

**Stark für
die Pflege**



Ab in den Urlaub ...

**Alles, was Sie wissen müssen, damit (fast)
keine Urlaubswünsche offen bleiben**

Eine arbeitsrechtliche Handreichung

Stand: 08/2014

Herausgeber:

DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland e.V.

Edelsbergstraße 6, 80686 München

E-Mail: suedost@dbfk.de

Internet: www.dbfk.de

www.facebook.de/dbfk.suedost

Verantwortlich: Dr. Marliese Biederbeck, Geschäftsführerin

Fachgruppe Stationsleitung / Pflegemanagement

Koordinatorin: Stefanie Renner M.A., Bildungsreferentin DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland

Mitgewirkt haben Roswitha Brux, Monika Fendt, Irmingard Polz, Regine Schwarzeit und Renate Seidl

Fotos: DBfK Südost e.V., Pixabay

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| 1 Urlaubsanspruch | 5 |
| 1.1 Wie viele Urlaubstage stehen mir mindestens zu? | 5 |
| 1.2 Welchen Urlaubsanspruch haben Teilzeitarbeitende bzw. geringfügig Beschäftigte?6 | |
| 1.3 Wartezeit | 7 |
| 1.4 Wie bestimmt sich der Urlaub bei mehreren Arbeitsverhältnissen? | 7 |
| 1.5 Wann gibt es zusätzlich Urlaub? | 7 |
| 1.6 Sonderformen einer Freistellung | 8 |
| 1.7 „Für Heiligabend und Silvester muss ich doch keinen Urlaub nehmen!“ | 8 |
| 1.8 Was ist, wenn zu viel Urlaub gewährt wurde? | 8 |
| 2 Antragstellung | 9 |
| 2.1 Reicht eine mündliche Absprache? | 9 |
| 2.2 „Ich muss es jetzt aber langsam mal wissen!“ | 9 |
| 2.3 Muss sich der Arbeitgeber an meinen Antrag halten? | 9 |
| 3 Zeitpunkt und Mitbestimmung | 10 |
| 3.1 „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst?“ | 10 |
| 3.2 „Ich will auch einmal in den Schulferien Urlaub haben!“ | 10 |
| 3.3 „Ich will vier Wochen nach Australien und brauche meinen Urlaub am Stück!“ | 10 |
| 3.4 „Nimm Urlaub – wir haben gerade nichts zu tun!“ | 11 |
| 3.5 Kann der Arbeitgeber Betriebsferien anordnen? | 11 |
| 4 Urlaubsunterbrechung und Krankheit | 11 |
| 4.1 „Chef, ich sitze in Mallorca und kann nicht einspringen!“ | 11 |
| 4.2 Was wird aus dem Urlaub, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Urlaub oder vor Urlaubsantritt erkrankt? | 12 |
| 4.3 Verliere ich meinen Anspruch auf Urlaub bei einer langen Krankheit? | 12 |
| 5 Fristen | 13 |
| 5.1 Ab wann habe ich einen Anspruch auf Urlaub? | 13 |
| 5.2 Urlaub bei Ausscheiden vor Ablauf der Wartezeit? | 13 |
| 5.3 Wie lange kann der Resturlaub eingebracht werden? | 13 |
| 6 Kündigung | 14 |
| 6.1 Kann der Arbeitgeber nach einer Kündigung den Urlaub verweigern? | 14 |
| 6.2 Was sollte beim Thema Urlaubsabgeltung beachtet werden? | 14 |
| 6.3 Was geschieht im Fall einer Kündigung mit dem Urlaubsanspruch? | 14 |
| 7 Mutterschutz und Elternzeit | 15 |
| 7.1 Mutterschutz | 15 |
| 7.2 Elternzeit | 15 |
| 8 Urlaubsgeld und Erwerbstätigkeit im Urlaub | 16 |
| 8.1 Es gibt doch sicher Urlaubsgeld?! | 16 |
| 8.2 „Kann ich mir im Urlaub zusätzliches Geld verdienen?“ | 16 |
| Quellen | 16 |

Vorwort

Sind Sie urlaubsreif? In Anbetracht der täglichen Herausforderungen und Arbeitsbelastungen in der Pflege werden Sie diese Frage nicht selten mit einem seufzenden „ja“ beantworten.



„Ich pflege als die, die ich bin. Ich kann nur gut pflegen, wenn es mir gut geht.“
(Sr. Liliane Juchli, 1986)

So einleuchtend diese Erkenntnis von Sr. Liliane Juchli auch ist, so ist es für viele Pflegenden nicht einfach, eine ausgeglichene Work-Life-Balance herzustellen. Pflegenden sind Experten/innen, wenn es um die Bedürfnisse anderer geht. Sie setzen sich unermüdlich für das Wohlergehen ihrer Patienten/innen und Bewohner/innen ein und vergessen nicht selten, dass es genauso wichtig ist, die eigenen Kraftreserven regelmäßig aufzutanken. Urlaub leistet einen wichtigen Beitrag dazu.

Die Fachgruppe Stationsleitung / Pflegemanagement des DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland hat für Sie die meistgestellten Fragen rund um den Urlaub aufgegriffen. Anhand von Beispielen wollen wir Pflegenden bei einer reibungslosen Urlaubsplanung unterstützen.

Ihre

Dr. Marliese Biederbeck
Geschäftsführung

Ob im Sommer an den Strand oder im Winter zum Skifahren: Immer wenn die Hauptreisezeit beginnt, gibt es viele Fragen rund um den Urlaub. Es herrscht Unsicherheit und nicht selten entstehen Konflikte, wenn einmal mehr die eigenen Wünsche und Pläne von Arbeitgeber oder Kollegen/innen durchkreuzt werden.

Der Begriff Urlaub wird im Arbeitsrecht gleichbedeutend mit Erholungsurlaub verwendet. Grundsätzlich gilt: Jede/r Arbeitnehmer/in muss in jedem Kalenderjahr für eine bestimmte Dauer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt werden, ohne seinen/ihren Anspruch auf Gehalt bzw. Lohn zu verlieren. Der/die Arbeitnehmer/in soll sich während des Urlaubs von den Belastungen der Arbeit erholen. Seine/ihre Arbeitskraft soll somit erhalten bleiben.

Sie, liebe/r Leser/in, können viele Probleme vermeiden, wenn Sie schon im Vorfeld Antworten auf gängige Fragen in Ihre Urlaubspläne einfließen lassen. Sollten



Sie weitere Fragen haben, rufen Sie uns an oder schicken ein Mail. Wir unterstützen Sie gerne.

Nun wünschen wir Ihnen zunächst eine schöne Urlaubszeit und gute Erholung!

