



Grundsätzliches

Rechtsgrundlagen - Sammlung

- Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
- §§ 26 – 29 TV-L für Tarifbeschäftigte
- § 40 Nr. 7 zu § 26 TV-L Sonderregelungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- §§ 17 – 40 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW für Beamtinnen und Beamte
- § 9 Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) für Auszubildende

Grundsätzliches

- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- Erholungsurlaub wird unter Fortsetzung des Entgeltes bzw. der Besoldung gewährt.
- Erholungsurlaub wird grundsätzlich nach Arbeitstagen berechnet und gewährt
- Der Anspruch auf den vollen Jahreseholungsurlaub entsteht jeweils mit dem Beginn des Urlaubsjahres (= Kalenderjahr).
- Eine Ausnahme hiervon tritt ein, wenn der Beschäftigte während des Kalenderjahres sein Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis beginnt bzw. beendet.
- Die Bezugsgröße für den Urlaubsanspruch ist die 5-Tage-Woche. Bei Abweichungen von der 5-Tage-Woche wird der Urlaub umgerechnet.

Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz für jede/n Arbeitnehmer/in

§ 1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 2 Geltungsbereich

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Was sind Arbeitstage?

Arbeitstage sind grundsätzlich die Kalendertage, an denen

1. dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet wird oder würde,
2. mit der Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage (Wochenfeiertage), für die kein Freizeitausgleich gewährt wird.

Beispiel:

Liegt im Erholungsurlaub ein gesetzlicher Feiertag (z. B. Fronleichnam), an dem nicht dienstplanmäßig gearbeitet wird, so ist dieser Tag bei der Berechnung der Urlaubsdauer **nicht** zu berücksichtigen.

Wird jedoch an dem Feiertag dienstplanmäßig gearbeitet (z.B. Weihnachten bei Hausmeistern) und wird hierfür ein anderer Tag dienstplanmäßig als Freizeitausgleich gewährt (z.B. der 03.01. des Folgejahres), so ist der Feiertag bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen.

Arbeitstage bei Abweichung von der 5-Tage-Woche

Gleiches gilt auch, wenn nicht von Montag bis Freitag gearbeitet wird, sondern an weniger oder mehr Werktagen in der Woche.

Bei der Gewährung von Urlaub können und müssen auch dann nur die Tage berücksichtigt werden, die dienstplanmäßig Arbeitstage sind.

Fallen solche Arbeitstage auf gesetzliche Feiertage, so ist nur dann die Gewährung von Urlaub notwendig, wenn an diesen Tagen sonst dienstplanmäßig gearbeitet würde (siehe vorheriges Beispiel).

Die übrigen Tage sind keine Arbeitstage.

Teilzeitbeschäftigte

- Da Urlaub als Arbeitsbefreiung für ganze Arbeitstage gewährt wird, haben Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich Anspruch auf die gleiche Urlaubsdauer wie Vollzeitbeschäftigte.
- Bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht in einer 5-Tage-Woche arbeiten, wird der Urlaub entsprechend der tatsächlich geleisteten Tagewoche berechnet;
- Für die Berechnung gilt:

Jahresurlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche $\cdot/. 5 \times$ individuelle Wochenarbeitstage

Beispiel bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf 3 Tage in der Woche:

30 Tage Jahresurlaub $\cdot/. 5 \times 3$ Wochentage = 18 Tage Jahresurlaubsanspruch

- Eine Gewährung von Stundenurlaub kommt nicht in Betracht.

Anspruch bei Wechsel im Beschäftigungsumfang

- In allen Fällen, in denen sich zwar der Beschäftigungsumfang ändert (z.B. Reduzierung der Wochenarbeitszeit), die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage aber gleich bleibt, ergeben sich für die Dauer des Urlaubsanspruchs **keine Folgen**.
- In Fällen der Reduzierung oder Erhöhung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage wird die Zahl der Urlaubstage **zeitabschnittsweise** Neuberechnet.
- Es kann monatsweise oder wochengenau gerechnet werden.
- Bisheriger und neuer tariflicher Urlaubsanspruch werden jeweils durch 12 Monate bzw. 52 Wochen geteilt und anschließend mit der Anzahl der Monate bzw. Wochen jedes Teilabschnittes multipliziert.

