

Der Urlaub – Ihr schönes Recht auf Erholung!

Der Erholungsurlaub ist die zeitlich begrenzte Befreiung der Beschäftigten von ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht, bei fortlaufender Bezahlung. Dabei sind Ihre Urlaubswünsche im Allgemeinen so zu erfüllen, wie sie von Ihnen beantragt werden. Nur in Ausnahmefällen – d.h. bei dringenden dienstlichen Belangen oder bei Interessenkonflikten mit anderen sozial schutzbedürftigen Beschäftigten – darf davon abgewichen werden! Falls es zu Ablehnungen von Urlaubswünschen kommen sollte, hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

Bei uns an der Universität Göttingen mussten wir uns bisher hierhin sehr selten mit solchen Fällen auseinandersetzen, und das ist gut so.

Hier nun einige grundlegende wichtige Fakten zum Urlaubsanspruch:

* Bei einer 5-Tage-Woche hat jede/r Beschäftigte der Uni Göttingen 30 Tage Anspruch auf Erholungsurlaub - 20 Tage gesetzlichen und weitere 10 Tage tariflichen Urlaub.

* Bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit als genannt erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Entstehen dabei aufgrund der Berechnung halbe Urlaubstage oder mehr, werden diese zu vollen Tagen aufgerundet. Bruchteile von weniger als einem halben Tag bleiben unberücksichtigt. Beispiel: Haben Sie einen Vertrag mit 19,9 Stunden pro Woche und reduzieren Ihre Arbeitszeit auf 11 Stunden pro Woche, haben Sie theoretisch auch nur einen Anspruch auf 55,3% Ihres Urlaubs, also rechnerisch 16,6 Tage, praktisch 17 Urlaubstage. In Arbeitsalltag hängen die gesamten Tage Urlaubsanspruch davon ab, wie Sie diese verminderten Stunden auf die Arbeitswoche verteilen, also wie Ihre Arbeitstage pro Woche verteilt sind (siehe nächster Abschnitt).

* Es ist egal, wie viele Stunden an einem Arbeitstag gearbeitet werden, es zählen nur ganze Tage als Urlaubstage. Teilzeitarbeit an 5 Tagen in der Woche ist für die Anzahl der Urlaubstage unerheblich. Konkret: Ob Sie nun an jedem Arbeitstag 3 oder 7,96 Stunden arbeiten, Sie erhalten den vollen Anspruch an Urlaub von 30 Tagen! Achtung: Bei einem Wechsel ihrer Voll-/Teilzeitarbeitstage innerhalb eines Jahres sollten Sie auf die richtige Berechnung Ihres Urlaubsanspruches achten! Fragen Sie im Zweifel bei der Personalverwaltung rechtzeitig nach, dort ist man Ihnen gerne behilflich.

* Ihr Urlaubsanspruch beginnt erst, nachdem Sie Ihren Vertragspflichten für 6 Monaten nachgekommen sind. Sind Sie in einem Kalenderjahr nicht komplett beschäftigt, erhalten Sie Ihren Urlaub anteilig als ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat im Betrieb. Das heißt z.B. für den Fall, dass Sie nur 10 Monate in einem Jahr beschäftigt sind, erhalten Sie auch nur für dieses Jahr 25 Tage Urlaub, den Sie nehmen können bzw. in Anspruch nehmen sollten.

* Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einen schon genehmigten Urlaub nicht widerrufen! Nur im besonderen dienstlichem Notfall ist dies möglich. Diese Einhaltung der Treuepflicht des Arbeitnehmers führt allerdings auch zu Ersatzansprüchen, falls es schon Ausgaben gab, die ansonsten verloren wären.

* An unserer Universität können die Mitarbeiter im technischen oder Verwaltungsdienst den Resturlaub aus dem vergangenen Jahr bis zum 30. September abgelten – an der Uni Göttingen muss er bis zum 30. September angetreten sein.

* Ab wann langfristig erkrankte Mitarbeiter*innen ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch verlieren könnten, wird demnächst vom Europäischen Gerichtshof zu entscheiden sein. Leider gibt es dazu noch keine einheitlich vorliegende Rechtsprechung, also auch noch keinen Verfahrensweg in der Praxis. Betroffene sollten ihre bestehenden Urlaubsansprüche aus dem laufenden Kalenderjahr im Falle des Eintritts einer länger andauernden Erkrankung im Auge behalten und rechtzeitig geltend machen.

Wir wünschen Ihnen allen guten Erholungsurlaub im (Rest)Jahr 2022! Beste Grüße aus der Humboldtallee Ihr Personalrat Uni Göttingen (ohne UMG)