

# Jahresurlaub für die Arbeiter

## Vergleich der Systeme, die in der Europäischen Union gültig sind

Datum : 28/04/2011

	Mindestzahl der gesetzlichen Tage bezahltes Jahresurlaubs für ein vollständiges Arbeitsjahr (Zahl der Tage Jahresurlaub in einer Fünftagewocheregelung)	Eventuelle zusätzliche Urlaubstage mit Gründe	Wer versichert die Auszahlung der Urlaubstage
<b>Deutschland</b> 	20 Tage	Ja, wenn es zwischen den Parteien ein Abkommen gibt + ja nach Alter und/oder Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber	Der Arbeitgeber.
<b>Österreich</b> 	30 Tage	Zwischen 2 und 6 Tagen aus spezifischen Gründen	Der Arbeitgeber
<b>Belgien</b> 	20 Tage (1)	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt (1)	Für die Arbeiter: die Urlaubskassen. Für die anderen Arbeitnehmer: private oder öffentliche Arbeitgeber
<b>Bulgarien</b> 	20 Tage (1)	5 bis 6 Tage oder + aus spezifischen Gründen	Der Arbeitgeber
<b>Zypern</b> 	20 Tage (2)	Ja wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt	Der Arbeitgeber oder die Urlaubskassen
<b>Dänemark</b> 	25 Tage (3)	5 Tage wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt (2)	Urlaubsbon oder Öffentliche Urlaubskasse
<b>Spanien</b> 	30 Kalendertage	Ja wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt	Der Arbeitgeber
<b>Estland</b> 	28 Tage für die Angestellten (4)	Ja	Der Arbeitgeber
<b>Finnland</b> 	30 Tage oder 36 Tage für die nationalen Beamten nach 15 Dienstjahren (5)	6 Tage für die nationalen Beamten nach 15 Dienstjahren	Der Arbeitgeber
<b>Frankreich</b> 	25 Tage	Manche Arbeitnehmer unter 21 Jahr am 30. April des vorigen Jahres + in den Kollektivabkommen vorgesehene Dienstalterurlaube	Der Arbeitgeber. In manchen Sektoren gibt es auch ein System von Urlaubsschecks.
<b>Griechenland</b> 	20 Tage	5 bis 6 Tage + 15 Tage für Sonderfälle	Der Arbeitgeber
<b>Ungarn</b> 	20 Tage (6)	Ja (3)	Der Arbeitgeber
<b>Irland</b> 	20 Tage	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt	Der Arbeitgeber
<b>Italien</b> 	20 Tage oder 30 Tage für Bergarbeiter und Lehrling-Bergarbeiter (7)	Ja in kollektiven Abkommen (4)	Der Arbeitgeber
<b>Lettonie</b> 	28 Kalendertage	Ja, wenn es zwischen den Parteien ein Abkommen ist + wenigstens 3 Tage für besondere Berufe + höchstens 3 Tage für minderjährige Kinder ja nach Anzahl Kinder < 16 und/oder Behinderung < 18.	Der Arbeitgeber.
<b>Litauen</b> 	28 Kalendertage; 35 Kalendertage für Arbeitnehmer unter 18, für Alleinstehende mit Kindern unter 14 oder mit behindertem Kind unter 18, für Behinderte oder andere gesetzlich definierte Personen.	Ja, bis 5 Tage wenn außergewöhnliche Arbeitsumstände (gefährliche oder ungesunde Arbeit); 3 Tage nach 10 Jahren bei demselben Arbeitgeber und dann 1 zusätzlicher Tag jede 5 Jahre in Dienst; 2 Tage für reisende Funktion, Beamte 3 Extratage jede 5 Jahre in Dienst, aber maximal 14 Tage; durch Kollektivabkommen.	Der Arbeitgeber.
<b>Luxembourg</b> 	25 Tage	Ja in den Kollektivabkommen.	Der Arbeitgeber.
<b>Malta</b> 	192 Stunden (8)	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt	Der Arbeitgeber
<b>Niederlande</b> 	20 Tage	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt	Der Arbeitgeber
<b>Polen</b> 	20 oder 26 Tage	2 Tage wenn Kind jünger als 14Jahre	Der Arbeitgeber
<b>Rumänien</b> 	21 Tage	Mindestens 3 Tage, wenn Person mit Behinderung, zwischen 16 und 18 Jahren alt oder die in schwierigen oder gefährlichen Umständen arbeiten	Der Arbeitgeber
<b>Vereinigtes Königreich</b> 	28 Tage	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt	Der Arbeitgeber
<b>Slowakei</b> 	20 Tage	ja, wenn es ein Abkommen zwischen den Parteien gibt + für Sonderberufe+ 1 Woche nach 15 Dienstjahren	Der Arbeitgeber
<b>Slowenien</b> 	20 Tage (9)	3 Tage wenn behindert, geistig oder körperbehindert, mindestens 60% körperbehindert, 1 Tag für jedes Kind jünger als 15 Jahre (5)	Der Arbeitgeber
<b>Tschechien</b> 	20 Tage	gemäß 5 Tage oder mehr für Sonderberufe	Der Arbeitgeber