Berechnung

1. Tariflicher Urlaubsanspruch/12 Monate x ... Monate des Teilabschnitts
Oder:
Tariflicher Urlaubsanspruch /52 Wochen x ... Wochen des Teilabschnitts

Achtung: Die jeweiligen Teilergebnisse sind hier noch nicht auf ganze Tage zu runden. Dies geschieht erst nach Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs.

2. Die zuvor spitz berechneten Teilurlaubsansprüche werden zur Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs addiert. Ggf. noch verbleibende Bruchteile eines Urlaubstages werden anschließend kaufmännisch gerundet.
3. Nach Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs ist ein ggf. vor dem Änderungsstichtag bereits gewährter Urlaub in Abzug zu bringen; von einer vorgriffsweisen Anrechnung auf erst in folgenden Urlaubsjahren entstehende Urlaubsansprüche sollte abgesehen werden.

Beispiel 1:

- Vollzeitbeschäftigter (5 WT, 30 Tage Jahresurlaub) reduziert seine Arbeitszeit ab 01.08.2016 auf 60% Vollzeit, bei einer Verteilung auf 3 WT. Im Mai hatte der Beschäftigte 5 Tage Urlaub genommen. Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen nicht.
- **Rechnung:**
- 1. Teilabschnitt: $30 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} \times 7 \text{ Monate} = 17,5 \text{ Urlaubstage}$
- 2. Teilabschnitt: $18 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} \times 5 \text{ Monate} = 7,5 \text{ Urlaubstage}$
- Jahresurlaubsanspruch = $17,5 \text{ Urlaubstage} + 7,5 \text{ Urlaubstage} = 25 \text{ Urlaubstage}$
- Davon bereits gewährt: 5 Urlaubstage => Resturlaub: 20 Urlaubstage

Beispiel 2:

- Teilzeitbeschäftigte (3 WT, 18 Tage Jahresurlaub) ändert die Verteilung ihrer Wochenarbeitszeit ab 01.09.2016 auf 5 Wochentage bei unveränderter Wochenarbeitszeit. Bis September hatte sie noch keinen Urlaub genommen.
- Rechnung:
- 1. Teilabschnitt: $18 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} \times 8 \text{ Monate} = 12 \text{ Urlaubstage}$
- 2. Teilabschnitt: $30 \text{ Tage} / 12 \text{ Monate} \times 4 \text{ Monate} = 10 \text{ Urlaubstage}$
- Jahresurlaubsanspruch = $12 \text{ Urlaubstage} + 10 \text{ Urlaubstage} = 22 \text{ Urlaubstage}$
- Davon bereits gewährt: 0 Urlaubstage \Rightarrow Resturlaub: 22 Urlaubstage

Beispiel 3:

- Ein Teilzeitbeschäftigter (5 WT, 30 Tage Jahresurlaub) verändert seine Arbeitszeitverteilung ab 23.05.2016 (21. Kalenderwoche) auf 3 WT bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit. Zum Jahreswechsel wurden 10 Tage Resturlaub in das Jahr 2016 übertragen. Im Januar hatte der Beschäftigte 8 Tage Urlaub genommen.
- **Rechnung:**
- 1. Teilabschnitt: $30 \text{ Tage} / 52 \text{ Wochen} \times 20 \text{ Wochen} = 11,54 \text{ Urlaubstage}$
- 2. Teilabschnitt: $18 \text{ Tage} / 52 \text{ Wochen} \times 32 \text{ Wochen} = 11,08 \text{ Urlaubstage}$
- Jahresurlaubsanspruch = $11,54 \text{ Urlaubstage} + 11,08 \text{ Urlaubstage} = 22,62 \text{ Urlaubstage}$
- Gerundet: 23 Urlaubstage
- Aktueller Urlaubsanspruch ab 23.05.2016:
 - 10 Tage (Übertragung aus 2015)
 - + 23 Tage (Gesamtanspruch 2016)
 - - 8 Tage (Januar 2016 genommen)
 - 25 Tage (in 2016 noch zur Verfügung)

