

Urlaub rechts- sicher genießen



Das Thema „Urlaub“ ist aus rechtlicher Sicht so umfangreich, dass wir nur allgemeine Informationen zu den häufigsten Fragen geben können. Arbeitsvertraglich kann in einigen Punkten auch individuell entschieden werden. Für konkrete Fragen im Einzelfall bitten wir Sie, sich rechtlich beraten zu lassen.

Wieviel Urlaub steht mir zu?

Ein Urlaubsanspruch entsteht immer vom 01.01. bis zum 31.12. eines Kalenderjahrs. Bei einer Sechs-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 24 Werktage. Bei fünf Arbeitstagen in der Woche besteht ein Mindesturlaubs-

anspruch von mindestens 20 Arbeitstagen. Es empfiehlt sich, den Urlaubsanspruch vertraglich den tatsächlichen Arbeitstagen anzupassen. So wird klar, dass für einen freien Tag auch einen Tag Urlaub beantragt werden muss, am besten schriftlich genehmigt durch den Arbeitgeber.

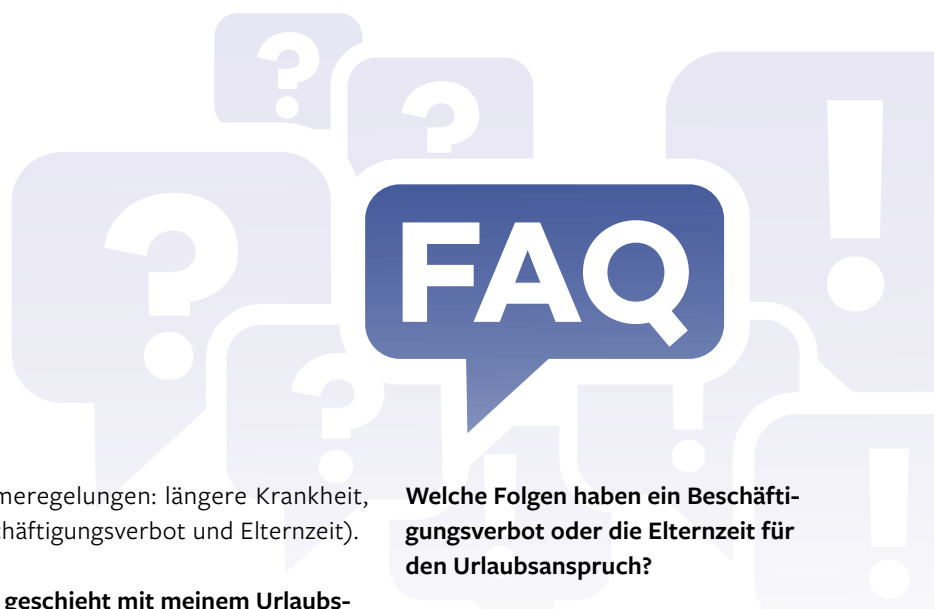
Kann ich selbst über meinen Urlaub entscheiden?

Spätestens zu Beginn des Kalenderjahres sollte gemeinsam die Urlaubsplanung für das gesamte Jahr besprochen werden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten ihre Urlaubswünsche äußern, um gemeinsam

die Urlaubsplanung festzulegen. Bei einer schwierigen Einigung haben betriebliche Belange den Vorrang, d. h. Arbeitgeber können Teile des Urlaubes auch als Betriebsurlaub ansetzen.

Eine frühzeitige Absprache im Praxisteam ist in jedem Fall ratsam.

Am Jahresende ist so für alle nachvollziehbar, wie viele Urlaubstage noch genommen werden müssen. Die Arbeitgeber müssen nach neuer Rechtsprechung die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Jahresende auf noch nicht genommene Urlaubstage für das laufende Kalenderjahr hinweisen (Verfallsfrist).



nahmeregelungen: längere Krankheit, Beschäftigungsverbot und Elternzeit).

