

Fragen und Antworten

Für welchen Personenkreis wird altersabhängiger Zusatzurlaub gewährt, und wie wird der Urlaubsanspruch berechnet?

Am 1. Januar 1988 trat die VO über die Erhöhung des Erholungsurlaubs für ältere Werkstätige vom 1. Oktober 1987 (GBl. I Nr. 23 S. 231) in Kraft. Diese Rechtsvorschrift, mit der der altersabhängige Zusatzurlaub als neue Urlaubskategorie eingeführt wurde, ist auf einen Vorschlag des 11. FDGB-Kongresses zurückzuführen. Sie gilt für alle Werkstätigen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Mitglieder einer sozialistischen Produktionsgenossenschaft sind.

Der altersabhängige Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen wird erstmalig ab 1988 für Frauen in dem Jahr gewährt, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden. Männer erhalten diesen Zusatzurlaub erstmalig in dem Jahr, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden. Diese in § 2 der VO genannten Altersgrenzen gelten einheitlich für alle Werkstätigen. Der Anspruch besteht ab Beginn des Kalenderjahres und ist als Teil des gesamten Urlaubsanspruchs in der Urlaubsplanung mit zu berücksichtigen.

Der altersabhängige Zusatzurlaub wird zusätzlich zu dem bisher bereits bestehenden Urlaubsanspruch gewährt. Das bedeutet, daß sich die Anzahl bisher nach § 9 der VO über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33 S. 365) gewährter personengebundener Urlaubstage nicht verändert.

Welchen Urlaubsanspruch haben Werkstätige, die bei Erreichen des Rentenalters oder bei Weiterarbeit über diesen Zeitpunkt hinaus im Laufe des Kalenderjahres ihre Berufstätigkeit beenden?

Scheidet ein Werkstätiger im Zusammenhang mit dem Erreichen des Rentenalters aus dem Berufsleben aus, besteht gemäß § 3 Abs. 1 der VO über die Erhöhung des Erholungsurlaubs für ältere Werkstätige vom 1. Oktober 1987 (GBl. I Nr. 23 S. 231) Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub in voller Höhe. Es ist also nicht nur der nunmehr neu festgelegte altersabhängige Zusatzurlaub, sondern der gesamte Urlaub des betreffenden Werkstätigen zu gewähren. Der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Berufsleben ist dafür unerheblich. Allerdings sollte es im Interesse der Urlaubsplanung und Urlaubsgewährung für das betreffende Kalenderjahr eindeutige Festlegungen für den Werkstätigen geben. Dabei ist von dem in § 196 Abs. 1 AGB enthaltenen Grundsatz — „Der Erholungsurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen“ — auszugehen.

Das Arbeitsverhältnis wird bekanntlich nicht automatisch bei Erreichen des Rentenalters beendet. Es bedarf der Auflösung durch Aufhebungsvertrag oder fristgemäße Kündigung des Werkstätigen. Fragen des Zeitpunkts der Inanspruchnahme des Urlaubs sind also auch bei Werkstätigen, die das Rentenalter erreichen, rechtzeitig zu klären, und im Urlaubsplan sollten dazu Festlegungen getroffen werden.

Haben Werkstätiger und Betrieb im rechtzeitig geführten gemeinsamen Gespräch vereinbart, daß das Recht auf Arbeit auch nach Erreichen des Rentenalters weiter wahrgenommen wird, ist die bereits dargelegte günstige Urlaubsregelung, die eine weitere Verbesserung für die älteren Werkstätigen bedeutet, nicht aufgehoben. Sie gilt dann für das Kalenderjahr, in dem der Altersrentner aus der Berufstätigkeit ausscheidet. Die Rechtsvorschrift legt für die Begründung des Anspruchs auf den vollen Jahresurlaub keinen Zeitraum fest, in dem der Werkstätige unbedingt noch berufstätig sein muß. Aus ihr ist jedoch zu entnehmen, daß im Kalenderjahr noch Berufstätigkeit bestanden haben muß, um beim Ausscheiden den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub zu haben.

Fortsetzung von S. 78

nen Öffentlichkeitsarbeit, an der Abgeordnete der Volksvertretung, Mitglieder gesellschaftlicher Leitungsgremien und leitende Mitarbeiter aus Betrieben und Einrichtungen des Territoriums teilnehmen, wurde hervorgehoben, daß das Gericht mit den Verhandlungen vor erweiterter Öffentlichkeit und den Verfahrensauswertungen dazu beiträgt, die betriebliche Arbeit zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu unterstützen, Rechtskonflikten vorzubeugen und die Bürger zur bewußten Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit zu mobilisieren.

