

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Alles rund um den Urlaub bei der Bundesagentur für Arbeit

Wie hoch ist mein Urlaubsanspruch und wo steht das? Muss ich im Urlaub erreichbar sein? Verfallen Urlaubstage bei Krankheit? Und was passiert, wenn ich am Ende des Jahres noch nicht den gesamten Urlaub genommen habe?

Fragen über Fragen, die mit dieser Sonderausgabe beantwortet werden.

„Der Urlaub hat den Zweck, es Beschäftigten zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen.“!!!

Die gesetzlichen Mindestregelungen wurden im Rahmen des Arbeitsschutzes im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) festgelegt. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage in jedem Kalenderjahr (als Werktage zählen alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind).

Für die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit gibt es im § 29 des Tarifvertrages für die BA eine tarifliche Regelung zum Urlaub, die deutlich besser ist als die gesetzliche Mindestregelung. Hiernach haben Beschäftigte, deren Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist,

egal ob Teil- oder Vollzeit, Anspruch auf 30 Urlaubstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Gehalts.

In der letzten Tarifverhandlung hat ver.di auch für die Nachwuchskräfte (Auszubildende und Studierende) einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen durchgesetzt.

Beschäftigte und Nachwuchskräfte bei der BA haben also einen Anspruch auf sechs Wochen Urlaub im Kalenderjahr.

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, dann erhalten Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs.

Arbeiten Beschäftigte regelmäßig entweder weniger als fünf Tage oder mehr als fünf Tage in der Woche, so vermindert oder erhöht sich der Urlaub entsprechend anteilig.

Ziel dieser Berechnung ist, dass auch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit unter dem Strich 6 Wochen Urlaub stehen.

Als einfache Faustregel gilt, dass für jeden Tag, der unter- oder oberhalb von fünf Arbeitstagen liegt, der Urlaubsanspruch entweder um 6 Tage verringert oder erhöht wird.

Dies bedeutet:

Arbeiten Beschäftigte regelmäßig an drei Tagen in der Woche, so verringert sich der Urlaub auf 18 Tage, erfolgt die Arbeit regelmäßig an vier Tagen, besteht der Anspruch auf 24 Urlaubstage.

Diese Berechnungen können, gerade wenn sich innerhalb eines Kalenderjahres die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage verändert, etwas komplizierter sein.

In diesen speziellen Fällen steht ver.di für eine Beratung natürlich zur Verfügung.

Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.

Kann der Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden, kann dieser auf das folgende Jahr übertragen werden und muss bis zum 31.03. angetreten werden.

Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht möglich, ist er bis zum 31.05. anzutreten.

Übertariflich und jederzeit widerruflich räumt der Arbeitgeber die Möglichkeit ein, den Urlaub im Folgejahr bis zum 31.12. anzutreten.

Erkranken Beschäftigte während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage nicht auf diesen Urlaub angerechnet.

Um den Erholungszweck zu gewährleisten, soll der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Dabei soll mindestens ein Urlaubsteil von zwei Wochen angestrebt werden.

... und noch ein Wort zur Erreichbarkeit:

Beschäftigte dürfen ihren Urlaub selbstbestimmt nutzen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind eindeutig: Der Erholungsurlaub dient allein der Regeneration und der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Beschäftigte dürfen nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) ihren Urlaub so verbringen, wie sie es möchten.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sieht das ähnlich: Alle Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, Urlaub und Freizeit selbstbestimmt nutzen zu können - was aber nicht gewährleistet ist, wenn Beschäftigte ständig damit rechnen müssen, zur Arbeit abgerufen zu werden. Deshalb sind Beschäftigte nicht verpflichtet, in ihrem Urlaub für die Firma erreichbar zu sein.

Im Gegenteil: Beschäftigte können ihr Urlaubsziel nach eigenen Vorstellungen auswählen, auch wenn sie dort nicht erreichbar ist. Es besteht auch keine gesetzliche Verpflichtung, das Handy mitzunehmen oder während des Urlaubs das E-Mail-Postfach abzurufen.

In diesem Sinne wünscht ver.di einen schönen und erholsamen Urlaub

