

**Frank
Hartmann**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- u.
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de

www.fulda-fachanwalt.de



**Julia
Heieis**

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Strafrecht
Mediatorin

E-Mail: heieis@rae-hartmann.de

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6
36100 Petersberg
Tel.: 0661 6 98 19
Fax: 0661 6 10 89

Arbeitsverhältnis und Urlaubsanspruch – das unbekannte Wesen

Jeder Arbeitnehmer besitzt einen gesetzlichen Urlaubsanspruch, der auch nicht durch eine vertragliche Regelung verringert werden kann.

Dabei bestehen viele Unklarheiten, sodass es vielfach bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Streit kommt.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz 24 Werktage. Dabei geht das Gesetz von einer 6-Tage-Woche aus. Bei der heute üblichen 5-Tage-Woche verringert sich daher der gesetzliche Anspruch auf 20 Werktage.

Dieser gesetzliche Urlaubsanspruch besteht auch für Teilzeitbeschäftigte, berechnet nach Urlaubswochen.

Schwerbehinderte haben einen zusätzlichen Anspruch auf weitere fünf Arbeitstage im Jahr.

Der Urlaub selber muss im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden, spätestens bis zum 31. März des Folgejahres. Eine weitere Übertragung ist nur dann möglich, wenn es eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gibt.

Beim Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit bleibt ein bestehender Urlaubsanspruch den Tagen nach bestehen. Der Teilzeitbeschäftigte bekommt daher mehr Urlaub als ihm eigentlich zustehen würde.

Beginnt das Arbeitsverhältnis unterjährig während eines Jahres oder endet es im ersten Halbjahr, stehen dem Arbeitnehmer anteilige Urlaubsansprüche zu.

Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, besitzt der Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Regelung aber einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, es sei denn, im Arbeitsvertrag gibt es eine andere Regelung.

Die Höhe des Urlaubsanspruches richtet sich nach vollen Arbeitsmonaten. Dabei ist zu beachten, dass es sich nicht um Kalendermonate handeln muss, sondern um Arbeitsmonate, was bei einem Beginn oder einem Ende der Arbeitstätigkeit während eines Monats zu zusätzlichen Urlaubstagen führen kann.

Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub genommen hat, muss der Resturlaub finanziell abgegolten werden.

Umgekehrt gibt es keine Rückzahlungsverpflichtung für den Arbeitnehmer, wenn er zu viel Urlaub genommen hat.