

LEVELL!

dich frei!



21. Januar
Weltknuddeltag

Sichert euch den Highscore in Sachen **URLAUBSTAGE 2022** und lasst euer Kontingent nicht komplett von den Betriebsferien auffressen: Die Zahnärztliche Assistenz lotst euch sicher durch das Brückentage-Labyrinth und sorgt für Extrapunkte auf dem Freizeitkonto.

 **April**

Einsatz: 8 // Gewinn: 16

Aus 8 mach 16! Ostern beschert euch 2022 16 freie Tage am Stück, wenn ihr vom 11. bis 14. April und 19. bis 22. April Urlaub nehmt.



1. Mai
Weltlachtag

 **Mai**

Einsatz: 6 // Gewinn: 12

Die nächsten (fast) zwei freien Wochen sind nicht fern ... Christi Himmelfahrt nutzt ihr am besten vom 14. bis 21. Mai 2022.

 **Oktober**

Einsatz: 4 // Gewinn: 9

2022 fällt der Tag der Deutschen Einheit auf einen Montag. Wem das verlängerte Wochenende nicht ausreicht, nimmt vom 4. bis 7. Oktober Urlaub.

22. August
Tag der Zahnfee

 **Juni**

Einsatz: 4 // Gewinn: 9

Wer kann, nimmt vom 7. bis 10. Juni Urlaub und genießt ganze neun Tage das sonnige Pfingstfest.



 **Dezember**

Einsatz: 4 // Gewinn: 9

Das Jahr neigt sich dem Ende und wie ließe sich das besser feiern als mit 9 weiteren freien Tagen vom 24. Dezember 2022 bis 1. Januar 2023?

Voll verzockt?!

Betriebsferien vs. individueller Urlaub – Was ist rechtens? Das sagt Rechtsanwalt Kevin Wilke.

Der § 3 BUrlG definiert den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen. Zu beachten ist, dass der Gesetzgeber von einer 6-Tage-Woche ausgeht, entsprechend sind jährlich vier Wochen Mindesturlaub vorgeschrieben. Der individuelle Urlaubsanspruch kann demnach mit folgender Berechnung ermittelt werden: Wochenarbeitstage x 4.

Grundsätzlich gilt, dass Arbeitgeber*innen unter Berücksichtigung der Wünsche von Arbeitnehmer*innen Urlaub gewähren, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (vgl. § 7 BUrlG). Urlaub einseitig anordnen können Arbeitgeber*innen regelmäßig dann, wenn es im Arbeitsvertrag geregelt ist oder dringende betriebliche Belange gegeben sind. Diese werden beispielsweise bei allein praktizierenden Arzt*innen angenommen, wenn sie in den Urlaub gehen und den Arbeitnehmer*innen keine Arbeit anbieten können. Den Arbeitnehmer*innen muss aber ausreichend Vorlauf (keine gesetzliche Vorgabe) gewährt werden. Zudem können bereits gewährte Individualurlaube nicht mehr gestrichen werden. Wird in diesem Fall der Gesamtjahresurlaub überschritten, geht das zulasten der Arbeitgeber*innen. Eine Verrechnung mit Urlaubsanspruch aus dem Folgejahr ist unzulässig.