

Urlaubsansprüche für MFA – Das sollten Sie wissen!

1. Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit

Reduziert eine Medizinische Fachangestellte (MFA) ihre Arbeitszeit in Hinblick auf die Anzahl der Arbeitstage/Woche, führt dies grundsätzlich auch zu einer Reduzierung der Urlaubstage. Erfolgt dies im laufenden Kalenderjahr, kann es möglich sein, dass noch Urlaubsansprüche aus dem Vollzeitarbeitsverhältnis offen sind. Bislang wurde dieser Urlaub auf das Teilzeitarbeitsverhältnis umgerechnet, mithin zur Anzahl der (Teilzeit-)Arbeitstage ins Verhältnis gesetzt.

Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht (Az. 9 AZR 53/14) nunmehr aufgegeben und entschieden, dass der während der Vollzeitbeschäftigung erworbene Urlaubsanspruch voll erhalten bleibt. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nicht nach Wochen, sondern nach Arbeitstagen gerechnet erworben hat.

Beispiel: Eine MFA hat einen Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen, sie reduziert ihre Arbeitszeit zum 01.07. des Jahres von fünf auf vier Arbeitstage. Ihr Urlaub für die 2. Jahreshälfte reduziert sich damit von zwölf auf zehn Urlaubstage. Aus den ersten sechs Monaten hat sie noch einen Urlaubsanspruch von acht Tagen offen. Dieser wird nunmehr ungekürzt zu den zehn Urlaubstagen für das 2. Halbjahr addiert.

2. Urlaub während Mutterschutz und Elternzeit

Des Öfteren erreichen uns Anrufe sowohl von Ärzten als auch von MFA zum Thema Urlaubsanspruch während Ausfallzeiten aufgrund Mutterschutz und/oder Elternzeit. Hier gilt folgende Differenzierung:

Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote gelten als Beschäftigungszeiten mit

der Folge, dass auch für diese Zeiträume der Urlaubsanspruch besteht, siehe § 17 Mutterschutzgesetz. Wird etwa unmittelbar mit Feststellung der Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot erteilt, weil zum Beispiel Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei weiterer Beschäftigung gefährdet ist, kann es passieren, dass die werdende Mutter während der gesamten Schwanger-

schaft ausfällt, jedoch trotzdem für den gesamten Zeitraum Urlaubsansprüche entstehen.

Im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit kann der Arbeitgeber den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen, § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Hat die Arbeitnehmerin vor Beginn des Mutterschutzes/der Elternzeit den ihr zustehenden Urlaub nicht (vollständig) erhalten, kann sie ihn nach Ablauf des Mutterschutzes/der Elternzeit im dann laufenden oder auch im nächsten Urlaubsjahr in Anspruch nehmen.

Ass. jur. Annette Burkhardt
Assistentin der Hauptgeschäftsführung