



PERSONALBLATT

Nummer 2/2015

27. April 2015

Inhalt:

Informationsblatt für den Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte



Aufgrund der gesetzlichen Änderungen im Hinblick auf die altersunabhängige Staffelung der Urlaubsdauer und die Übertragung von Urlaub bei längerer Krankheit wird nachfolgend das entsprechend angepasste Informationsblatt zum Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte bekannt gegeben.

Im Auftrag

gez. Adolphs

Informationsblatt für den Erholungsurlaub

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Rechtsgrundlage hierfür ist § 26 TV-L FU i.V.m. dem Bundesurlaubsgesetz

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf eine 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Auszubildende erhalten 27 Arbeitstage Erholungsurlaub.

- **Berechnung bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von mehr oder weniger als 5 Arbeitstagen/Woche:**

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als 5 Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend; bei unregelmäßig verteilter Arbeitszeit kann er auch ggf. in Stunden umgerechnet werden (ggf. Monatsstundenzahl geteilt durch 4,348 = Wochenarbeitszeit geteilt durch 5 Tage = Tagesarbeitszeit; Tagesarbeitszeit multipliziert mit den Urlaubstagen). Ändert sich im Verlauf eines Kalenderjahres die Verteilung der Arbeitszeit auf weniger oder auch auf mehr Arbeitstage einer Kalenderwoche verkürzt oder verlängert sich entsprechend die Dauer des dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden Urlaubs. Sie ist dann jeweils unter Berücksichtigung der nunmehr für den/die Arbeitnehmer/in maßgebliche/n Verteilung seiner/ihrer Arbeitszeit neu zu berechnen. Dies gilt für den gesamten Urlaub des laufenden Jahres (einschließlich eines aus dem Vorjahr übertragenen Resturlaubs). Es wird empfohlen, vor einer solchen Änderung in der Verteilung der Arbeitszeit einen etwa vorhandenen Resturlaub nach Möglichkeit abzuwickeln.

Beispiel:

Ein/e Beschäftigte/r arbeitet zu Beginn eines Urlaubsjahres bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 5 Tagen mit einem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Mit Wirkung zum 01.09. wird die Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche umgestellt. Zu diesem Zeitpunkt waren ihm/ihr bereits 20 Urlaubstage gewährt worden. Der Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche vermindert sich bei einer 4-Tage-Woche (auf das ganze Urlaubsjahr bezogen) auf $(30 : 5 \times 4 =)$ 24 Urlaubstage. Davon sind die bereits gewährten Urlaubstage abzuziehen; allerdings nur in dem Umfang wie sie bei einer 4-Tage-Woche zugestanden hätten, demnach $(20 : 5 \times 4 =)$ 16 Urlaubstage. Dem/r Beschäftigten stehen folglich noch 8 Urlaubstage zu.

- **Wartezeit von 6 Monaten:**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Bei Jugendlichen, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind, beträgt die Wartezeit 3 Monate.

- **Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz:**

Nach einer Beschäftigung von mehr als 6 Monaten steht jeder/m Beschäftigten – unabhängig vom tariflichen Anspruch – ein gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr zu.

- **Verfallfrist/Übertragungsfrist**

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des Folgejahres genommen sein (es reicht nicht, wenn er bis dahin angetreten wurde; er muss bis zum 30. September vollständig genommen worden sein), ansonsten verfällt er. Beschäftigte, die ihren Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten haben, können diesen noch nach Ablauf der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Erholungsurlaub, der auf Grund von *andauernder* Krankheit nicht bis zum 30. September genommen werden kann, verfällt spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Dies gilt jedoch nur für den nach dem Bundesurlaubsgesetz gewährten Mindesturlaub von 20 Urlaubstagen bei einer 5- Tage-Woche. Der auf Grund des TV-L FU gewährte Mehrurlaub (10 Urlaubstage bzw. 7 Urlaubstage bei Auszubildenden) verfällt zum 30. September des Urlaubsfolgejahres.

- **Beginn oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres:**

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Jahres, so beträgt der Urlaubsanspruch $\frac{1}{12}$ für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht Kalendermonat); dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente endet.

Ausnahmen hiervon:

Bei Eintritt in der 1. Hälfte des Kalenderjahres besteht ein gesetzlicher Mindestanspruch von 20 Urlaubstagen (sofern bzw. sobald die 6-monatige Wartezeit erfüllt wird/ist).

Bei Ausscheiden in der 2. Hälfte des Kalenderjahres besteht ein gesetzlicher Mindestanspruch von 20 Urlaubstagen (es sei denn, die 6-monatige Wartezeit ist noch nicht erfüllt).

