Wissenswertes rund um den Urlaub

Wieviel und wann?

Ich habe noch Resturlaub, möchte ihn aber nicht nehmen. Kann mir dieser nicht einfach ausbezahlt werden?

Die Auszahlung von Urlaubsansprüchen im laufenden Arbeitsverhältnis ist nicht ohne weiteres möglich. Es ist aber zu differenzieren. Grundsätzlich ist der Urlaub in Freizeit zu gewähren, denn er dient der Erholung des Arbeitnehmers – zumindest soweit es den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte betrifft. Insoweit besteht ein Abgeltungsverbot. Anderes gilt aber für den tariflich vereinbarten Mehrurlaub und den Zusatzurlaub. Hier ist eine Auszahlung denkbar. Ein Anspruch darauf besteht aber nicht. Es widerspricht auch dem Sinn des Urlaubs. Typischerweise wird jedoch der Urlaub, der aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, in Geld abgegolten. Insoweit gilt § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz.

Dieser Flyer ist gewissenhaft und auf dem Stand August 2020 erstellt. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

Fotos: Titel: refresh (PIX) (Fotolia), Bilderleiste: Romolo Tavani (Fotolia), Bjoern Wylezich (Fotolia), avanooa (Fotolia), Martin Suetterlin

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de
E-Mail: tarif@dbb.de | Telefon: 030.4081-5400

dbb beamtenbund und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Landesbund Hessen

Bestellung weiterer Informationen

dbb beamtenbund und tarifunion

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ Versorgungsempfänger/in

☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz.html.

Datum / Unterschrift

.....

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

Ich.brauch.Urlaub.

Urlaub – und hier insbesondere dessen Dauer und die Übertragungsmöglichkeit – bietet immer wieder Anlass zu Konflikten mit dem Arbeitgeber. Der dbb hat in den von ihm abgeschlossenen Tarifverträgen immer wieder gute Urlaubsregelungen durchgesetzt, die Klarheit über die Ansprüche der Beschäftigten geben. Einzelne trotzdem bestehende mögliche Unsicherheiten wollen wir mit diesem Flyer klären.

Ist Urlaub gleich Urlaub?

Nicht ganz. Beim Urlaub ist zwischen Erholungsurlaub, Zusatzurlaub sowie Sonderurlaub zu unterscheiden. Für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst ergeben sich die maßgeblichen Regelungen aus den geltenden Tarifverträgen TVöD/TV-L, dort geregelt in den §§ 26 ff. Weitere Sonderregelungen gibt es für die Bereiche Krankenhäuser und Pflege. Ergänzend gelten zudem stets die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

Wieviel Urlaub steht mir zu? Was gilt bei Teilzeit?

Erholungsurlaub:
Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die fünf Tage in der Woche arbeiten, haben einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr. Besteht das Arbeitsverhältnis kein volles Jahr, wird dieser Urlaubsanspruch auf die einzelnen Monate heruntergerechnet. Arbeiten Beschäftigte an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche, wird der Anspruch entsprechend angepasst.

Tariflicher Zusatzurlaub und Höchstgrenzen für Gesamturlaub:
Beschäftigte, die Schicht- oder Wechselschichtarbeit leisten, erhalten darüber hinaus tariflichen Zusatzurlaub. Beschäftigte in Krankenhäusern sowie in Pflege- und Betreuungseinrichtungen haben ferner Anspruch auf Zusatzurlaub für Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden. Generell gilt gemäß § 27 Abs. 4 TVöD/TV-L aber eine Höchstgrenze für Erholungs- und Zusatzurlaub von 35 (ab dem 50. Lebensjahr 36) Arbeitstagen pro Jahr. In Krankenhäusern sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen beträgt diese 38 und wird zum Jahr 2022 auf 40 Tage angehoben.

Gesetzlicher Zusatzurlaub für Schwerbehinderte:
Beschäftigten mit einem Grad der Behinderung von über 50 Prozent steht zudem ein gesetzlicher Anspruch auf fünf weitere Arbeitstage Zusatzurlaub zu, ausgehend von einer Fünftagewoche. Die Höchstgrenze für den Gesamturlaub gilt hier nicht.

Sonderurlaub:
Unter Sonderurlaub versteht man Urlaub, der unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt wird. Vorgesehen ist dies in § 28 TVöD/TV-L. Ob ein solcher Grund vorliegt, ist nach objektiver Interessenlage der Beschäftigten zu beurteilen.

Wann ist beantragter Urlaub verbindlich? Kann ich meinen Urlaubswunsch nachträglich ändern?

Der Urlaubsantrag eines Beschäftigten stellt eine Willenserklärung dar, die nicht ohne weiteres zurückgenommen werden kann. Ist der Urlaubsantrag auf dem dafür vorgesehenen Weg gestellt worden, ist der Beschäftigte daran gebunden. Allerdings muss der Arbeitgeber in der üblichen Zeit reagieren, anderenfalls erlischt die Bindungswirkung. Ein Beschäftigter kann aber erst dann verbindlich Urlaub einplanen, wenn der Urlaub durch eine Genehmigung des Arbeitgebers gewährt wird. Ein einmal gewährter Urlaub kann einseitig nicht mehr verändert werden. Der Arbeitnehmer kann sich darauf verlassen, ihn zum gewährten Zeitpunkt antreten zu können, auch wenn der Arbeitgeber später seine Meinung ändert.

Bis wann muss Urlaub genommen werden? Kann Urlaub einfach verfallen?

Grundsätzlich gilt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr vollständig genommen werden soll. Erfolgt dies nicht, so ist er bis Ende März des Folgejahres zu nehmen. Ist dies aus dienstlichen Gründen oder aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, so ist er bis spätestens Ende Mai des Folgejahres zu nehmen. Wird der Urlaub nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraums genommen, so verfällt er ersatzlos. Voraussetzung hierfür ist aber, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten rechtzeitig auf die noch bestehenden Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall hingewiesen hat.

Anderes gilt nur, wenn der Beschäftigte durchgehend bis zum Ende des Übertragungszeitraums erkrankt ist. In diesem Fall bleibt der Urlaubsanspruch als Freizeitanspruch zunächst erhalten und verfällt erst 15 Monate nach dem Ende des entsprechenden Urlaubsjahres.

Ich beabsichtige im laufenden Urlaubsjahr einen Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit. Hat dies Auswirkungen auf meinen Urlaubsanspruch?

Bereits erworbene Urlaubsansprüche, die während einer Vollzeittätigkeit erworben worden sind, bleiben bestehen, auch das Urlaubsentgelt ist auf Basis der Vollzeit zu zahlen. Dies gilt auch für unterjährig erworbene Ansprüche und auch für Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr, wenn diese in Vollzeit erdient worden sind. Wechseln Beschäftigte aus einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit und bestehen noch Ansprüche auf Resturlaub aus der Teilzeittätigkeit, so gilt – im öffentlichen Dienst – für den gesamten Urlaub das Entgeltausfallprinzip. Damit ist das Urlaubsentgelt auf Basis der Vollzeittätigkeit abzurechnen.