Stefanie Renner
Bildungsreferentin und Koordinatorin der
Fachgruppe Stationsleitung / Pflegemanagement

1 Urlaubsanspruch

1.1 Wie viele Urlaubstage stehen mir mindestens zu?

Der Anspruch auf Erholungsurlaub ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Hier wird die Anzahl der Mindesturlaubstage anhand der wöchentlichen Arbeitszeit abgeleitet.

Merke: Urlaub wird grundsätzlich in Tagen berechnet, nicht in Stunden.

Es gilt zwischen den Begriffen Arbeitstage und Werktagen zu unterscheiden: **Werktage** sind alle Tage ohne Sonn- und Feiertage (inkl. samstags). **Arbeitstage** hingegen sind die Tage, an denen normalerweise in einem Unternehmen gearbeitet wird.

Das heißt beispielweise:

- **Werktage:** Mo, Di, Mi, Do, Fr, Sa
- **Arbeitstage im Büro:** Mo, Di, Mi, Do, Fr
- **Arbeitstage in der Pflege:** Mo, Di, Mi, Do, Fr, Sa, So

Arbeitet ein/e Arbeitnehmer/in an fünf Tagen pro Woche, wird von einer 5-Tage-Woche gesprochen. Arbeitet er/sie an sechs Tagen pro Woche, wird von einer 6-Tage-Woche gesprochen.

Ein/e Arbeitnehmer/in, der/die regelmäßig an allen **Werktagen** (auch samstags) arbeitet, hat einen Mindestanspruch von 24 Tagen Urlaub. Der/die Arbeitnehmer/in, der/die nur fünf Tage die Woche arbeitet, hat einen Anspruch von nur 20 Tagen.

Begründung: Wenn ein/e Arbeitnehmer/in, der/die auch samstags arbeitet, 24 Tage Mindesturlaub hat, so kann dies

nicht gleichermaßen für eine/n Arbeitnehmer/in gelten, der/die nur an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Diese/r hätte im Verhältnis länger Urlaub, was nicht gerecht wäre. Der Urlaubsanspruch wird daher angepasst. Am Ende haben aber beide Arbeitnehmer/innen (5-Tage-Woche und 6-Tage-Woche) Anspruch auf insgesamt vier Wochen Urlaub. Um eine Woche Urlaub zu nehmen, muss der/die „6-Tage-Arbeiter/in“ sechs Tage Urlaub nehmen, der/die „5-Tage-Arbeiter/in“ allerdings nur fünf Tage.

Zusammenfassung:

6-Tage-Woche = 24 Tage Mindesturlaub

5-Tage-Woche = 20 Tage Mindesturlaub

Merke: Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass Wochenenden, die vor oder nach dem Urlaubsblock liegen, vom Arbeitgeber freigestellt werden müssen. Dies erfolgt meist in Absprache. Arbeitnehmer/innen, die auch an diesen Wochenenden frei haben wollen, sollten dies berücksichtigen und ggf. weitere Urlaubstage einplanen.

Der Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen darf nicht unterschritten werden. Das heißt, auch eine Vereinbarung im beiderseitig unterschriebenen Arbeitsvertrag, die weniger Urlaubstage enthält, ist nicht wirksam. Ausnahmen von dieser Regel sind möglich (§ 13 Abs. 2 BUrlG).

Werden umgekehrt jedoch mehr Urlaubstage gewährt als gesetzlich vorgesehen, ist diese Vereinbarung wirksam. **Begründung:** Sie ist für den/die Arbeitnehmer/in günstiger (so genanntes Günstigkeitsprinzip).

1.2 Welchen Urlaubsanspruch haben Teilzeitarbeitende bzw. geringfügig Beschäftigte?

Mitarbeiter/innen, die aufgrund von Teilzeitbeschäftigung bzw. eines Minijobs weniger Tage pro Woche arbeiten, haben einen anteiligen Anspruch auf Urlaub. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) legt fest, dass Arbeitnehmer/innen, die in Teilzeit beschäftigt sind, nicht benachteiligt werden dürfen (§ 5 TzBfG).

Wie bereits erwähnt, beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch jährlich mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche (§ 3 BUrlG).

Da das Bundesurlaubsgesetz von sechs Werktagen (Montag bis Samstag) ausgeht, muss der Urlaub auf die entsprechend vereinbarten Tage umgerechnet werden. Dabei ist ausschließlich relevant, wie viele Tage der Arbeitnehmer/in pro Woche arbeitet und nicht wie viele Stunden er/sie an den einzelnen Tagen leistet.

Merke: Wer z. B. nur jeweils vier Stunden pro Tag arbeitet, hat denselben Urlaubsanspruch in Tagen wie ein/e Arbeitnehmer/in, der/die acht Stunden täglich arbeitet. Ein Urlaubstag des/r Teilzeitarbeitnehmers/in ist in diesem Fall aber nur vier Stunden Urlaubsvergütung wert.

Berechnung des Urlaubsanspruchs:

$$\begin{array}{l} \text{Individuelle Arbeitstage pro Woche} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werkta-} \\ \text{gen}^*) \\ \hline 6 \text{ (übliche Arbeitstage, Montag bis Samstag}^*) \end{array} = \text{Urlaubstage}$$

*Die Formel wird für die Berechnung bei fünf Arbeitstagen angepasst (20 Tage Urlaubsanspruch und fünf Arbeitstage)

Rechenbeispiele:

1) Ein/e Arbeitnehmer/in arbeitet zwei Tage pro Woche

$$\text{Rechnung: } \frac{2 \times 24}{6} = 8 \text{ Urlaubstage}$$

2) Eine/r Arbeitnehmer/in, der/die fünf Tage pro Woche jeweils vier Stunden arbeitet, stehen 20 Urlaubstage zu, auch wenn er/sie nur 20 Stunden in der Woche insgesamt arbeitet.

$$\text{Rechnung: } \frac{5 \times 20}{5} = 20 \text{ Tage}$$

3) Einem/r Arbeitnehmer/in, der/die 20 Stunden an nur zwei Tagen pro Woche in einer 5-Tage-Woche ableistet, stehen nicht 20 Urlaubstage, sondern nur acht Urlaubstage zur Verfügung.

$$\text{Rechnung: } \frac{2 \times 20}{5} = 8 \text{ Tage}$$

4) Ein/e Arbeitnehmer/in arbeitet am Dienstag, Mittwoch und Donnerstag jeweils vier Stunden täglich in einer 5-Tage-Woche. Soweit der Tarif- oder Arbeitsvertrag nichts anderes regeln, steht ihm/ihr der anteilige Mindesturlaub zu. Diese zwölf Urlaubstage nimmt der/die Teilzeitbeschäftigte an den Tagen, an denen er/sie normalerweise arbeiten müsste, also Dienstag, Mittwoch und Donnerstag. Lohnfortzahlung besteht in diesem Fall jeweils für vier Stunden täglich.

