

An:
Alle Fachbereiche und Dienststellen

Telefon 49 30 838-54111
Fax 49 30 838-54790
E-Mail prstudb@fu-berlin.de
Internet www.fu-berlin.de/prstudb
Bearb.-Zeichen
Bearbeiter/in

03.08.2015

Fachbrief: Urlaubsanspruch

Häufig erreichen uns Anfragen sowohl von studentischen Beschäftigten als auch Dienststellen zum Thema Urlaub. Um Transparenz und Übersichtlichkeit zu schaffen, fassen wir die wichtigsten Punkte folgend zusammen:

A) Regulärer Jahresurlaub

1. Studentische Beschäftigte haben Anspruch auf **31 Tage Urlaub im Jahr**. Teilweise bestehen Verträge mit 36 Tagen. Diese sind jedoch die Ausnahme.¹
2. **Der erste Urlaubsanspruch besteht nach 6 Monaten Anstellungszeit**. Ausnahmen bilden Verträge, die eine kurze Laufzeit besitzen.

In den ersten 6 Monaten der Anstellung ist nach Absprache mit der Dienststelle Urlaub möglich und im Sinne einer allgemeinen Urlaubsplanung sinnvoll, um Engpässe auf Grund von Kurzfristigkeit zu vermeiden.²
3. **Grundsätzlich ist Urlaub frei wählbar** und der Personalstand und die Personalplanung müssen es ermöglichen, die Wünsche des jeweiligen studentischen Beschäftigten zu berücksichtigen. Es müssen zwar die betrieblichen Abläufe berücksichtigt werden, jedoch zählen für die Ablehnung eines Urlaubsantrages keine Gründe, die durch strukturelle und organisatorische Versäumnisse herbeigeführt wurden.³ Für einzelne Gruppe von studentisch Beschäftigten wie Tutoren bestehen teilweise Sonderregelungen (z.B. Urlaub nur in den Semesterferien).
4. Urlaub muss über einen längeren Zeitraum gewährt werden. Zur Sicherung der Erholung, sollten grundsätzlich **mindestens 12 Werktage** zusammenhängend möglich sein.⁴ Ausnahmen bestehen auf Wunsch des Beschäftigten. Auch der Dienststelle sollte daran gelegen sein, Urlaub zum Zwecke der Erholung adäquat zu ermöglichen, da der Urlaub auch zum langfristigen Erhalt der Arbeitskraft dient. Gesunde Mitarbeiter sind produktive Mitarbeiter.
5. Kann der Jahresurlaub nicht im Kalenderjahr genommen werden, ist er **bis zum 30. April** des Folgejahres rechtssicher zu nehmen.⁵

¹ §13 (2) TV Stud II

² §§4 und 5(1) a) BURLG

³ §7 (1) BUrtG

⁴ §7 (2) BUrtG

⁵ Bundesangestelltentarifvertrag, kurz: BAT. Der BAT existiert jedoch nicht mehr, beziehungsweise wurde er ersetzt. Das bedeutet, dass eigentlich die nächstmögliche Regelung greift, was der TV-L wäre, der eine Mitnahme des Resturlaubes bis zum 30. September des Folgejahres ermöglicht.

6. **Krankheitstage werden nicht auf den Urlaubanspruch angerechnet.** Wer krank ist, ist krank. Daher gilt: auch wer im Urlaub erkrankt, muss sich unverzüglich krank melden. Die dabei „verlorengegangenen“ Urlaubstage werden wieder gutgeschrieben und können neu genommen werden.
7. **Der Urlaub kann nicht eigenmächtig genommen und verlängert werden.** Für jeden Urlaubswunsch ist ein Urlaubsantrag zu stellen.
8. **Jeder Feiertag, der auf einen Werktag fällt, zählt nicht mit.**⁶

Zudem wird auf Basis einer **6-Tage-Woche für alle studentischen Beschäftigten** gerechnet. Das heißt, der Sonntag zählt ebenso nicht mit hinein.

Beispiel Feiertag:

Ich möchte Urlaub über das Osterwochenende nehmen, nämlich von Donnerstag bis zum Dienstag. Das sind 6 Kalendertage. Dazwischen fällt jedoch Karfreitag und Ostermontag auf einen Werktag und es kommt auch noch der Ostersonntag dazu. Deshalb werden mir nur 3 Tage Urlaub abgezogen.

Beispiel Sonntag:

Ich möchte Urlaub von Mittwoch bis Montag nehmen.

Das sind 6 Kalendertage. Da jedoch der Sonntag nicht mitgerechnet wird, werden mir nur 5 Tage Urlaub abgezogen.

