

Inhalt

Inhalt	5
Vorwort des Präsidenten des ÖGB	16
Vorwort	17
Abkürzungen	18
Kapitel 1: Geschichte, Aufgaben und Zwecke des Urlaubsrechts	20
1.1 Wie sehen die historischen Hintergründe des Rechts auf Urlaub aus, wie kam es zur Entstehung des Urlaubsrechts in der heutigen Form?	21
1.2 Wie sind die Regelungen über den Urlaub rechtlich einzuordnen?	22
1.3 Wo sind Fragen des Urlaubs geregelt?	22
1.4 Wie ist das Urlaubsgesetz gegliedert?	22
1.5 Was hat der Urlaub mit der Erholung des/der Arbeitnehmer:in zu tun?	23
1.6 Welche Zwecke – neben der Erholung – werden mit dem Urlaubsrecht ansonsten noch verfolgt?	23
1.7 Wenn der Urlaub vorrangig der Erholung der Arbeitnehmer:innen dient, dürfen diese dann während des Urlaubs auch nicht erholsamen Tätigkeiten nachgehen?	23
1.8 Welche europarechtlichen Grundlagen gelten hinsichtlich des Urlaubs?	24
Kapitel 2: Für wen gilt das Urlaubsgesetz?	26
2.1 Was versteht man überhaupt unter Urlaub?	27
2.2 Für welche Arbeitnehmer:innen kommt das Urlaubsgesetz zur Anwendung?	27
2.3 Gilt das Urlaubsgesetz auch für Lehrlinge?	27
2.4 Gibt es eine spezielle Urlaubsregel für Jugendliche?	27
2.5 Gibt es auch Arbeitnehmer:innen, für die das Urlaubsgesetz nicht gilt?	28
2.6 Fallen auch Ehegatt:innen oder Kinder, die im Familienunternehmen mitarbeiten, unter das Urlaubsgesetz und haben sie Anspruch auf Urlaub?	28
2.7 Gilt das Urlaubsgesetz auch für Volontär:innen und Praktikant:innen?	29

Kapitel 3: Spezialgesetzliche Regelungen zum Urlaub	30
3.1 Welche Spezialgesetze, in denen der Urlaub geregelt wird, gibt es neben dem Urlaubsgesetz noch?	31
3.2 Warum sieht das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsge- setz (BUAG) ein anderes System als das Urlaubsgesetz (UrlG) vor?	31
3.3 Haben auch Beamten und Vertragsbedienstete Anspruch auf Urlaub?	32
3.4 Haben auch Werkvertragsnehmer:innen oder freie Dienstnehmer:innen Anspruch auf Urlaub?	32
3.5 Ist es möglich, den Anspruch auf Urlaub vertraglich zu gewähren?	32
3.6 Haben auch Arbeitnehmer:innen in Theaterbetrieben Anspruch auf Urlaub?	33
Kapitel 4: Urlaubsausmaß und Urlaubsanspruch	34
4.1 Wie viele Urlaubstage pro Arbeitsjahr stehen den Arbeit- nehmer:innen zu?	35
4.2 Was ist der Unterschied zwischen Werk-, Arbeits- und Kalendertagen?	35
4.3 Kann der Urlaub von Werktagen auf Arbeitstage umgestellt werden?	35
4.4 Warum sieht das Gesetz eine Berechnung in Werktagen vor?	36
4.5 Kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung mehr Urlaubstage festlegen, als im Gesetz vorgesehen sind?	36
4.6 Kann auch weniger Urlaub vereinbart werden, als im Gesetz vorgesehen ist?	36
4.7 Was versteht man unter „Sonderurlaub“?	37
4.8 Welche gesetzlichen Feiertage gibt es in Österreich?	37
4.9 Was versteht das Urlaubsrecht unter dem Begriff Arbeitsjahr?	38
4.10 Kann das Urlaubsjahr auch auf das Kalenderjahr umgestellt werden?	38
4.11 Was ist bei der Umstellung vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr zu beachten?	38
Kapitel 5: Urlaub für Teilzeitbeschäftigte und bei Änderung des Arbeitszeitausmaßes	40
5.1 Wann liegt ein Teilzeitarbeitsverhältnis vor?	41
5.2 Welche gesetzlichen Regelungen sieht das Urlaubsgesetz für Teilzeitbeschäftigte vor?	41
5.3 Wird das Urlaubsausmaß von Teilzeitbeschäftigten auch in Werktagen berechnet?	41

