

RUNDSCHREIBEN

<input checked="" type="checkbox"/> FAK <input checked="" type="checkbox"/> WE <input checked="" type="checkbox"/> ZUV <input checked="" type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte, stud. Beschäftigte		Schlagwort : Erholungsurlaub; Zusatzurlaub für Schwerbehinderte	Gruppe F
Bearbeitender Bereich: Servicebereich Personal			
	Datum:06.01.2016	Dieses Rundschreiben ersetzt: Rdschr. Gruppe F vom 06.02.2015	

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben des Servicebereichs Personal vom 06.02.2015 wurden Ihnen die gültigen Regelungen zum Erholungsurlaub und dem Zusatzurlaub für Schwerbehinderte für den Personenkreis der Tarifbeschäftigten, der Auszubildenden und der studentischen Beschäftigten bekanntgegeben. Das Rundschreiben gilt nicht für Beamte und Beamtinnen.

Da sich hierzu zwischenzeitlich aufgrund der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes Änderungsbedarf ergeben hat, übersenden wir Ihnen die aktualisierte Fassung des oben genannten Rundschreibens, welche ab sofort gültig ist und das Rundschreiben vom 06.02.2015 vollständig ersetzt.

1. Erholungsurlaub

1.1 Dauer

Tarifbeschäftigte	30 Arbeitstage
Auszubildende	28 Arbeitstage
Studentische Beschäftigte	31 Werkstage

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, ist der Urlaubsanspruch ggf. entsprechend den Vorschriften (s. 1.2) zu kürzen.

1.1.1 Höhe des Urlaubsanspruchs bei einer Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitbeschäftigung besteht grundsätzlich derselbe Urlaubsanspruch. Ist die Arbeitszeit des/der Teilzeitbeschäftigten auf weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, ist der Urlaubsanspruch entsprechend umzurechnen. Hier ist nach den allgemeinen mathematischen Grundsätzen zu verfahren.

Verbleibt nach der Berechnung ein Bruchteil von 0,5 oder mehr, wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

Berechnungsbeispiel:

Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche = 30 Arbeitstage
 tatsächliche Arbeitstage / Woche = 3 Arbeitstage

Berechnung: 30 Tage : 5 Tage = 6 Tage x 3 Tage = 18 Tage tarifrechtlicher Erholungsurlaubsanspruch bei einer 3-Tage-Woche

Eine gleichartige Berechnung ist auch anzustellen, wenn regelmäßig an mehr als 5 Tagen pro Woche gearbeitet wird.

Beispiel: Ein/e Beschäftigte/r arbeitet in einer Sechs-Tage-Woche. Der Urlaubsanspruch ist durch fünf zu teilen und mit sechs zu multiplizieren.

1.1.2 Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen innerhalb des Urlaubsjahres

Aufgrund einer geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt nun, dass bei einem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen innerhalb des Kalenderjahres, der auf die Vollzeitphase entfallene Teil des Urlaubsanspruchs nicht umgerechnet werden darf. Das gilt selbst dann, wenn die/der betreffende Beschäftigte den Teilurlaub noch vor dem Wechsel in die Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstage hätte realisieren können. Der auf die Zeit nach dem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen entfallende Teil des Urlaubsanspruchs hingegen ist wie bisher umzurechnen.

Soweit möglich, sollten Beschäftigte vor einem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen den auf die Vollzeitphase entfallenden Urlaubsanspruch abbauen.

Beispiel: Ein/e Beschäftigte/r ist innerhalb des Urlaubsjahres bis Ende Juni in einer Fünf-Tage-Woche vollzeitbeschäftigt. Aufgrund eines Änderungsvertrages reduziert die/der Beschäftigte ab dem 1. Juli ihre/seine Arbeitszeit auf 50 Prozent einer/eines Vollzeitbeschäftigten und ist fortan in einer Vier-Tage-Woche tätig.

