



Nr. 2/2011

Personalrat der TU Chemnitz

März 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die „Urlaubszeit als schönste Zeit des Jahres“ hat vermutlich bei einigen für dieses Jahr bereits begonnen, viele befinden sich aber sicher noch in der Planungsphase.

Urlaub ist die „Freistellung des Mitarbeiters von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung“. Er dient dem Schutz und der Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers.

Der Personalrat möchte mit dieser PR-Info über einige Rechtsfragen zum Thema Urlaub informieren. Wir hatten bereits in unserer PR-Info 2/2004 dieses Thema aufgegriffen; mit der Einführung des TV-L am 01.11.2006 hat es jedoch einige Veränderungen gegeben. Auch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 20.01.2009 (kein Verfall des Urlaubs bei lang andauernder Krankheit) hat Auswirkungen auf die deutsche Gesetzgebung.

Gesetzliche Grundlagen

Das Bundesurlaubsgesetz regelt die Mindeststandards für Arbeitnehmer. Detaillierte Regelungen sind in den jeweiligen Tarifverträgen zu finden. Bei uns sind das die §§ 26 – 28 und der § 40 Nr. 7 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie die §§ 1 – 10 Sächsische Urlaubsverordnung für Beamte.

Dauer des Erholungsurlaubs

Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach dem Lebensalter. Maßgebend für die Berechnung ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

Alter	Arbeitstage
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30

Urlaubsdauer bei einer 5-Tage-Woche für Beschäftigte und Beamte

Urlaubstage sind alle Kalendertage, an denen betriebsüblich oder dienstplanmäßig gearbeitet wird. Für unsere Universität sind das entsprechend § 4 Abs. 1 der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung die Wochentage Montag bis Freitag.

Zusatzurlaub / Sonderurlaub

Des Weiteren gibt es unter bestimmten Bedingungen Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtarbeit (§ 27 TV-L). Schwerbehinderte Menschen (GdB mindestens 50%) erhalten 5 Tage Zusatzurlaub nach Sozialgesetzbuch IX. Fragen dazu beantwortet die Schwerbehindertenvertretung der Universität.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes können Beschäftigte unter Verzicht auf Fortzahlung der Bezüge Sonderurlaub erhalten.

Urlaub bei geringerer Beschäftigungsdauer

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Beschäftigungsmonat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des entsprechenden Jahresurlaubs zu.

§ 5 BUrlG bleibt unberührt, d.h. bei Beginn des Arbeitsverhältnisses in der ersten Jahreshälfte bzw. beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte besteht Anspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaub (20 Tage). Es ist in diesen Fällen eine Vergleichsrechnung aufzustellen. Solange der tarifliche Anspruch (1/12 je vollem Beschäftigungsmonat) geringer ist als der gesetzliche Anspruch, sind 20 Urlaubstage zu gewähren.

Ruht das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres (Elternzeit, Sonderurlaub, etc.), so vermindert sich der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat des ruhenden Arbeitsverhältnisses ebenfalls um 1/12. Aber auch in diesen Fällen ist der gesetzliche Mindesturlaub zu gewähren.

Für Bruchteile eines Urlaubstages gilt:

0,5 und mehr wird auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet, weniger bleibt unberücksichtigt. Ein Urlaubstag ist nicht teilbar!

Für Beamte, die im ersten Halbjahr wegen Erreichen der Altersgrenze ausscheiden, besteht Anspruch auf die Hälfte des Erholungsurlaubes. Liegt dieser Zeitpunkt im zweiten Halbjahr, steht dem Beamten der volle Jahresurlaub zu (§ 2 (4) SächsUrlVO).

Urlaub bei Teilzeit

Wenn Beschäftigte im Jahresdurchschnitt weniger als 5 Tage je Woche arbeiten, vermindert sich der Urlaubsanspruch im Verhältnis der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zur 5-Tage-Woche.

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, 38 Jahre, arbeitet in Teilzeit. Seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist auf 4 Tage pro Woche verteilt.

Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche: 29 Tage

Berechnung: $29 \times 4/5 = 23,2$ Tage = 23 Tage

Beispiel 2:

Eine 26-jährige Teilzeitbeschäftigte arbeitet an 3 aufeinander folgenden Wochen jeweils an 3 Tagen und an den darauf folgenden 2 Kalenderwochen jeweils an 2 Tagen.

Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche: 26 Tage

Arbeitstage in 5 Kalenderwochen: 13 Tage

Berechnung: $26 \times 13/25 = 13,52$ Tage = 14 Tage

Bei der Urlaubsabwicklung zählen alle Wochentage, an denen der Teilzeitbeschäftigte dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, als Urlaubstage.