5.4	Wie berechnen sich die Urlaubstage bei Teilzeitbeschäftigte?	42
5.5	Wie berechnet sich der Urlaub bei einem Wechsel der Arbeitszeit (zwischen Vollzeit und Teilzeit)?	42
5.6	Wie ist mit bestehenden Urlaubsansprüche bei einem Wechsel der Arbeitszeit (zwischen Vollzeit und Teilzeit) umzugehen?	43
5.7	Was passiert mit dem Urlaub, wenn die Stundenanzahl verringert oder erhöht wird?	43
5.8	Ab wann entsteht der Anspruch auf Urlaub?	44
5.9	Wie viel Urlaub steht mir im ersten Arbeitsjahr zu?	44
5.10	Wie wird die Aliquotierung nach Werktagen oder Arbeitstagen genau berechnet?	44
5.11	Gibt es Gründe, warum in einem Urlaubsjahr ausnahmsweise nicht der volle Urlaubsanspruch entsteht?	45
5.12	Kann der Urlaubsanspruch auch bei langandauernder Krankheit gekürzt werden?	45

Kapitel 6: Erhöhter Urlaubsanspruch und Anrechnung von Vordienstzeiten 46

6.1	Welche Zeiten werden als Vordienstzeiten im Urlaubs- gesetz zur Erreichung der sechsten Urlaubswoche angerechnet?	47
6.2	Können Vordienstzeiten über das gesetzliche Ausmaß hinaus angerechnet werden?	47
6.3	Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber im Zusammenhang mit anrechenbaren Vordienstzeiten?	47
6.4	Was ist, neben den gesetzlichen Anrechnungsbestim- mungen, ansonsten noch im Hinblick auf das Erreichen der sechsten Urlaubswoche zu beachten?	48
6.5	Was ist bei Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber bei der Zusammenrechnung zu beachten?	48
6.6	Welche Dienstzeiten in einem anderen Arbeitsverhältnis werden angerechnet?	48
6.7	Welche Schulzeiten können angerechnet werden?	49
6.8	Werden auch Zeiten eines Hochschulstudiums angerechnet?	49
6.9	Werden auch Zeiten einer Fachhochschule angerechnet?	50
6.10	Gibt es noch weitere Zeiten, die für die Bemessung des Urlaubausmaßes berücksichtigt werden?	50
6.11	Werden auch Zeiten einer selbständigen Tätigkeit angerechnet?	50
6.12	Wie setzt sich das Gesamtausmaß der anrechenbaren Vordienstzeiten zusammen?	50

6.13	Wie viele Vordienstzeiten werden einem/einer Arbeitnehmer:in angerechnet, der/die eine fünfjährige HTL abgeschlossen hat und acht Jahre ununterbrochen bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war?	51
6.14	Wie viele Vordienstzeiten werden einem/einer Arbeitnehmer:in angerechnet, der/die eine fünfjährige HTL abgeschlossen hat und zwei Jahre ununterbrochen bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war?	52
6.15	Wie viele Jahre können maximal als Vordienstzeiten angerechnet werden?	52
6.16	Können Zeiten auch doppelt angerechnet werden?	52
6.17	Werden auch Zeiten einer Elternkarenz angerechnet?	53
6.18	Gibt es zusätzlichen Urlaub für (begünstigte) Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG)?	53
Kapitel 7: Verbrauch des Urlaubs		54
7.1	Wie wird der Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs festgelegt?	55
7.2	Kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Urlaubs einseitig festlegen und den/die Arbeitnehmer:in „auf Urlaub schicken“?	55
7.3	Wann soll der Urlaub verbraucht werden?	55
7.4	Kann der Arbeitgeber den Verbrauch von Urlaub vor Ende des Arbeitsverhältnisses anordnen?	55
7.5	Muss der Verbrauch des entstandenen Urlaubs immer möglich sein?	56
7.6	Muss die Urlaubsvereinbarung in einer bestimmten Form getroffen werden?	56
7.7	Muss der Arbeitgeber reagieren, wenn der/die Arbeitnehmer:in einen Urlaubswunsch bekannt gibt?	57
7.8	Wie ist vorzugehen, wenn der Arbeitgeber auf den bekannt gegebenen Urlaubswunsch des/der Arbeitnehmer:in nicht reagiert?	58
7.9	Welche Rolle spielen bei der Vereinbarung von Urlaub die jeweiligen Interessen von Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber?	58
7.10	Hat der/die Arbeitnehmer:in das Recht, Urlaub zu einer bestimmten Jahreszeit, zB im Sommer, zu konsumieren?	58
7.11	Was, wenn sich der/die Arbeitnehmer:in weigert, Urlaub zu verbrauchen, obwohl der Arbeitgeber wiederholt zum Urlaubsverbrauch auffordert?	59
7.12	Wie ist der Jahresurlaub beim Verbrauch aufzuteilen?	59
7.13	Kann der Urlaub auch in mehreren Teilen verbraucht werden?	60

