1987, GBl. 1 1987 Nr. 23 S. 231).

Urlaubsplan - betriebliche Regelung, mit der die Gewährung des / Erholungsurlaubs für die Werk­tätigen im laufenden Urlaubsjahr mit der planmäßigen Erfüllung der betrieblichen Aufgaben in Übereinstimmung gebracht wird (§ 197 AGB). Der U. ist zu Beginn des Jahres aufzustellen und bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung // gewerkschaftliche Rechte). In ihm sind für alle Werk­tätigen des Betriebes bzw. der einzelnen Abteilungen Beginn und Ende des Erholungsurlaubs festzulegen, wobei möglichst alle Monate des Jahres zu berücksichtigen sind. Wünsche der Werk­tätigen sind weitgehend zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung des U. ist zu beachten, daß der Betrieb den Werk­tätigen zur Sicherung einer ausreichenden Erholung mindestens 3 Wochen des jährlichen Urlaubs zusammenhängend zu gewähren hat und daß der Erholungsurlaub möglichst im laufenden Kalenderjahr gewährt bzw. in Anspruch genommen werden sollte. Für welchen Zeitpunkt der einzelne Werk­tätige seinen Urlaub planen kann, ist mit dem Betrieb abzustimmen. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet der Betrieb - d.h. der Betriebsleiter bzw. der zuständige leitende Mitarbeiter-entsprechend den betrieblichen Erfordernissen. Frauen haben das Recht, ihren Urlaub vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub / Schwangerschafts- und Wochenurlaub) zu nehmen (§ 245 Abs. 1 AGB). Der U. ist für Betrieb und Werk­tätigen verbindlich. Der Betrieb kann ihn nur aus zwingenden Gründen und nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ändern. Entstehen dem Werk­tätigen dadurch unvermeidbare Kosten (z.B. durch Rückgabe eines bereits bezahlten Ferienplatzes), hat der Betrieb diese zu erstatten (§ 198 Abs. 3 AGB). Auf Grund berechtigter Wünsche des Werk­tätigen ist eine Änderung des U. möglich, wenn darüber mit dem Betrieb eine Einigung erreicht werden kann. Für die Mitglieder sozialistischer Produktions-

genossenschaften können hinsichtlich des U. Besonderheiten bestehen.

Urlaubsreise / Ferienscheck / Reiseleistungsvertrag / Reiseveranstalter

Urlaubsunterbrechung - vom Betrieb angeordnete vorzeitige Rückkehr des Werk­tätigen aus dem bereits angetretenen / Erholungsurlaub. Der Urlaub gilt als unterbrochen unabhängig davon, ob der Werk­tätige eine Ferienreise geplant bzw. bereits angetreten hat oder ob er seinen Urlaub zu Hause verbringt. Unerheblich ist auch, ob der Werk­tätige nur für wenige Tage in den Betrieb zurückkehren muß und seinen Urlaub sofort danach fortsetzen kann oder ob er ihn zunächst beenden muß und erst zu einem wesentlich späteren, noch zu vereinbarenden Zeitpunkt erneut antritt. Da eine ununterbrochene Urlaubsdauer für den Erfolg des Erholungsurlaubs wesentlich ist, darf U. nur aus zwingenden betrieblichen Gründen und nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet werden (§ 198 AGB). Ob zwingende betriebliche Gründe vorliegen, ist stets verantwortungsbewußt zu prüfen. Sie werden als gegeben anzusehen sein, wenn die Arbeitsaufgabe, zu deren Erfüllung der Werk­tätige aus dem Urlaub zurückgerufen werden soll, nicht von anderen Werk­tätigen termin- und qualitätsgerecht ausgeführt werden kann. Die Anordnung der U. ist eine arbeitsrechtliche / Weisung und vom betreffenden Werk­tätigen zu befolgen. Für U. hat er Anspruch auf Verlängerung seines Erholungsurlaubs um mindestens einen bis höchstens 2 Werk­tage. Über die konkrete Dauer der Verlängerung entscheidet der Betriebsleiter mit vorheriger Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Bei der Entscheidung sind die durch U. entstehenden Mehrbelastungen für den Werk­tätigen zu berücksichtigen. Ihm sind unvermeidbare Kosten (z. B. Fahrkosten für die Rückreise und erneute Hinreise vom bzw. zum Urlaubsort) zu erstatten. U. mit Anspruch auf Urlaubsverlängerung und Kostenerstattung liegt nicht vor, wenn der Werk­tätige auf eigenen Wunsch mit Einverständnis des Betriebes zurückkehrt, wenn er während des Urlaubs erkrankt oder ähnliche Gründe vorliegen. In diesen Fällen besteht nur Anspruch auf Gewährung des Resturlaubs zu einem zu vereinbarenden Zeitpunkt.

Urlaubsvertretung - Erfüllung von Arbeitsaufgaben für einen anderen Werk­tätigen in der Zeit, in der dieser seinen / Erholungsurlaub in Anspruch nimmt. Die Pflicht zur U. kann Teil der generellen Stellvertreterpflichten eines Werk­tätigen sein und damit zu seinen Arbeitsaufgaben gehören. Sie kann ihm aber auch durch arbeitsrechtliche Weisung übertragen werden; in diesem Fall sind die Vorschriften einzuhalten, die für die / vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit gelten. Angestellte haben bei U. keinen Anspruch auf Gehaltszulage.

Urteil - wichtigste Form gerichtlicher Entscheidungen, mit der im / gerichtlichen Verfahren über den