



Informationen zum Urlaub

Bundesurlaubs- und Jugendarbeitsschutzgesetz

Allgemeine Informationen

Jeder Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung oder beruflichen Umschulung Beschäftigten. Da es im Land Brandenburg keinen Tarifvertrag gibt, richtet sich der Urlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) oder des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG).

Mindestens zwei Wochen des Jahresurlaubs müssen zusammenhängend gewährt und genommen werden. Bei Berufsausbildungen ist dieser in den Schulferien zu nehmen, nur in Ausnahmefällen und mit Zustimmung der Auszubildenden darf er auch in die Schulzeit fallen.

Die Anzahl der Urlaubstage sind im Arbeitsvertrag (einschließlich Berufsausbildungsvertrag oder Vertrag zur beruflichen Umschulung) – entweder in Werktagen oder in Arbeitstagen – angegeben. Eine Regelung nach **Werktagen** bedeutet 6 Urlaubstage pro Woche (Montag bis Samstag). Wenn der Urlaubsanspruch in **Arbeitstagen** angegeben wird, gilt die Anzahl der Tage, welche man in der Praxis tätig ist (bei Auszubildenden und Umschülern einschließlich Tage der berufsbildenden Schule) – in der Regel 5 Tage pro Woche.

Urlaubsanspruch gemäß Bundesurlaubsgesetz

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen jährlichen **Mindesturlaub**, der im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt ist. Dieser beträgt jährlich **mindestens 24 Werktage** (6-Tage-Woche). Arbeitnehmer haben also einen gesetzlichen **Mindesturlaubsanspruch von 4 Wochen pro Jahr** (24 Werktage : 6 Werktage). Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Weil die meisten Arbeitnehmer von Montag bis Freitag arbeiten (5-Tage-Woche), werden diese Tage als **Arbeitstage** bezeichnet. Der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen wird bei einer 5-Tage-Woche mit **20 Arbeitstagen Urlaub (= 4 Wochen)** erfüllt. Ist bei einer 5-Tage-Woche ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen vereinbart, erhält der Arbeitnehmer 6 Wochen Urlaub (30 Arbeitstage : 5 Arbeitstage).

- volljährig zu Beginn des Kalenderjahres – Mindesturlaub 24 Werktage = 20 Arbeitstage

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

Urlaubsanspruch gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Mindesturlaub für **jugendliche Arbeitnehmer** ist im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) geregelt. Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtet sich nach dem Lebensalter der Jugendlichen zu Beginn des Kalenderjahres. Entscheidend ist also das Lebensalter am 1. Januar eines Jahres. Gleichgültig ist es, wann der Jugendliche im Verlauf des Kalenderjahres seinen Geburtstag begeht. Sobald man zu Beginn des Kalenderjahres volljährig ist, gilt das Bundesurlaubsgesetz.

zu Beginn des Kalenderjahres:

- jünger als 16 Jahre – Mindesturlaub 30 Werktage = 25 Arbeitstage
- jünger als 17 Jahre – Mindesturlaub 27 Werktage = 23 Arbeitstage
- jünger als 18 Jahre – Mindesturlaub 25 Werktage = 21 Arbeitstage

Berufsschülern soll der Urlaub grundsätzlich in den Schulferien gegeben werden. Wird der Urlaub nicht in den Schulferien gegeben, ist für jeden Berufsschultag, an dem die berufsbildende Schule (zuständiges Oberstufenzentrum) während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Wartezeit, Teilurlaub und Übertragung des Urlaubs

Bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses besteht eine **Wartezeit**. Der **volle Urlaubsanspruch** wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Nach Ablauf der Wartezeit bedeutet – beispielsweise bei der Berufsausbildung – Urlaubsanspruch ab dem siebten Ausbildungsmonat.

Wird eine Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten in einem Kalenderjahr nicht erreicht, besteht Anspruch auf Teilurlaub in Höhe eines Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. **Bruchteile von Urlaubstagen**, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er in Geld abzugelten.

Der Urlaub muss **im laufenden Jahr** vom Arbeitnehmer durch Beantragung geltend gemacht und vom Arbeitgeber gewährt werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z. B. Krankheit) dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den **ersten drei Monaten** - also bis zum 31. März - des folgenden Jahres gewährt und genommen werden.