



### **Frage: Darf man einen Urlaubstag stundenweise nehmen?**

Die gesetzliche Grundregelung des § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG bestimmt, dass der Erholungsurlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren ist. Diese gesetzliche Vorgabe zielt ab auf das gesundheitspolitische Ziel des Urlaubs, nämlich Regeneration und Erholung. Es ist schwer vorstellbar, dass ein Arbeitnehmer sich wirklich erholen kann, wenn er z. B. jeden zweiten Mittwoch einen Tag Urlaub nimmt. Dies ist mit der Erholungsfunktion des Urlaubs nicht vereinbar. Ausnahmen von dem Teilungsverbot sind nur zulässig aufgrund dringender betrieblicher oder in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe. Es ist Sache des Arbeitgebers, bei Festlegung des Urlaubs dieses Teilungsverbot zu beachten. Für den Fall, dass der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden kann, muss nach § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage betragen. Der Arbeitnehmer muss zumindest einen zusammenhängenden Urlaub von 2 Wochen erhalten.

Diese gesetzliche Grundregelung ist gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG durch Tarifvertrag abdingbar. Dies ist im TV-EKBO zum Teil jedenfalls erfolgt. Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 7 TV-EKBO kann der Urlaub auch in Teilen genommen werden. Die Protokollerklärung zu § 26 TV-EKBO stellt jedoch klar, dass der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden und dabei ein Urlaubsteil von 2 Wochen Dauer angestrebt werden soll. Diese Protokollerklärung nimmt erkennbar Bezug auf die gesetzliche Grundregelung und ist auch von hier aus auszulegen. Das bedeutet, dass im Regelfall mindestens 2 zusammenhängende Urlaubswochen festzulegen bzw. zu gewähren sind. Abweichungen hiervon sind nur bei Vorliegen dringender betrieblicher oder persönlicher Gründe von Gewicht zulässig. Bei Einhaltung dieser Bestimmung ist hinsichtlich des

restlichen Urlaubs auch eine öftere Teilung auf Wunsch des Beschäftigten möglich. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, einer öfteren Teilung des Urlaubsanspruchs zuzustimmen, es sei denn, dass persönliche Gründe gegeben sind – wie z. B. Aufteilung in Sommer- und Winterurlaub, Familienfest, zusätzliche Erholungszeit nach Erkrankung – und dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Vereinbarungen, dass dem Beschäftigten die Urlaubstage halbtages- oder stundenweise gewährt werden, sind zum einen wegen Verstoßes gegen den Urlaubszweck unzulässig und unwirksam, zum anderen verstoßen sie gegen die Grundregelung des § 3 Abs. 1 BUrlG, wonach sich der Urlaub in (ganzen) Tagen und nicht etwa in Stunden bemisst.