- **Bruchteile von Urlaubstagen**

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

Übersicht über (Teil-) Urlaubsansprüche bei Eintritt im Laufe des Kalenderjahres:
(bei Eintritt im 1. Kalenderjahr besteht ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen)

- **bei Eintritt am**

	1.Jan.	1.Febr.	1.März	1.April	1.Mai	1.Juni	1.Juli	1.Aug.	1.Sep.	1.Okt.	1.Nov.	1.Dez.
30 Arbeitstage	30	28	25	23	20	20	15	13	10	8	5	3

- **vorausgesetzt, das Beschäftigungsverhältnis dauert mindestens bis Ende des Kalenderjahres**

**Übersicht über (Teil-) Urlaubsansprüche bei Ausscheiden im Laufe des Kalenderjahres:
(bei Ausscheiden im 2. Kalenderjahr besteht ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen)**

o **bei Ausscheiden mit Ablauf des**

	31. Jan.	28/29. Febr.	31. März	30. April	31. Mai	30. Juni	31. Juli	31. Aug.	30. Sep.	31. Okt.	30. Nov.	31. Dez.
30 Arbeits- tage	3	5	8	10	13	15	20	20	23	25	28	30

o **vorausgesetzt, das Beschäftigungsverhältnis hat bereits seit mind. Anfang des Kalenderjahres bestanden**

• **Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

Ruht das Arbeitsverhältnis (z.B. wegen Elternzeit, unbezahltem Sonderurlaub, Bewilligung einer Zeitrente, Ableistung von Wehr- oder Zivildienst), so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat (nicht Beschäftigungsmonat) des Ruhens um 1/12.

Findet z.B. Sonderurlaub vom 15.06.-15.09. statt, ist der Erholungsurlaub um 2/12 zu kürzen. Ausnahmen hiervon: Bei Beginn des Sonderurlaubs im 2. Kalenderhalbjahr besteht ein gesetzlicher Mindestanspruch von 20 Urlaubstagen. Bei Ende des Sonderurlaubs im 1. Kalenderhalbjahr besteht ein gesetzlicher Mindestanspruch von 20 Urlaubstagen.

Der Urlaubsanspruch vermindert sich nicht für Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote.

• **Verbot der Erwerbstätigkeit während des Urlaubs:**

Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

• **Erkrankung während des Urlaubs:**

Durch die Erkrankung des/der Beschäftigten während des Urlaubs wird dieser weder unterbrochen noch beendet. Voraussetzung dafür, dass Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden, ist die unverzügliche Krankheitsanzeige, d.h. ohne schuldhaftes Zögern.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Bleibt die ärztliche Bescheinigung aus oder kommt diese während des Urlaubs verspätet, so kann der/die Beschäftigte sich später nicht darauf berufen, dass er/sie während des Urlaubs oder eines Teils des Urlaubs arbeitsunfähig war. Die Nichtanzeige hat damit die volle Anrechnung der Krankheitstage auf die Urlaubstage zur Folge. Bei nicht unverzüglicher oder verspäteter Anzeige innerhalb des Urlaubs werden die davor liegenden Krankheitstage auf die Urlaubstage angerechnet, die anderen unverzüglich angezeigten (und nachgewiesenen) Krankheitstage dagegen nicht.

Die Inanspruchnahme des restlichen Urlaubs im Anschluss der Erkrankung bedarf einer erneuten Genehmigung.

- **Urlaub während einer Erkrankung?**

Während einer Erkrankung kann Erholungsurlaub weder gewährt noch genommen werden, da der Urlaubszweck nicht erreicht werden kann. Daher kann auch während eines Wiedereingliederungsversuchs aufgrund einer Teil-Arbeitsunfähigkeit der Urlaubsanspruch nicht erfüllt werden.

- **Ausschluss von Doppelansprüchen bei Arbeitgeberwechsel (Urlaubsbescheinigung)**

Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit der/dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der (frühere) Arbeitgeber ist verpflichtet, der/dem Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen (Urlaubsbescheinigung). Der/Die Beschäftigte ist zur Vorlage der Urlaubsbescheinigung verpflichtet, wenn der neue Arbeitgeber dies verlangt.

Anzurechnen ist nicht der gesamte vom ehemaligen Arbeitgeber bislang gewährte Urlaub, sondern nur der Teil der für die Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Beschäftigungsverhältnis fallen. Hat der/die Beschäftigte in seinem/ihrem früheren Beschäftigungsverhältnis bereits den vollen Jahresurlaub erhalten, so sind mithin so viele Zwölftel dieses Urlaubs auf den Urlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber für jeden vollen Beschäftigungsmonat anzurechnen.

Beispiel:

Ein/e Beschäftigte/r hat bei seinem/ihrem früheren privaten Arbeitgeber, bei dem er/sie bis zum 30. Juni beschäftigt war, seinen/ihren Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen erhalten. Er/Sie beginnt am 1. Juli bei der Freien Universität Berlin als Beschäftigte/r und erwirbt für das 2. Halbjahr noch einen Urlaubsanspruch von $(6 \times 30/12 =)$ 15 Arbeitstagen. 10 Arbeitstage des von dem früheren Arbeitgeber gewährten Urlaubs entfallen auf das 2. Halbjahr und sind somit von dem beim neuen Arbeitgeber zustehenden Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen in Abzug zu bringen. Dem/Der Beschäftigten verbleibt somit ein Urlaubsanspruch von 5 Arbeitstagen.

- **Urlaubsabgeltung**

Eine Urlaubsabgeltung scheidet grundsätzlich aus und kann nur in besonders begründeten Ausnahmefällen in Frage kommen, wenn der Urlaub aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht genommen werden kann, da der Urlaub stets rechtzeitig vor Ablauf bzw. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu beantragen und zu gewähren ist.