

Abteilung 4

Universität Würzburg, Sanderring 2, 97070 Würzburg

Servicezentrum Personal

Alle Mitarbeiter der Universität
- ohne Klinikum -

Telefon: 0931 / 31-82401
Telefax: 0931 / 31-82605
personal@uni-wuerzburg.de
www.uni-wuerzburg.de

Würzburg, 25. September 2023

Unser Zeichen: 4

Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Verfall von Urlaub

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche und ganzjähriger Beschäftigung beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch 20 Arbeitstage (vgl. Bundesurlaubsgesetz; BurlG). Die Regelungen im Beamten und Tarifbereich gehen mit 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr bei gleichen Bedingungen darüber hinaus, ohne die Regelungen des BurlG zu beschränken. Bei Hilfskräften und Personen im Praktikumsverhältnis mit Entgelt richtet sich der Urlaubsanspruch ausschließlich nach dem BurlG und beträgt bei oben genanntem Beschäftigungsumfang und Dauer 20 Arbeitstage im Kalenderjahr. Im Falle einer Schwerbehinderung besteht ein Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Der konkrete Umfang Ihres Urlaubsanspruchs ist abhängig von der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage und ggf. bestehender Abwesenheit (z.B. Elternzeit, Sonderurlaub). Den genauen Umfang Ihres individuellen tariflichen beziehungsweise beamtenrechtlichen Urlaubsanspruchs können Sie bei Ihrer Dienststelle erfragen bzw. in Ihrem Gleitzeitkonto samt jeweils einschlägiger Verfallsfristen ersehen.

Grundsätzlich ist der Erholungsurlaub im jeweils laufenden Kalenderjahr einzubringen. Sollte der zustehende Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr nicht eingebracht werden können, so gelten folgende Verfallsregelungen:

Der gesetzliche Urlaub muss nach § 7 Abs. 3 BurlG im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs muss, abgesehen vom Fall einer andauernden Arbeitsunfähigkeit, rechtzeitig schriftlich mit entsprechender Begründung an das Servicezentrum Personal erfolgen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihren bzw. seinen gesetzlichen Erholungsurlaub nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw., im Falle der Übertragung, in den ersten drei Monaten des Folgejahres aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit vollständig nehmen, folgt dieser Resturlaubsanspruch dem laufenden gesetzlichen Urlaubsanspruch des aktuellen Urlaubsjahres.

Bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit und fortdauernder Krankheit ist das Bundesurlaubsgesetz europarechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch noch bis zum 31.03. des übernächsten Jahres bestehen bleibt, also erst nach Ablauf von 15 Monaten ab Ende des Kalenderjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, verfällt.

Im **Tarifbereich** muss der Erholungsurlaub grundsätzlich ebenfalls im jeweils laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Die Übertragung des am Jahresende bestehenden tariflichen Urlaubs in Höhe von maximal 30 Urlaubstagen in der 5 Tageweche erfolgt systemseitig **ohne gesonderten schriftlichen Antrag**. Im Falle der Übertragung muss der tarifliche Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein. Urlaub aus 2023, der nicht bis zum 30. September 2024 eingebracht wird, verfällt. Die Möglichkeit des Ansparens von Erholungsurlaub besteht im Tarifbereich nicht. Der tarifliche Urlaub verfällt im Gegensatz zum gesetzlichen Urlaub auch bei andauernder Arbeitsunfähigkeit. Der tarifliche Urlaub 2023 verfällt daher ausdrücklich in jedem Fall am 30. September 2024. Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist abzugelten.

Im **Beamtenbereich** verfällt der Urlaub aus 2023 sowie solcher aus zurückliegenden Urlaubsjahren, der nicht bis zum 30. April 2024 angetreten und nicht nach § 8 UrlMV angespart wird, mit Ablauf des 30. April 2024. Der Urlaubsanspruch verfällt ebenfalls mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses. Die Einbringungsfrist kann im Beamtenbereich durch den Kanzler oder Präsidenten angemessen verlängert werden, sofern die dienstlichen Belange es zulassen. Im Bereich der Fakultäten und zentralen Einrichtungen kann die Einbringungsfrist durch den unmittelbaren Vorgesetzten verlängert werden, soweit dies nur für den Resturlaub aus dem vergangenen Jahr, d.h. für maximal 30 Tage, gelten soll und die Frist dabei um maximal fünf Monate, d.h. bis zum 30. September 2024, verlängert wird. Bei darüber hinaus gehenden Zeiträumen oder Umfängen ist der Antrag mit einer Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten an die Personalabteilung zwecks Entscheidung durch den jeweiligen Dienstvorgesetzten vorzulegen.

Personen mit Lehrverpflichtung haben hinsichtlich der Einbringung des jährlichen Urlaubs in Höhe von 30 Arbeitstagen bei einer Fünftageweche zu beachten, dass dieser in der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen ist, es sei denn, dass zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Für **Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren** gelten gesonderte Regelungen (vgl. Art. 55 Abs. 3 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz).

Im **Hilfskraftbereich** ist eine Übertragung in das Urlaubsjahr 2024 nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des oder der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Dieser Urlaub muss dann bis zum 31. März 2024 gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Urlaubsanspruch.

Alle Beschäftigten sind angehalten, den ggf. noch bestehenden Urlaub aus 2023 und solchen aus zurückliegenden Urlaubsjahren innerhalb der jeweiligen vorgenannten Fristen in Absprache mit Ihrer oder Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten einzubringen. Endet Ihr Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Fristen, ist der Urlaub im Rahmen des tatsächlich Möglichen bis zur Beendigung des Beamten- bzw. Arbeitsverhältnisses einzubringen.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein nicht rechtzeitig beantragter und eingebrachter Urlaub verfällt.

Weitere Informationen und Dokumente zum Thema Urlaub finden Sie auf der Homepage der Abteilung 4 - Servicezentrum Personal unter:

<https://www.uni-wuerzburg.de/verwaltung/personal/interne-dokumente-formulare/gleizeit-urlaub/>

Wichtig für die verantwortlichen Personen, welche die Urteilsakten in den jeweiligen Dienststellen führen:

Bitte verwenden Sie stets die aktuellen Urlaubsbögen auf der Homepage des Servicezentrums Personal. Es ist für jede Person ein gesonderter Urlaubsbogen für das jeweilige Urlaubsjahr zu führen. Der Bogen ist von der oder dem betroffenen Beschäftigten zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres bzw. bei Beschäftigungsbeginn mit Unterschrift zur Kenntnis zu nehmen.

Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für Beschäftigte am Universitätsklinikum.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Abteilung 4 - Servicezentrum Personal