

GRUNDLAGE URLAUB/URLAUBSANSPRUCH

Grundlage des Urlaubsanspruches und dessen Gewährung ist das Bundesurlaubsgesetz.

Darüber hinaus gilt für die Ärzte der TV Ä.

Für alle weiteren Beschäftigten gelten der Tarifvertrag der Länder (§26 - §28) sowie die Dienstvereinbarung Urlaub.

Für die Beamten gelten besondere beamtenrechtliche Vorschriften: Näheres erfahren Sie von Ihrem zuständigen Personalsachbearbeiter.

URLAUBSPLANUNG

Die Grundsätze der Urlaubsplanung sind in der Dienstvereinbarung näher erläutert. Diese ist im Intranet auf der Seite des Personalrates > Themen > Dienstvereinbarungen > DV Urlaub zu finden.

Die Abgabe der Urlaubswünsche für das folgende Jahr muss bis zum 31.10. erfolgen. Das bedeutet, dass alle, die sich bis zu diesem Zeitpunkt eingetragen haben, ein gleichberechtigtes Anliegen haben. Es gilt hier nicht der Grundsatz „ich stand aber schon früher im Urlaubsplan“.

Gemäß Bundesurlaubsgesetz ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Laut Dienstvereinbarung gilt bei uns, dass alle Beschäftigte das Recht haben, einmal jährlich 3 Wochen zusammenhängend Urlaub zu nehmen.

Nach dem 31.10. eines Jahres erstellt die/der Vorgesetzte den Urlaubsplan. Bei Überschneidungen der Wünsche, die nicht umsetzbar sind, geht die/der Vorgesetzte mit den Betroffenen ins Gespräch. Das kann im Einzelgespräch oder in einer Teamsitzung sein. Bis Ende November muss der/die Vorgesetzte den

Urlaubsplan genehmigen, dann ist er verbindlich.

Alle, die ihre Urlaubswünsche nicht bis 31.10. eingereicht haben, müssen danach mit den Lücken im Urlaubsplan Vorlieb nehmen.

Urlaub kann auch im laufenden Urlaubsjahr nur in gegenseitigem Einverständnis geplant, gegeben und genommen werden.

URLAUBSANSPRUCH FÜR BESCHÄFTIGTE IM SCHICHTDIENST

Beschäftigte, die auch an den Wochenenden arbeiten müssen, haben den Anspruch, das Wochenende vor oder nach dem werktäglichen Urlaub frei zu haben.

Generell ergibt sich bei

5 Tage Urlaub = 7 Tage frei

10 Tage Urlaub = 14 Tage frei

15 Tage Urlaub = 21 Tage frei

Ein Urlaubstag ist immer ein 24-Stunden-Zeitraum. Da das Wochenende mit zum Urlaub zählt, muss es zeitlich mit dem Urlaub geplant werden.

NACH ARBEITSUNFÄHIGKEIT IN URLAUB

Sollten Sie unmittelbar vor einem geplanten und genehmigten Urlaub arbeitsunfähig sein, müssen Sie sich unbedingt im Arbeitsbereich melden und mitteilen, ob Sie weiter arbeitsunfähig oder wieder gesund sind. Sind Sie wieder gesund, können Sie Ihren genehmigten Urlaub antreten.

ERKRANKUNG WÄHREND DES URLAUBS

Bundesurlaubsgesetz § 9: „Erkrankt ein Beschäftigter während desurlaubes, so werden die durch

ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit (AU) auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.“

Dies bedeutet, dass die durch Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen Urlaubstage gutgeschrieben werden, wenn dafür eine AU-Bescheinigung des Arztes vorgelegt wird. Sie dürfen aber nicht eigenmächtig an den geplanten Urlaub angehängt werden.

Auch bei einer Erkrankung während des Urlaubs muss der Arbeitgeber selbstverständlich immer unverzüglich informiert werden.

Hält sich ein Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und seiner Krankenkasse schnellstmöglich die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen. Dem Arbeitgeber muss auch deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse am Aufenthaltsort mitgeteilt werden. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Kehrt der Beschäftigte wieder ins Inland zurück, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber und seiner Krankenkasse seine Rückkehr anzuzeigen (Entgeltfortzahlungsgesetz § 5 (2)).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Ausland ausdrücklich das Wort „arbeitsunfähig“ steht. Dies ist nicht automatisch der Fall, da es in vielen anderen Ländern diesen Begriff nicht gibt. Der Erkrankte muss also den Arzt entsprechend darauf aufmerksam machen.

URLAUBSANSPRUCH WÄHREND DES MUTTERSCHUTZES/BESCHÄFTIGUNGSVERBOTS

Auch während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes und während des Mutterschutzes entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Urlaubes ist nicht zulässig.

