

Es gibt eine Reihe von gesetzlichen Regelungen, wodurch Arbeit und Betreuung besser kombiniert werden können. Wenn von Lohnfortzahlung oder von einer Vergütung die Rede ist, können diese ohne weiteres nach Deutschland ausgeführt werden. Neben den gesetzlichen Regelungen wurden in vielen Tarifverträgen (CAO's) ergänzende Vereinbarungen zu Urlaubsregelungen getroffen.

Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub (inklusive Adoptionsurlaub)

Im Zusammenhang mit der Mutterschaft haben Sie Anspruch auf mindestens 16 Wochen Leistungszahlung. Die Leistungen bei Schwangeren und bei Mutterschaft betragen 100% Ihres Lohnes, der von der UWV (Bearbeitungsstelle für Arbeitnehmerversicherungen) ausbezahlt wird. Wann Ihr Schwangerschaftsurlaub genau beginnt, können Sie in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber festsetzen. Sie können zwischen vier und sechs Wochen vor dem vermeintlichen Zeitpunkt der Entbindung Ihre Arbeit einstellen. In jedem Fall dürfen Sie vier Wochen vor dem Entbindungstermin sowie sechs Wochen nach der Entbindung nicht arbeiten. Sie haben insgesamt immer Anspruch auf 16 Wochen Urlaub (mindestens zehn Wochen Urlaub sind verpflichtend). Wenn sich die Entbindung um einige Tage verzögert, werden diese nicht von den sechs verbleibenden Urlaubswochen abgezogen. Sie müssen Ihrem Arbeitgeber einen Antrag mit dem (vom Arzt) beglaubigten Entbindungsdatum vorlegen.

Der Adoptionsurlaub erstreckt sich über einen Zeitraum von vier Wochen (für beide Partner). Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer sein vollständiges Gehalt. Den Urlaub kann man höchstens zwei Wochen bevor die Adoption tatsächlich stattfindet in Anspruch nehmen. Unter dem Begriff der "Adoption" wird auch die Aufnahme eines Pflegekindes in die Familie verstanden.

Bezahlter Urlaub in Notsituationen

Wenn Sie aufgrund außergewöhnlicher persönlicher Notsituationen (z.B. plötzliche Erkrankung eines Angehörigen aus Ihrem Haushalt) nicht arbeiten können, dann haben Sie Anspruch auf einen kurzzeitigen Urlaub. Dies wird in der gesetzlichen Regelung zum Urlaub in Notsituationen festgesetzt. Ihr Arbeitgeber muss einem ordnungsgemäßen Antrag auf Urlaub in Notsituationen stets stattgeben. Er ist darüber hinaus verpflichtet, Ihr Gehalt wie üblich weiter auszuzahlen. Ihr Arbeitgeber hat das Recht, Urlaub in Notsituationen (innerhalb bestimmter Grenzen) als gewöhnliche Urlaubstage zu betrachten. Sie müssen damit wohl ausdrücklich einverstanden sein. Bei Urlaub in Notsituationen geht es immer um eine begrenzte Zeit, um einige Stunden oder höchstens um einige Tage. Manchmal sind ein paar Stunden ausreichend, in anderen Fällen werden Sie sich einige Tage frei nehmen müssen.

Zehntägiger Pflegeurlaub

Als Arbeitnehmer können Sie innerhalb eines Jahres maximal zehn Tage Pflegeurlaub bekommen. Sie müssen den Urlaub nicht unbedingt zusammenhängend nehmen. Der Pflegeurlaub ist dazu bestimmt, ein zu Hause lebendes krankes Kind oder einen kranken Partner oder Elternteil zu versorgen (im Regelfall ein Tag). Gelingt es nicht, für die weitere Pflege eine geeignete Lösung zu finden, können Sie unter bestimmten Bedingungen einen zehntägigen Pflegeurlaub in Anspruch nehmen. Darüber hinaus gilt, dass Sie nur dann Urlaub erhalten, wenn Sie den Kranken versorgen müssen und Ihr Partner die Pflege nicht übernehmen kann. Bei einem Pflegeurlaub benötigen Sie eine Genehmigung. Diese kann abgelehnt werden, wenn der Betrieb dadurch in ernsthafte Schwierigkeiten gerät. Während des Urlaubs muss der Arbeitgeber mindestens 70% des Lohns weiter zahlen. In Ihrem Tarifvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen worden sein.

Unbezahlter Erziehungsurlaub

Wenn Sie nach der Entbindung zeitlich weniger arbeiten möchten, können Sie Ihr Recht auf Erziehungsurlaub geltend machen. Der bestehende Arbeitsvertrag bleibt während des Erziehungsurlaubs bestehen. Um Erziehungsurlaub zu bekommen, müssen Sie mindestens ein Jahr bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt sein. Sowohl Sie als Ihr Partner können Erziehungsurlaub nehmen. Dies ist unabhängig von der Stundenanzahl, die Sie arbeiten. Sie können für jedes Kind unter acht Jahren ein Mal Erziehungsurlaub nehmen. Wie viel Urlaubszeit Sie wöchentlich nehmen können, ist von der Stundenanzahl abhängig, die Sie arbeiten. Sie haben höchstens Anspruch auf 13 x die Anzahl Ihrer wöchentlichen Arbeitsstunden. Der Urlaub dauert maximal sechs Monate. Ein Beispiel. Wenn Sie 24 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, dann haben Sie somit Anspruch auf maximal 312 Stunden (13 x 24 Stunden) Erziehungsurlaub. Dies bedeutet standardmäßig, dass Sie sechs Monate lang zwölf Stunden Urlaub pro Woche nehmen können. Wenn Sie den Erziehungsurlaub anders einteilen möchten, z.B. mehr/weniger Urlaubsstunden pro Woche über einen längeren/kürzeren Zeitraum, dann muss der Arbeitgeber dem zustimmen. Sie können den Urlaub nehmen, solange das Kind das achte Lebensjahr noch nicht erreicht hat. Sofern der Arbeitgeber keine wichtigen Gründe anführt die dagegen sprechen, können Sie selbst bestimmen, an welchen Tagen Sie frei nehmen. Der Urlaub muss immer an einem Stück und ohne Unterbrechung genommen werden. Im jeweiligen Tarifvertrag können abweichende Bestimmungen getroffen worden sein.