Wartezeit

Der Anspruch auf **ungekürzten** Jahresurlaub (Vollurlaub) entsteht erstmalig nach Ablauf der Wartezeit von 6 Monaten ab Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Schließt sich ein Arbeitsverhältnis nahtlos an ein Ausbildungsverhältnis an, so werden diese Zeiten auf die Wartezeit angerechnet. Die sechsmonatige Wartezeit kann zu Gunsten des Beschäftigten abgekürzt werden; dies ist durch mündliche Abrede mit dem Fachvorgesetzten möglich.

Übrigens: Ein Mitarbeiter muss nicht gearbeitet haben, um Urlaub beanspruchen zu können. Denn der Urlaubsanspruch steht nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis. Auch bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Erholungsurlaub (BAG 9 AZR 190/02).

Urlaubsübertragung

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr (auch in Teilen) gewährt werden. Er soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden. Urlaub im „Vorgriff“ gibt es nicht, der Urlaub ist durch den Beschäftigten auch im gleichen Jahr anzutreten. Eine Urlaubsübertragung in das nächste Kalenderjahr ist bis zum 30.09. möglich (§ 40 Nr. 7 TV-L). Bis zu diesem Termin muss der Resturlaub genommen sein, sonst verfällt er ersatzlos und kann auch nicht abgegolten werden.

Soweit zustehender Erholungsurlaub nicht vor der Mutterschutzfrist und Elternzeit angetreten werden konnte, kann er nach Beendigung der Elternzeit im laufenden oder im folgenden Urlaubsjahr ohne Berücksichtigung der Übertragungsfristen genommen werden.

Urlaub Langzeiterkrankter

Der EuGH entschied am 20.01.2009, dass die europäische Arbeitsrichtlinie dem Erlöschen sowohl des Urlaubsanspruchs als auch des Abgeltungsanspruches entgegensteht, wenn:

- der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugs- oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war
- seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, so dass er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte (Abgeltungsanspruch)

Das Bundesarbeitsgericht folgt in seinem Urteil vom 24.03.2009 dem EuGH, bezieht sich aber nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub (4 Wochen), nicht auf den tariflichen Mehrurlaub.

Urlaubsantrag/Urlaubslisten, Urlaubsplan

Natürlich muss der Urlaub rechtzeitig schriftlich bei dem jeweiligen Fachvorgesetzten beantragt und von ihm genehmigt werden. Ungenehmigt in den Urlaub zu gehen, bedeutet „eine besondere Beharrlichkeit in der Arbeitsverweigerung“, so dass eine ordentliche und u.U. sogar eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sind. Ebenso kann der Urlaub auch nicht über den genehmigten Termin hinaus eigenmächtig verlängert werden.

Den Urlaubswünschen der Beschäftigten ist zu folgen, soweit keine dringenden dienstlichen Gründe (die müssen allerdings außergewöhnlich sein und im Zweifelsfall vor dem Arbeitsgericht standhalten) oder soziale Gesichtspunkte des Antragstellers oder seiner mit der Vertretung beauftragten Kollegen (z.B. schulpflichtige Kinder, Betriebsurlaub des Ehepartners) entgegenstehen.

Um Überschneidungen mit anderen Kollegen festzustellen und zeitnah (!) klären zu können, sollte Anfang des Jahres eine Urlaubsliste erstellt werden. In diese Urlaubsliste sind die Urlaubswünsche der Beschäftigten aufzunehmen, eine bindende Wirkung entsteht jedoch nicht. Deshalb ist es erforderlich, seinen Urlaubsantrag rechtzeitig zu stellen und auch genehmigen zu lassen. Im Einzelfall kann es ratsam sein, eine **Entscheidungsfrist von 2 Wochen** dem Fachvorgesetzten zu stellen und gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass man nach Fristablauf von einer Genehmigung des Urlaubs ausgeht, sollte keine ausdrückliche Ablehnung erfolgen. Ist die Genehmigung des Urlaubs (Erteilung) erfolgt, kann der Arbeitgeber ebenso wenig wie der Arbeitnehmer die Urlaubserteilung einseitig widerrufen (BAG 29.01.1960). Die Festsetzung des Urlaubstermins ist eine Willenserklärung und mit ihrem Zugang wirksam geworden.

Im Gegensatz zur Urlaubsliste ist ein Urlaubsplan bindend, er unterliegt nach § 81 Abs. 2 Nr. 3 SächsPersVG der Mitbestimmung des Personalrates. Ist einem solchen Urlaubsplan vom Personalrat zugestimmt worden, kann er auch nur mit dessen Zustimmung geändert werden. Bisher wurden an unserer Universität keine Urlaubspläne aufgestellt.

Für wissenschaftliche Beschäftigte gilt ergänzend:

„Das wissenschaftliche Personal hat den Erholungsurlaub grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen; Lehr- und Prüfungsverpflichtungen dürfen dem Erholungsurlaub nicht entgegenstehen“ (§77 Abs. 9 SächsHSG).