7.14	Was gilt, wenn eine mehrfache Teilung des Urlaubs auf Druck des Arbeitgebers erfolgt?	60
7.15	Kann der Urlaub auch in einzelnen Tagen verbraucht werden?	60
7.16	Wie erfolgt die Ermittlung der Werkstage, wenn der Urlaub in einzelnen Arbeitstagen verbraucht wird?	61
7.17	Wie ist vorzugehen, wenn bei Werktagsberechnung eine ganze Kalenderwoche Urlaub vereinbart wird, auf den Samstag jedoch ein Feiertag fällt?	61
7.18	Kann der Urlaub auch in halben Tagen oder stundenweise verbraucht werden?	61
7.19	Kann der Verbrauch von Urlaub in Stunden in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen werden?	62
7.20	Wann gilt die im Urlaubsgesetz vorgesehene Teilung des Urlaubs in zwei Teilen jedenfalls nicht?	62
7.21	Was sind Zeitguthaben und in welchem Verhältnis stehen sie zum Urlaub?	62
7.22	Muss zuerst Urlaub oder bestehendes Zeitguthaben verbraucht werden?	63
7.23	Hängt der Urlaubsanspruch davon ab, ob der/die Arbeitnehmer:in ihn geltend macht?	63
7.24	Kann der Arbeitgeber den Verbrauch von Urlaub anordnen, wenn ihm im Arbeitsvertrag ein einseitiges Gestaltungsrecht eingeräumt wurde?	64
7.25	Kann der/die Arbeitnehmer:in den Urlaub unter bestimmten Umständen einseitig antreten?	64
7.26	Wie kann sonst noch vorgegangen werden, wenn sich Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber nicht auf einen Urlaubszeitraum einigen können?	65
7.27	Darf der/die Arbeitnehmer:in zusätzliche Tage an den vereinbarten Urlaub anschließen, wenn in den Urlaubszeitraum Krankenstands- oder Feiertage fallen?	65
7.28	Gibt es auch Zeiträume, für die kein Urlaub vereinbart werden kann?	65
7.29	Muss der/die Arbeitnehmer:in während des Urlaubs für den Arbeitgeber oder für Kolleg:innen erreichbar sein?	66
7.30	Was, wenn am Ende des Arbeitsjahres noch Urlaubstage übrig sind?	66
7.31	Kann auch Urlaub verbraucht werden, der noch nicht entstanden ist?	66
7.32	Kann von einer einmal getroffenen Urlaubsvereinbarung auch wieder abgegangen werden?	67
7.33	Ist ein Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung durch den Arbeitgeber möglich, wenn der/die Arbeitnehmer:in kündigt?	67