$$\text{Rechnung: } \frac{3 \times 20}{5} = 12 \text{ Tage}$$

5) Wurde mit einem/r Teilzeitbeschäftigten **keine festen Arbeitszeiten** vereinbart, weil er/sie nur dann eingesetzt wird, wenn die Arbeit anfällt, muss zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs eine Durchschnittsberechnung erstellt werden. Es wird ermittelt, an wie vielen Tagen die Teilzeitkraft in der 5-Tage-Woche tatsächlich arbeitet. Hier werden drei Tage in der Woche zu Grunde gelegt. Die Teilzeitkraft hat somit einen Anspruch auf zwölf Urlaubstage.

$$\text{Rechnung: } \frac{3 \times 20}{5} = 12 \text{ Tage}$$

Merke: Gewährt der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/innen höhere Urlaubsansprüche, dürfen Teilzeitarbeitende aufgrund des Verbots der Diskriminierung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden (§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

1.3 Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Arbeitnehmer/innen haben also nicht gleich mit Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf volle Urlaubsgewährung, sondern erst nach einem halben Jahr.

Scheidet ein/e Arbeitnehmer/in innerhalb dieser Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis wieder aus, hat er/sie Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 BUrlG).

1.4 Wie bestimmt sich der Urlaub bei mehreren Arbeitsverhältnissen?

Hat ein/e Arbeitnehmer/in zwei oder mehrere Teilzeitjobs, entsteht gegenüber jedem Arbeitgeber ein eigenständiger Urlaubsanspruch.

Der/die Arbeitnehmer/in darf Urlaub nehmen und gleichzeitig woanders arbeiten, ohne dass ihm/ihr dies als dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit i.S. des § 8 BUrlG verboten werden darf (vgl. Seite 16). Der/die Arbeitnehmer/in darf während des Urlaubs im ersten Job im Zweitjob jedoch nicht in Vollzeit arbeiten.

1.5 Wann gibt es zusätzlich Urlaub?

Bei der Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs sind die Besonderheiten der nachfolgenden Beschäftigungsgruppen zu berücksichtigen:

Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

Durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen kann ein zusätzlicher Urlaubsanspruch entstehen. Einige Tarifverträge ergänzen den Erholungsurlaub bis auf 30 Arbeitstage im Jahr, geben Zusatzurlaube für Schicht und Wechselschicht, bei ständiger Strahlenbelastung und bei ständiger Arbeit auf Infektionsstationen, etc.

Jugendliche

Den Urlaubsanspruch Jugendlicher regelt § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Jugendliche, die noch keine 18 Jahre alt sind, haben einen Urlaubsanspruch von mindestens:

- 30 Werktagen, wenn Sie zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 sind,
- 27 Werktagen, wenn Sie zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind,
- 25 Werktagen, wenn Sie zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.

Schwerbehinderte Menschen

Den Urlaubsanspruch schwerbehinderter Menschen regelt § 125 des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf fünf Tage Zusatzurlaub im Jahr, wenn Sie an fünf Tagen pro Woche arbeiten. Arbeiten sie mehr oder weniger, reduziert bzw. erhöht sich ihr Urlaubsanspruch entsprechend.

Unbezahlte Freistellung

Des Weiteren kann mit dem Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen eine unbezahlte Freistellung bzw. ein unbezahlter Urlaub vereinbart werden.

Merke: Ältere Arbeitnehmer/innen haben grundsätzlich keine höheren Urlaubsansprüche. Frühere Regelungen, z.B. in Tarifverträgen (§ 26 Abs. 1 Satz 2 des TVöD) wurden nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 20. März 2012, 9 AZR 529/10) aufgehoben. Die Bemessung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter spricht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters. Jüngere Arbeitnehmer/innen würden sonst benachteiligt werden.

1.6 Sonderformen einer Freistellung

Es gibt Aspekte, die eine Freistellung – oftmals auch Sonderurlaub genannt – ermöglichen. § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) gibt Arbeitnehmern/innen die Möglichkeit, der Arbeit aus wichtigen persönlichen Gründen fernzubleiben, sofern die Person ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Der Lohnanspruch kann in diesen Fällen bestehen bleiben. Wichtige Gründe sind z.B. die Geburt des eigenen Kindes, plötzliche Erkrankung oder Tod eines nahen Angehörigen. Allerdings gilt diese in § 616 BGB genannte „vorübergehende Verhinderung“ nicht immer. In vielen Tarifverträgen ist diese ausgeschlossen oder zumindest sehr eingeschränkt.

Eine weitere Sonderform des Urlaubs per Gesetz ist der **Bildungsurlaub**. Diesen

gibt es aber nicht deutschlandweit. Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen haben keine entsprechenden Bildungsurlaubsgesetze.

1.7 „Für Heiligabend und Silvester muss ich doch keinen Urlaub nehmen!“

Immer noch verbreitet ist die Annahme, dass für Heiligabend oder Silvester kein Urlaub oder jeweils nur ein halber Tag Urlaub genommen werden muss. Das Gesetz betrachtet den Heiligabend und Silvester als gewöhnliche Arbeitstage. Aus diesem Grund kann der Arbeitgeber verlangen, dass der/die Arbeitnehmer/in auch an diesen Tagen wie gewöhnlich arbeitet. Möchte jemand an diesen Tagen nicht arbeiten, muss er/sie je einen Urlaubstag in Anspruch nehmen. Abweichende Regelungen sind im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung sowie durch Dienstanweisung möglich.

1.8 Was ist, wenn zu viel Urlaub gewährt wurde?

Auch wenn der Arbeitgeber dem/r Arbeitnehmer/in irrtümlich zu viel Urlaub gewährt hat, muss er die Lohnfortzahlung für den gesamten Urlaub leisten. Da der Urlaubsanspruch auch in jedem Urlaubsjahr neu entsteht und unabhängig von dem gewährten Urlaub des Vorjahres ist, kann der zu viel gewährte Urlaub auch nicht im nächsten Jahr angerechnet werden. § 1 BUrlG regelt, dass jede/r Arbeitnehmer/in in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub hat. Einzelne Tarifverträge können abweichende Regelungen enthalten.

2 Antragsstellung

2.1 Reicht eine mündliche Absprache?

Urlaub muss vor dem Antreten immer beantragt und genehmigt werden. Gesetzliche oder tarifvertragliche Antrags- und Genehmigungsfristen gibt es nicht. Es kann aber Fristen in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geben. Ein schriftliches Verfahren ist nicht vorgeschrieben, ist aber für die gegenseitige Rechtssicherheit zu empfehlen.

