

Der Personalrat

der allgemeinbildenden Schulen in Steglitz-Zehlendorf

informiert die Mitarbeiter*innen der EFöB

Hartmannsweilerweg 65
14163 Berlin

Telefon 90299-7337 / -6182; Fax: 90299-7690

Petra.Gesch@senbjf.berlin.de

URLAUB

§ 7.3 Bundesurlaubsgesetz

Erholungsurlaub im Kalenderjahr -> 30 Tage (2,5 pro Monat)

Rundschreiben 79/2011

Eine Übertragung von Urlaubstagen in das nächste Kalenderjahr ist ohne Antrag bis 31. März möglich.

§ 26.2 Bundesurlaubsgesetz

Eine Übertragung von Urlaubstagen in das nächste Kalenderjahr ist mit Antrag bis 31. Mai möglich.

EuGH-Urteil vom 20.01.09

Die gesetzlichen Urlaubsansprüche gehen nicht verloren, auch wenn Beschäftigte diese wegen Krankheit nicht geltend machen können.

EuGH-Urteil vom 16. 11.18

Der Urlaubsanspruch verfällt ohne Antrag nicht automatisch. Urlaub ist auch vererbbar.

Der Arbeitgeber kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts nicht mehr als 3/5 des Jahresurlaubs für Betriebsferien/Schließzeiten etc. „verplanen“.

Konkret heißt das:

In jedem Einzelfall ist der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und gegen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche Dritter abzuwägen .

Welche betrieblichen Belange könnten dem Wunsch der Arbeitnehmer*innen entgegenstehen?

Dringende betriebliche Belange im Sinne von §7 Abs. 1 Satz 1 B URLG liegen vor, wenn der Urlaub der Arbeitnehmer*innen in dem gewünschten Zeitraum zu nicht unerheblichen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufes führen könnte.

Eine bloße Störung reicht hierbei nicht aus. Störungen sind bei der urlaubsbedingten Abwesenheit zwangsläufig zu erwarten und somit hinzunehmen. Ihnen hat der Arbeitgeber durch entsprechende Organisation und Personalplanung zu begegnen.

Das bedeutet zum Beispiel, dass der bloße Hinweis auf die notwendige Begleitung des Unterrichts und die Begründung, dass längere Urlaubszeiträume (1-2 Wochen) von Erzieher*innen während der Schulzeit mit dem Schulkonzept nicht vereinbar seien, nicht der Grund für die Ablehnung eines Urlaubsantrages sein können.

Bereits im Hinblick darauf, dass es nichts völlig Ungewöhnliches sei, wenn Erzieher*innen für einen solchen Zeitraum krankheitsbedingt ausfallen würden, kann in dem Ausfall einer Erzieherin bzw. eines Erziehers als Bezugsperson während des Unterrichts für einen derartigen Zeitraum noch **kein** dringender betrieblicher Belang des beklagten Landes i. S. v. § 7 Abs. 1 S. 1 BURLG gesehen werden.

Der Urlaub muss im gesamten Team rechtzeitig geplant und abgestimmt werden. Hierfür ist es notwendig, dass jedes EFöB-Team gemeinsam eine Struktur entwickelt, in der festgelegt wird, wie eine für alle erfolgreiche Urlaubsplanung aussehen soll.

Urlaub statt Weihnachtsgeld

Beschäftigten des Landes Berlin – ausgenommen Lehrkräfte – wird zur Realisierung von Personalkosteneinsparungen die Möglichkeit angeboten, stufenweise bis zu vier Wochen unbezahlte Freizeit zu nehmen.

Die Dauer des Sonderurlaubs kann in jedem Kalenderjahr zwischen einer und vier Wochen betragen, wobei der Sonderurlaub volle Wochen von jeweils sieben Kalendertagen unabhängig von der Zahl der Arbeitstage umfassen muss; es braucht sich jedoch nicht um Kalenderwochen (Montag-Sonntag) zu handeln.

Der Sonderurlaub kann auch gesplittet werden, beispielsweise zwei Mal zwei Wochen. Das monatliche Entgelt der Beschäftigten wird entsprechend der Dauer des Sonderurlaubs gekürzt (§ 24 Abs. 3 TV-L); maßgeblich ist die Zahl der Kalendertage des jeweiligen Monats. Die Kürzung erfolgt auch für die in die Zeit des Sonderurlaubs fallenden sonstigen arbeitsfreien Tage. Die auf den Beurlaubungszeitraum entfallenden Bezüge werden zunächst als Vorschuss weitergezahlt und erst zeitnah mit der am Jahresende fälligen Sonderzahlung mit dem regulären Novemberentgelt verrechnet. Die Zeit der Beurlaubung gilt als Beschäftigungszeit nach § 34 TV-L und ist vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich anzuerkennen. Der Sonderurlaub sollte nicht den gesamten Kalendermonat Februar umfassen, weil damit weitergehende rechtliche Auswirkungen verbunden wären. Grundsätzlich können auch Teilzeitbeschäftigte diesen Sonderurlaub beanspruchen. Dieser Urlaub gehört mit in die Urlaubsplanung und muss entsprechend früh beantragt werden.

Präventionsgespräche

Wir möchten noch einmal darauf hinweisen, dass Präventionsgespräche ausschließlich zur betrieblichen Wiedereingliederung des Erkrankten dienen; es sind keine Konflikt- oder Mitarbeiter-Vorgesetztingespräche. Sie finden in einer Atmosphäre des Vertrauens statt und sind von gegenseitigem Respekt, Anerkennung des Problems und von lösungsorientierten Ansätzen geprägt.

Ein gemeinsamer Maßnahmenplan, der die Bedürfnisse des erkrankten Menschen berücksichtigt, wird zusammen entwickelt. Im Fokus steht die erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag.

Auch vor Beginn eines sog. Hamburger Modells ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen ein Präventionsgespräch anzubieten, um die genauen Modalitäten abzusprechen.

Bitte setzen Sie sich rechtzeitig mit Ihren Beschäftigtenvertretungen (Personalrat, ggf. Frauen- und/oder Schwerbehindertenvertretung) in Verbindung, um vorab zu klären, ob ein Präventionsgespräch zu diesem Zeitpunkt sinnvoll ist.

Wir werden weiterhin den Arbeitgeber an seine rechtliche Verpflichtung zu aktiver und vorsorgender Gesundheitsförderung erinnern und uns für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Fordern Sie Ihr Recht auf ein Präventionsgespräch ein.

Haben Sie noch Fragen? Wir beraten Sie gerne!