Für die erste Hälfte des Jahres hat die/der Beschäftigte aufgrund der Vollbeschäftigung in einer Fünf-Tage-Woche Anspruch auf insgesamt 15 Tage Erholungsurlaub. Für die zweite Hälfte des Jahres hat die/der Beschäftigte Anspruch auf insgesamt 12 Tage Erholungsurlaub (Berechnung: 30 Tage : 12 Monate x 6 Monate = 15 Tage : 5 Tage = 3 Tage x 4 Tage = 12 Tage).

Die/Der Beschäftigte hat demnach in dem Urlaubsjahr, in dem ein Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen erfolgte, Anspruch auf insgesamt 27 Urlaubstage.

1.2 Berechnung bei Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr

Der Urlaubsanspruch kann erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten geltend gemacht werden, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis endet vorher. Ausnahmen sind in begründeten Einzelfällen zulässig.

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Urlaubsjahres, so beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

Dabei ist zu beachten, dass zu Ungunsten der/des Beschäftigten nicht von den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) abgewichen werden darf. Dies ist in erster Linie beim Ausscheiden der/des Beschäftigten im zweiten Kalenderhalbjahr der Fall. In diesem Fall kann der tarifvertragliche Urlaubsanspruch hinter dem nach dem Bundesurlaubsgesetz bestehenden gesetzlichen Anspruch auf Mindesturlaub mit der Folge zurückbleiben, dass der vorrangige gesetzliche Anspruch erfüllt werden muss.

Beispiel:

Ein/e Beschäftigte/r scheidet zum 1. August aus dem Beschäftigungsverhältnis aus. Sie/Er hat einen tarifvertraglichen Anspruch auf 7/12 des tariflichen Jahresurlaubs von 30 Tagen, das sind 17,5 Tage, aufgerundet auf 18 Tage. Da die Kürzungsvorschrift des § 5 Abs. 1 Buchstabe c BUrlG beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte nicht greift und somit der Urlaubsanspruch in voller Höhe besteht, beträgt der nach dem BurlG bestehende Urlaubsanspruch 24 Werktage bezogen auf eine Sechs-Tage-Woche bzw. 20 Tage bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche.

Da der gesetzliche Erholungsurlaubsanspruch höher ist als der tarifvertragliche Urlaubsanspruch, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch zu erfüllen. Der/Dem Beschäftigten stehen 20 Tage Erholungsurlaub bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche zu.

1.3. Bemessung des Urlaubs

Der Urlaub wird nach Arbeitstagen bemessen (Ausnahme: bei studentischen Hilfskräften erfolgt die Bemessung nach Werktagen, d.h. bis einschließlich Samstag). Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet wird.

Nicht als Urlaub gelten die Tage, die im Land Berlin gesetzliche Feiertage sind, wie z.B. Karfreitag, Himmelfahrt o.ä.

Gesetzliche Feiertage in anderen Bundesländern (z.B. der Reformationstag in Brandenburg) gelten als volle Urlaubstage, auch wenn der Beschäftigte seinen Wohnsitz im Land Brandenburg hat.

1.4 Festlegung des Urlaubszeitraums

Das Urlaubsjahr ist identisch mit dem Kalenderjahr.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer/innen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Dies bedeutet in der Praxis, dass nach interner Abstimmung Urlaubswünschen in der Regel zu folgen sein wird, sofern nicht im Einzelfall zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Im Interesse aller Beteiligten wird empfohlen, dass rechtzeitig vor Beginn eines Urlaubsjahres alle Beschäftigten ihre persönlichen Wünsche nach Abstimmung mit den zuständigen Vorgesetzten und dem/der jeweiligen Vertreter/in in einen vorläufigen Urlaubsplan eintragen. Die Form des vorläufigen Urlaubsplanes ist nicht vorgeschrieben. Sie können sich der kommerziell erhältlichen Vordrucke bedienen oder auch eigene Urlaubspläne erstellen. Die Liste ist nicht öffentlich.

Nur das wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Lehraufgaben hat den Erholungsurlaub gemäß § 97 Abs.1 Berliner Hochschulgesetz in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen. Für die Lehrkräfte des Studienkollegs gilt der Anspruch auf Erholungsurlaub gemäß § 7 der Erholungsurlaubsverordnung als durch die Schul- bzw. Semesterferien abgegolten. Auch Lehrkräfte des Studienkollegs können jedoch während der Semesterferien aus zwingenden dienstlichen Gründen in angemessenem Umfang zur Dienstleistung herangezogen werden. Sofern von dem Personenkreis der Studentischen Beschäftigten Unterrichtsaufgaben wahrgenommen werden, soll der Erholungsurlaub grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit genommen werden.