Was geschieht mit meinem Urlaubsanspruch bei einer Kündigung?

Besteht ein Arbeitsverhältnis zu Beginn des Urlaubsjahres am 01.01. und wird in der ersten Jahreshälfte gekündigt, so ist der Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz anteilig zu gewähren. Erfolgt die Kündigung erst in der zweiten Jahreshälfte, ist der ganze Jahresurlaub zu gewähren bzw. auszubezahlen. Für die neue Arbeitsstelle bedeutet das, die Arbeitnehmer haben in diesem Fall keinen Urlaubsanspruch mehr für das laufende Kalenderjahr. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nach dem Bundesurlaubsgesetz die einzige Situation, in der einer Auszahlung des Urlaubsanspruchs derzeit möglich ist.

Was geschieht mit dem Urlaub bei längerer Krankheit?

Der Urlaub ist grundsätzlich in dem Kalenderjahr zu nehmen, in dem er entsteht. Bei bestimmten Ereignissen ist das aber nicht immer möglich. Bei einer Langzeiterkrankung entsteht auch während der Krankheit ein Urlaubsanspruch, auch wenn die Krankheit z. B. über das Kalenderjahr oder länger andauert. Die nicht genommenen Urlaubstage werden in das folgende Jahr übertragen und stehen den Arbeitnehmern zusätzlich zu den Urlaubstagen des jeweiligen Kalenderjahres zur Verfügung. Hierbei ist der Übertragungszeitraum auf maximal 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres begrenzt. Diese Regelung gilt nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch, da aber in den Verträgen meist auf die gesetzlichen Urlaubsregelungen verwiesen wird, gilt der Verlängerungsanspruch auch für darüber hinaus gehende Urlaubstage.

Welche Folgen haben ein Beschäftigungsverbot oder die Elternzeit für den Urlaubsanspruch?

Kann der Urlaub wegen einer Schwangerschaft und/oder eines Beschäftigungsverbots nicht genommen werden, wird der erworbene Urlaubsanspruch im Anschluss an die Mutterschutzzeit/Elternzeit wieder aktiviert. Der Urlaub kann im Jahr der Wiederaufnahme des ruhenden Beschäftigungsverhältnisses zusätzlich zum Urlaubsanspruch des jeweiligen Jahres genommen werden.

Auch während der Elternzeit entsteht ein Urlaubsanspruch. Dieser kann jedoch vom Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Endet das Arbeitsverhältnis in der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, ist der Resturlaub durch den Arbeitgeber auszubahlen.

Ändert sich der Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit?

Bestehende Überstunden oder Resturlaubstage aus dem Vorjahr müssen unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerwünsche in der Regel vor dem Wechsel in Kurzarbeit abgebaut werden. Der aktuelle Urlaubsanspruch für das Jahr, in dem Kurzarbeit beantragt wird, bleibt jedoch bestehen. Hier sind ggf. Kürzungen der Urlaubstage entsprechend einer Teilzeitbeschäftigung möglich. Dafür muss die Kürzung der Urlaubstage in die Vereinbarungen für die Kurzarbeit aufgenommen werden.

Kann ich meinen Urlaubsanspruch auf das Folgejahr übertragen?

Auch wenn wir gerne den Urlaub für besondere Gelegenheiten oder Jahreszeiten ansparen möchten, ist das laut Bundesurlaubsgesetz nur sehr eingeschränkt möglich. Aus besonderen persönlichen oder betrieblichen Gründen können Arbeitgeber einer Fristverlängerung bis maximal zum 31.03. des Folgejahres zustimmen. Nach dem 31.03. verfallen nicht genommene Urlaubstage ersatzlos, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht bezüglich der noch offenen Urlaubstage zum Ende des Kalenderjahres nachgekommen ist (Aus-

Carola Berger
Geschäftsbereich
Zahnärztliches Personal der BLZK