- (1) Zusätzliche Tage, die für die föderalen, gemeinschaftlichen, regionalen, provinziellen oder kommunalen Beamten verschieden sind  
 (2) Einige Abweichungen  
 (3) Genommen zwischen dem 1. Mai und dem 30. April  
 (4) 35 für Beamten, Bergarbeiter bis zum 56 für Lehrer und Professoren  
 (5) Das Jahr läuft vom 1. April bis zum 31. März  
 (6) Minimum mit Erhöhungen gemäß des Alters oder des Berufs  
 (7) Eine Mindestdauer kann durch Kollektivverträge festgelegt werden sowie für die Seeleute und das leitende Personal  
 (8) Einige Ausnahmen  
 (9) Identisch für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten

- (1) Die Parteien sind die privaten oder öffentlichen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Ebene einer Firma, eines Sektors, einer Gemeinde, einer Provinz, einer Gemeinschaft oder eines Staates.  
 (2) Genommen zwischen dem 1. Mai und dem 30. April  
 (3) Sehr variabel, abhängig von dem Alter, dem Beruf oder aus jedem anderen, annehmbaren Grund  
 (4) National, territorial oder bezüglich der Betriebe  
 (5) Schwangerschaftsurlaub oder 1 Jahr vom Staat bezahlt