Es ist aus Gründen der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes zweckmäßig, Abwesenheitszeiten rechtzeitig bekannt zu geben!

Beschäftigte ohne Lehraufgaben können nicht verpflichtet werden, den Urlaub in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.

Der vollständige Plan ist anschließend dem/der für die Urlaubsgewährung zuständigen Vorgesetzten des Beschäftigungsbereichs vorzulegen. Sofern nicht innerhalb eines Monats nach der Abgabe widersprochen wird, kann davon ausgegangen werden, dass der Urlaubswunsch grundsätzlich genehmigt werden kann.

Unabhängig von der Eintragung in den vorläufigen Urlaubsplan ist rechtzeitig vor dem beabsichtigten Zeitraum der Urlaub mit gesondertem Vordruck (erhältlich in der Materialausgabe) zu beantragen.

Sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen, kann Urlaub auch ohne dass er zuvor in einem vorläufigen Urlaubsplan vermerkt wurde, bzw. wenn kein vorläufiger Urlaubsplan besteht, beantragt und genehmigt werden.

Der Urlaub, der im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (Kur) verlangt wird, ist zu gewähren.

Sollte es hinsichtlich der Festlegung des Urlaubszeitraums zu keiner Einigung zwischen dem Beschäftigungsbereich und der/dem Arbeitnehmer/in kommen, ist das zuständige Personalteam unverzüglich zu informieren und der Personalrat ist zu beteiligen.

1.5 Urlaubsjahr (Urlaubsübertragung)

Der Urlaub muss bis zum Ende des Urlaubsjahres gewährt und genommen werden.

Sofern dies nicht möglich ist, muss dieser Erholungsurlaub von den Beschäftigten bis zum 30.09. des nächsten Jahres genommen worden sein, denn danach verfällt der Urlaubsanspruch.

Darüber hinausgehende Übertragungen sind nicht möglich.

Urlaubsansprüche können nicht vor Beginn des Urlaubsjahres erfüllt werden. Derartige Anträge sind ausnahmslos abzulehnen.

1.6 Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung im Urlaub

Tritt während des Urlaubs eine Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung auf, so werden die Tage einer ärztlich nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub angerechnet.

Zwingende Voraussetzung hierfür ist aber die Vorlage eines ärztlichen Attestes, welches die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag der Erkrankung an belegt. Gleichzeitig ist die Beschäftigungsstelle schnellstmöglich zu unterrichten.

Tage einer eventuellen Arbeitsunfähigkeit dürfen nicht in unmittelbarem Anschluss an den Urlaub zu einer eigenmächtigen Urlaubsverlängerung genutzt werden. Der Dienst ist also nach dem bewilligten Urlaubsende wieder aufzunehmen.

Sollte die im Erholungsurlaub durch ärztliches Attest nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit auch im unmittelbaren Anschluss an den Urlaub fortbestehen, ist die Beschäftigungsstelle unverzüglich zu informieren und die Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tage an durch eine ärztliche (Folge)bescheinigung nachzuweisen.

Auch für den Fall einer erstmaligen Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung im unmittelbaren Anschluss an den Erholungsurlaub, ist die Beschäftigungsstelle unverzüglich zu informieren. Hier gelten die Verfahrensregelungen, welche im Rundschreiben „Krankmeldungen und unentschuldigtes Fehlen“ des Servicebereichs Personal vom 29.08.2013 festgelegt wurden.

1.7 Übertragung und Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Beim Verfall und Übertragung des Urlaubsanspruchs bei andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, ist zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem tariflichen (Mehr)urlaub nach dem TV-L Berliner Hochschulen zu unterscheiden.

