



Grundsätzliche Regelungen zum Erholungsurlaub

Alle Beschäftigte – also Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt/innen - erwerben im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses einen Urlaubsanspruch. Dieser setzt sich aus dem gesetzlichen Urlaubsanspruch des Bundesurlaubsgesetz sowie gegebenenfalls dem im Tarifvertrag bzw. Landesbeamten-gesetz geregelten Zusatzurlaub zusammen. Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte erwerben nur die gesetzlichen Urlaubsansprüche.

A) Anspruchsvoraussetzungen

Gemäß § 4 BUrlG entsteht der gesetzliche Urlaubsanspruch für neueingestellte Beschäftigte erstmals nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Wartezeit beginnt mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, auch wenn an diesem Tag wegen Krankheit oder weil er ein Sonn- oder Feiertag ist, nicht gearbeitet wird. Die Wartezeit endet mit Ablauf des letzten Tages im 6. Monat des Arbeitsverhältnisses. Anschließend haben Beschäftigte ab sofort Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Vor Ablauf der Wartezeit können Beschäftigte keinen Urlaub verlangen. Es kann aber mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dennoch Urlaub zu gewähren, beispielsweise wenn die Weihnachtsfeiertage in die Wartezeit fallen, oder bereits zu Beschäftigungsbeginn ein Urlaub gebucht wurde.

B) Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der Umfang des Urlaubsanspruchs richtet sich nach den wöchentlich zu leistenden Arbeitstagen. Da nur für diese zu leistenden Arbeitstage Urlaubstage eingesetzt werden müssen, ist der Zeitraum, über den Beschäftigte im Laufe eines Jahres Urlaub nehmen können unabhängig von ihrem Arbeitsumfang.

Beispiel: Ein/e Beschäftigte/r mit 5 wöchentlichen Arbeitstagen erwirbt 30 Urlaubstage im Jahr und kann somit insgesamt 6 Wochen Urlaub machen. Ein/e Beschäftigte/r mit 3 wöchentlichen Arbeitstagen erwirbt nur 18 Urlaubstage pro Jahr, kann mit diesen aber ebenfalls 6 Wochen Urlaub machen, da er/sie nur drei Urlaubstage einsetzen muss, um eine Woche lang von der Arbeitspflicht befreit zu sein.

1. Allgemeine Berechnung

Alle Beschäftigten haben einen gesetzlichen Anspruch auf jährlich 24 Werktage Urlaub. Hierbei ist zu beachten, dass das Gesetz noch von einer 6-Tage-Woche ausgeht und Samstage als Arbeitstage zählen. Damit können Beschäftigte nach den gesetzlichen Regelungen insgesamt für 4 Wochen im Jahr Urlaub nehmen. Sind Beschäftigte zu weniger wöchentlichen Arbeitstagen

verpflichtet, so reduziert sich der Urlaubsanspruch anteilig. Für jeden wöchentlichen Arbeitstag werden 4 Urlaubstage im Jahr erworben. Die Berechnung der gesetzlichen Urlaubstage erfolgt also nach der Formel

$$\text{Arbeitstage/Woche} \times 4 = \text{Urlaubsanspruch pro Jahr in Tagen.}$$

Bei Beamt/innen sowie dem TV-L unterfallenden Beschäftigten also nicht bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt der Urlaubsanspruch bei einer 5-Tage-Woche 30 Tage, dieser Anspruch reduziert sich ebenfalls anteilig, wenn weniger als 5 Arbeitstage pro Woche vereinbart sind.

