



## Regelungen über den Anspruch und die Gewährung von Erholungsurlaub

Gesetzliche Grundlage ist das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Die Regelungen dieses Gesetzes werden teilweise durch § 26 TV-L Wiss. abgeändert.

### Höhe des Urlaubsanspruchs

- Nach § 3 BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage bei einer fünf-Tage-Arbeitswoche
- § 26 TV-L Wiss. erweitert diesen Umfang auf 30 Arbeitstage bei einer fünf-Tage-Woche  
**! Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung, ist der Urlaubsanspruch entsprechend zu kürzen. Der/ die Beschäftigte muss in solchen Fällen auch nur für die relevanten Arbeitstage beurlaubt werden. Genauere Informationen hierzu erhalten Sie durch den zuständigen Personalsachbearbeiter.**
- Bei Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres erhält der/ die Beschäftigte gemäß TV-L für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des eigentlichen (vollen) Urlaubsanspruches.  
Dies kann in bestimmten Fällen (Einstellung in den Monaten April, Mai, Juni oder Beendigung in den Monaten Juli, August, September) dazu führen, dass der nach dem Tarifvertrag ermittelte Urlaubsanspruch geringer ausfällt, als der gesetzliche Mindesturlaub nach BUrlG. Dies hat seine Ursache darin, dass in § 5 BUrlG abschließend drei Fälle geregelt sind, in denen der gesetzliche Mindesturlaub zu „zweifeln“ ist, in allen anderen Fällen hat der/ die Beschäftigte Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub (20 Arbeitstage).  
**! In den Fällen, in denen nach den tarifvertraglichen Regelungen ein Urlaubsanspruch von unter 20 Tagen ermittelt wird, ist eine Vergleichsberechnung mit dem BUrlG durchzuführen. Genauere Informationen hierzu erhalten Sie durch den zuständigen Personalsachbearbeiter.**

### Inanspruchnahme des Urlaubs

- Die Inanspruchnahme von Urlaub ist rechtzeitig vorher bei dem zuständigen Vorgesetzten zu beantragen und von diesem zu genehmigen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt stellt eine Pflichtverletzung dar.
- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des/ der Beschäftigten zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann einen Urlaubsantrag nur aus dringenden betrieblichen Belangen bzw. dann ablehnen, wenn Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig zu berücksichtigen sind, entgegenstehen.
- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, d. h. der am Ende des Urlaubsjahres nicht genommene und nicht gewährte Urlaub verfällt.  
Eine Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr erfolgt grundsätzlich nur bei Vorliegen entsprechender Gründe (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Im Falle einer Übertragung muss der Urlaub, abweichend vom BUrlG bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein (§ 26 Abs. 2 a) TV-L Wiss). Besonderheiten gelten in Fällen längerer Arbeitsunfähigkeit. Genauere Informationen hierzu erhalten Sie durch den zuständigen Personalsachbearbeiter.  
**! Durch die jeweiligen Leiter/ Vorgesetzten kann abweichend von den oben dargestellten Regelungen einheitlich eine großzügige Verfahrensweise zur Urlaubsübertragung zugelassen werden.**

sen werden, d. h. ggf. auf eine Überprüfung, ob tatsächlich Gründe für eine Übertragung vorliegen verzichtet werden. Dabei kann die Zahl der Urlaubstage, die ohne nähere Prüfung in das nächste Urlaubsjahr „mitgenommen“ werden dürfen begrenzt werden (bspw. max. 5 Urlaubstage). Unberührt hiervon bleibt der Übertragungszeitraum bis September des Folgejahres. Ein Anspruch auf diese Verfahrensweise besteht seitens der Beschäftigten nicht.

### **Ergänzende Hinweise**

- Bei Einstellung erwirbt der/ die Beschäftigte erst nach einer **Wartezeit** von sechs Monaten den vollen Urlaubsanspruch (§ 4 BUrlG). Ein Teilurlaub im Umfang von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses kann jedoch von dem Beschäftigten verlangt werden (§ 5 Abs. 1 a) BUrlG).
- **Schwerbehinderte Beschäftigte** mit einem Grad der Behinderung von mind. 50 erhalten gem. § 125 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) zusätzlich fünf Urlaubstage im Urlaubsjahr. Die oben dargestellten Regelungen gelten auch für den Zusatzurlaub. Wird die Schwerbehinderteneigenschaft im Laufe eines Urlaubsjahres erworben bzw. entfällt sie im Laufe des Urlaubsjahres erfolgt eine „Zwölftelung“, d. h. für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in welchem die Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt, erhält der/ die Beschäftigte ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Genauere Informationen hierzu erhalten Sie durch den zuständigen Personalsachbearbeiter.