

## Wichtige Informationen zum **Urlaub** (Stand 21.4.2010)

**Urlaub:** Tarifvertraglich bzw. in Anlehnung daran (Beamte/innen) festgelegte Anzahl von Arbeitstagen, die im Urlaubsjahr unter Fortzahlung der Urlaubsvergütung arbeitsfrei sind. Während des Urlaubs darf keine entgeltliche Tätigkeit ausgeübt werden.

**Urlaubsjahr:** Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr, d.h. der Urlaubsanspruch in voller Höhe beginnt am 1. Januar für das dann beginnende Kalenderjahr.

### **Urlaubsantrag (Verfahren):**

Die Gewährung von Urlaub ist über den/die jeweilige/n Vorgesetzte/n zu beantragen und zu genehmigen. In den lokalen Beschäftigungsstellen ist die Einhaltung der geltenden Vorschriften sicherzustellen. Der Urlaub beträgt für Beamte/innen, Angestellte und Lohnempfänger/innen, deren wöchentliche Arbeitszeit fünf Tage in der Kalenderwoche ist, für jedes Urlaubsjahr gem. § 48 BAT:

	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
in den Besoldungsgruppen A1 bis A14, C1	26	29	30
in den Besoldungsgruppen A15, C2 und darüber	26	30	30
in den Vergütungsgruppen I und Ia	26	30	30
in den Vergütungsgruppen Ib bis X	26	29	30
in allen Lohngruppen	26	29	30

**Studentische Hilfskräfte** haben einen Urlaubsanspruch von 31 Werktagen (Montag bis Samstag, daher immer 6 Tage-Woche) im Kalenderjahr.

**Schwerbehinderte** erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.

AZV-Tage stehen in der bisherigen Form tarifvertraglich nicht mehr zur Verfügung. Es wird dafür eine Freistellung am 24.12. und am 31.12. eines jeden Kalenderjahres gewährt. Beamte und Beamtinnen erhalten auf Antrag einen AZV-Tag pro Jahr.

**Urlaubszeitpunkt:** Sollte in Absprache mit der Beschäftigungsstelle, wo nötig mit den Kollegen/innen und Vorgesetzten abgesprochen werden. Eine generelle Urlaubssperre für bestimmte Bereiche gibt es an der FU nicht, allerdings dürfen in der Lehre tätige Personen ihren Urlaub nur in die vorlesungsfreie Zeit legen. Dienstkräfte, deren Tätigkeit in engem Zusammenhang mit dem Lehrbetrieb steht, müssen - wenn sie Urlaub während der Vorlesungszeit nehmen wollen - dies im Einzelfall begründen.

In jedem Fall müssen die persönlichen Interessen der Arbeitnehmer/innen und die des Dienstbetriebes gegeneinander abgewogen werden und nach möglichst einvernehmlichen Lösungen gesucht werden. Im Personalblatt 1/91 wird darauf hingewiesen, dass der Urlaubsantrag möglichst frühzeitig gestellt werden sollte.

**Urlaubsübertragung:** ist nach dem Tarifvertrag möglich bis zum 30.04. des Folgejahres, in Ausnahmefällen auch länger: Bis zum 30.06. des Folgejahres darf der Urlaub übertragen werden, wenn der geplante Urlaub im Urlaubsjahr bzw. bis zum 30.04. des Folgejahres aufgrund dienstlicher Notwendigkeiten, Krankheit oder Mutterschutz nicht angetreten werden konnte. Der Urlaubsantritt zum jeweiligen Stichtag bedeutet immer, dass spätestens dieser Stichtag der 1. Urlaubstag sein muss.

**Verfallen des Urlaubsanspruchs:** Urlaub, der nicht im Urlaubsjahr oder in den für eine Urlaubsübertragung zugelassenen Zeiträumen genommen wird, ist verfallen. Eine Ausnahme bildet Urlaub, der vor Beginn von Mutterschutz und /oder Erziehungsurlaub zugestanden hat, aber in den o. g. Zeiträumen nicht genommen wurde. Dieser Urlaub kann nach der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub genommen werden.

**Teilanspruch auf den Urlaub (Zwölftelung):** In den Fällen, in denen das Beschäftigungsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres besteht, ergibt sich ein Urlaubsanspruch in Höhe der Anzahl von Zwölfteln, wie Beschäftigungsmonate im Kalenderjahr vorliegen (unter 0,5 wird abgerundet).

Beispiel: Beginnt das Arbeitsverhältnis am 1.7., so besteht nur ein Urlaubsanspruch von 6/12. Das gleiche gilt bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Ablauf des Kalenderjahres.

**Erkrankung während des Urlaubs:** muss der Dienststelle unverzüglich angezeigt werden und durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen werden. Ist dies im Einzelfall nicht unverzüglich durch Vorlage der Originalunterlagen möglich (z.B. bei Auslandsaufenthalt), so muss zumindest vorab eine entsprechende Meldung (z.B. telefonisch, brieflich) an die Dienststelle ergehen und die Unterlagen unverzüglich nach der Rückkehr vorgelegt werden.

Nur dann werden durch Arbeitsunfähigkeit bescheinigte Urlaubstage gutgeschrieben und können später erneut beantragt werden, wobei wiederum über den Zeitpunkt Einigkeit erzielt werden muss.

Übrigens: Zwischen dem Ende einer Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn des (bereits festgelegten) Urlaubs muss kein Arbeitstag liegen, es muss nur mitgeteilt werden, dass die Arbeitsunfähigkeit geendet hat und man nun seinen vorgesehenen Urlaub antritt.