

# Dezentrale Bearbeitung von Urlaub und Freistellung

an der Humboldt-Universität zu Berlin



Informationsveranstaltung  
für dezentrale Mitarbeiter/innen

---

# Übersicht

1. Urlaubsanspruch
2. Urlaub und Krankheit
3. Anteiliger Urlaub
4. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte
5. Übertragungszeitraum
6. Studentische Hilfskräfte
7. AZV-Tag
8. Arbeitsbefreiung
9. Verfahren
10. Aufbewahrungsfristen

---

# 1. Anspruchsgrundlagen

- Tarifbeschäftigte, Stud. Hilfskräfte:
  - Tarifvertrag
  - Bundesurlaubsgesetz
- Beamte
  - LBG
  - Erholungsurlaubsverordnung
- Alle
  - Schwerbehindertenrecht –SGB IX

# Anspruchsdauer

**Alle Tarifbeschäftigten und Beamte,  
unabhängig vom Lebensalter**

**Arbeitstage**

**30**

Außerdem bei Tarifbeschäftigten zu beachten:

Gesetzlicher Urlaubsanspruch  
nach BUrlG

20 Tage (in der 5-Tage-Woche)

---

# Anspruchsvoraussetzung

- Vor Inanspruchnahme des Urlaubs muss die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt sein
- Betrachtet wird das Urlaubsjahr (=Kalenderjahr)
- Der Urlaub muss beantragt und genehmigt sein

---

# Anspruchsvoraussetzung

## Urlaub von Professorinnen und Professoren

- ist auch in der Erholungsurlaubsverordnung geregelt
- muss auf der Urlaubskartei eingetragen sein
- ist in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen
- Genehmigungsverfahren ist nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 HU-Verfassung fakultätsintern zu regeln

---

## 2. Erkrankung während des Urlaubs

- Der Urlaubsanspruch bleibt erhalten, wenn die Erkrankung durch Attest belegt wird
- Keine automatische Verlängerung des Urlaubs

---

## 3. Anteilige Urlaubsberechnung

Bei

- Beginn und
- Ende des Beschäftigungsverhältnisses
- Arbeit an weniger als 5 Tagen/Woche
- Sonderurlaub, Altersteilzeit
- Elternzeit



# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei **Beginn** des Beschäftigungsverhältnisses (Tarifbeschäftigte):

- 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat

Wenn die Wartezeit erfüllt ist, ist der Mindesturlaub nach BUrlG zu gewähren, falls günstiger:

Bsp.: Beschäftigter, 33 J., Einstellung am 15.05.2012 unbefristet

Voller Urlaubsanspruch:				30 Tage
Volle Beschäftigungsmonate:		7		
Anteiliger Urlaubsanspruch:	$30 \times 7/12 =$	17,5	~	<b><u>18 Tage</u></b>
Mindesturlaubsanspruch nach BUrlG:		20 T.		
Endgültiger Urlaubsanspruch:				<b><u>20 Tage</u></b>

**Rundung: Ein Bruchteil von 0,5 wird aufgerundet, ein Bruchteil unter 0,5 entfällt.**

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei Beginn des Beamtenverhältnisses:

- Bei Beginn in der 1. Jahreshälfte: 12 Zwölftel
- Bei Beginn in der 2. Jahreshälfte:  
1/12 Zwölftel pro vollen Beschäftigungsmonat
- Mindesturlaubsvorschrift des BUrlG gilt nicht

# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei **Ende** des Beschäftigungsverhältnisses (Tarifbeschäftigter):

- 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat

Bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses in der 2. Jahreshälfte ist der Mindesturlaubsanspruch nach BUrlG zu gewähren, falls günstiger:

Bsp.: Beschäftigter, 33 J., beschäftigt vom 01.01. bis 15.07.2012

Voller Urlaubsanspruch:		30 Tage
Volle Beschäftigungsmonate:	6	
Anteiliger Urlaubsanspruch:	$30 \times 6/12 =$	<b><u>15 Tage</u></b>
Mindesturlaubsanspruch nach BUrlG:	20 T.	
Endgültiger Urlaubsanspruch:		<b><u>20 Tage</u></b>

**Rundung: Ein Bruchteil von 0,5 wird aufgerundet, ein Bruchteil unter 0,5 entfällt.**

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei Ende des Beamtenverhältnisses:

- 1/12 Zwölftel pro vollen Beschäftigungsmonat
- Mindesturlaubsvorschrift des BUrlG gilt nicht

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

Versetzung in den Ruhestand (Beamte):

- Bei Ausscheiden in der 1. Jahreshälfte: 6 Zwölftel
- Bei Ausscheiden in der 2. Jahreshälfte: 12 Zwölftel

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

## Bei Elternzeit (Tarifbeschäftigte und Beamte)

- Verminderung um  $1/12$  für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit
- Resturlaub kann nach Rückkehr im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr genommen werden
- Zu viel gewährter Urlaub wird nach Rückkehr abgezogen
- Keine Urlaubskürzung wegen Mutterschutz

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei Sonderurlaub (Tarifbeschäftigte):

- Verminderung um  $1/12$  für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs
- Berechnung wie bei Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses
- Mindesturlaub nach BUrlG ist ggf. zu beachten!

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei Altersteilzeit (Tarifbeschäftigte):

- Im Jahr des Übergangs von der Arbeits- in die Freistellungsphase beträgt der Urlaubsanspruch  $1/12$  für jeden vollen Beschäftigungsmonat
- Berechnung wie bei Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses
- Mindesturlaub nach BUrlG ist ggf. zu beachten!



---

# Anteilige Urlaubsberechnung

## Bei Sonderurlaub und Altersteilzeit - Beamte

- Verminderung um  $\frac{1}{12}$  für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs/der Freistellungsphase
- Mindesturlaub nach BUrlG gilt nicht!

# Anteilige Urlaubsberechnung

Bei der Arbeit an weniger als 5 Tagen/Woche:  
(Tarifbeschäftigte und Beamte)

- Anteilige Verminderung (Fünftel-Regelung)

Bsp.: Angestellte, 35 Jahre, 3-Tage-Woche

Voller Urlaubsanspruch: 30 Tage

Urlaubskürzung:  $\frac{30 * 3}{5} = 18$  Tage

Urlaubsanspruch: **18 Tage**

**Rundung: Ein Bruchteil von 0,5 wird aufgerundet, ein Bruchteil unter 0,5 entfällt.**

---

# Anteilige Urlaubsberechnung

Beim Wechsel des Beschäftigungsmodells im laufenden Jahr  
(Tarifbeschäftigte und Beamte)

Der Urlaubsanspruch wird in jedem Urlaubszeitraum so  
berechnet, als wenn das jeweilige Beschäftigungsmodell  
während des ganzen Jahres gegolten hätte

Bsp.: 1. Zeitraum  
Beschäftigte, 45 Jahre,  
vom 01.01.2012 bis 30.04.2012 vollbeschäftigt, 5 Tage/Woche

Voller Urlaubsanspruch:		30 Tage
1. beantragter Urlaub: 05.03. bis 30.03.2012	=	20 Tage

In Anspruch genommen:		20/30
-----------------------	--	-------

# Anteilige Urlaubsberechnung

Beim Wechsel des Beschäftigungsmodells im laufenden Jahr

Bsp.: 2. Zeitraum  
Beschäftigte, 45 Jahre,  
ab 01.05.2012 bis 31.12.2012 teilbeschäftigt, 3 Tage/Woche

Voller Urlaubsanspruch: 30 Tage

Urlaubsanspruch (Fünftelung):  $\frac{30 * 3}{5} = 18$  Tage

Bereits bis 30.04. in Anspruch genommen: 20/30

Restlicher Urlaubsanspruch:  $18T - \left(\frac{20 * 3}{5}\right) = \underline{\underline{6 \text{ Tage}}}$

