

Urlaubzeit - Welche Grundansprüche hat ein Arbeitnehmer

Welche gesetzliche Grundlagen gelten für Urlaubsanspruch und Dauer des Urlaubs

Urlaubzeit - Welche Grundansprüche hat ein Arbeitnehmer?

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem BUrlG in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Für den Anspruch auf Erholungsurlaub müssen lediglich zwei grundlegende Voraussetzungen erfüllt sein:

Zum einen muss der Anspruchsteller zum Kreis der anspruchsberechtigten Personen i. S. d. Gesetzes zählen (§§ 1, 2 BUrlG).

Zum anderen muss die 6-monatige Wartezeit des § 4 BUrlG einmalig erfüllt sein. Arbeitnehmer i. S. des BUrlG sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (auch Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre); als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Handelsvertreter) anzusehen sind.

Im laufenden Arbeitsverhältnis entsteht bereits mit Beginn eines jeden neuen Kalenderjahres der Anspruch auf vollen gesetzlichen Erholungsurlaub. Bei einem neu begründeten Arbeitsverhältnis entsteht der volle Anspruch hingegen erstmalig, wenn die Wartezeit von 6 Monaten gemäß § 4 BUrlG verstrichen ist. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer während der ersten 6 Monate grundsätzlich keinen Erholungsurlaub beanspruchen kann. Damit jedoch der Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartezeit nicht völlig leer ausgeht, beinhaltet § 5 Abs. 1 Nr. a und b BUrlG für diesen Fall einen Teilanspruch. Der Arbeitnehmer hat auch dann nur Anspruch auf einen Teil des gesetzlichen Erholungsurlaubs, wenn er zwar die Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt hat, er jedoch in der ersten Hälfte eines der folgenden Kalenderjahre aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Die Urlaubsdauer

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Als Werktage gelten gemäß § 3 Abs. 2 BUrlG alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Danach sind bei der Berechnung der Urlaubsdauer die Samstage als Urlaubstage mitzurechnen.

Diese gesetzlichen Bestimmungen über die Dauer des Urlaubs sind unabdingbare Mindestbestimmungen, die weder durch Tarifvertrag noch durch einzelvertragliche Abmachungen verkürzt werden dürfen (§ 13 Abs. 1 BUrlG). Kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Verbesserungen sind dagegen keine Grenzen gesetzt. Der Arbeitnehmer kann im Regelfall also weder auf den Urlaubsanspruch selbst noch auf den nach beendetem Arbeitsverhältnis an seine Stelle tretenden gesetzlichen Urlaubsabgeltungsanspruch rechtswirksam verzichten. Beinhaltet ein Arbeitsvertrag eine Regelung, die den gesetzlichen Mindeststandard verkürzt, so ist diese Regelung wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG) gemäß § 134 BGB nichtig. Dies führt aber keinesfalls zur Nichtigkeit des gesamten Arbeitsvertrags. Nichtig ist vielmehr nur die einzelne Vertragsklausel. An ihre Stelle tritt die gesetzliche Regelung, während der Arbeitsvertrag im Übrigen aufrechterhalten bleibt. Im Gegensatz zu einem förmlichen Verzicht steht es dem Arbeitnehmer selbstverständlich frei, bestehende (Rest-)Urlaubsansprüche schlichtweg nicht geltend zu machen und den Verfall (§ 7 Abs. 3 BUrlG) eintreten zu lassen.