7.34	Wer trägt allfällige Kosten, wenn der Arbeitgeber von einer bereits getroffenen Urlaubsvereinbarung wieder zurücktritt?	68
7.35	Was versteht man unter einem „persönlichen Feiertag“?	68
Kapitel 8: Betriebliche Regelungen über den Urlaub		70
8.1	Was versteht man unter Betriebsurlaub?	71
8.2	Was versteht man unter einer Urlaubssperre?	71
8.3	Kann Betriebsurlaub mittels einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden?	72
8.4	Was, wenn der/die Arbeitnehmer:in noch keinen ausreichenden Urlaubsanspruch für einen Betriebsurlaub erworben hat?	72
8.5	Kann eine Betriebsvereinbarung über den Urlaubsverbrauch im Allgemeinen geschlossen werden?	73
Kapitel 9: Verjährung von Urlaubsansprüchen		74
9.1	Können Urlaubsansprüche auch verjähren?	75
9.2	Gilt die zweijährige Verjährungsfrist für den Urlaubsanspruch auch für die Urlaubsersatzleistung?	75
9.3	Verlängert sich die Verjährungsfrist, wenn Karenz in Anspruch genommen oder der Präsenz- bzw Zivildienst geleistet und aus diesem Grund nicht gearbeitet wird?	76
9.4	Wie wirkt sich eine Krankheit des/der Arbeitnehmer:in auf die Verjährung von Urlaubsansprüchen aus?	76
9.5	Muss der Arbeitgeber auf die drohende Verjährung von Urlaubsansprüchen hinweisen?	76
9.6	Wie wirkt es sich auf die Verjährung von Urlaubsansprüchen aus, wenn der Arbeitgeber den Verbrauch von Urlaub durch den/die Arbeitnehmer:in verweigert?	77
9.7	Dürfen jene Urlaubsansprüche, die zu verjähren drohen, in Geld abgelöst werden?	77
Kapitel 10: Erkrankung während des Urlaubs		78
10.1	Was passiert mit den Urlaubstagen, wenn ein/eine Arbeitnehmer:in im Urlaub erkrankt?	79
10.2	Was passiert, wenn der/die Arbeitnehmer:in vor dem Urlaub krank wird?	79
10.3	Was passiert mit den Urlaubstagen, wenn der/die Arbeitnehmer:in zwar im Urlaub erkrankt, die Krankheit jedoch über das geplante Urlaubsende hinaus andauert?	79
10.4	Welche Erkrankung muss vorliegen, damit die Dauer der Erkrankung nicht auf das Urlaubsmaß angerechnet wird?	79

10.5	Was bedeutet, dass der/die Arbeitnehmer:in die Erkrankung nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt haben darf?	80
10.6	Was ist der Unterschied zwischen leichter und grober Fahrlässigkeit und warum ist die Unterscheidung wichtig?	80
10.7	Bei welchem Verhalten geht die Rechtsprechung von grober Fahrlässigkeit aus?	80
10.8	Der/die Arbeitnehmer:in hat sich beim Fußballspielen im Urlaub verletzt. Handelt es sich dabei um eine grobe Fahrlässigkeit?	81
10.9	Was passiert mit den Urlaubstagen, wenn der/die Arbeitnehmer:in genau drei Tage erkrankt?	81
10.10	Der/die Arbeitnehmer:in erkrankt für vier Tage, einschließlich des Wochenendes, während des Urlaubs. Was passiert mit den Urlaubstagen?	81
10.11	Wann muss der Arbeitgeber über eine Erkrankung während des Urlaubs informiert werden?	82
10.12	Wie muss der Arbeitgeber über die Krankheit informiert werden?	82
10.13	Was passiert, wenn der/die Arbeitnehmer:in den Arbeitgeber nicht über eine Erkrankung im Urlaub informiert?	82
10.14	Ist der/die Arbeitnehmer:in verpflichtet, am Ende des Urlaubs eine Krankenstandsbestätigung (Arbeitsunfähigkeitsbestätigung) vorzulegen?	82
10.15	Muss der/die Arbeitnehmer:in dem Arbeitgeber mitteilen, welche Krankheit er/sie hat?	83
10.16	Verlängert sich der Urlaub automatisch um die Dauer des Krankenstandes?	83
10.17	Was muss der/die Arbeitnehmer:in beachten, wenn er/sie im Ausland erkrankt?	83
10.18	Kann der/die Arbeitnehmer:in mit der österreichischen E-Card auch im Ausland zum Arzt gehen?	84
10.19	Der/die Arbeitnehmer:in hat Zeitausgleich vereinbart und erkrankt während des Zeitausgleichs. „Verliert“ der/die Arbeitnehmer:in Stunden des Zeitausgleichs?	84
10.20	Der/die Arbeitnehmer:in arbeitet im Urlaub und erkrankt infolgedessen. Hat das Auswirkungen auf den Urlaub?	85
10.21	Kann unmittelbar nach Ende der Krankheit der vereinbarte Urlaub angetreten werden?	85
Kapitel 11: Urlaubsentgelt		86
11.1	Was versteht man unter dem Begriff Urlaubsentgelt?	87
11.2	Was ist der Generalkollektivvertrag zum Urlaubsgesetz und was regelt er?	87

