

PERSONET-Abfrage „Urlaubsanspruch“ (Juli 2019)

1. Welchen Urlaubsanspruch gewähren Sie für Ihre Mitarbeiter/-innen?
2. Differenzieren Sie verschiedene Urlaubsformen und -ansprüche: Z. B. Weiterbildung, Erholung, Sonderurlaub; bezahlt vs. unbezahlt; nach Mitarbeitergruppen, Alter, Betriebszugehörigkeit?
3. Haben Ihre Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, Überstunden in ganzen Tagen abzugelten? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen?

Unternehmen	Urlaubsanspruch
Unternehmen1	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 Tage für alle Mitarbeitenden (MA); bei älteren MA (ab 60. Lebensjahr) bis zu vier Tage Zusatzurlaub gemäß Tarif 2. Sonderurlaub bei freiwilliger Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen (z. B. Studium VWA) 3. Bei außerhalb des Arbeitszeitrahmens (7.00 – 19:00 Uhr, Mo – Fr) resultierenden Überstunden Möglichkeit zum Abfeiern in ganzen Tagen; Überstunden innerhalb des Arbeitszeitrahmens stundenweise (tägliche Mindestarbeitszeit 5 Std.).
Unternehmen2	<ol style="list-style-type: none"> 1. 28 Tage, nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 30 Tage 2. Sonderurlaub bei Geburt, Heirat, Todesfall, Umzug, ... 3. Ja, Gleitzeit ohne Einschränkung
Unternehmen3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tariflich geregelt: Ab 2020 30 Tage; aktuell von 28 Tagen nach Betriebszugehörigkeit (BGZ) steigend auf max. 30 Tage 2. Sonderurlaub nur nach Tarif (Geburt des Kindes, etc.); Differenzierung zu Weiterbildung, ansonsten keine Unterscheidung 3. Ja, Abgleiten in ganzen Tagen; Beantragungszeitraum max. 6 Wochen, bei Bestand über 200 Gleitstunden Verlängerung des Beantragungszeitraum auf 12 Wochen.
Unternehmen4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gemäß Tarif 30 Tage Erholungsurlaub; Anspruch auf Zusatzurlaub für Schwerbehinderte 6 Tage 2. Sonderurlaub gemäß Tarif: Eigene Eheschließung (2 Tage); Hochzeit der Kinder; Goldene Hochzeit der Eltern; Niederkunft der Ehefrau; Tod des Ehegatten (2 Tage); Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern; Umzug (bei ungekündigtem Dienstverhältnis) pro Kalenderjahr; Umzug aus dienstlichen Gründen (2 Tage): 25., 40. und 50. Dienstjubiläum; Unbezahlter Urlaub, wenn vollständige Einbringung und tatsächliche Inanspruchnahme Tarifurlaub, in Absprache mit

Unternehmen	Urlaubsanspruch
	<p>Vorgesetzten; Sonderurlaub für Abschlussprüfungen: Schriftlicher und mündlicher Prüfungstag je 1 Tag</p> <p>3. Ja, unter Berücksichtigung betrieblicher Belange (bei mehr als 80%-Stelle gemäß Antrag an Führungskraft (FK); bei weniger als 80%-Stelle in Abstimmung ohne Antrag)</p>
Unternehmen5	<p>1. Bei Eintritt vor 2007 30 Tage, bei Eintritt ab 2008 25 Tage</p> <p>2. Sonderurlaube (z. B. Hochzeit, Geburt eines Kindes, ...)</p> <p>3. Ja, da Zeitkonto; grds. auch Möglichkeit des wochenweisen Abfeierns</p>
Unternehmen6	<p>1. 30 Tage</p> <p>2. Nein</p> <p>3. Abgeltung ganzer Tage aus (Gleit-)Zeitkonto gemäß Betriebsvereinbarung (BV) für Angestellte und blue collar; in Sonderfällen auch Auszahlung</p>
Unternehmen7	<p>1. 30 Tage laut Tarif</p> <p>2. Sonderurlaub ebenfalls laut Tarif; bezahlt und unbezahlt möglich; keine Unterscheidung nach Alter, BZG etc. aufgrund Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p>3. Ja, im Angestelltenbereich nach Freigabe FK</p>
Unternehmen8	<p>1. 30 Tage</p> <p>2. Nach Art des Urlaubs ja; nach MA-Gruppen, Alter, BGZ nein</p> <p>3. Stunden- bis tageweise möglich; in Abstimmung mit Dienstplanung, Arbeitsanfall</p>
Unternehmen9	<p>1. 30 Tage für alle; Schwerbehinderte 5 Tage extra</p> <p>2. Kein Zusatzurlaub für ältere MA, Azubis oder gemäß BGZ; Zusatzurlaub (insgesamt max. 7 Tage pro Kalenderjahr) 1 Tag bei: Eigene Eheschließung/Begründung einer Lebenspartnerschaft; Entbindung (mind. Anerkennung Vaterschaft); Todesfälle Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern; bei akuter schwerer Erkrankung des Ehegatten, eingetragenen Lebenspartners, eigener Kinder oder Eltern; Wohnungswechsel des MA; Teilnahme Eheschließung Eltern, Kinder, Geschwister; 25., 40. und 50. Dienstjubiläum; eigene Silberhochzeit; silberne, goldene und diamantene Hochzeit Eltern; 2 Tage bei: Todesfällen in engerer Familie; Bis zu 10 Tage</p>