# Jahresurlaub für die Arbeiter

## Vergleich der Systeme, die in der Europäischen Union gültig sind

Datum : 28/04/2011

	Wird eine zusätzliche Unterstützung ausbezahlt? Wenn ja, von wem? Wer ist für die Auszahlung zuständig?	Dürfen die Arbeitnehmer ihre bezahltes Urlaub während des ganzen Jahres aufnehmen oder gibt es bestimmte Perioden?	Im Fall einer ersten, bezahlten Beschäftigung oder im Fall bezahltes Arbeit nach einer langen Inaktivitätsperiode, unter welchen Bedingungen kann man bezahltes Urlaub genießen?
<b>Deutschland</b> 	Ja. Der Arbeitgeber wenn es in einem Kollektivabkommen vorgesehen ist oder wenn es ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gibt.	Ja, mit der Zustimmung der Parteien, außer beruflichen oder sektoralen Notwendigkeiten, mit Verschiebung auf das erste Quartal des nachfolgenden Jahres.	Ja, nach sechs Monaten Beschäftigung.
<b>Österreich</b> 	Ja, von dem Arbeitgeber. Finanzierung durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung die eine Unterstützung auszahlt	Der Arbeitgeber kann höchstens 12 Urlaubstage auferlegen	erste 6 Monate im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Belgien</b> 	Ja. Ein zusätzliches Urlaubsgeld wird neben dem Lohn von den Arbeitgebern finanziert, wenn es ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt. (1)	Ja, mit Abkommen Arbeitgeber-Arbeitnehmer per Betrieb oder per Sektor oder je nach der Einstellung eines öffentlichen Dienstes oder eines Privatbetriebs. Man muss notieren, dass die Föderalbeamten verpflichtet sind eine ununterbrochene Woche zu nehmen	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung. Man muss anmerken, dass die Föderalbeamten sofort auf eine präzise Zahl von Tagen Recht haben
<b>Bulgarien</b> 	Nicht zutreffend	Mindestens die Hälfte während des Kalenderjahres aber nicht mehr als 6 Monate danach. Es gibt zwei gesetzliche, im Arbeitsrecht definierte Ausnahmen.	Erste Beschäftigung: - Arbeitnehmer: nach 8 Monate Berufspraktikum; - Angestellter: diese Regel ist nicht zutreffend
<b>Zypern</b> 	Nicht zutreffend	9 aufeinanderfolgende Tage. Möglichkeit um auf zwei Jahren zu akkumulieren wenn es ein Abkommen zwischen dem Angestellten und dem Arbeitgeber gibt.	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Dänemark</b> 	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gibt	15 Tage zwischen dem 1. Mai und dem 30. September außer einer Abweichung Arbeitgeber-Arbeitnehmer	Kein Recht
<b>Spanien</b> 	Unbestehend	Ja mit Abkommen Arbeitgeber-Arbeitnehmer	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Estland</b> 	Ja, wie es in einem Kollektivabkommen oder einem Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestimmt worden ist.	Ja mit Abkommen der Parteien abgesehen von beruflichen oder Sektorverpflichtungen	2 Tage Urlaub pro Monat wenn Abkommen zwischen den Parteien
<b>Finnland</b> 	ja, wenn es in einem Kollektivabkommen bestimmt worden ist	Zu unterscheiden Sommerurlaub – 2. Mai bis zum 30. September – und Winterurlaub. 12 Tage während des Sommerurlaubs. Für die restlichen Tage Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer oder Kollektivabkommen	2 oder 2,5 Arbeitstage pro vollständiger Monat. Kein spezieller Vorschuss in der Reglementierung vorgesehen
<b>Frankreich</b> 	Ja, für manche Arbeitnehmerkategorien oder wenn es in einem Kollektivabkommen bestimmt wurde.	Wird in den Kollektivabkommen festgelegt. Wenigstens 2 Wochen zwischen dem 1. Mai und dem 31. Oktober. Mangels eines Vertrags und für den Überschuss, der Arbeitgeber unter präzisen Bedingungen.	Nach wenigstens 10 Tage effektive Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber.
<b>Griechenland</b> 	Ja. Der Arbeitgeber	Ja	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Ungarn</b> 	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gibt	Ja mit Modalitäten zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer und je nach dem Beruf	nicht während der ersten 3 Monate
<b>Irland</b> 	Nicht zutreffend	Ja mit Abkommen Arbeitgeber-Arbeitnehmer per Betrieb oder per Sektor	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Italien</b> 	ja, wenn es ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gibt	Zwei aufeinanderfolgende Wochen falls der Arbeitnehmer im Laufe des Reifezeites wieder aufgerufen wird.	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Lettonie</b> 	Ja. Der Arbeitgeber wenn zusätzliche Arbeit.	Ja, mit Zustimmung der Parteien, außer beruflichen oder sektoralen Notwendigkeiten.	Nicht vor 6 Monaten unter besonderen Bedingungen je nach dem Ursprung der Inaktivität.
<b>Litauen</b> 	Nicht gesetzlich definiert.	Nach Wahl, wenn 6 Monaten ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber, oder je nach Bestimmungen eines Kollektivabkommens.	Hängt vom Erwerbszweig ab.
<b>Luxembourg</b> 	Ja, wenn es in einem Kollektivabkommen vorgesehen ist	Ja, mit Einschränkungen in manchen Sektoren – Gastgewerbe und Bausektor.	Ja, nach 3 Monate Beschäftigung.
<b>Malta</b> 	Unbestehend	Ja mit Abkommen Arbeitgeber-Arbeitnehmer mit einer absoluten Mindestzahl in Stunden von 4 Urlaubstagen	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Niederlande</b> 	Ja, der Arbeitgeber (2)	Abkommen Arbeitgeber-Arbeitnehmer mit Beschränkungen gemäß Kollektivverträge oder Politikschwierigkeiten	Recht in spezifischen Fällen
<b>Polen</b> 	Seltsam. Fonds für Sozialleistungen	Ja mit Beschränkungen in spezifischen Sektoren	Nicht innerhalb von 6 Monaten wenn erste Beschäftigung
<b>Rumänien</b> 	Möglich, also Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer	Ja mit Beschränkungen in spezifischen Sektoren	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Vereinigtes Königreich</b> 	Nicht zutreffend	Ja mit Beschränkungen in spezifischen Sektoren	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung
<b>Slowakei</b> 	Seltsam. Der Arbeitgeber	Ja. Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung nach mindestens 60 Arbeitstage in einem Kalenderjahr
<b>Slowenien</b> 	Ja, wenn es ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer gibt	Zwei Wochen im laufenden Jahr und die restlichen Tage vor dem 30. Juni des folgendes Jahres. Es gibt auch strikt definierte Sonderfälle aber mit der Beschränkung um das Arbeitsverfahren nicht ernsthaft zu beeinflussen.	Im Verhältnis zu seiner Beschäftigung mit einigen Ausnahmen die exakt im Gesetz vorgesehen sind
<b>Tschechien</b> 	Nein. Eventueller Beitrag des Arbeitgebers zu den Urlaubskosten	Der Arbeitgeber kann die Periode bestimmen aber verpflichtet 2 ununterbrochene Wochen und 4 Wochen pro Jahr	Ja nach 60 Arbeitstage

(1) Zusätzliches Urlaubsgeld für junge Arbeiter unter spezifischen Bedingungen wie dem Höchstalter, dem Beschäftigungsgrad...

