

Urlaub aus familiären Gründen

Gültig ab dem 1. Januar 2018

Arbeitnehmer, die ein Kind versorgen (< vollendetes 18. Lebensjahr), das aufgrund einer schweren Erkrankung oder eines Unfalls die Anwesenheit eines Elternteils benötigt, haben Anrecht auf Urlaub aus familiären Gründen. Die Altersbegrenzung von 18 Jahren gilt nicht für Kinder die Anrecht auf eine Sonderzulage für behinderte Kinder haben.

Achtung: Als zu versorgende Kinder, gelten biologische und adoptierte Kinder.

Dauer

12 Tage	für Kinder von 0-4 Jahre
18 Tage	für Kinder von 4-13 Jahre
5 Tage	bei stationärer Behandlung von Kindern zwischen 13-18 Jahre

Für behinderte Kinder mit Anspruch auf Sonderzulage verdoppelt sich die jeweilige Zahl an Urlaubstagen. Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden. Beide Elternteile können nicht zur gleichen Zeit Urlaub aus familiären Gründen nehmen.

Die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen kann verlängert werden, aufgrund einer Stellungnahme des med. Kontrolldienstes der Sozialversicherung, für Kinder, die unter einer schweren Krankheit oder außerordentlich schweren Behinderung leiden (max. Dauer: 52 Wochen innerhalb von 104 Wochen).

Achtung: Der Urlaub aus familiären Gründen, der bereits vor dem 1. Januar 2018 in der entsprechenden Altersstufe genommen wurde, wird von der Anzahl der zu gewährenden Urlaubstage in dieser Altersgruppe abgezogen!

Rechte und Pflichten des Begünstigten

Die Abwesenheit des Elternteils ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen, das den Gesundheitszustand des Kindes, die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers und die Dauer bescheinigt. Der Anspruchsberechtigte muss am ersten Tag seiner Abwesenheit den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter darüber, persönlich oder durch Dritte, mündlich oder schriftlich, informieren. Dies ist entscheidend, um den Arbeitnehmer vor Kündigung zu schützen. Der Urlaub aus familiären Gründen wird mit einer Arbeitsunfähigkeitsperiode wegen Krankheit/Unfall gleichgesetzt. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Kündigungsschutz bleiben für den Arbeitnehmer in diesem Zeitraum in Kraft.

Mutterschaftsurlaub & Stillen

Gültig ab dem 1. Januar 2018

Eine Mutter hat nach der Geburt Anrecht auf 12 Wochen nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub. Der Zeitraum des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs wird durch ein ärztliches Attest, das das Geburtsdatum angibt, bescheinigt.

Achtung: Stillt eine Mutter ihr Kind über den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs hinaus, hat sie Anrecht auf eine Stillzeit während der Arbeitszeit. Diese wird nur auf Antrag und durch die regelmäßige Vorlage eines ärztlichen Attests, das das Stillen bescheinigt, gewährt.