B) Betriebsurlaub

Zwischen Weihnachten und Anfang Januar, sind **verpflichtend 5 Urlaubstage** zu nehmen. Diese sind im Konkreten: 22., 23., 29., 30. Dezember 2014 und 02. Januar 2015.⁷ Allerdings können hierfür auch Resturlaubstage aus dem Vorjahr verbucht werden.

C) Bildungsurlaub

Bis zum **25. Lebensjahr** besteht Anspruch auf **10 Werktage Bildungsurlaub innerhalb eines Kalenderjahres**. **Nach dem 25. Lebensjahr** sind es **10 Werktage innerhalb zweier Kalenderjahre**.

Bildungsurlaub dient der Fort- und Weiterbildung und muss mit entsprechenden Kursen oder Ähnlichem bei anerkannten Bildungsanstalten verbunden werden.

D) Sonderurlaub

Sonderurlaub bzw. unbezahlte Freistellung kann genommen werden. Die Arbeit ruht in dieser Zeit und der Vertrag muss nicht gekündigt oder aufgelöst werden. **Wer in Sonderurlaub geht, kann nach Rückkehr seine Arbeit wieder aufnehmen.**⁸ Für die Zeit des Sonderurlaubes kann die Dienststelle eine Vertretung einstellen. Klassische Gründe für einen Sonderurlaub sind z.B. Auslandssemester oder Praktika. Es gelten aber auch weitere triftige (private) Gründe.

Sonderurlaub sollte so früh wie möglich eingereicht werden. Spätestens 5-6 Wochen vor dem Antritt. Die Dienststelle muss darüber informiert werden. Es reicht ein formloses Schreiben an den jeweiligen Sachbearbeiter in der Personalstelle.⁹ Achtung bei Vertragsende während des Sonderurlaubes: Verlängerung frühzeitig beantragen.

⁶ §3 (2) BUrlG

⁷ Personalblatt 02/2013

⁸ §14 Unterpunkt B TV STUD II

⁹ Der Personalrat stellt auf Anfrage ein Musterbeispiel zur Verfügung.

E) Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung

Damit sind „quasi“ Extra-Urlaubstage zu **besonderen Anlässen und Ereignissen** gemeint. **Diese Tage werden nicht mit dem Jahresurlaub verrechnet** bzw. von diesem abgezogen, sondern sind zusätzlich ohne Kürzung des Lohnes zu gewähren. Und zwar bei:

- Personalversammlungen und Tarifverhandlungen
- Hochschul- und Staatsprüfungen
- Niederkunft der Ehefrau (1 Arbeitstag)
- Tod des Ehegatten, Kindes oder Elternteils (2 Arbeitstage)
- schwere Erkrankung eines Kindes (bis zu 4 Arbeitstage)
- zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten (Wahlhelfer, Zeugenaussage)

F) Urlaubsberechnung

Normalerweise wird Urlaub tageweise berechnet. Dies ist demnach meist nur dann anwendbar, wenn die studentischen Beschäftigten an den immer gleichen Tagen und die immer gleiche Anzahl von Stunden arbeiten. Da an der Universität jedoch verschiedene Stundenmodelle von 40 bis 80 Monatsstunden bestehen, kann vor allem bei flexiblen Arbeitszeiten stundenweise berechnet werden. Die dafür anzuwendende Berechnungsformel wäre:

Monatsstundenzahl x 12 Monate x 31 Urlaubstage / 312 Werktage im Jahr

In einer attraktiven Tabelle mit den gängigen Stundenmodellen sehe dies so aus:

Monatsstundenzahl	Urlaubsstunden	Stunden pro Urlaubstag
40	48	1,5
41	49	1,6
60	72	2,3
80	95	3,1

1. Beispiel für eine stundenweise Berechnung:

Ich arbeite je nach Arbeitslage mal an dem Tag, mal an jenem und wie es die kommende Woche aussieht kann ich nie genau sagen. Manchmal muss ich länger machen, dafür gehe ich an einem anderen Tag früher oder komme später. Alles in allem arbeite ich aber nie mehr als meine 60 Stunden im Monat. Nun möchte ich von Montag bis Donnerstag der KW31 in den Urlaub fahren, stecke aber noch in der KW25 und habe keine Ahnung an welchen Tagen genau ich frei brauche und eine Kristallkugel besitze ich nicht. Wie stelle ich meinen Urlaubsantrag?

Diese Fragen lassen sich beantworten, indem man fragt: Was weiß ich?

Ich weiß, dass ich 60 Stunden im Monat arbeite.