Merke: Ein Urlaubsantrag muss weder schriftlich eingereicht, noch schriftlich genehmigt werden, es sei denn, das Unternehmen schreibt eine entsprechende Regelung vor. Aus Beweisgründen ist eine schriftliche Abhandlung sinnvoll und ist sehr zu empfehlen.

2.2 „Ich muss es jetzt aber langsam mal wissen!“

Wann der Arbeitgeber über einen Urlaubsantrag entscheiden muss, ist **gesetzlich nicht geregelt**, kann aber vertraglich im Arbeitsvertrag, in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden. Die Rechtsprechung fordert Arbeitgeber auf, **zügig** über Urlaubsanträge zu entscheiden. Der Arbeitgeber, der dem Urlaubswunsch des/r Arbeitnehmers/in nicht entsprechen will, hat dies möglichst bald nach der Antragstellung mitzuteilen.

2.3 Muss sich der Arbeitgeber an meinen Antrag halten?

Der Arbeitgeber kann einen Urlaubsantrag mit entsprechendem Hinweis ablehnen, wenn nachweislich dringende betriebliche Gründe gegen eine Urlaubsgewährung zu diesem Zeitpunkt sprechen (vgl. § 7 (1) BUrlG). Gründe für eine Ablehnung können unvorhersehbare Personalengpässe sein, die es zu kompensieren

gilt oder Urlaubsansprüche anderer Mitarbeiter/innen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Der Urlaub ist auf jeden Fall zu gewähren, wenn der/die Arbeitnehmer/in dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt (§ 7 (1) BUrlG).

Ist der/die Arbeitnehmer/in mit der Ablehnung nicht einverstanden, muss er/sie schriftlich widersprechen. Der/die Arbeitnehmer/in sollte dann zunächst ggf. den Betriebsrat / Personalrat einbeziehen und um Vermittlung bitten. Notfalls muss der/die Arbeitnehmer/in beim Arbeitsgericht auf Urlaubserteilung klagen.

Merke: Ist der/die Arbeitnehmer/in mit der Ablehnung des Urlaubsanspruchs nicht einverstanden, darf er/sie trotzdem nicht einfach der Arbeit fernbleiben. Diese sogenannte Selbstbeurlaubung stellt einen außerordentlichen, d.h. fristlosen Kündigungsgrund dar.

Ist der Urlaub einmal genehmigt, genießt der/die Arbeitnehmer/in Vertrauensschutz. Das bedeutet, dass er/sie aufgrund des genehmigten Antrags z.B. Reisen buchen kann. Sollte aber ein für den Betrieb existenzgefährdender Notfall eintreten, muss der/die Arbeitnehmer/in arbeiten und seinen Urlaub verschieben. In diesem Fall hat der Arbeitgeber entstandene Planungs- und ggf. auch Reisekosten zu erstatten. Der genehmigte Urlaubsantrag bietet somit noch nicht eine endgültige Sicherheit auf tatsächliche Gewährung. Die Verpflichtung des/r Arbeitnehmers/in, den geplanten Urlaub evtl. zugunsten äußerst dringender betrieblicher Belange absagen zu müssen, besteht aufgrund der Treuepflicht und Arbeitspflicht aus dem Arbeitsvertrag. Anders verhält es sich, wenn der Urlaub bereits angetreten ist (siehe Punkt 4).

3 Zeitpunkt und Mitbestimmung

3.1 „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst?“

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des/r Arbeitnehmers/in zu berücksichtigen (§ 7 BUrlG). Ein weit verbreitetes Problem: Jede/r will in der Ferienzeit Urlaub nehmen. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen den Betrieb aufrechterhalten. Er kann dazu eine Mindestbesetzung festlegen und dazu die Anzahl der sich im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer/innen begrenzen. Er kann Vorgaben zur Urlaubsplanung machen, die das gesamte Urlaubsjahr von Januar bis Dezember umfassen. Bei mehreren Urlaubsanträgen zur Haupturlaubszeit hat er eine Sozialauswahl zu treffen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

3.2 „Ich will auch einmal in den Schulferien Urlaub haben!“

Wer hat bei der Urlaubsplanung Vorrang? Aus sozialen Gesichtspunkten (§ 7 BUrlG) sind Urlaubsanträge zu bevorzugen, wenn folgende Faktoren gegeben sind. Die Priorität nimmt von eins bis fünf ab:

- 1 alleinstehend und schulpflichtige/s Kind/er, die Schulpflicht endet nach dem 10. Schuljahr
- 2 verheiratet und schulpflichtige/s Kind/er, die Schulpflicht endet nach dem 10. Schuljahr
- 3 Ehe-/Lebenspartner mit Betriebsurlaub
- 4 Ehe-/Lebenspartner
- 5 alleinstehend

Weiter gilt zu berücksichtigen: Wenn ein/e Mitarbeiter/in im Anschluss an eine medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme Urlaub beantragt. Es besteht keine Ablehnungsmöglichkeit (§ 7 Abs. 1, S. 2 BUrlG).

Darüber hinaus gibt es Mitarbeiter/innen, die akut erholungsbedürftig sind, etwa dann wenn sie öfter krank sind, viele

Mehrarbeitsstunden geleistet und die Grenze ihrer Belastbarkeit erreicht haben. Auch diesen Mitarbeitern/innen ist vorrangig Urlaub zu gewähren. Hat ein/e Arbeitnehmer/in bereits in den letzten Jahren eine bevorzugte Behandlung erhalten, ist es zumutbar, dass andere Arbeitnehmer/innen auch einmal „am Zug“ sind.

Merke: Kein/e Mitarbeiter/in sollte dauerhaft auf Urlaub in den Schulferien verzichten müssen. Aus Gründen der Kollegialität ist es empfehlenswert, abwechselnd Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen, die schon in der Vergangenheit in der Ferienzeit keinen Urlaub erhalten haben, bzw. als nachrangig eingestuft wurden.

Oft können wechselseitige Zugeständnisse solche Situationen entschärfen. Es lohnt sich miteinander die Urlaubswünsche zu besprechen, Überschneidungen aufzuzeigen und gemeinsam im Team nach Lösungen zu suchen.

3.3 „Ich will vier Wochen nach Australien und brauche meinen Urlaub am Stück!“

Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf längeren Urlaub am Stück, allerdings nicht zwingend in gewünschter Länge. Der Urlaub ist vom Arbeitgeber grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen (§ 7 Abs. 2 BUrlG).