Antragsverfahren - Genehmigung

- Die Genehmigung des Urlaubs setzt einen Antrag der/des Beschäftigten voraus.
- Auf ein Antragsverfahren kann nicht verzichtet werden, selbst wenn sich gegenüber dem in einem Urlaubsplan oder einer Urlaubsliste festgelegten zeitlichen Umfang keine Änderung ergibt.
- Über den Antrag hat der/die jeweilige Leiter/in der Hochschuleinrichtung bzw. deren/dessen Beauftragte/r **nach pflichtgemäßem Ermessen** zu entscheiden. (d.h. keine sachfremden Erwägungen)

Antragsverfahren - Genehmigung

Dem Urlaubsbegehren sollte nur bei Vorliegen wichtiger Gründe nicht entsprochen werden.

Mögliche Gründe für Ablehnungen:

- dringende betriebliche Belange
- Urlaubswünsche anderer Kolleginnen/Kollegen
- Soziale Gesichtspunkte, wie Urlaubswünsche von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern in den Schulferien

Antragsverfahren – Genehmigung

- Das wissenschaftliche Personal ist gehalten, den Urlaub nur während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.
- Ist eine Einigung über die Gewährung des Urlaubs nicht zu erzielen, muss /kann der betroffene Beschäftigte das Personaldezernat einschalten.
- Die **Hochschulleitung** trifft die Entscheidung.
- **Achtung:** Soweit keine Einigung über die Lage des Erholungsurlaubs erzielt werden kann, ist die Ablehnung eines Urlaubsantrages mitbestimmungspflichtig => Personalratsbeteiligung!

Widerruf

- Ein Widerruf des genehmigten Urlaubs durch den Arbeitgeber ist in der Regel nur zu rechtfertigen, wenn vor Urlaubsbeginn oder während des Urlaubs durch nicht voraussehbare Umstände die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes gefährdet wäre.
- Die Übernahme eventueller Kosten (z.B. Stornogebühren, zusätzliche Reisekosten) sollte vorab eindeutig festgelegt werden.
- Die Möglichkeit, in besonderen Bedarfslagen den noch nicht angetretenen Urlaub einvernehmlich zu verschieben, besteht natürlich trotzdem.

Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit

Erkrankt die/der Beschäftigte während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet.

Eine Erkrankung während des Urlaubs berechtigt nicht dazu, den entsprechenden Zeitraum ohne Absprache mit der Hochschuleinrichtung an den bereits bewilligten Urlaub anzuhängen. Hierzu bedarf es in jedem Falle einer neuen Bewilligung.

Hinweis: Auch bei Arbeitsunfähigkeit während des Erholungsurlaubs ist der Arbeitgeber unverzüglich, d.h. in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung, über die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer der Erkrankung vorab zu informieren

Wandlungsverbot

Es ist unzulässig, einen einmal gewährten Erholungsurlaub in Sonderurlaub oder in Arbeits- oder Dienstbefreiung nach den tariflichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen umzuwandeln.

Anrechnung

Ist während einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im laufenden Urlaubsjahr bereits Erholungsurlaub in Anspruch genommen worden, so ist dieser anzurechnen.

In diesem Fall ist die Vorlage einer Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers erforderlich.

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

- Während des Urlaubs der Beschäftigten ist **eine dem Urlaubs-/Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit untersagt.**
- Erwerbstätigkeit ist sowohl eine nicht selbständige als auch eine selbständige Tätigkeit;
- Nicht untersagt sind z. B.
- Arbeiten im eigenen Haushalt, in der eigenen Haus- oder Landwirtschaft (Garten- oder Feldarbeiten, Reparaturen in der eigenen Wohnung), Mitarbeit am Bau eines eigenen Hauses, Gefälligkeitsarbeiten für Verwandte (z. B. Erntehilfe) und Nachbarn, ohne Rücksicht darauf, ob sie unentgeltlich oder gegen geringfügiges Entgelt (z. B. Trinkgeld) geleistet werden, sofern sie dem Erholungszweck nicht widersprechen.