

Ferienzeit = Urlaubszeit

Einiges zum Thema Urlaub

Die großen Ferien kehren alljährlich zuverlässig wieder, das Sommerwetter wird hervorragend: diese Situation ruft nach Urlaub. Der Urlaub hat viele rechtliche Komponenten, unter anderem die arbeitsrechtliche. Auch für den Fall, dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag und damit keine Vereinbarung über Urlaub getroffen worden ist, hat natürlich jeder Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch. Dieser Mindesturlaub ist im Bundesurlaubsgesetz festgelegt und beträgt bei einer 6-Tage-Woche 24 Arbeitstage, bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage, also vier Wochen. Dieser Mindesturlaub steht übrigens auch den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern zu (die auch einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben!).

Den vollen Urlaubsanspruch erwirbt der Arbeitnehmer nach der sog. Wartezeit von einem halben Jahr. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, so behält er diesen vollen Urlaubsanspruch. Dies führt im Falle der Eigenkündigung eines am 1. Januar eingestellten Mitarbeiters zum 31. Juli, der überdies noch keinen Tag Urlaub erhalten hat, dazu, dass der Arbeitgeber den vollen Urlaub abgelden, also bezahlen muß! In der Anschlußbeschäftigung hat dieser Mitarbeiter dann allerdings wegen des Verbots von Doppelurlaub keine Ansprüche mehr. Kann dem Arbeitnehmer Urlaub im entsprechenden Urlaubsjahr nicht oder nicht vollständig gewährt werden, so wird der Urlaub ins nächste Jahr übertragen. Der Urlaub muß dann bis zum 31. März verbraucht werden, um nicht zu verfallen; Arbeitgeber und Arbeitnehmer können aber eine andere Vereinbarung treffen, die aus Beweisgründen tunlichst schriftlich erfolgen sollte.

Noch eins: Urlaub wird vom Arbeitgeber gewährt, und nicht etwa – wie man landläufig formuliert: vom Arbeitnehmer genommen. Der Arbeitnehmer muß also seinen Urlaubswunsch beantragen. Diesem Wunsch muß der Arbeitgeber entsprechen, wenn nicht wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen. Wenn sich der Arbeitnehmer unabgesprochen selbst Urlaub nimmt, etwa im Wege der Verlängerung des gewährten Urlaubs, so kann dies zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.