

Wie viel Urlaubsanspruch haben Arbeitnehmer?



Bundesverband für
Ergotherapeuten
in Deutschland e.V.

Eine der sehr häufigen Anfragen beim BED e.V. ist der Urlaubsanspruch, vor allen Dingen von geringfügig Beschäftigten und Teilzeitkräften.

Anbei daher ein Überblick über diese Regelung:

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte oder Teilzeitkräfte.

Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszusahlen.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt in Deutschland jährlich 24 Werktage bei einer 6-Tage-Arbeitswoche (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Das sind 4 Wochen.

Bei weniger Wochenarbeitstagen verkürzt sich der Urlaubsanspruch entsprechend:

5 Wochenarbeitstage = 20 Urlaubstage

4 Wochenarbeitstage= 16 Urlaubstage

3 Wochenarbeitstage= 12 Urlaubstage

2 Wochenarbeitstage= 8 Urlaubstage

1 Wochenarbeitstag= 4 Urlaubstage

Durch diese Regelung wird gewährleistet, dass jeder Arbeitnehmer 4 Wochen Urlaub erhält. Bei einer 2- Tage Arbeitswoche müssen nur 2 Tage frei genommen werden, denn den Rest der Woche hat der Arbeitnehmer ohnehin nicht zu arbeiten.

Berechnung des Urlaubsanspruches:

$24 \text{ Tage} \times \text{Tage an denen gearbeitet wird} / 6 = \text{Anzahl der Urlaubstage}$

Die Anzahl der Stunden, die tagtäglich gearbeitet wird, spielt für die Berechnung des Urlaubsanspruches daher keine Rolle.

Von diesem Mindesturlaub kann selbstverständlich nach oben abgewichen werden, so dass auch ein Urlaub von 30 Tagen und mehr möglich ist.

Hinsichtlich der Wartezeit auf den vollen Urlaubsanspruch bei einem neuen Arbeitgeber liegt die Höchstgrenze bei 6 Monaten.

Für jeden vollen Monat erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch von 1/12 des Jahresurlaubes.

Bei einer 3- Tage- Woche hat ein Arbeitnehmer nach 4 Monaten einen Anspruch von 4 Urlaubstagen erworben ($12 \text{ Urlaubstage} / 12 \text{ Monate} \times 4 = 4$)

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein entstehender Teilurlaub (wegen Nichterfüllung der Wartezeit) jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet!

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Zum Arbeitsentgelt gehörende Sachbezüge, die während des Urlaubs nicht weitergewährt werden, sind für die Dauer des Urlaubs angemessen in bar abzugelten.

Beste Grüße

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christine Donner', written in a cursive style.

Christine Donner
Geschäftsführer BED e.V.