

4. URLAUBSANSPRÜCHE: UNTER UMSTÄNDEN TRICKREICH

Vergleichen Sie Ihren Arbeitsvertrag mit aktueller Rechtsprechung

- **Wie viele Urlaubstage stehen mir zu?**
- **Was muss ich beachten?**
- **Was ist mit meinem Resturlaub bei einem Arbeitgeberwechsel?**

Gesetzlich: immer mindestens vier Wochen

In Deutschland gilt ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von mindestens 20 Tagen pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche. Bei sechs Wochenarbeitsdagen steigt der Anspruch auf mindestens 24 Urlaubstage, bei einer 4-Tage-Woche sind es mindestens 16 Tage pro Jahr (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Entsprechend der vertraglichen Wochenarbeitstage ergibt sich so immer ein Urlaubsanspruch von mindestens vier Wochen.



Sonderregelungen für zusätzlichen Urlaub

Arbeitnehmende mit einer schweren Behinderung haben bei einer 5-Tage-Woche einen zusätzlichen Urlaubsanspruch von fünf Urlaubstagen. Unter 16-Jährigen billigt das Gesetz grundsätzlich einen Jahresurlaub von 25 Tagen zu.

Urlaub muss gewährt – und genommen – werden!

Urlaub ist nicht nur ein Recht, sondern auch eine (Fürsorge-)Pflicht zur Gesunderhaltung. Das heißt: Auf Ihren Urlaub können Sie nicht verzichten, etwa weil Sie ihn sich lieber in Geld auszahlen lassen möchten oder Sie sich dadurch bessere Karrierechancen erhoffen. Urlaub muss im laufenden Jahr gewährt und genommen werden. Nur

in dringenden Ausnahmefällen darf er in die ersten drei Monate des Folgejahres verschoben werden. Das ist in der Regel in Ihrem Arbeitsvertrag oder tarifvertraglich geregelt.

Europäische Spitze: in Arbeitsverträgen durchschnittlich 30 Urlaubstage

In den heute üblichen Arbeitsverträgen sind meist zusätzliche Urlaubsregelungen enthalten, die über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehen. Mit einem Durchschnitt von 30 Urlaubstagen pro Jahr liegt Deutschland mit seinen arbeitsvertraglichen Urlaubsregelungen im europäischen Vergleich an der Spitze. Und: Zu diesen Urlaubstagen kommen durchschnittlich zehn staatliche Feiertage hinzu.



TIPPI! „Die zusätzlichen vertraglichen Urlaubstage, die Ihnen Ihr Arbeitgeber gewährt, können trickreich sein. Nicht selten beinhalten solche Regelungen, dass sich die Zusatzurlaubstage im Krankheitsfall entsprechend verringern. Da heißt es dann zum Beispiel: Der vertragliche Urlaub verringert sich um je einen Urlaubstag für drei Tage, an denen der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert war. Hier gilt es, die Urlaubsregelung in Ihrem Arbeitsvertrag mit der aktuellen Rechtsprechung zu vergleichen.“

Michael Schmitt, KAB Diözesansekretariat Fulda