GISELA GIEDOW,

Direktor des Kreisgerichts des Stadt- und Landkreises Wismar

Es gehört zu den Prinzipien sozialistischer Leitungstätigkeit, daß die zuständigen betrieblichen Leiter den nach Erreichen des Rentenalters weiter tätigen Werkstätigen große Aufmerksamkeit widmen und in regelmäßigen Abständen das Gespräch über weitere Pläne mit ihnen führen. Dabei ist weitgehend Klarheit darüber zu erzielen, ob der betreffende Werkstätige die vereinbarte Arbeitsaufgabe weiter ausüben will und kann, ob ein Übergang zur Teilbeschäftigung beabsichtigt ist und über welchen Zeitraum sich die Berufstätigkeit noch erstrecken soll. Werkstätiger und Betrieb haben dann gemeinsam die Möglichkeit, bereits mit der Urlaubsplanung zu Beginn des Jahres die Voraussetzung zu schaffen, daß im Jahr des Ausscheidens aus der Berufstätigkeit der gemäß § 3 Abs. 1 der VO erworbene Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub noch als Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit realisiert werden kann.

Wenn ein gemäß § 3 Abs. 1 der VO erworbener Urlaubsanspruch nicht mehr in voller Höhe verwirklicht werden kann, z. B. weil der Werkstätige auf Grund von Krankheit seinen Urlaub nicht während des im Urlaubsplan vorgesehenen Zeitraums realisieren konnte oder weil er entgegen der mit dem Betrieb getroffenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Berufstätigkeit zu einem früheren Zeitpunkt beenden will, besteht gemäß § 3 Abs. 2 der VO Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld.

Welchen Urlaubsanspruch haben Rentner, die nach dem Ausscheiden aus der Berufstätigkeit erneut eine Arbeit aufnehmen?

Nimmt ein Altersrentner, nachdem er seine Berufstätigkeit beendet hat, erneut eine Arbeit im Betrieb auf, findet § 3 der VO über die Erhöhung des Erholungsurlaubs für ältere Werkstätige vom 1. Oktober 1987 (GBl. I Nr. 23 S. 231) keine Anwendung. Diese Regelung kann jeder Werkstätige nur einmal in Anspruch nehmen, und zwar entweder bei Ausscheiden aus der Berufstätigkeit im Zusammenhang mit dem Erreichen des Rentenalters oder bei Weiterarbeit über diesen Zeitpunkt hinaus in dem Jahr, in dem die Berufstätigkeit beendet wird.

Wird zu einem späteren Zeitpunkt erneut ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, entsteht ein Urlaubsanspruch immer nur entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die rechtliche Grundlage für die Gewährung des Anteilurlaubs auf der Grundlage der tatsächlich gearbeiteten Zeit ist § 195 Abs. 1 AGB.

Ist einem Angestellten, der einen Werkstätigen vertritt, für den eine höhere Gehaltsgruppe gilt, die Gehaltszulage gemäß § 90 AGB auch während der Zeit zu gewähren, in der er seinen Erholungsurlaub bzw. eine bezahlte Freistellung von der Arbeit wahrnimmt oder wenn er selbst wegen Krankheit arbeitsunfähig ist?

Anspruch auf Gehaltszulage gemäß § 90 AGB besteht, wenn einem Angestellten die Arbeit in der höheren Gehaltsgruppe länger als 4 Wochen (ausgenommen Urlaubsvertretungen) übertragen wird. Das gilt auch, wenn in die Zeit der Vertretung der Erholungsurlaub, eine Freistellung von der Arbeit oder eine ärztliche Arbeitsbefreiung des Vertreters fällt und die Vertretung nicht durch den Betrieb (z. B. durch den Einsatz eines anderen Vertreters) unterbrochen und beendet wird. Während des Erholungsurlaubs oder einer Freistellung mit einer Ausgleichszahlung in Höhe des Durchschnittslohnes wird die Gehaltszulage gemäß § 7 Abs. 3 der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung vom 21. Dezember 1961 (GBl. II Nr. 83 S. 551; Ber. GBl. II 1962 Nr. 2 S. 11) weitergezahlt. (Der Durchschnittslohn wird um den entsprechenden Betrag erhöht.)

In sinnvoller Anwendung dieser Bestimmungen gilt das auch für Freistellungen mit einer Ausgleichszahlung in Höhe des Tariflohnes (z. B. Hausarbeitstag).

Wird der Vertreter wegen ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit von der Arbeit befreit bzw. gemäß §§ 186 und 187 AGB von der Arbeit freigestellt, ist entsprechend § 72 Abs. 1 SVO der tägliche Nettodurchschnittsverdienst als Grundlage um den Betrag der Gehaltszulage zu erhöhen. In diesem Fall ist zu beachten, daß bei einer Unterbrechung oder Beendigung der Berechnung des Krankengeldes bzw. der Unterstützung der Vertretung die Gehaltszulage weiterhin in die Berechnung der Geldleistungen der Sozialversicherung einzu beziehen ist, da gemäß § 72 Abs. 1 SVO, eine Minderung der Geldleistungen während ihres Bezuges nicht erfolgt.