Bei einer zulässigen Aufteilung des Urlaubs muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werk-tage umfassen, sofern der Urlaubsanspruch des/r Arbeitnehmers/in diesen Zeitraum hergibt. Der Gesetzgeber verlangt einen zusammenhängenden Urlaub, weil so am ehesten mit Erholung gerechnet werden kann. Ein Rechtsanspruch auf vier zusammenhängende Urlaubswochen besteht nicht und kann nur mit gegenseitigem Einverständnis realisiert werden.

3.4 „Nimm Urlaub – wir haben gerade nichts zu tun!“

Kann der Arbeitgeber den Urlaub festlegen? Nein, der Arbeitgeber hat das Wirtschaftsrisiko seines Unternehmens selbst zu tragen und darf z.B. eine niedrige Auftragslage nicht durch einseitige Festlegungen auf den/die Mitarbeiter/in abwälzen (Urteil des LAG Nürnberg, 6 Sa 111/06 vom 30.05.2006). Eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag ist rechtswidrig. Der Arbeitgeber muss bei der Festlegung des Urlaubs gemäß § 7 (1) BUrlG die Wünsche des/r Arbeitnehmers/in berücksichtigen.

Er darf von den Wünschen des/r Arbeitnehmers/in nur abweichen, soweit dringende betriebliche Belange, z.B. besondere Auftragslage, Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer/innen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen oder ein Betriebsurlaub (festgelegt durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Personal- bzw. Betriebsrat) dagegen stehen. In diesen Fällen darf der Arbeitgeber den Urlaubsantrag ablehnen.

4 Urlaubsunterbrechung und Krankheit

4.1 „Chef, ich sitze in Mallorca und kann nicht einspringen!“

Kann ein/e Mitarbeiter/in aus dem Urlaub zurückgeholt werden? Nein, ist der Urlaub genehmigt, ist die Genehmigung für beide Seiten bindend und kann weder vom Arbeitgeber noch vom/von der Mitarbeiter/in einseitig wieder aufgehoben werden.

Merke: Der Rückruf ist auch dann unzulässig, wenn im Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart wurde.

Lediglich in tatsächlich dringenden Ausnahmefällen wie im Katastrophenfall oder zur Abwendung einer Insolvenz, kann der Arbeitgeber den Urlaub einseitig verlegen, wenn dieser noch nicht angetreten ist. Mit Katastrophen, auch wenn vom Arbeitgeber oft so bezeichnet, sind **keine** personellen Engpässe z.B. krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitern/innen oder Kündigungen gemeint. Diese Fälle

3.5 Kann der Arbeitgeber Betriebsferien anordnen?

Betriebsferien sind Zeiten des Erholungsurlaubs, die für alle Arbeitnehmer/innen des Betriebes gelten. Die Dauer der Betriebsferien ist je nach Betrieb unterschiedlich. Die Betriebsferien können nach der Rechtsprechung nicht den gesamten Urlaubsanspruch umfassen. Dem/r Arbeitnehmer/in muss auch eine teilweise freie Urlaubsplanung ermöglicht werden. Außerdem hat der Arbeitgeber bei der Einführung von Betriebsferien den Betriebsrat zu beteiligen. Er allein kann solche Festlegungen nicht treffen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 (1) Nr. 5 BetrVG). Eine Anordnung ohne Beteiligung des Betriebsrats ist unwirksam.

Merke: Selbst wenn es einen Betriebsurlaub gibt, muss der Arbeitgeber dem/r Arbeitnehmer/in zwei Fünftel des Gesamturlaubs zur freien Verfügung lassen (vgl. BAG, Urteil vom 28. Juli 1981, 1 ABR 79/92).

liegen im unternehmerischen Risiko eines jeden Arbeitgebers und müssen prinzipiell bei der Personalplanung einkalkuliert werden.

Der Arbeitgeber ist dem/r Mitarbeiter/in zum Ersatz des Schadens verpflichtet, welcher diesem im Vertrauen auf den Antritt und die Durchführung des Urlaubs entstanden ist (Stornogebühren für Flüge, Verfall von Konzertkarten, usw.). Ist der Urlaub einmal angetreten, darf der Arbeitgeber den/die Mitarbeiter/in nicht zurückrufen. Der Arbeitgeber muss sich vorher entscheiden: Entweder streicht er dem/r Mitarbeiter/in wegen betrieblicher Belange rechtzeitig den Urlaub oder er lässt ihn/sie ziehen: Einmal am Strand oder in den Bergen, ist der/die Arbeitnehmer/in unwiderruflich weg (BAG 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99).

Merke: Niemand muss im Urlaub für den Arbeitgeber erreichbar sein! Gönnen Sie sich Urlaub von Handy, E-Mail & Co.!

4.2 Was wird aus dem Urlaub, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Urlaub oder vor Urlaubsantritt erkrankt?

Diesbezüglich gibt es eindeutige Regelungen in § 9 BUrlG, wonach die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

Begründung: Der Erholungszweck des Urlaubs kann nicht erreicht werden, wenn der/die Arbeitnehmer/in erkrankt ist. Für eine Erholung muss ein/e Arbeitnehmer/in erst wieder gesund werden.

Merke: Diese Regelung gilt nicht für ein im Dienstplan eingetragenes Frei. Die geplanten arbeitsfreien Tage können und müssen auch für die Genesung verwendet werden.

Der/die Arbeitnehmer/in muss dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitteilen und den entsprechenden Nachweis erbringen (ärztliche Bescheinigung). Dies gilt auch für eine Erkrankung im Ausland. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Kosten für die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeit (z.B. Porto, Internetkosten) tragen.

Der/die Erkrankte hat Anspruch darauf, dass die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht als Urlaub zählen und gutgeschrieben werden. Ist der/die Arbeitnehmer/in wieder arbeitsfähig, hat er/sie dies unverzüglich anzuzeigen, selbst wenn der Zeitpunkt in den zuvor genehmigten Urlaub fällt.

Der Urlaub verlängert sich bei Krankheit nicht automatisch. Auch darf der/die Arbeitnehmer/in den Urlaub nicht eigenmächtig verlängern. Die nicht anzurechnenden Urlaubstage sind vom Arbeitgeber zu gewähren, wenn der/die Arbeitnehmer/in wieder arbeitsfähig und der Urlaubsanspruch nicht durch Fristablauf bei langer Erkrankung erloschen ist. Eine Verlängerung des Urlaubs muss auch bei Erkrankung beantragt und vom Arbeitgeber genehmigt werden.

Merke: Die Missachtung dieser Anzeige- und Mitteilungspflichten können Abmahnung und Kündigung zur Folge haben.