Unternehmen	Urlaubsanspruch
	<p>Sonderurlaub für Fortbildungen im betrieblichen Interesse; unbezahlter Urlaub grds. nicht, Ausnahme am arbeitsfreien selber Wiesenfestmontag; Heiligabend und Silvester in Summe 1 Tag</p> <p>3. Bis zu 2 Gleitzeittage monatlich; Saldo bis 250 Plusstunden möglich; nach Absprache auch längere Blöcke möglich</p>
Unternehmen10	<p>1. 30 Tage gemäß Tarif</p> <p>2. Ja, klassischer Urlaubsanspruch und Sonderurlaub gemäß Tarif (z.B. bei Hochzeit, Geburt, Todesfall im engeren Familienkreis, Umzug etc.); keine weiteren Differenzierungen</p> <p>3. Im gewerblichen Bereich ja auch in ganzen Tagen möglich bzw. sogar gewünscht (vgl. Baustellenlogistik und Personaleinsatzplanung); im kaufmännischen Bereich keine „offizielle“ Überstundenregelung (kleiner Dienstweg MA, FK)</p>
Unternehmen11	<p>1. 27 bis 30 Tage</p> <p>2. Nach BGZ</p> <p>3. Ja, ab bestimmtem Stundenkorridor in Absprache mit FK</p>
Unternehmen12	<p>1. 30 Tage nach Tarifvertrag</p> <p>2. Erholungs- und Sonderurlaub gemäß Tarif bzw. BV; keine Differenzierung nach MA-Gruppen, Alter oder BGZ</p> <p>3. Ja, in Stunden als auch ganzen Tagen vorbehaltlich Vertretungsregelung und betrieblicher Belange</p>
Unternehmen13	<p>1. Tariflicher Urlaub 30 Tage</p> <p>2. Sonderurlaub (bezahlt) bei z. B. Umzug, Heirat, Todesfall von Angehörigen; 3 Tage Sonderurlaub für Prüfungen im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung; weitere Urlaubstage (unbezahlt) in Abstimmung mit FK möglich</p> <p>3. Nein</p>
Unternehmen14	<p>1. 29 Tage; nach 3 Jahren BGZ 31 Tage, nach 10 Jahren 32 Tage; zusätzliche freie Tage 24.12. und 31.12.</p> <p>2. Erholungsurlaub, Sonderurlaub (gemäß BV z.B. bei Heirat); keine Differenzierung nach MA-gruppen bzw. Alter</p> <p>3. BV zur Mobilzeit (verkürzte Darstellung): Abgeltung Zeitguthaben durch Freizeitausgleich mit Zustimmung FK; für ganze Tage Abzug der</p>

