

Wie ist Urlaub bei Teilzeit geregelt?

Die Rechtsfrage

» Meine Mitarbeiterin arbeitet wöchentlich 2 x 4 Stunden (dienstags und donnerstags). Sie verdient über 450 Euro, damit sie sozialversichert ist. Das haben wir im Arbeitsvertrag so geregelt. Sie bekommt 40 Stunden Urlaub im Jahr und möchte nun 32 Stunden Urlaub zusätzlich, da manche Monate mehr Tage haben, die auf Dienstag oder Donnerstag fallen. Da auch etliche Feiertage auf diese Wochentage fallen, frage ich mich, ob ich sie diese nacharbeiten lassen darf. «

Therapeutin per E-Mail

Die Antwort unseres Experten

Wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nichts anderes ergibt, richtet sich der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer nach dem Bundesurlaubsgesetz. Danach muss ein Anspruch auf Mindesturlaub gewährt werden.

Der Mindesturlaub beträgt 24 Werktage im Jahr, wobei als Werktage alle Tage gelten, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Der Gesetzgeber geht also von einer 6-Tage-Woche und einem Urlaubsanspruch von vier Wochen aus. Wird an weniger als sechs Tagen je Woche gearbeitet, reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Mindesturlaub im entsprechenden Verhältnis: Bei einer 5-Tage-Woche sind es 20 Arbeitstage, und in dem von Ihnen geschilderten Fall beträgt der Mindesturlaub 8 Arbeitstage im Jahr. Grundsätzlich ist Urlaub in Tagen zu berechnen und zu gewähren. 40 Stunden Urlaub im Jahr entsprechen nach Ihrem Arbeitsvertrag 10 Arbeitstagen. Das ist mehr, als der gesetzliche Mindesturlaub

vorsieht. Die Rechnung Ihrer Mitarbeiterin geht also nicht auf. Ihr Urlaubsanspruch richtet sich nicht nach der im Monat anfallenden Arbeitszeit, sondern nach der Anzahl der Arbeitstage je Woche. Sie hat Anspruch auf die vertraglich vereinbarten 40 Stunden bzw. 10 Tage Urlaub im Jahr.

In ihrem Arbeitsvertrag sind die Arbeitstage mit Dienstag und Donnerstag offenbar genau definiert. Die Mitarbeiterin muss daher auch nur an diesen Tagen Urlaub nehmen, da sie an den anderen Wochentagen sowieso frei hat. Fällt nun ein Feiertag auf einen Dienstag oder Donnerstag, muss sie an diesem keinen Urlaub nehmen. Die Arbeitszeit fällt wegen des Feiertags aus, sodass Sie ihr das Arbeitsentgelt bezahlen müssen, obwohl Ihre Mitarbeiterin nicht arbeiten muss. Auch von dieser gesetzlichen Regelung können Sie nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin abweichen.

Beschäftigen Sie die Arbeitnehmerin regelmäßig 2x4 Stunden und fällt ein Feier-

tag auf den Donnerstag, können Sie sie auch nicht am Dienstag 8 Stunden arbeiten lassen. Dies wäre als Umgehung der gesetzlichen Regelung unbillig und würde dazu führen, dass Sie sowohl die 8 Stunden am Dienstag als auch die durch den Feiertag ausgefallenen 4 Stunden am Donnerstag bezahlen müssen.

Karsten Bossow

➔ **Wirft auch Ihr Berufsalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie an Simone.Gritsch@thieme.de.**



Karsten Bossow ist seit 1999 Rechtsanwalt. Seit 2003 ist er Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit 2010 Fachanwalt für Medizinrecht.