Erkrankt der/die Arbeitnehmer/in nach Festlegung des Urlaubszeitraums aber vor Urlaubsantritt, und dauert die Erkrankung über den ganzen an sich vorgesehenen Urlaubszeitraum an, gilt der Urlaub als nicht beantragt. Der/die Arbeitnehmer/in kann den Urlaub dann neu beantragen und erhält ihn, wenn der Urlaub nicht inzwischen verfallen ist.

Dauert die vor Beginn des Urlaubs eingetretene Arbeitsunfähigkeit nur einen Teil des Urlaubs an, muss der/die Arbeitnehmer/in den verbleibenden Teil des Urlaubs wahrnehmen und kann nicht verlangen, dass der Urlaub insgesamt neu festgesetzt wird. Nachträglich gewährt werden nur die nachgewiesenen Krankheitstage.

4.3 Verliere ich meinen Anspruch auf Urlaub bei einer langen Krankheit?

Können Arbeitnehmer/innen wegen einer anhaltenden Krankheit ihren Jahresurlaub nicht nehmen, ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach EU-Recht erst nach 15 Monaten verfallen (BAG 9 AZR 353/10). Demnach bleiben Urlaubsansprüche dauerhaft kranker Arbeitnehmer/innen auch dann für bis zu 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erhalten, wenn sie eine befristete Erwerbsminderungsrente bekommen und ihr Arbeitsverhältnis daher ruht. Die Ansprüche sind allerdings auf den gesetzlichen Mindesturlaub begrenzt.

Der Europäische Gerichtshof zieht aber Grenzen, so dass Arbeitnehmer/innen, die über Jahre hinweg krank sind, in dieser Zeit nicht unbegrenzt Urlaub ansammeln können. Zumindest dürfen Gesetze und Tarifverträge den Übertragungszeitraum begrenzen.

Merke: Der Urlaub langfristig erkrankter Arbeitnehmer/innen verfällt 15 Monate nach dem Urlaubsjahr, d.h. zum 31. März des übernächsten Jahres.

5 Fristen

5.1 Ab wann habe ich einen Anspruch auf Urlaub?

Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis (§ 4 BUrlG). Die Wartezeit beginnt mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme, nicht dem Tag der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. War der/die Arbeitnehmer/in vor Arbeitsaufnahme schon in einem Ausbildungsverhältnis im Betrieb tätig, werden diese Zeiten angerechnet. Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit auch nur kurzfristig unterbrochen, etwa vorübergehend aufgehoben (Krankheit unterbricht nicht), beginnt die Wartezeit erneut.

5.2 Urlaub bei Ausscheiden vor Ablauf der Wartezeit?

Die Wartezeit muss verstreichen, um den gesamten Jahresurlaub zu erhalten. Scheidet der/die Arbeitnehmer/in innerhalb der ersten sechs Monate oder mit Ablauf der Wartezeit aus, hat er/sie Anspruch auf einen Teilurlaub. Dieser beträgt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 BUrlG). Sofern der/die Arbeitnehmer/in den Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen kann, ist der Urlaubsanspruch finanziell abzugelten (§ 7 (4) BUrlG). Der Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit, den/die Arbeitnehmer/in zusammen mit der Kündigung von der Arbeitsleistung unter Anrechnung noch ausstehenden Urlaubs unwiderruflich freizustellen, so dass der Urlaub insoweit nicht mehr abgegolten werden muss.

Merke: Wenn ein/e Arbeitnehmer/in vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis wieder ausscheidet, hat er/sie gemäß § 5 BUrlG Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

5.3 Wie lange kann der Resturlaub eingebracht werden?

Es kann der Fall eintreten, dass aus bestimmten Gründen der Urlaub während des laufenden Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen werden kann. Liegen

diese Gründe außerhalb des Einflussbereichs des/r Arbeitnehmers/in, ist eine Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr möglich. In diesem Fall muss der Urlaub nach § 7 BUrlG bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden, sofern es keine anderen für den/die Arbeitnehmer/in günstigeren tarifvertraglichen Regelungen gibt:

AVR Caritas und Diakonie: Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des/der Mitarbeiters/in liegen, in den genannten Fristen nicht angetreten werden, verlängert sich das Urlaubsjahr bis 30. April.

TVöD: Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus Gründen, die in der Person des/der Mitarbeiters/in liegen, in den genannten Fristen nicht angetreten werden, verlängert sich das Urlaubsjahr bis 31. März. Kann der Urlaub aus den genannten Gründen wieder nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Merke: Liegen für die Übertragung keine dringenden betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründe vor, dann ist im laufenden Kalenderjahr nicht genommener Urlaub verfallen. Es ist deshalb wichtig, den Resturlaub rechtzeitig schriftlich zu beantragen und den Antrag zu begründen.

Im Urteil vom 20. Januar 2009, Az. C-350/06 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass der Urlaubsanspruch bei Ablauf des Übertragungszeitraumes nicht erlöschen darf, wenn der/die Arbeitnehmer/in während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war. Der Urlaub bleibt erhalten und kann später genommen werden. Kann der Urlaub krankheitsbedingt auch nicht innerhalb des Übertragungszeitraumes genommen werden, verfällt dieser entsprechend der Rechtsprechung des EuGH vom 22. November 2011 (Az. C-214/10) 15 Monate nach Fälligkeit.

6 Kündigung

6.1 Kann der Arbeitgeber nach einer Kündigung den Urlaub verweigern?

Viele Arbeitnehmer/innen machen die Erfahrung, dass nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung Probleme auftauchen, die es vorher nicht gab. Ein typisches Problem ist die Verweigerung von Erholungsurlaub oder der Widerruf bereits gewährten Urlaubs durch den Arbeitgeber.

Merke: Der Arbeitgeber ist in der Regel nicht berechtigt, Urlaubswünsche abzulehnen, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde. Auch bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis gelten die weiter oben genannten Grundsätze.

6.2 Was sollte beim Thema Urlaubsabgeltung beachtet werden?

Wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Urlaub besteht, sollte dieser nach Möglichkeit gewährt werden. *„Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“* (§ 7 Abs.4 BUrlG)

Aus dieser Vorschrift kann nicht abgeleitet werden, dass immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, noch vorhandener Resturlaub ausbezahlt werden muss. Dieser kann, je nachdem, wie

lange das Arbeitsverhältnis dauert, durchaus noch gewährt und genommen werden.

6.3 Was geschieht im Fall einer Kündigung mit dem Urlaubsanspruch?

Ist die Inanspruchnahme zum Beispiel infolge einer arbeitnehmerseitigen Kündigung nicht mehr möglich, ist der noch bestehende Urlaubsanspruch abzugelten.