(2) Besondere Regeln für Arbeitnehmer von 65 Jahren oder mehr

# Jahresurlaub für die Arbeiter

## Vergleich der Systeme, die in der Europäischen Union gültig sind

Datum : 28/04/2011

	Gibt es Unterschiede je nach dem Statut der betreffenden Arbeitnehmer	Zahl der Ferientage
<b>Deutschland</b> 	Nein.	1 (1)
<b>Österreich</b> 	Nein	13
<b>Belgien</b> 	Ja zwischen den Arbeitern, Angestellten und Beamten	10 (2)
<b>Bulgarien</b> 	Ja	14 (3)
<b>Zypern</b> 	Nein	keine spezifische Gesetzgebung
<b>Dänemark</b> 	Nein	9
<b>Spanien</b> 	Nein	14
<b>Estland</b> 	Ja wenn es im Gesetz vorgesehen ist	12
<b>Finnland</b> 	Kein spezifischer Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten	12 (4)
<b>Frankreich</b> 	Nein.	11 (5)
<b>Griechenland</b> 	Nein	4 (6)
<b>Ungarn</b> 	ja mit bestimmten Sektoren: Diplomaten, Soldaten, Richter,....	10 (7)
<b>Irland</b> 	Nein	9
<b>Italien</b> 	Manchmal wie für die Arbeitnehmer der Jüdischen Religion	11 (8)
<b>Lettonie</b> 	Nein.	15
<b>Litauen</b> 	: Ja, abhängig vom Erwerbszweig.	15 Kalendertage.
<b>Luxembourg</b> 	Ja zwischen dem öffentlichen und dem privat Sektor.	10
<b>Malta</b> 	Nein	14
<b>Niederlande</b> 	Nein mit manchen Ausnahmen	9 + 1 alle fünf Jahre.
<b>Polen</b> 	ja mit bestimmten Sektoren: Diplomaten, Soldaten, Richter,....	10
<b>Rumänien</b> 	Nein	11 (9)
<b>Vereinigtes Königreich</b> 	Nein	8, 9 oder 10 (10) +1 in 2012
<b>Slowakei</b> 	Nein	15 (11)
<b>Slowenien</b> 	Nein abgesehen von bestimmten Arbeitnehmern die in präzisen Situationen abwesend sein dürfen.	9 oder 10 (12)
<b>Tschechien</b> 	Nein	8

- (1) 9 bis 14 je nach den Bundesländern  
 (2) Ein zusätzlicher Tag auf einem bestimmten Tag in einem bestimmten Teil des Landes gemäß der Region oder der Gemeinschaft für den öffentlichen Arbeitgeber (Der Tag der föderalen oder Gemeinschaftsentitäten)  
 (3) Oder plus ein Jahr durch eine Entscheidung des Ministerrats  
 (4) Tage die auf einem bestimmten oder variablen Tag fallen. Es gibt einen Unterschied zwischen den Arbeitstagen die Wochentage sind- der Sonntag und einige, andere bestimmte Tage.  
 (5) 0 bis 3 Feiertage je nach Sektor  
 (6) Zusätzliche Tage für bestimmte Sektoren oder alle Sektoren  
 (7) Zusätzliche Tage für bestimmte Sektoren  
 (8) Ein zusätzlicher Tag die der Tag des Schutzheiliges ist. Für die Arbeitnehmer der Jüdischen Religion während der Jüdischen Festlichkeiten mit genauen Bedingungen bezüglich ihres Betriebes  
 (9) Die Anhänger von nicht-christlichen Religionen dürfen extralegale Tage beantragen  
 (10) 8 in England und Wales, 9 Schottland, 10 Nordirland  
 (11) Die "Brückentage" wie in Belgien und Frankreich sind im slowakischen Gesetz unbekannt  
 (12) Sehen ob der üblichen Ferientag auf einem Sonntag oder Arbeitstag fällt