



Düsseldorf, 19. Dezember 2005

ver.di - Information für Honorarkräfte in der Weiterbildung:

Urlaubsansprüche geltend machen!

Honorarkräfte in der Weiterbildung, die arbeitnehmerähnlich tätig sind, haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Darauf weist heute die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in Düsseldorf hin.

Maßgeblich ist § 2 Satz 2 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG): Danach gelten Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, als Arbeitnehmer im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes. Sie haben deshalb Anspruch auf bezahlten Urlaub in jedem Kalenderjahr. Endet das Beschäftigungsverhältnis, ist der Urlaub in Geld abzugelten.

Arbeitnehmerähnlichkeit liegt nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes vor bei Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, wenn sie auf Grund von Dienst - oder Werkverträgen für andere Personen tätig sind, die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen und überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als die Hälfte des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht. Dem kann nicht entgegengehalten werden, dass Honorarprofessoren im Regelfall Einzelverträge abschließen, die mit zeitlichen Abständen und damit Erholungsphasen verbunden sind und dass der Unterricht üblicherweise nicht als Blockunterricht erfolgt.

Arbeitsgerichtlich wurde der Anspruch von Honorarkräften auf bezahlten Urlaub bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen z.B. in Kursen „Deutsch als Fremdsprache“ an Volkshochschulen inzwischen bejaht. Bisher gewähren nach unserer Kenntnis Bildungsunternehmen bezahlten Urlaub jedoch nur denjenigen Honorarkräften, die ihre Ansprüche schriftlich geltend machen bzw. ihre Ansprüche einklagen.

ver.di fordert alle entsprechenden Honorarkräfte hierzu auf, damit die rechtlichen Vorgaben künftig von den Arbeitgebern eingehalten werden.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt 24 Werktage inklusive Samstage. Wer nicht von montags bis samstags arbeitet, erhält weniger Urlaubstage, also bei 5 Arbeitstagen = 20 Urlaubstage, bei 4 Arbeitstagen = 16 Urlaubstage, bei 3 Arbeitstagen = 12 Urlaubstage usw.

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis in dem jeweiligen Kalenderjahr mindestens 6 Monate besteht, (Wartezeit), (§ 4 BUrlG).

Vor Ablauf dieser Wartezeit besteht Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs (Teilurlaub) für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht (§ 5 BUrlG).

"Bruchteile von Urlaubstagen, die nicht nach § 5 II BUrlG aufgerundet werden müssen, sind ... durch Befreiung von der Arbeitspflicht zu gewähren oder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten. (BAG - Urteil vom 26.01.1989 Az: 8 AZR 730/87)

§ 5 Abs. 2 BUrlG: Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Für die Abgeltung des Urlaubs gilt folgende Berechnung des Stundensatzes:

Berechnung des Stundensatzes:

Gesamtentgelt von 13 Wochen

= Entgelt pro Stunde

Anzahl der Arbeitsstunden von 13 Wochen

Der Anspruch auf das Urlaubsentgelt verjährt wie der Vergütungsanspruch innerhalb von 3 Jahren ab Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und die Honorarkraft davon Kenntnis erlangt hat bzw. grob fahrlässig darüber in Unkenntnis war.

Unser persönliches Beratungsangebot finden Sie unter <http://www.mediafon.net/> oder 01805/754444 (12 Ct./min.), für ver.di-Mitglieder entstehen keine Beratungskosten.