Kann tariflicher (Mehr)urlaub (hier: 10 Arbeitstage bezogen auf eine 5-Tage-Woche) wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, so kann dieser tarifliche Mehrurlaub bis zum 30.09. des Folgejahres übertragen werden. Sollte dieser tarifliche Mehrurlaub nicht bis zum 30.09. des Folgejahres wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit genommen werden, so verfällt dieser.

Der gesetzliche Mindesturlaub (hier: 20 Arbeitstage bezogen auf eine 5-Tage-Woche) verfällt jedoch erst am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, mithin 15 Monate nach dem Ende des Bezugszeitraums, aber nur, wenn er wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Beispiel:

Ein/e Beschäftigte/r war vom 22.02.2012 bis zum 15.04.2014 andauernd krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Im Jahr 2012 wurde noch kein Erholungsurlaub in Anspruch genommen.

Sowohl der tarifliche (Mehr)urlaub (10 Tage bezogen auf eine 5-Tage-Woche) als auch der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch (20 Tage bezogen auf eine 5-Tage-Woche) für das Kalenderjahr 2012 sind verfallen.

Begründung: Der tarifliche (Mehr)urlaub in Höhe von 10 Tagen bezogen auf eine 5-Tage-Woche für das Kalenderjahr 2012 ist mit Ablauf des 30.09.2013 verfallen. Auch der gesetzliche Mindesturlaub für das Kalenderjahr 2012 in Höhe von 20 Tagen bezogen auf eine 5-Tage-Woche ist verfallen, da der Erholungsurlaubsanspruch nicht bis zum 31.03. 2014 wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommen werden konnte.

2. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Nach § 125 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) haben schwerbehinderte Menschen – nicht jedoch die ihnen Gleichgestellten – Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.

Da sich aus den unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen Konsequenzen hinsichtlich der Berechnungsmodalitäten (hier: unterschiedliche Rundungsvorschriften) ergeben, sind der Erholungsurlaub nach den tarifrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften und der Zusatzurlaub nach dem SGB IX bei der Berechnung des Gesamturlaubs jeweils separat zu ermitteln und sodann zu addieren.

2.1 Berechnung des Zusatzurlaubs bei Teilzeitbeschäftigung:

Der Zusatzurlaub in Höhe von fünf Arbeitstagen wird gewährt, sofern die Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend.

Ist die Arbeitszeit des/der schwerbehinderten Menschen auf weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, ist der Urlaubsanspruch entsprechend umzurechnen. Hier ist nach den allgemeinen mathematischen Grundsätzen zu verfahren.

Berechnungsbeispiel:

Zusatzurlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche	= 5 Arbeitstage
tatsächliche Arbeitstage / Woche	= 3 Arbeitstage

Berechnung: 5 Tage : 5 Tage = 1 Tag x 3 Tage = 3Tage Zusatzurlaubsanspruch bei einer 3-Tage-Woche

Ergeben sich bei der Berechnung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, so sind diese auf volle Urlaubstage aufzurunden; bei einem Bruchteil von weniger als 0,5 ist davon auszugehen, dass dieser nicht abzurunden, sondern in dem geringeren Umfang zu gewähren ist.

Für die Übertragbarkeit dieses Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr finden die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung (hier: TV-L Berliner Hochschulen).

2.2. Berechnung bei Beginn oder Ablauf der Anerkennung der Schwerbehinderung im laufenden Kalenderjahr

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Tag ergeben, sind nicht abzurunden, sondern in dem geringeren Umfang zu gewähren. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

2.3 Berechnung des Zusatzurlaubs bei Beginn und Beendigung der Beschäftigung innerhalb des Urlaubsjahres

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft während des gesamtem Kalenderjahres, ist die Zwölftelung des Zusatzurlaubs nicht zulässig, wenn die/der Beschäftigte

- in der ersten Hälfte des Kalenderjahres in das Arbeitsverhältnis eintritt oder
- in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres nach erfüllter Wartezeit (= 6 Monate) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

In diesen Fällen steht dem Beschäftigten der ungekürzte Zusatzurlaub zu.

2.4 Ansprüche für zurückliegende Kalenderjahre

Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch rückwirkend festgestellt, finden für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen (also § 26 TV-L Berliner Hochschulen) Anwendung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
Servicebereich Personal