

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 5 Urlaub

Urlaub ist die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung. Der Urlaub dient hauptsächlich der Erholung des Mitarbeiters und unterscheidet sich damit von den sonstigen Freistellungen von der Arbeit, wie beispielsweise der Elternzeit, des Bildungsurlaubs oder der bezahlten oder unbezahlten Freistellung aus persönlichen Gründen. Das Bundesurlaubsgesetz, das die Regelungen zum Erholungsurlaub enthält, gewährt dem Arbeitnehmer zwingend gewisse Mindestansprüche. Die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes werden in der Praxis häufig durch den Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter ergänzt.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben alle Arbeiter, Angestellte und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Damit haben auch die Boten, Buchhaltungskräfte und Reinigungskräfte einer Apotheke Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach sechsmonatigem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Hat also das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden, kann der Arbeitnehmer erstmals für das laufende Kalenderjahr den vollen Jahresurlaub verlangen. In den Monaten davor, kann er den Urlaub anteilig der Beschäftigungsdauer geltend machen. In den Folgejahren entsteht der Urlaubsanspruch dann ohne diese Wartezeit. Auf den erstmals erworbenen Urlaubsanspruch muss sich der Arbeitnehmer allerdings den Urlaub anrechnen lassen, den ihm ein früherer Arbeitnehmer bereits gewährt oder abgegolten hat. Damit der Arbeitgeber feststellen kann, ob im laufenden Kalenderjahr bereits Urlaub genommen oder abgegolten wurde, ist dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stets eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Der Anspruch auf Erholungsurlaub geht nicht verloren, auch wenn der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder aus anderen Gründen wenig oder gar keine Arbeitsleistung im Kalenderjahr erbracht hat.

Jeder Arbeitnehmer hat nach dem Bundesurlaubsgesetz, unter Zugrundelegung der Sechs-Tage-Woche, 24 Werktage Urlaub im Jahr. Nach dem Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter beträgt der Urlaub für alle Mitarbeiter 33 Tage. Des Weiterem wird dem Mitarbeiter nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Zusatzurlaub von einem Werktag gewährt. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von einer Arbeitswoche je Kalenderjahr. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Wenn die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht auf alle Arbeitstage einer Woche verteilt ist,

was für die meisten Arbeitnehmer zutreffen dürfte, ist der Urlaubsanspruch auf die tatsächlichen Arbeitstage umzurechnen. Hierbei ist die Gesamtdauer des Jahresurlaubs durch die Zahl sechs zu teilen und mit der Zahl der Arbeitstage einer Woche zu multiplizieren (z.B. 33 Urlaubstage : 6 x 3 Arbeitstage = 17). Bruchteile von Urlaubstagen werden dabei auf- bzw abgerundet. Im Ein- und Austrittsjahr gilt diese Regelung nicht und es findet keine Auf- oder Abrundung statt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies gilt unabhängig davon, wie viele Stunden je Arbeitstag sie arbeiten und ob ihre Arbeitszeit in unterschiedlicher Höhe auf die Arbeitstage verteilt ist. Arbeiten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nicht an allen Werktagen einer Woche, ist der Urlaubsanspruch - wie bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auch - in Arbeitstage umzurechnen. Hierbei ist die Zahl der Urlaubstage durch die Zahl der Werktage des Vergleichszeitraumes zu dividieren und mit der Zahl der Arbeitstage im Vergleichszeitraum zu multiplizieren. Hierbei gilt es aber zu beachten, dass der tarifliche Urlaubsanspruch in Höhe von 33 Tagen nur für Arbeitsverhältnisse in öffentlichen Apotheken gilt. Ist der Arbeitnehmer oder Praktikant in einer anderen Branche beschäftigt, gelten gegebenenfalls deren Tarifregelungen, nicht jedoch die Apothekentarife. Der Urlaubsanspruch richtet sich dann aber mindestens nach den gesetzlichen Regeln des Bundesurlaubsgesetzes.

Der Arbeitgeber hat bei der Urlaubserteilung die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wenn nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe machen eine Teilung des Urlaub erforderlich. Die Gewährung des gesamten Jahresurlaubs ist in der Praxis eher die Ausnahme, so dass es meist zu einer Stückelung des Urlaubs kommt, der eine Teilurlaub muss mindestens drei Wochen umfassen. Der Arbeitnehmer hat seine Urlaubsansprüche rechtzeitig geltend zu machen, so dass der gesamte Urlaub noch bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres abgewickelt werden kann. Unzulässig ist es, den Urlaub halbtags oder stundenweise zu gewähren oder zu nehmen. Ausnahmsweise darf der Urlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres geltend gemacht werden. Macht der Arbeitnehmer den übertragenen Urlaub nicht rechtzeitig vor dem 31. März geltend, verfällt der Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31. März ersatzlos. Kann der noch anstehende Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden, so ist er jedoch abzugelten. Der Bundesrahmentarifvertrag sieht hierbei eine Abgeltung für jeden Urlaubstag mit 1/25 des monatlichen Bruttolohnes vor. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich Betriebsferien anordnen mit der Folge, dass alle Mitarbeiter ihren Urlaub während dieser Zeit nehmen müssen.

Berufsschulpflichtigen Jugendlichen ist der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien zu erteilen. Wenn dem nicht so ist, hat der Jugendliche einen Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag je Berufsschultag, den er während seines Urlaubs zu absolvieren hat.

Die Pharmaziepraktikanten haben ebenso einen Anspruch auf anteiligen Urlaub für die Dauer des Praktikums in der öffentlichen Apotheke. Gemäß § 4 Abs 5 der Approbationsordnung für Apotheker wird der Urlaub bis zu den durch Bundesrahmentarifvertrag festgelegten Urlaubszeiten angerechnet.

Erkrankt der Arbeitnehmer während seinesurlaubes, wird der Urlaub für die Dauer der Krankheitstage unterbrochen. Der Arbeitnehmer hat hierzu die Tage der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Der Arbeitnehmer darf während seinesurlaubes keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben. Gefälligkeitsarbeiten sowie Arbeiten im eigenen häuslichen Bereich sind jedoch uneingeschränkt zulässig. Es ist auch denkbar, dass eine Bürokräft zum körperlichen Ausgleich während ihresurlaubes im landwirtschaftlichen Bereich arbeitet. Ob eine Tätigkeit im Einzelfall dem Erholungszweck zuwiderläuft ist, nach den jeweiligen Umständen zu beurteilen.

Bei einem längerfristig erkrankten Arbeitnehmer kann der Urlaub über den 31. März des Folgejahres hinaus angespart werden. Eine Auszahlung kann aufgrund von § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz nicht erfolgen. Seit dem Jahr 2009 gilt, dass ein langfristig erkrankter Arbeitnehmer den Urlaub in Höhe des gesetzlichen Urlaubs auch über den 31. März des Folgejahres hinaus „ansparen“ kann. Ein unbegrenztes Ansparen ist nicht möglich, vielmehr verfällt nach einer gewissen Zeit auch dieser angesammelte Urlaub. Derzeit gibt es Urteile, welche einen Übertragungszeitraum von bis zu 18 Monaten vorsehen und danach verfällt der Urlaub dann endgültig.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Resturlaub in die Kündigungsfrist gelegt werden, ein Anspruch hierauf besteht aber nicht. Kann der Urlaub nicht mehr komplett während der Kündigungsfrist genommen werden, ist er dem Mitarbeiter mit der letzten Abrechnung auszuzahlen.

Stand: August 2012