Urlaub

Jede/r Arbeitnehmer/in muss sich zwischenzeitlich auch einmal erholen.

Darum garantiert das Bundesurlaubsgesetz allen Arbeitnehmern/innen, Auszubildenden und arbeitnehmerähnlich Beschäftigten vier Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr. Der genaue gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt 20 Werktage pro Jahr (bei einer Fünf-Tage-Woche). Dein individueller Urlaubsanspruch kann aber höher sein, wenn ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Arbeitsvertrag das festlegen. Nur niedriger geht nicht!

Der volle Urlaubsanspruch besteht erst, wenn das Arbeits verhältnis schon sechs Monate andauert (§4 Bundesurlaubsgesetz). Bei Beschäftigungsverhältnissen, die höchstens sechs Monate andauern wird pro Arbeitsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs gewährt (§5 Bundesurlaubsgesetz). Nach mehr als sechs Monaten durchgehender Beschäftigung besteht auch dann der volle Jahresurlaubsanspruch, wenn der Job erst im Laufe des Jahres aufgenommen wurde. Urlaub kann nur in Absprache mit dem Arbeitgeber genommen werden. Er darf ihn aber nur aus wichtigen Gründen verweigern. Während des Urlaubs wird dein Lohn natürlich weiter gezahlt (als so genanntes Urlaubsentgelt). Wenn du nicht jede Woche dieselbe Stundenzahl arbeitest, wird in der Regel das durchschnittliche Einkommen der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt während der Urlaubszeit weitergezahlt. Hierzu gibt es detaillierte Rechtsprechung und zahlreiche Ausnahmen. Wenn du während des Urlaubes krank wirst, werden die Tage der Krankschreibung nicht auf deinen Urlaubsanspruch angerechnet.

Da du dich im Urlaub erholen sollst, darfst du während des Urlaubs natürlich nicht ohne Einverständnis deines Arbeitgebers einer anderen Erwerbsarbeit nachgehen. Neben dem Urlaubsanspruch besteht ein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung für bis zu fünf Tagen bei Geburten, Hochzeiten, Krankheits- oder Todesfällen, für ehrenamtliche Richter, für gerichtliche oder behördliche Ladungen, notwendige Arztbesuche, Stellensuche bei Arbeitsplatzwechsel und ähnliches mehr. Dieser Anspruch kann aber durch Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen, erweitert (zum Beispiel bei Umzug) oder eingeschränkt sein. Ein gesetzlicher Anspruch auf bis zu zehn Tage unbezahlten Urlaub besteht im Falle einer unerwartet auftretenden Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen. Die Zeit soll für die häusliche Pflege genutzt werden und für die Organisation einer Unterbringung in geeigneten Pflegeeinrichtungen.

Krankheit

Jede/r Arbeitnehmer/in hat auch im Krankheitsfall Anspruch auf hundertprozentige Lohnzahlungen. Das gilt selbst bei Nebenjobs mit variierenden Wochenarbeitszeiten, in denen man mehr oder weniger kurzfristig für einen Dienst eingesetzt wird: Ist dein Einsatz vereinbart und du wirst kurzfristig krank, bekommst du trotzdem vollen Lohn. Bei längerer Krankheit ist der durchschnittliche Verdienst ausschlaggebend. Diese Regelung aus dem so genannten Entgeltfortzahlungsgesetz des Bundes greift vier Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses und gilt zum Beispiel auch für ärztlich verordnete Kuren.

Bei kurzen aneinanderliegenden befristeten Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber wird ausnahmsweise von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen, die 4-Wochenfrist gilt dann nur einmal. Voraussetzung ist natürlich eine ärztliche Krankschreibung, die dem Arbeitgeber vorgelegt wird. Die Lohnfortzahlung gibt es nicht ohne Grund. Wer krank ist, würde nicht nur

unverschuldet weniger verdienen, sondern viele Arbeitnehmer/in würden aus Angst um ihren Verdienst krank zur Arbeit gehen was noch kranker macht. Und so toll ist kein Stundenlohn, dass man ihm die Gesundheit opfern muss. Also: Nimm die Lohnfortzahlung in Anspruch. Wer länger ans Bett gefesselt ist, erhält für sechs Wochen den vollen Lohn vom Arbeitgeber. Danach springt normalerweise die Krankenkasse mit Krankengeld in Höhe von 70 Prozent des üblichen Lohns ein. Allerdings haben Studierende keinen Anspruch auf Krankengeld. Ausnahme: Wer wegen dauerhafter Überschreitung der 20-Wochenstundengrenze nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit ist, bekommt auch Krankengeld, ebenso aber mit Einschränkungen wer freiwillig versichert ist. Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers gibt es nur einmal pro Krankheit, auch wenn du zwischendurch arbeitsfähig warst und nun erneut wegen derselben Sache krank geschrieben bist (zum Beispiel weil es einen Rückfall gab). Wenn mehrere Krankheiten gleichzeitig oder nacheinander auftreten, endet die Lohnfortzahlung auch nach sechs Wochen, es sei denn, man war zwischendurch gesundgeschrieben. Krankschreibungen, auch wenn sie häufiger auftreten oder länger andauern, sind kein zulässiger Kündigungsgrund.

From:
https://test.wiki.asta-kit.de/ - **AStA-Wiki - TESTSYSTEM**

Permanent link:
https://test.wiki.asta-kit.de/nuetzliches:hiwi_urlaub_krankheit?rev=1391787317

Last update: **22.01.2025 21:35**