Das SMWK hat bereits 1999 darauf hingewiesen, dass bei der Abwägung, ob vom Grundsatz der Urlaubsgewährung für wissenschaftliches Personal in der vorlesungsfreien Zeit abgewichen werden kann, familienpolitische Erwägungen von erheblichem Gewicht sind. Soweit nicht dringende dienstliche Belange (Lehr- und Prüfungsverpflichtungen) entgegenstehen, kann Urlaub auch während der Vorlesungszeit gewährt werden, wenn z.B. Beschäftigte mit Kindern ihren Urlaub auf die allgemeinen Schulferien abzustimmen haben.

Ablehnung des Urlaubsantrages

Was aber, wenn der/die Vorgesetzte den Urlaubsantrag des Erholungsurlaubs ablehnt, der/die Beschäftigte jedoch auf seinen Urlaubsanspruch besteht? Der/die Vorgesetzte hat die dienstlichen Gründe, die einer Urlaubsgewährung entgegenstehen, schriftlich darzulegen und mit der Bitte um Entscheidung an den Dienststellenleiter weiterzuleiten. Wenn zwischen Dienststellenleiter und

Beschäftigtem kein Einverständnis erzielt wird, ist zum Schutz des Beschäftigten die Mitbestimmung des Personalrates vorgeschrieben (§ 81 Abs. 2 Nr. 3 SächsPersVG).

Rückruf aus dem Urlaub

Zur Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen. Dem Arbeitnehmer ist uneingeschränkt zu ermöglichen, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind an den Zeitraum des ordnungsgemäß erteilten Urlaubs gebunden. Eine einseitige Änderung in Form eines Widerrufes oder der Rücknahme eines einmal gewährten Urlaubs ist dann grundsätzlich nicht mehr möglich (BAG 9 AZR 11/05).

Eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer dagegen verpflichtet, den Urlaub im Falle des Rückrufs durch den Arbeitgeber abzubrechen und die Arbeit wiederaufzunehmen, verstößt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegen zwingendes Urlaubsrecht (§ 13 BUrlG) und ist daher rechtsunwirksam (BAG 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99).

Es besteht daher auch keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber seine Urlaubsanschrift mitzuteilen.

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer freiwillig seinen Urlaub abbricht, muss der Arbeitgeber die Rückholkosten für den Beschäftigten und aller mitgereisten Familienmitglieder übernehmen. Es sind auch die Aufwendungen zu erstatten, die dem Arbeitnehmer unnötz entstanden sind. Dazu gehören Hotelkosten und gebuchte, nicht mehr stornierbare Rundreisen. Leistet der Arbeitnehmer dem Rückruf des Arbeitgebers nicht Folge, muss er nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG nicht mit Konsequenzen rechnen.

Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Mit der Bezeichnung des Urlaubs als Erholungsurlaub wird deutlich, der Gesetzgeber wollte dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, seine Arbeitskraft wieder aufzufrischen. Das Erholungsbedürfnis wird dabei für jeden Arbeitnehmer vermutet. § 8 BUrlG verbietet jede Erwerbstätigkeit während des Urlaubs, wenn diese dem Urlaubszweck widerspricht.

Erlaubt sind gemeinnützige Arbeiten, Hausbau, Gartenpflege oder eigene Landwirtschaft und Nebentätigkeiten. Auch Gefälligkeitsarbeiten für Verwandte und Nachbarn sowie Arbeiten im Betrieb des Ehepartners sind zulässig (LAG Köln, 2 Sa 674/09). Den Kollegen während der Freizeit Auskunft zu geben ist ebenfalls keine Erwerbstätigkeit, entspricht aber nicht dem Sinn des Gesetzes.

Krankheit im Urlaub

Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Dabei ist darauf zu achten, dass der Vorgesetzte unverzüglich (ohne schuldhaftes Verzögern) zu informieren und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fristgerecht einzureichen ist.

Wenn der Arbeitnehmer im *Ausland* erkrankt, muss er seinen Vorgesetzten *gleichfalls schnellstmöglich* über die Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer und seinen Aufenthaltsort (Adresse) informieren. „Schnellstmöglich“ heißt, am ersten Krankheitstag per Telefon oder Email. Ein einfacher Brief reicht auf keinen Fall. Es ist zu beachten, dass der Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung eines ausländischen Arztes der gleiche Beweiswert zukommt, wie der eines deutschen Mediziners. Der Arzt muss nicht nur die Krankheit, sondern *auch die Arbeitsunfähigkeit* bescheinigen. Der Arbeitnehmer hat bei Erkrankungen im Ausland darüber hinaus die Pflicht, auch der Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Sowohl seiner Krankenkasse als auch dem Arbeitgeber muss er die Rückkehr nach Deutschland unverzüglich mitteilen, selbst wenn er weiterhin nicht arbeitsfähig ist.

Am ersten Arbeitstag nach der Erkrankung (Dienstantritt) hat sich der Beschäftigte bei seinem Vorgesetzten zurückzumelden.