Die Formel zur Berechnung des Urlaubsanspruchs lautet bei Tarifbeschäftigten daher

$$\text{Arbeitstage/Woche} \times 6 = \text{Urlaubsanspruch pro Jahr in Tagen}$$

Bei Beamt/innen gilt gem. der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) eine etwas andere Formel, hier erhöht oder vermindert sich der Erholungsurlaub gem. § 21 Abs. 3 S. 1 AzUVO für jeden zusätzlichen Arbeitstag oder arbeitsfreien Tag im Kalenderjahr um ein Zweihundert-sechzigstel des Jahresurlaubs. Da Urlaubsbruchtage einmal pro Jahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet werden, kommt man bei Verwendung dieser Formel aber in der Regel auf die gleiche Menge an Urlaubstagen, wie bei der einfachen Berechnungsformel bei den Tarifbeschäftigten.

$$\frac{30 \text{ Tage Erholungsurlaub}}{260} \times \text{Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage}$$

2. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von $\geq 50\%$ haben Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage, ausgehend von einer 5-Tage-Woche. Arbeiten sie mehr oder weniger Tage, ändert sich der Urlaubsanspruch im gleichen Verhältnis. Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft gem. Bescheid erst im Laufe des Kalenderjahres, so wird 1/12 des Zusatzurlaubs für jeden vollen Monat mit Schwerbehinderung erworben.

Beamt/innen sowie gem. § 27 Abs. 1 TV-L auch nach TV-L Beschäftigte, bei denen ein Behinderungsgrad zwischen 30 und 49% festgestellt wurde, haben gem. § 23 Abs. 1 AzUVO einen Anspruch auf 3 Tage Zusatzurlaub; arbeiten sie weniger als 5 Tage pro Woche reduziert sich der Anspruch anteilig.

3. Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 BUrlG

§ 5 Abs. 1 BUrlG sieht drei Szenarien vor, in denen Beschäftigte keinen Anspruch auf den vollen gesetzlichen Jahresurlaub erwerben:

- a) wenn neueingestellte Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte beginnen und somit die sechsmonatige Wartezeit nicht erfüllen
- b) wenn neueingestellte Beschäftigte vor Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit schon wieder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden
- c) wenn Beschäftigte in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ausscheiden.

In den Fällen a) – c) erhalten die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat (≠Kalendermonat) 1/12 ihres Jahresurlaubs. Hat die/der Beschäftigte im Falle c) bereits mehr Urlaub in Anspruch genommen, als ihr/ihm zusteht, ist eine Rückforderung des Urlaubsentgelt ausgeschlossen. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Aus der Regelung, dass nur bei einem Ausscheiden in der ersten Hälfte des Kalenderjahres ein anteiliger Urlaubsanspruch zu gewähren ist, folgt, dass Beschäftigten bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte den vollen gesetzlichen Jahresurlaub erwerben. Obwohl Tarifbeschäftigten und BeamtInnen auch bei einem Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte nur jeweils 1/12 ihres Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat zusteht, ist diese Regelung doch auch für sie manchmal von Relevanz, wenn der gesetzliche Urlaubsanspruch größer ist.

4. Elternzeit

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Hier entsteht trotz ruhendem Arbeitsverhältnis ein Urlaubsanspruch, der Arbeitgeber kann diesen aber um 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat Elternzeit kürzen (Um die Mitteilung dieser Kürzung kümmert sich an der Universität Tübingen die Personalabteilung). Im Mutterschutz wird Erholungsurlaub erworben.

5. Erfüllung des Urlaubsanspruchs

Der Arbeitgeber erfüllt den Urlaubsanspruch seiner Beschäftigten, indem er diesen ihren Urlaub gewährt. Beschäftigte können Wünsche zur Lage ihres Urlaubs äußern, die Entscheidung fällt der Arbeitgeber – dieser kann die Wünsche aber nur bei dringenden betrieblichen Gründen und mit Beteiligung des Personalrats ablehnen. Werden Beschäftigte während ihres Urlaubs krank und können dies mit einer AU-Bescheinigung nachweisen, gelten die entsprechenden Tage nicht als genommene Urlaubstage, sofern sie dem Arbeitgeber ihre Erkrankung unverzüglich melden.

Grundsätzlich soll der Urlaub im Kalenderjahr genommen werden, er kann an der Universität Tübingen aber auf Grund von tariflichen Regelungen bis Ende September des Folgejahres übertragen werden.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne an Herrn Robert Dorsel, E-Mail: robert.dorsel@uni-tuebingen.de, Telefon: 77366, wenden.