Unternehmen	Urlaubsanspruch
	jeweiligen Soll-Arbeitszeiten; Freizeitausgleich auch in Zusammenhang mit Urlaubstagen
Unternehmen15	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 Tage Tarif-MA, 32 Tage Außertarifliche (Vertrauensarbeitszeit), 30 Tage Leitende (Vertrauensarbeitszeit) 2. Nach Tarif/BV: Weiterbildung, staatsbürgerliche Pflichten, öffentliche Mandate, Geburt Kind, eigene Hochzeit, Jubiläum, Umzug im dienstlichen Interesse; differenzierte Abbildung im Genehmigungstool 3. Erholungsurlaub vgl. oben nach MA-Gruppen, sonst keine Differenzierung nach Alter und Betriebszugehörigkeit (Diskussion Gleichbehandlung)
Unternehmen16	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 Tage; im Angestelltenbereich 4 Tage Dispositionsurlaub aus vorgearbeiteter Zeit (kein „echter“ Urlaub, aber Beantragung über Urlaubssystem) 2. Bis zu 2 Tage bezahlter Sonderurlaub pro Kalenderjahr für nicht betrieblich organisierte Weiterbildungsmaßnahmen: Sofern im betroffenen Bundesland kein gesetzlicher Bildungsurlaub vorgesehen (vgl. Bayern, BaWü), Arbeitsplatzbezug der Weiterbildung erforderlich; Sonderurlaub bzw. bezahlte Freistellung für diverse Sondersituationen (z. B. 2 Tage bei Tod des Ehe-/Lebenspartners oder eigenen Kindes; 1 Tag bei Niederkunft Ehefrau/Lebenspartnerin etc.) 3. MA im Lohnverhältnis über Ausgleich Arbeitszeitkonto (auch für ganze Tage); im Angestelltenverhältnis im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit (Ausgleich von Mehrarbeit auch teilweise ganze Tage); jeweils in Abstimmung mit FK
Unternehmen17	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 2. Ja 3. Ja, Regelungen per BV
Unternehmen18	<ol style="list-style-type: none"> 1. 28, 30 oder 35 Tage 2. Gesetzlicher Urlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub und Schwerbehinderten-Urlaub; in Einzelfällen unbezahlter Urlaub (sofern der Gesamt-Urlaubsanspruch nicht ausreichend und betrieblich abbildbar); betriebliche Weiterbildung über betriebliche Freistellung

Unternehmen	Urlaubsanspruch
	<p>3. Ja, ganze Tage durch Zeitkonto-Entnahme im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit möglich, vorbehaltlich betrieblicher Belange (i. d. R. gut durch den MA selbst steuerbar, Betonung „Eigenverantwortung“ für den eigenen Aufgabenbereich; weiterhin gezielter kapazitätsabhängiger Stundenauf- bzw. -abbau (z. B. Reduzierung von 3- auf 2-Schichtbetrieb und somit „frei“ für Nachschicht; Arbeitszeitkonto mit Ampelfunktion: Grün bis +40/-20 Std. mit eigenverantwortlicher Verwaltung, Orange bis +120Std/-40Std. in Absprache mit FK, Rot (darüber hinaus) Einbindung Personalabteilung und Betriebsrat für Maßnahmen Rückführung/Aufbau</p>
Unternehmen19	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 Tage Tarifyurlaub 2. Gleiche Ansprüche für alle MA, keine Differenzierung 3. Grundsätzliche Freihaltung von Überstunden; Abgeltung nur in begründeten Ausnahmefällen nach Genehmigung FK
Unternehmen20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktuell 28 Tage 2. Sonderurlaub (bezahlt): Heirat (1 Tag), Geburt (2 Tage), Tod von Ehepartnern & (Stief)Kindern (4 Tage), Tod von (Stief)Eltern und (Stief)Geschwistern (2 Tage); Weiterbildung: Freistellung Prüfungs- und Präsenztage, 2 Tage Sonderurlaub (Weiterbildungsdauer mind. 2 Monate, mind. 50% Kostenübernahme durch Unternehmen), 1 Tag pro Halbjahr und 5 Tage im Prüfungsjahr (Weiterbildungsdauer ab 6 Monate); Sabbatical (unbezahlt) zwischen ein und drei Monate, alle drei Jahre möglich; gemäß BGZ je 1 Tag bei 10, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 Jahren 3. Ja, Abgeltung in ganzen Tagen möglich, vorbehaltlich Zustimmung FK, insgesamt 5 Tage pro Jahr (mit Ausnahmen)
Unternehmen21	<ol style="list-style-type: none"> 1. 30 Tage 2. Keine Unterscheidung (Ausnahme Zusatzurlaub Schwerbehinderte) 3. Ja, ganze Tage möglich bei verfügbaren Stunden und Genehmigung Leitung