



Nr. 1/2015

Personalrat der TU Chemnitz

Oktober 2015

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personalrat möchte ergänzend zu seinen PR-Infos 02/2011 und 01/2014 einige vertiefende Informationen auf häufig gestellte Fragen zum Thema **Urlaub** sowie auf neue gesetzliche Regelungen bezüglich **Arbeitsunfähigkeit und Krankschreibung** geben. Die PR-Infos finden Sie auf der Homepage des Personalrates.

Wie sehen meine Urlaubsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus?

Eine Antwort darauf gibt Ihnen § 40 Nr. 7 Abs. 2 b des Tarifvertrages TV-L:

„Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub **für jeden vollen Monat** des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.“ Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage/Woche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage/Kalenderjahr.

Beispiele: 1. Das Arbeitsverhältnis besteht seit 01.01. und endet am 31.08. eines Jahres.

Berechnung: $30 \times 8 / 12 = 20$ Tage

2. Das Arbeitsverhältnis besteht seit 01.01. und endet am 31.07. eines Jahres.

Berechnung: $30 \times 7 / 12 = 17,5$ Tage – aufgerundet 18 Tage

Im 2. Beispiel stellt das Tarifrecht den Beschäftigten schlechter als das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Gemäß BUrlG hat der Beschäftigte Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn er nach erfüllter Wartezeit (6 Monate) in der 2. Jahreshälfte ausscheidet. Diese Regelung bezieht sich aber nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer 5-Tages-Arbeitswoche. Somit erhält der Beschäftigte, der am 31.07. ausscheidet, 20 Tage Urlaub (Günstigkeitsregelung).

Die Urlaubsansprüche sollten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt sein. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches ist nur möglich, wenn der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann. Ist eine Weiterbeschäftigung **beim gleichen Arbeitgeber** gewährleistet, muss der Teilurlaub nicht genommen werden.

„beim gleichen Arbeitgeber“:

Arbeitgeber für die Beschäftigten der TU Chemnitz ist der Freistaat Sachsen. Sollte die Dienststelle innerhalb des Freistaates gewechselt werden (beispielsweise durch Hochschulwechsel innerhalb Sachsens), trifft der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG nicht zu. Es ist die „Urlaubskarte“ einfach fortzuführen; ein noch nicht genommener Urlaub kann in der neuen Dienststelle angetreten werden.

Es kann vorkommen, dass der Beschäftigte bereits den gesamten, ihm zustehenden Jahresurlaub in vollem Umfang erhalten hat (trifft v. a. bei Kündigung oder Aufhebungsvertrag zu). Das dafür gezahlte Urlaubsentgelt kann vom Arbeitgeber nicht zurückgefordert werden.

Um Doppelansprüche auszuschließen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Ein neuer Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nicht gewährte bzw. nicht abgegoltene Urlaubsansprüche zu übernehmen.

Was ist mit „Monat“ und „Jahr“ im Tariftext gemeint?

„**Monat**“ ist der Beschäftigungsmonat und nicht der Kalendermonat. Als „**Jahr**“ ist das Urlaubsjahr (Kalenderjahr) zu verstehen.

Maßgebend für die Berechnung des Urlaues sind jeweils volle Monate (Beschäftigungsmonate). Wer z. B. am 10. Januar eingestellt wird und am 14. November ausscheidet, hat 10 Beschäftigungsmonate zurückgelegt und Anspruch auf $30 \times 10 / 12 = 25$ Tage Urlaub. Wer allerdings schon am 5. November ausscheidet, hat nur 9 volle Monate zurückgelegt und Anspruch auf $30 \times 9 / 12 = 22,5$ – aufgerundet 23 Tage Urlaub.

Darf ich während der Probezeit Urlaub nehmen?

„Die ersten 6 Monate eines unbefristeten/befristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.“ (§ 2 Abs. 4 TV-L).

Nach § 4 BUrlG wird der volle Jahresurlaubsanspruch erst nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Jedoch erwirbt der Arbeitnehmer für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubsanspruches, so dass ein generelles Urlaubsverbot **nicht** zulässig ist. Bei einem tarifvertraglichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen sind das beispielsweise bei 5 Beschäftigungsmonaten 13 Tage Urlaub. Der Arbeitgeber kann diesen Urlaub nur aus zwingenden dienstlichen Gründen verweigern. Übrigens, eine Nichtgewährung von Urlaub kann die Dienststelle nur nach einer Mitbestimmung des Personalrates umsetzen (Einzelheiten siehe PR-Info 2/2011).

Darüber hinaus ist es nicht ausgeschlossen, dass im Einvernehmen mit dem Fachvorgesetzten auch mehr als der anteilig erworbene Urlaub genommen werden kann.

Neuregelung bei Arbeitsunfähigkeit und Krankschreibung – Krankengeldlücke geschlossen!

Das Krankengeld ist eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Sozialgesetzbuch V (SGB V). Es wird u.a. gezahlt, wenn der Versicherte länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist.

Neue Gesetzesregelung:

Mit den am 01.08.2015 im SGB V in Kraft getretenen Änderungen aufgrund des Gesetzes zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkegesetz) ist ein Anspruch auf Krankengeld bereits ab dem Tag der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit vorgesehen. Darüber hinaus ist bei andauernder Arbeitsunfähigkeit deren Feststellung bis spätestens zum nächsten Werktag ausreichend.

1. Bislang entstand ein Anspruch auf Krankengeld erst einen Tag nach der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit.

Nunmehr besteht Krankengeldanspruch bereits vom ersten Krankheitstag an, d.h. schon am Tag des Arztbesuches und der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit.

2. Im Fall einer andauernden Arbeitsunfähigkeit gab es mitunter Probleme, wenn die ärztliche Folgebescheinigung nicht fristgerecht ausgestellt wurde. Wenn die Arbeitsunfähigkeit z.B. bis zu einem Freitag bestätigt wurde, musste folglich der behandelnde Arzt bis spätestens an jenem Freitag zur Ausstellung des Folgeattests erneut aufgesucht werden. Nur so war der Anspruch einer kontinuierlichen Krankschreibung erfüllt (wurde der Arzt erst am darauffolgenden Montag konsultiert, galt die Arbeitsunfähigkeit als unterbrochen und der Krankengeldanspruch war erloschen).

Nach der neuen Rechtslage ist es ausreichend, wenn sich der Versicherte bis spätestens an dem Werktag beim Arzt vorstellt, der auf den letzten Tag der Arbeitsunfähigkeit folgt (Samstage gelten bei einer 5-Tage-Woche nicht als Werkstage). Im vorgenannten Beispiel wäre die Arztkonsultation am darauffolgenden Montag somit ausreichend, um den erforderlichen lückenlosen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit zu erbringen.

Nach wie vor müssen Krankengeld-Bezieher aber darauf achten, dass sich die Krankschreibungen nahtlos aneinanderreihen und keine Lücken entstehen – dafür sind sie selbst und nicht ihre Ärzte oder Krankenkassen verantwortlich. Gibt es auch nur einen Werktag (außer Samstag), für den die Bescheinigung fehlt, dann gibt's auch kein Krankengeld.

Zu „Pflichten der Beschäftigten bei Krankheit / Arbeitsunfähigkeit“ siehe PR-Info 1/2014!