Beispiel: Ein/e Arbeitnehmer/in hat einen jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen im Jahr. Er/sie scheidet zum 30. Juni aufgrund der eigenen Kündigung beim Arbeitgeber aus und hat bis dahin lediglich fünf Tage Urlaub genommen. Aufgrund der Einarbeitungszeit des Nachfolgers ist es ihm und dem Arbeitgeber nicht möglich, den Urlaub zu nehmen bzw. zu gewähren.

Rechnung: Er hat bis zum 30. Juni generell einen Urlaubsanspruch in Höhe von 15 Urlaubstagen; davon hat er bereits fünf in Anspruch genommen, verbleiben noch zehn Tage. Diese sind nach der üblichen Vergütung zu bezahlen. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung von zehn Urlaubstagen, wobei die durchschnittliche Vergütung zugrunde zu legen ist (d.h. inklusive durchschnittlicher Überstunden, Zuschläge, etc.).

7 Mutterschutz und Elternzeit

7.1 Mutterschutz

Laut Mutterschutzgesetz § 3 (MuSchG) darf die werdende Mutter sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen nach dem Geburtstermin keine Beschäftigung ausüben. Daraus dürfen ihr **keine Nachteile für einen Urlaubsanspruch** entstehen. Diese Ausfallzeiten während des Beschäftigungsverbots vor und nach der Geburt gelten als reguläre Beschäftigungszeiten. Deshalb hat die werdende Mutter auch in dieser Zeit einen Anspruch auf den jeweiligen Erholungsurlaub (§ 17 MuSchG).

Hat eine Frau in der Zeit des **Mutterschutzes noch Urlaubsanspruch** und kann diesen nicht mehr einbringen, weil sie anschließend in die Elternzeit geht, verfällt dieser nicht. Dieser Urlaub kann direkt im Anschluss an die Elternzeit oder im Folgejahr genommen werden (§ 17 MuSchG).

7.2 Elternzeit

Bestimmungen zum Urlaub in der Elternzeit sind im § 17 des Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

Wenn berufstätige Mütter oder Väter Elternzeit beantragen, darf der Arbeitgeber vom Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit ein Zwölftel des Jahresurlaubs kürzen. Dies gilt nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in während der Elternzeit bei seinem/ ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Beispiel:

Ein Elternteil hat einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr. Beendigung der Elternzeit: 15. April und Aufnahme der Beschäftigung: 16. April.

Volle Monate Elternzeit: Januar, Februar, März = 3 Monate (April zählt nicht!)

Der Urlaubsanspruch muss aufgerundet werden, wenn der Teilanspruch mindestens 0,5 Tage beträgt.

Rechnung:

$\frac{29 \times 3}{12} = 7,25$ rd. 7 Urlaubstage; $29 - 7 = 22$ Tage (gekürzter) Urlaubsanspruch verbleiben

Der Arbeitgeber muss den restlichen Erholungsurlaub, den die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit nicht nehmen konnte, gem. § 17 Abs. 2 BEEG nach Ende der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr gewähren. Der Erholungsurlaub erlischt damit nicht zum Jahresende oder zum 31. März des Folgejahres. Gleiches gilt, wenn auf die erste Elternzeit unmittelbar eine zweite Elternzeit folgt, weil ein weiteres Kind geboren wurde. Ist dann noch aus der Zeit vor der ersten Elternzeit Urlaub offen, so kann er nach Ende der zweiten Elternzeit genommen werden. § 17 Abs. 3 BEEG legt fest, dass noch nicht gewährter Urlaub vom Arbeitgeber abgegolten werden muss, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder im An-

schluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird. § 17 Abs. 4 BEEG bestimmt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, zu viel gewährte Urlaubstage beim nachfolgenden Erholungsurlaub zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten hat, als er unter Beachtung der Kürzungsregel des § 17 Abs. 1 BEEG hätte erhalten dürfen. Wurde also vor dem Mutterschutz mehr Urlaub genommen, als er durch die Inanspruchnahme der Elternzeit zustehen würde, kann er im Jahr der Beschäftigung nach der Elternzeit wieder abgezogen werden. Wird während der Elternzeit wieder in Teilzeit gearbeitet, so muss der Arbeitgeber die Urlaubstage anteilmäßig nach dem Teilzeitgesetz für die entsprechende Zeit gewähren.

8 Urlaubsgeld und Erwerbstätigkeit im Urlaub

8.1 Es gibt doch sicher Urlaubsgeld?!

Begrifflich gilt es das **Urlaubsgeld** vom **Urlaubsentgelt** zu unterscheiden. **Als Urlaubsentgelt** wird das während des Urlaubs weiter bezahlte Entgelt (Lohn, Gehalt) bezeichnet, das trotz nicht geleisteter Arbeit weiterbezahlt wird (bezahlter Urlaub). Das so genannte **Urlaubsgeld** ist eine zusätzliche Sonderzahlung, die entweder im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelt oder durch die Tarifvertragsparteien ausgehandelt und festgelegt wurde. Das Urlaubsgeld stellt eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers dar. Da kein gesetzlicher An-

spruch auf das Urlaubsgeld besteht, wird es nur gezahlt, wenn dies im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. § 11 BUrlG bestimmt, dass sich das Urlaubsentgelt aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Urlaub bemisst. In die Berechnung müssen auch die unsteten Gehaltsbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Schichtzulagen) und Sachbezüge einbezogen werden, nicht jedoch der zusätzlich für Überstunden gezahlte Arbeitsverdienst.

Merke: Einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld gibt es nicht.

8.2 „Kann ich mir im Urlaub zusätzliches Geld verdienen?“

Nach § 8 BUrlG darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben, die dem Urlaubszweck widerspricht. Grund für diese eindeutige Regelung ist, dass der vom Arbeitgeber bezahlte Urlaub der Wiederherstellung der Arbeitskraft dient. Das bedeutet aber nicht, dass er die Urlaubszeit nutzen muss, um sich körperlich zu erholen. Auch extrem anstrengende Tätigkeiten wie z.B. die Teilnahme an einem Marathon sind während des Urlaubs zulässig. Hilft der/die Arbeitnehmer/in unentgelt-

lich im Familienbetrieb mit (z.B. auch am Strand-Kiosk des Ehemannes, in einer Nebenerwerbslandwirtschaft oder einer gemeinnützigen Organisation), widerspricht dies nicht dem Urlaubszweck. Nur wer die vom Arbeitgeber bezahlte Urlaubszeit nutzt, um durch ein weiteres Vollzeitverhältnis zusätzlich Geld zu verdienen, verhält sich vertragswidrig. Wird diesem Gebot zuwidergehandelt, liegt ein Grund für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung vor. Eine Ausnahme ergibt sich bei einem zusätzlichen Arbeitsverhältnis wie zum Beispiel einem Minijob (vgl. Seite 7).