Haben Sie Ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht vollständig genommen, so können Sie diesen nach Ihrer Rückkehr im laufenden

oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Dieser Resturlaub kann auch noch nach der Elternzeit genommen werden.

URLAUB UND ELTERNZEIT

Sollten Sie während der Elternzeit nicht in Teilzeit arbeiten, verringert sich der jährliche Anspruch auf Urlaub für jeden vollen Kalendermonat, den sie in Elternzeit sind, um ein Zwölftel. Resturlaub verfällt nicht während der Elternzeit, sondern kann noch nach der Elternzeit genommen werden.

URLAUB NACH EINER REHA

Für Urlaub im Anschluss an eine Reha gelten besondere Regeln:

Gemäß Bundesurlaubsgesetz §7(1) Satz 2 gilt: „Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.“ Möchten Sie nach einer Reha Urlaub haben, empfehlen wir Ihnen, dieses vor Antritt der Reha, sofern möglich, bereits zu thematisieren.

URLAUBSÜBERTRAGUNG

Grundsätzlich gilt: Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Urlaubstage aus dem Vorjahr können unter gewissen Voraussetzungen bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden. Eine Urlaubsübertragung über den 31. März hinaus ist – abgesehen vom Krankheitsfall – nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig.

Der Ablauf einer Urlaubsübertragung wird jährlich neu durch den Geschäftsbereich Personal entschieden.

Die Informationen hierzu finden Sie auf der Seite des Geschäftsbereiches Personal unter: Aktuelles „Urlaubsübertragung“.

Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31.03. angetreten werden, ist er bis zum 31.05. anzutreten.

URLAUBSANSPRUCH NACH ÄNDERUNG DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT

Gemäß einem EU-Urteil aus 2015 darf es nach einem Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung nicht zu einer zeitanteiligen Kürzung des Urlaubsanspruchs kommen.

LANGZEITERKRANKUNG UND URLAUB

Auch für Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit entsteht ein Urlaubsanspruch.

Während einer Arbeitsunfähigkeit kann kein Urlaub genommen werden.

Laut **Tarifvertrag** haben Beschäftigte, die in einer 5-Tage-Woche arbeiten, einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Der **gesetzliche** Urlaubsanspruch bei einer 5-Tage-Woche liegt jedoch nur bei 20 Arbeitstagen. Die Urlaube werden hinsichtlich ihres Verfalls unterschiedlich bewertet.

Bei Teilzeitbeschäftigten, die weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch entsprechend umgerechnet.

Gemäß BAG Urteil vom 07.08.2012 verfällt der **gesetzliche** Jahresurlaubsanspruch (20 Tage) eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (Beispiel: der gesetzliche Jahresurlaubsanspruch 2019 verfällt am 31.03.2021). Der **tarifliche** Jahresurlaub verfällt jedoch bereits am 31.03. des Folgejahres (Beispiel: der tarifliche Jahresurlaub 2019 verfällt am 31.03.2020).

URLAUBSSPERRE

Urlaubssperren in einzelnen Bereichen der Uniklinik unterliegen der Mitbestimmung durch den Personalrat. Dem Personalrat sind aktuell keine Urlaubssperren im Klinikum bekannt.

BILDUNGSURLAUB

Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf 5 Tage Bildungsurlaub pro Kalenderjahr. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Anspruch entsprechend ihrer Arbeitszeit reduziert. Der Antrag auf Bildungsurlaub muss mindestens 6 Wochen vor Beginn des Bildungsurlaubes beim Arbeitgeber eingegangen sein.

Nicht genommener Bildungsurlaub kann auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Hierzu muss bis Jahresende ein Antrag bei der Personalabteilung eingegangen sein. Anerkannte Bildungsurlaube finden Sie unter http://www.bildungsurlaub.de/bildungsurlaub_nrw.html

Die jeweils aktuellen Bildungsurlaubsbroschüren können in der Geschäftsstelle des Personalrates abgeholt werden.

URLAUBSANSPRUCH BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES IM LAUFENDEN JAHR

Wird in der zweiten Jahreshälfte das Beschäftigungsverhältnis beendet, also ab dem 01. Juli, so steht dem Beschäftigten mindestens der gesamte jährliche **gesetzliche** Urlaubsanspruch von 20 Tagen zu. Dieses hat nur Bedeutung, wenn Beschäftigte vor dem 31.08. eines Jahres ausscheiden, da dann tariflich nur ein Urlaubsanspruch von 18 Arbeitstagen besteht. Kann Urlaub nicht mehr vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses genommen werden, so ist er auszuzahlen. Beschäftigte mit einem anerkannten Grad einer Schwerbehinderung von mindestens 50 % haben bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte einen zusätzlichen Urlaubsanspruch von 5 Tagen.

