

Bis Ende März Resturlaub sichern! ARAG Experten sagen, was es zu beachten gilt.

Eines der beliebtesten Gesetze dürfte das Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer - besser bekannt als Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) - sein. Es regelt, in welchem Umfang der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren hat. Nach § 2 sind davon alle Arbeiter, Angestellten und arbeitnehmerähnlichen Personen (also solche, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von einem Auftraggeber wie Arbeitnehmer zu betrachten sind) erfasst.

Der Mindesturlaubsanspruch

Er beträgt 24 Werktage, wobei auch die Samstage als Werktage gezählt werden, sodass sich bei einer Arbeitswoche von fünf Arbeitstagen ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen errechnet. Das Gesetz besagt aber auch, dass mit dem Jahresende der Urlaubsanspruch grundsätzlich verfällt. Ausnahme: Ein Tarifvertrag oder eine betriebliche Vereinbarung regeln etwas anderes.

Resturlaub

Wer allerdings wegen Krankheit, zu viel Arbeit oder Urlaubssperre nicht frei nehmen konnte, hat die Möglichkeit, den Urlaub auf die ersten drei Kalendermonate des Folgejahres zu übertragen. Stichtag ist laut ARAG Experten also der 31. März. Danach verfällt der Urlaub aus dem Vorjahr möglicherweise ersatzlos! Geld statt Freizeit für den Urlaub ist nicht erlaubt. Den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen darf der Arbeitgeber prinzipiell nicht auszahlen. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer aus der Firma ausscheidet.

Im Überblick:

- Wer wegen Krankheit, zu viel Arbeit oder Urlaubssperre nicht frei nehmen kann, hat die Möglichkeit, den Urlaub auf die ersten drei Kalendermonate des Folgejahres zu übertragen. Stichtag ist dann der 31. März.
- Wer aus sonstigen, privaten Gründen Urlaubstage ins nächste Jahr mitnehmen möchte, kann das mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Man beantragt am besten schriftlich, dass die Urlaubstage auch im neuen Jahr erhalten bleiben.
- Geld statt Freizeit für den Urlaub ist nicht erlaubt. Den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen darf der Arbeitgeber prinzipiell nicht auszahlen. Ausnahme: Wenn der Arbeitnehmer aus der Firma ausscheidet.
- Auch nach mehreren aufeinanderfolgenden Elternzeiten hat eine Arbeitnehmerin noch Anspruch auf ihren zuvor erlangten Resturlaub. Früher sah die Rechtsprechung vor, lediglich nach der ersten Elternzeit den noch ausstehenden Urlaub zu gewähren.

Pressekontakt:

Brigitta Mehring
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de

Unternehmen

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Internet: www.arag.de