Quellen

BEEG: Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 15.2.2013 I 254

BetrVG: Betriebsverfassungsgesetz, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs.4 G v. 20.4.2013 I 868

BGB: Bürgerliches Gesetzbuch, zuletzt geändert durch Art. 4 Abs. 5 G v. 1.10.2013 I 3719

BUrlG: Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 3 G v. 20.4.2013 I 868.

JArbSchG: Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz), zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 7 G v. 20.4.2013 I 868.

MuSchG: Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23.10.2012 I 2246

SGB IX: Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX). Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes v. 14.12.2012 I 2598

TzBfG: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz), zuletzt geändert durch Art. 23 G v. 20.12.2011 I 2854.

DBfK-Mitglied sein und Vorteile genießen

Wir bieten Ihnen als professionell Pflegende das Rundum-Service-Paket für Ihren Beruf.

Unsere Leistungen:

- ✓ Im Schadensfall gut abgesichert: Berufshaftpflicht- und Rechtsschutzversicherung
- ✓ Persönliche Beratung bei Fragen rund um Ihren Beruf
- ✓ Kostengünstige Fort- und Weiterbildungen
- ✓ Ermäßigte Veranstaltungen
- ✓ Immer informiert mit der Fachzeitschrift „Die Schwester/Der Pfleger“
- ✓ Mitgliedschaft im International Council of Nurses (ICN)

Sind Sie selbstständig in der Pflege?

Für freiberuflich Pflegende und Betreiber ambulanter Pflegedienste und Tagespflegeeinrichtungen haben wir gesonderte Angebote, auch bezüglich des Mitgliedsbeitrags.

Interessiert an mehr Infos?

Gerne schicken wir Ihnen unsere Infobroschüre „Stark für die Pflege“ zu:
Tel. (089) 179970-0, E-Mail: suedost@dbfk.de

Weitere Informationen:

→ www.dbfk.de

Beitrittserklärung zum DBfK (Druckbuchstaben, online www.dbfk.de)

Mit diesem Antrag auf Beitritt beantrage ich ab die Mitgliedschaft im
 DBfK Nordwest e.V., Lister Kirchweg 45, 30163 Hannover
 DBfK Nordost e.V., Kreuzstraße 7, 14482 Potsdam
 DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland e.V., Edelsbergstraße 6, 80686 München
 DBfK Südwest e.V., Eduard-Steinle-Straße 9, 70619 Stuttgart
sowie im **DBfK Bundesverband e.V.**, Alt-Moabit 91, 10559 Berlin.

Die Mitgliedschaft wird durch Beschluss des zuständigen DBfK Regionalverbandes begründet.

Name, Vorname:
Geburtsdatum: Titel:
Straße/Hausnr.: PLZ/Wohnort:
Telefon: E-Mail:
Ausbildung/Studium: von: bis:
Tätig als: Fachbereich:
Ich wurde geworben durch:

Der DBfK-Mitgliedsbeitrag richtet sich nach Ihrer Bruttovergütung (bitte ankreuzen):

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 401–800 € = 11,00 € | <input type="checkbox"/> 801–1400 € = 11,50 € | <input type="checkbox"/> 1401–1600 € = 12,00 € |
| <input type="checkbox"/> 1601–1800 € = 13,50 € | <input type="checkbox"/> 1801–2000 € = 16,00 € | <input type="checkbox"/> 2001–2200 € = 17,50 € |
| <input type="checkbox"/> 2201–2400 € = 19,00 € | <input type="checkbox"/> 2401–2700 € = 20,50 € | <input type="checkbox"/> 2701–3000 € = 22,00 € |
| <input type="checkbox"/> 3001–3500 € = 25,00 € | <input type="checkbox"/> 3501–4000 € = 28,00 € | <input type="checkbox"/> ab 4001 € = 31,00 € |
- für Schüler/innen, Student/innen (Vollzeit), Rentner/innen, Inaktive = **6,50 €**
 für geringfügig Beschäftigte = **8,50 €**
 Ich bin freiberuflich oder unternehmerisch selbständig tätig. – Wir nehmen mit Ihnen Kontakt auf.

Einmalige Aufnahmegebühr: 10,00 €

für Schüler/Student/innen, Rentner/innen, Inaktive, geringfügig Beschäftigte: **5,00 €**

Mein Mitgliedsbeitrag soll per SEPA-Lastschrift von meinem Konto eingezogen werden:

IBAN:.....**BIC:**.....

Institut:.....**Kontoinhaber:**.....

Im SEPA-Lastschriftverfahren ist ein unterzeichnetes SEPA-Lastschriftmandat notwendig, dieses wird Ihnen per Post zugesandt.

Die obigen Daten werden elektronisch gespeichert. Zugriff auf diese und die im Rahmen der statistischen Erhebungsbögen gemachten Angaben, die Verarbeitung und Nutzung haben nur der zuständige Regionalverband und der DBfK Bundesverband e. V. Der Verwendung der Daten zu Informationszwecken kann gegenüber dem zuständigen Regionalverband und/oder dem DBfK Bundesverband e. V. widersprochen werden. Die Daten werden von den Regionalverbänden auch für Informationen über berufsverbandliche Aktivitäten verwendet.

Mit der von der Mitgliedschaft für Angestellte umfassten kostenlosen Versicherungsleistung (Berufshaftpflicht und -rechtsschutz) bin ich einverstanden.

Unterschrift: _____

Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung:

Um bei Umzug in den Geschäftsbereich eines anderen DBfK Regionalverbandes einen reibungslosen Wechsel der Mitgliedschaft in den zuständigen Regionalverband zu gewährleisten und um von den Rabattangeboten aller DBfK Regionalverbände (DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland e. V./DBfK Südwest e. V./DBfK Nordost e. V./DBfK Nordwest e. V.) profitieren zu können, wird die Einwilligung zur Weitergabe der Daten in elektronischer Form an die übrigen vier Regionalverbände erteilt. Im Bereich des DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland e. V. erstreckt sich diese Einwilligung auch auf die GGP, Gesellschaft für Gesundheits- und Pflegebildung in Bayern mbH, München, eine Tochtergesellschaft des DBfK Südost, Bayern-Mitteldeutschland e. V. Diese Einwilligung kann sowohl gegenüber jedem DBfK Regionalverband als auch gegenüber dem DBfK Bundesverband e.V. jederzeit ohne Angaben von Gründen widerrufen werden. Die Nichterteilung der Einwilligung hat keinen Einfluss auf Ihre Mitgliedschaft im DBfK Regionalverband und dem DBfK Bundesverband e. V.

Ort, Datum, Unterschrift: _____

