

Wichtige Informationen zum Erholungsurlaub

In jedem Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) haben Sie Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Dieser setzt sich zusammen aus einem gesetzlichen sowie einem tariflichen Anspruch. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche und ganzjähriger Beschäftigung beträgt Ihr tariflicher Anspruch nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) 30 Arbeitstage. Darin ist der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) von 20 Arbeitstagen bereits enthalten.

Der Erholungsurlaub sollte grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden. Urlaub, der nicht bis zum 31. Dezember des Kalenderjahres angetreten wurde, ist spätestens bis zum 31. Dezember des Folgejahres in Anspruch zu nehmen. Endet Ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Fristen, sollte der Urlaub bis zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden.

Sie werden hiermit ausdrücklich aufgefordert, Ihren Erholungsurlaub innerhalb der vorgenannten Fristen zu beantragen und in Anspruch zu nehmen. Urlaub, den Sie innerhalb der Fristen nicht beantragt und in Anspruch genommen haben, verfällt ersatzlos.

Sollten Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs auftreten oder Sie weitere Informationen zu Ihrem individuellen Urlaubsanspruch benötigen, wenden Sie sich bitte rechtzeitig an das Dezernat Personal.

• Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung

Wenn Sie schwerbehindert im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX sind, haben Sie Anspruch auf einen gesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die Schwerbehinderung ist durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises bzw. einer Kopie des entsprechenden Feststellungsbescheides nachzuweisen. Die vorgenannten Fristen zur Inanspruchnahme und Verfall des Urlaubs gelten auch für den Zusatzurlaub.

• Urlaub bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr

Beginnt oder endet Ihr Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, so erhalten Sie für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Gesamtanspruchs. Hierbei ist zu beachten, dass Sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses in der ersten Jahreshälfte oder bei Ende des Arbeitsverhältnisses in der zweiten Jahreshälfte mindestens Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bzw. 5 Tagen Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung haben.

• Urlaub bei Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage

Die Anzahl der Urlaubstage für den Erholungsurlaub und Zusatzurlaub ist abhängig von der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage. Grundsätzlich wird von einer Verteilung auf 5 Arbeitstage (Montag bis

Freitag) ausgegangen. Jede Änderung der Verteilung führt zu einer Veränderung des Gesamtanspruchs auf Urlaub bezogen auf das Kalenderjahr. Der Urlaubsanspruch ist bei geänderter Verteilung der Arbeitstage zeitabschnittsweise für die jeweiligen Wochen des Kalenderjahres neu zu berechnen. Eine Änderung der Verteilung der Arbeitstage ist - nach Rücksprache mit Ihrer_Ihrem Vorgesetzten - schriftlich in der Personalverwaltung im Vorfeld zu beantragen. Eine Änderung ist grundsätzlich nur zum Beginn eines Kalendermonats möglich.