11.3	In welcher Höhe steht das Urlaubsentgelt zu?	87
11.4	Wie wird das Urlaubsentgelt bei Leistungslohnsystemen bestimmt?	88
11.5	Wie ist hinsichtlich des Urlaubsentgelts vorzugehen, wenn ein Urlaubstag auf einen gesetzlichen Feiertag fällt?	88
11.6	Wie wird das Urlaubsentgelt für Personen bestimmt, die sowohl per Zeit- als auch per Leistungslohn entlohnt werden?	88
11.7	Wie ist das Urlaubsentgelt zu bestimmen, wenn sich das Arbeitszeitausmaß verändert?	89
11.8	Zu welchem Zeitpunkt muss das Urlaubsentgelt ausgezahlt werden?	89
11.9	Muss das Urlaubsentgelt unter bestimmten Umständen zurückgezahlt werden?	89
11.10	Was versteht man unter dem Ablöseverbot?	90
11.11	Ist Urlaub immer bezahlt oder gibt es auch so etwas wie unbezahlten Urlaub?	90
11.12	Können Kollektivverträge weitere Möglichkeiten der Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts vorsehen?	91
11.13	Was versteht man unter dem Urlaubsgeld und wie unterscheidet es sich vom Urlaubsentgelt?	91
Kapitel 12: Exkurs: Karenz		92
12.1	Was versteht man unter dem Begriff Karenz und haben Arbeitnehmer:innen Anspruch darauf?	93
12.2	Was versteht man unter der Elternkarenz?	93
12.3	Was versteht man unter der Pflegekarenz?	94
12.4	Was versteht man unter der Familienhospizkarenz?	94
12.5	Was versteht man unter der Bildungskarenz?	95
12.6	Welche Arten der Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts gibt es sonst noch?	95
12.7	Besteht die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeit zur Unterstützung eines Einsatzes zur Katastrophenhilfe?	96
Kapitel 13: Aufzeichnungen zum Urlaub		98
13.1	Wen trifft die Pflicht, Aufzeichnungen zum Urlaub der Arbeitnehmer:innen zu führen?	99
13.2	Welche Aufzeichnungen müssen Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Urlaub führen und was haben die Aufzeichnungen zu enthalten?	99
13.3	Warum müssen Arbeitgeber überhaupt Aufzeichnungen über den Urlaub der Arbeitnehmer:innen führen?	100
13.4	Kann der Arbeitgeber die Führung von Urlaubsaufzeichnungen auch an die Arbeitnehmer:innen delegieren?	100

