



Erholungsurlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer erstmalig nach sechsmonatiger Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Mindesturlaub ist auf 24 Werktage festgelegt, wobei je nach Arbeitsvertrag alle Kalendertage als Werktage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

In der Praxis werden heute regelmäßig längere Urlaubszeiten vereinbart. Übliche Vereinbarungen gewähren einen Urlaubsanspruch zwischen 24 und 30 Arbeitstage.

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers entsteht mit jedem Kalenderjahr neu. Dabei ist der Anspruch auf Erholungsurlaub nicht davon abhängig, dass der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Kalenderjahr gearbeitet hat. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Urlaubsanspruch auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer durch eine längere Krankheit das ganze Jahr über einer Arbeitsleistung verhindert war.

Darüber hinaus darf wegen der Schutzfunktion des Erholungsurlaubs ein Arbeitnehmer auf seinen Urlaubsanspruch nicht verzichten. Insbesondere ist eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unzulässig. Hat ein Arbeitgeber Geld bezahlt, damit ein Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht nimmt, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub trotzdem verlangen und darf sogar das bezahlte Geld behalten. Eine Abgeltung des Urlaubs ist nur dann zulässig, wenn dieser wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Quelle: Arbeitsrechtliche Sammlung
Bundesurlaubsgesetz i.d.F. vom 07.05.2002(BGBl. I S. 1529)