---

## 4. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

- Schwerbehinderte mit GdB von mind. 50
- 5 Tage Zusatzurlaub
- Nicht für Gleichgestellte
- Gilt auch für Beamte

## Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

### Anteilige Urlaubsberechnung bei Beginn/Ende der Schwerbehinderung im laufenden Jahr

- 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- Ein Bruchteil von einem halben Tag wird aufgerundet.
- Ein geringerer Bruchteil bleibt erhalten (es wird nicht abgerundet).

Bsp.: Angestellte, unbefristet, 50 GdB seit 16.04.12

Voller Zusatzurlaubsanspruch:

5 Tage,

Volle Beschäftigungsmonate:

8

Urlaubsanspruch:

$$5 * 8/12 = \underline{\underline{3,33 \text{ T.}}}$$

---

## Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Anteilige Urlaubsberechnung bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses:

- **Wartezeit wird nicht erfüllt (Einstellung nach dem 01.07.):**
  - 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat
  - Ein Bruchteil von einem halben Tag wird aufgerundet
  - Ein geringerer Bruchteil bleibt erhalten (es wird nicht abgerundet)
- **Wartezeit wird erfüllt (Einstellung vor dem 02.07.):**
  - Voller Zusatzurlaub

---

# Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Anteilige Urlaubsberechnung bei Ende des Beschäftigungsverhältnisses:

- **Wartezeit wird nicht erfüllt oder Ausscheiden in der 1. Jahreshälfte:**
  - 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat
  - Ein Bruchteil von einem halben Tag wird aufgerundet
  - Ein geringerer Bruchteil bleibt erhalten (es wird nicht abgerundet)
  
- **Wartezeit wird erfüllt und Ausscheiden in der 2. Jahreshälfte**
  - Voller Zusatzurlaub



---

# Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Anteilige Urlaubsberechnung bei der Arbeit an weniger als 5 Tagen/Woche

- Anteilige Verminderung (Fünftel-Regelung)

Bsp.: Angestellte, 50 GdB, 44 Jahre, 3-Tage-Woche

Voller Zusatzurlaubsanspruch: 5 Tage

Zusatzurlaubsanspruch:  $\frac{5 * 3}{5} = \underline{\underline{3 \text{ Tage}}}$

**Keine Rundung!**

---

## 5. Übertragung des Urlaubsanspruchs

Tarifbeschäftigte und Stud. Hilfskräfte:

- Der Urlaub muss spätestens bis zum 30.09. des nächsten Jahres genommen worden sein
- Sonderregelung bei Elternzeit
- Urlaub bis zur Höhe des Mindesturlaubsanspruchs, der wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, verfällt nicht

---

## 5. Übertragung des Urlaubsanspruchs

Tarifbeschäftigte und Stud. Hilfskräfte:

Urlaub, der wegen Erkrankung nicht genommen werden konnte, verfällt wie folgt:

- Mindesturlaub (20 Tage): Mit Ablauf des 31.03. des übernächsten Jahres (nach 15 Monaten).
- Tariflicher Mehrurlaub (10 Tage): Mit Ablauf des 30.09. des nächsten Jahres.

---

# Übertragung des Urlaubsanspruchs

Beamte:

- Bis zum 31.12. des nächsten Jahres
- Mit Genehmigung der Personalstelle ist die Übertragung bis zu 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres möglich

## 6. Studentische Hilfskräfte

### Urlaubsanspruch 31 Tage

Umrechnung in Stunden:

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Arbeitszeit} \times \text{Anzahl voller Beschäftigungsmonate}}{52 \text{ Wochen im Jahr} \times 6 \text{ Arbeitstage pro Woche}} \times \mathbf{31} \text{ Urlaubstage}$$

Bei Schwerbehinderten:

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Arbeitszeit} \times \text{Anzahl voller Beschäftigungsmonate}}{52 \text{ Wochen im Jahr} \times 6 \text{ Arbeitstage pro Woche}} \times \mathbf{37} \text{ Urlaubstage}$$

# Studentische Hilfskräfte

Umrechnung in Stunden:

$$\text{Urlaubsanspruch} = \frac{\text{Arbeitszeit} \times \text{Anzahl voller Beschäftigungsmonate}}{52 \text{ Wochen im Jahr} \times 6 \text{ Arbeitstage pro Woche}} \times 31 \text{ Urlaubstage}$$

## Bsp.:

Studentin, vom 01.01. bis 31.12.2012 beschäftigt, 41h/Mon.

$$\frac{41 \text{ h} \times 12 \text{ Beschäftigungsmonate}}{312 (= 52 \text{ Wochen} \times 6 \text{ Arbeitstage})} \times 31 \text{ Url.-Tage} = 48,8 \text{ h}$$

~ **49 h Urlaub**

**Es wird auf volle Stunden aufgerundet.**

---

## 7. AZV-Tag

- Beamte haben nach 5 Monaten ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag
- Der AZV-Tag ist nicht übertragbar

## 8. Arbeits-/ Dienstbefreiung

Tarifbeschäftigte und Beamte haben Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für:

a)	Niederkunft der Ehefrau/ Lebenspartnerin	1 Arbeitstag
b)	Tod des Ehegatten, Lebenspartners, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c)	Umzug aus dienstlichen Gründen an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d)	25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum (nur Arbeitnehmer/innen)	1 Arbeitstag
e)	Schwere Erkrankung eines Angehörigen	1- 4 Arbeitstage



## Arbeits-/ Dienstbefreiung

Bei schwerer Erkrankung ...

aa)	Eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt	1 Arbeitstag/Jahr
bb)	Eines Kindes unter 12 Jahren, wenn kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht	bis 4 Arbeitstage/Jahr
cc)	Bei Erkrankung der Betreuungsperson, wenn das Kindes unter 8 Jahren oder behindert/ pflegebedürftig ist	bis 4 Arbeitstage/Jahr
	Zusammen maximal	5 Arbeitstage/Jahr

---

# Arbeits-/ Dienstbefreiung

- Berücksichtigungsfähige Kinder
  - ➔ leibliche und Adoptivkinder
  - ➔ Stief-, Pflege- und Enkelkinder
    - nur, wenn sie vom Beschäftigten überwiegend unterhalten werden
- Berücksichtigungsfähige Angehörige
  - ➔ Ehegatten, Lebenspartner, Verlobte, Verwandte in gerader Linie, Geschwister, Pflegeeltern- und Kinder
  - ➔ wenn sie im selben Haushalt wohnen

---

## 9. Verfahren

- Urlaub/Freistellung muss beantragt und genehmigt sein (blaue Karte)
- Empfehlung: Urlaubs- und Vertretungsplan aufstellen
- Von genehmigtem Urlaub kann nur im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten zurückgetreten werden.
- Überlaubsübertrag muss nicht beantragt/genehmigt werden

---

# 10. Aufbewahrungsfristen

- Dezentral aufbewahrte Unterlagen sind nach zwei Jahren, nach Ausscheiden nach 8 Monaten zu vernichten.
- Längere Aufbewahrung ggf. nur, wenn Resturlaubsansprüche vor Beurlaubung/Erkrankung dokumentiert werden müssen
- Datenschutz beachten, Unterlagen verschlossen aufbewahren.
- Die Urlaubskartei verbleibt i.d.R. beim Beschäftigten.



**Für alle Fragen stehen Ihnen die  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der  
Personalstellen für Beamte – III A-, für  
Tarifbeschäftigte – III B- und für die  
Studentischen Hilfskräfte – III C-  
gerne zur Verfügung.**

---

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**