Und ich weiß auch, dass ich 31 Tage Urlaub im Jahr nehmen kann.

Das Jahr hat insgesamt 312 Werktage (nicht Kalendertage, sondern die Tage die gesetzlich als Arbeitstag gelten und auf Basis einer 6-Tage-Woche).

Das bedeutet, dass ich theoretisch jeden Tag 2,3 Stunden arbeite.

Wenn ich nun von Montag bis Donnerstag verreisen möchte sind das 4 Tage, an denen ich theoretisch jeweils 2,3 Stunden arbeiten würde. Für die Gesamtzeit meines Urlaubswunsches wären das also 9,2 Stunden.

Im ganzen Jahr habe ich bei 60 Monatsstunden einen Anspruch auf insgesamt 72 Stunden im Jahr. Daher habe ich bei Abzug meines Urlaubswunsches noch 62,8 Stunden offen. In Tagen wären das zurückgerechnet:

62,8 Reststunden / 60 Monatsstunden / 12 Monate x 312 Tage = 27 Tage, die mir noch übrig bleiben. Es kommt also aufs Gleiche heraus.

2. Beispiel für eine tageweise Berechnung:

Ich arbeite immer die gleiche Stundenanzahl pro Arbeitstag für meine Dienststelle und bin regelmäßig jeden Mittwoch und jeden Freitag da. Allerdings gibt es doch auch Ausnahmen und es kann vorkommen, dass ich mal für jemanden einspringen muss und dann drei Tage arbeite oder auch mal länger mache. Das entscheidet sich immer erst mit dem nächsten Schichtplan. Es bleibt also ein kleines Restrisiko. Ich möchte aber kommende Woche ganz sicher von Dienstag bis Sonntag frei haben, weil ich verreisen möchte. Wie stelle ich meinen Urlaubsantrag?

Da ich theoretisch regelmäßig immer die gleiche Anzahl und Stunden in meiner Dienststelle arbeite, braucht es nicht unbedingt eine stundenweise Berechnung. Sie kann zwar durchgeführt werden, ist jedoch etwas schlechter zu durchschauen und in diesem Falle auch eher unnötig.

Ich reiche also einen Antrag auf Urlaub von Dienstag bis Sonntag ein. Das sind dann 5 Kalendertage und mit Abzug des Sonntags, 4 Arbeitstage. Auch bei einer stundenweisen Berechnung, kommt man zum selben Ergebnis:

49 Stunden Urlaub im Jahr, macht theoretisch 1,6 Arbeitsstunden pro Tag, sind in der Summe demnach 6,4 Stunden für meinen Zeitraum von Dienstag bis Sonntag. Übrig bleiben 42,6 Stunden und dass sind zurückgerechnet:

42,6 Reststunden / 41 Monatsstunden / 12 x 312 = 27 Tage, die mir übrig bleiben.

3. Sonderfall

Ich arbeite immer die gleiche Stundenanzahl pro Arbeitstag für meine Dienststelle, komme selbstverständlich immer pünktlich und gehe nie später nach Hause. Mein Arbeitsvertrag sagt, ich muss im Monat 41 Stunden ableisten, die habe ich mir ganz bequem auf zwei Tage die Woche aufgeteilt und wenn man alle Fünfe grade sein lässt, bin ich also zwei Mal die Woche 5 Stunden in der Dienststelle. Das ist so seitdem ich dort arbeite und war noch nie anders. Ich kann also fest damit rechnen, dass ich immer nur an diesen beiden Tagen arbeiten muss. Wie muss ich meinen Urlaub beantragen?

In diesem Fall, muss ich nur für die Tage an denen ich normalerweise arbeiten würde, Urlaub beantragen. Ist das beispielsweise jeder Montag und Freitag, umfasst mein Urlaubsantrag auch nur den Montag und Freitag, demnach 2 Tage. Genauso wie ich damit rechnen kann, dass ich nur an diesen beiden Tagen arbeite, weiß auch meine Dienststelle, dass ich an den anderen Tagen nicht arbeiten kann. Mir bleiben also 29 Tage Resturlaub übrig.

G) Allgemeines

Im Allgemeinen **hat das Studium immer Vorrang**, denn die Anstellung als studentische/r Beschäftigte/r ist letztlich an die Status des Studierenden gebunden. Das bedeutet in Fragen von Urlaub auch, dass für die Erbringung von Prüfungsleistung kein Urlaub genommen werden muss. An Prüfungstagen (z.B. Klausuren), kann man sich auch unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen lassen.¹⁰

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Personalrat der studentischen Beschäftigten

¹⁰ §14 (2) TV Stud II