13.5	Wem müssen Arbeitgeber Einsicht in die Aufzeichnungen über den Urlaub gewähren?	100
13.6	Wem müssen Arbeitgeber Auskunft über die Berechnung des Urlaubsentgelts erteilen?	100
13.7	Kann der/die Arbeitnehmer:in bestimmte Eintragungen in die Urlaubaufzeichnungen verlangen, wenn er/sie der Ansicht ist, dass die Aufzeichnungen fehlerhaft sind?	101
13.8	Welche Strafen drohen Arbeitgebern, die der Aufzeichnungspflicht nicht ordnungsgemäß nachkommen?	101
13.9	Was, wenn Arbeitgeber den Behörden keine Einsicht in Urlaubaufzeichnungen gewähren?	101
Kapitel 14: Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses		102
14.1	Was passiert mit dem Resturlaub, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird?	103
14.2	Muss noch bestehender Urlaub während der Kündigungsfrist in natura verbraucht werden?	103
14.3	Was sind Postensuchtage?	103
14.4	Wie wird der Resturlaub für das laufende Urlaubsjahr berechnet?	104
14.5	In welcher Höhe ist die Urlaubsersatzleistung auszubezahlen?	105
14.6	Was versteht man unter dem Begriff Urlaubsersatzleistung?	106
14.7	Wann ist die Urlaubsersatzleistung auszubezahlen?	106
14.8	Darf die Urlaubsersatzleistung auch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden?	107
14.9	Wem steht die Urlaubsersatzleistung zu, wenn der/die Arbeitnehmer:in verstirbt?	107
14.10	Was ist zu beachten, wenn die Urlaubsersatzleistung ausbezahlt wird?	107
14.11	Kann es auch dazu kommen, dass ich eine geringere Urlaubsersatzleistung bekomme?	108
14.12	Kann es auch passieren, dass ich zu viel verbrauchten Jahresurlaub zurückzahlen muss?	109
14.13	Gibt es Zusatzurlaub für gewisse Tätigkeiten?	109
14.14	Wann liegt Nachschwerarbeit vor?	110
14.15	Wie viele zusätzliche Urlaubstage stehen Arbeitnehmer:innen bei Nachschwerarbeit zu?	110
Kapitel 15: Pflegefreistellung		112
15.1	Was versteht man unter der Pflegefreistellung?	113
15.2	Wer kann Pflegefreistellung in Anspruch nehmen?	113
15.3	Wann kann bezahlte (Pflege-)Freistellung in Anspruch genommen werden?	113

15.4	Besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in vollem Umfang?	114
15.5	Welche Personen fallen im Zusammenhang mit der Pflegefreistellung unter den Begriff „nahe Angehörige“?	114
15.6	Muss dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, dass Pflegefreistellung in Anspruch genommen wird?	114
15.7	Muss die Pflegebedürftigkeit des/der nahen Angehörigen dem Arbeitgeber nachgewiesen werden?	115
15.8	Wann ist aufgrund einer Erkrankung die Pflege eines/einer nahen Angehörigen überhaupt notwendig, sodass Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann?	115
15.9	Besteht auch dann ein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn der/die zu pflegende Angehörige in einer Gesundheitseinrichtung, zB in einem Spital, betreut wird?	115
15.10	Für welche Dauer besteht Anspruch auf Pflegefreistellung?	116
15.11	Wie ist vorzugehen, wenn die Pflegefreistellung im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit zur Pflege eines erkrankten Kindes nicht ausreicht?	116
15.12	Kann zunächst die „reguläre“ Pflegefreistellung und gleich im Anschluss die erweiterte Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden, weil die Krankheit des Kindes über eine Woche hinaus andauert?	117
15.13	Wie ist vorzugehen, wenn die Pflegefreistellung und die erweiterte Pflegefreistellung bereits ausgeschöpft sind, darüber hinaus jedoch weiterer Pflegebedarf für einen/eine nahe:n Angehörige:n besteht?	117
15.14	Wie ist vorzugehen, wenn während des Urlaubs eines/einer Arbeitnehmer:in ein/eine Angehörige:r erkrankt und gepflegt werden muss?	117
15.15	Seit wann kann die Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben?	118
15.16	Wie hoch ist das Entgelt während der Pflegefreistellung?	118
15.17	Wie bemisst sich das Entgelt während der Pflegefreistellung, wenn das Arbeitszeitausmaß schwankt?	118
15.18	Muss die Pflegefreistellung immer am Stück, also im Umfang des gesamten wöchentlichen Arbeitszeitausmaß pro Arbeitsjahr, in Anspruch genommen werden?	119
15.19	Besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung im Umfang eines wöchentlichen Arbeitszeitausmaßes pro Arbeitsjahr für jede:n erkrankte:n nahe:n Angehörige:n oder insgesamt?	119

15.20 Können Teile der Pflegefreistellung, die in einem Arbeitsjahr nicht verbraucht worden sind, in das nächstfolgende Arbeitsjahr übertragen werden?	119
15.21 Was können Arbeitnehmer:innen unternehmen, wenn sie wegen der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung vom Arbeitgeber gekündigt werden?	120
Anhang	122
Das Urlaubsgesetz (UrlG) im Wortlaut	123
Stichwortverzeichnis	138