

HINWEISE ZUM URLAUBSANSPRUCH VON AUSHILFS- UND TEILZEITKRÄFTEN

Stand: März 2017

1. WIE BERECHNET MAN DEN URLAUBSANSPRUCH VON TEILZEITKRÄFTEN?

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs von Teilzeitkräften ist Ausgangspunkt immer der Urlaub, der den in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern im Kalenderjahr zusteht. Nach dem Bundesurlaubsgesetz sind das mindestens 24 Werktage (auch der Samstag gilt als Werktag) pro Jahr und damit vier Wochen. Somit kann in den meisten Fällen vereinfachend gesagt werden, dass bei einer 5-Tage-Woche ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen, bei einer 4-Tage-Woche von 16 Arbeitstagen usw. besteht.

Sofern vollbeschäftigten Arbeitnehmern im Betrieb über den o.g. gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinaus zusätzliche Urlaubstage gewährt werden (z. B. 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche), so gilt dies anteilig auch für Teilzeitkräfte (z. B. 18 Arbeitstage bei einer 3-Tage-Woche).

2. WIE KANN MAN DEN URLAUBSANSPRUCH BEI HOCH FLEXIBLEN ARBEITSZEITMODELLEN BERECHNEN?

Im Einzelfall kann die korrekte Bestimmung des Urlaubsanspruches (z. B. bei rollierenden Arbeitszeiten) mangels einschlägiger Regelungen im Bundesurlaubsgesetz durchaus schwierig sein, weshalb qualifizierter Rechtsrat in Anspruch genommen werden sollte. Dennoch sollen die folgenden Beispiele die eingangs dargestellten Grundsätze veranschaulichen helfen:

2.1

Arbeitet die Aushilfs- bzw. Teilzeitkraft an allen Tagen der Woche (wenn auch nur stundenweise), so stehen ihr genauso viele Tage Urlaub wie der Vollzeitkraft zu. Das Gesetz kennt insoweit nur volle Tage; bei der Vergütung einer z. B. lediglich von 14 bis 18 Uhr tätigen Aushilfs- bzw. Teilzeitkraft betragen Arbeitsverpflichtung und Urlaubsanspruch gleichermaßen vier Stunden am Tag.

2.2

Arbeitet die Aushilfs- bzw. Teilzeitkraft nicht an allen Wochentagen, so berechnet sich der Urlaubsanspruch nach folgender Formel:

Urlaubstage bei Vollzeitbeschäftigung	x	Arbeitstage pro Woche der Teilzeitkraft	:	Arbeitstage pro Woche der Vollzeitkraft
------------------------------------------	----------	--------------------------------------------	----------	--------------------------------------------

Berechnungsbeispiel:

Im Betrieb gilt eine Fünf-Tage-Woche und die Vollzeitkräfte haben 20 Arbeitstage Urlaub pro Jahr, was dem gesetzlichen Mindesturlaub entspricht. Dann steht einem lediglich dienstags und donnerstags von 7 Uhr 30 bis 12 Uhr in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch von acht Tagen ($20 \times 2 : 5 = 8$ Tage) zu.

Unerheblich für die Ermittlung des Urlaubsanspruches ist demnach die tägliche Arbeitszeit, gleichgültig ob sie eine oder sieben Stunden beträgt. Die unterschiedliche Arbeitszeit von Voll- und Teilzeitkräften kommt nur beim Urlaubsentgelt zum Tragen.

Wenn die Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten nicht in jeder Woche gleich, sondern über das ganze Jahr unregelmäßig verteilt ist (an manchen Wochen nur ein Tag, aber manchmal auch zwei oder drei Tage) ist für die Urlaubsberechnung die Jahresarbeitszeit zugrunde zu legen. Bei einer 6-Tage-Woche (52 x 6) bestehen 312 Werk-/Arbeitstage, bei einer 5-Tage-Woche (52 x 5) bestehen 260 Arbeitstage. In diesen Fällen lautet die Formel wie folgt:

$\frac{\text{zustehende Urlaubstage}}{\text{Jahreswerktage}} \times \text{Arbeitstage der Teilzeitkraft}$

Berechnungsbeispiel (Ausgangssituation wie im Beispiel zuvor):

Der Teilzeitbeschäftigte arbeitet 22 Wochen im Jahr an zwei Tagen, 14 Wochen an drei Tagen und 16 Wochen an vier Tagen. Es gilt die 5-Tage-Woche. Er hat den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch.

Zustehende Urlaubstage nach BUrlG: 20 Tage
Jahreswerktage: (22 x 5 + 14 x 5 + 16 x 5): 260 Tage
Arbeitstage der Teilzeitkraft: (22 x 2 + 14 x 3 + 16 x 4): 150

Damit steht ihm ein Urlaubsanspruch von 11,54 Tagen (20 : 260 x 150) zu.
Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit je Woche ist der Urlaub im ermittelten Umfang zu gewähren. Eine Aufrundung hat in diesem besonderen Fall laut Bundesarbeitsgericht zu unterbleiben.

3. WIE WIRD EIN ANTEILIGER URLAUB IM REGELFALL BERECHNET?

Kein Anspruch auf Urlaub besteht, wenn ein Mitarbeiter weniger als einen Monat (Beschäftigungsmonat, nicht Kalendermonat) beschäftigt war. Ansonsten hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat, wenn die Beschäftigung höchstens sechs Monate dauert bzw. er nur in der ersten Jahreshälfte beschäftigt wird oder die Beschäftigung erst in der zweiten Jahreshälfte beginnt.

Neben dem Bundesurlaubsgesetz bestehen für besondere Personengruppen (z. B. Jugendliche, Schwerbehinderte) weitergehende Urlaubsansprüche, die zwingend zu beachten sind. Diese und weitere Informationen sowohl zum Urlaubsrecht als auch zum gesamten Arbeitsrecht finden Sie in unserer Broschüre „Ratgeber Arbeitsrecht“.

Hinweis:

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.