



6. Urlaub

§ 6

Urlaub

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich grundsätzlich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Mit dem Arbeitnehmer werden zur Zeit 28 Arbeitstage als Urlaub vereinbart. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Geschäftsinteressen festzulegen.

Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen.

Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus der Firma mehr Urlaub erhalten, als ihm zusteht, so hat er den Mehrbetrag zurückzuzahlen. Dies gilt nicht hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs, wenn die Überzahlung darauf beruht, dass der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet.



Urlaubsanspruch / Abgeltung des Urlaubs

Der Urlaub dient der Erholung des Arbeitnehmers und der Aufrechterhaltung der Arbeitskraft. Der Anspruch beträgt min. 24 Werkstage (montags – samstags). Er ist grundsätzlich im Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung in das Folgejahr bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Andernfalls verfällt der Urlaubsanspruch am Ende des Kalenderjahres. Häufige Fehler entstehen bei der Bezeichnung der Urlaubstage als Arbeitstage anstelle der Bezeichnung von Werktagen. Bei Arbeitstagen schuldet der Arbeitgeber Urlaub für die Anzahl der ansonsten zu leistenden Arbeitstage, unabhängig davon, dass im Bundesurlaubsgesetz nur die Mindestzahl von 24 Werktagen (6 Wochen unter Einschluß des Samstags) geregelt sind.

Kann der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis den Urlaub nicht vollständig nehmen, so ist er vom Arbeitgeber auszubezahlen (Urlaubsabgeltung). Der Urlaubsabgeltungsanspruch errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers pro Tag. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit die folgende Berechnungsformel aufgestellt: Das durchschnittliche Gehalt der letzten drei Monate dividiert durch 13 Wochen und 5 Tage.

Rückzahlung zuviel erhaltener Urlaubstage

Eine Rückzahlung kommt nur hinsichtlich der Urlaubstage in Betracht, die oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 24 Werktagen liegen. (§ 5 Abs.3 BURLG verbietet die Rückforderung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs)