

Personalrat Universität Bayreuth

Info April 2003

- Inhalt:**
- Erholungsurlaub
 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Altersrente
 - Rechtsschutz im Beförderungstreit
 - Beihilfe für nicht versicherungspflichtige Arbeitnehmer
 - Termine Personalversammlung und Betriebsausflug
-

Erholungsurlaub

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Zur Vereinfachung des Verwaltungsablaufs wurde die Zuständigkeit für die Genehmigung des Erholungsurlaubs des nichtwissenschaftlichen Personals außerhalb der Zentralverwaltung auf die zuständigen Leiter der wissenschaftlichen Einrichtung oder Betriebseinheit bzw. die Professoren übertragen.

Wir nehmen dies zum Anlass, Ihnen einen Überblick über das Thema „Erholungsurlaub“ zu geben. Der Ordnung halber dürfen wir diesem Info eine Bemerkung vorausschicken, die über den Tag hinaus Gültigkeit behält:

Wir bemühen uns, Sie objektiv über tarifliche bzw. gesetzlichen Bestimmungen zu informieren und gehen von der Richtigkeit unserer Informationen aus, aber: der Personalrat darf keine verbindlichen Rechtsauskünfte erteilen, dies bleibt den zuständigen Stellen der Verwaltung vorbehalten.

Damit zu unserem Thema:

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Übertragung des Urlaubs

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30.04. des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder Mutterschutzfristen nicht bis zum 30.04. angetreten werden, ist er bis zum 30.06. anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit weder bis zum 30.04. noch 30.06. angetreten werden, ist er bis zum 30.09. anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, **verfällt**. Das heißt, auf das Urlaubsjahr 2002/2003 bezogen, Resturlaub aus 2002, der nicht innerhalb dieser genannten Fristen angetreten wird (bei arbeitsfähigen Beschäftigten), **geht verloren**.

Der Urlaub muss angetreten werden, d.h., es genügt, wenn der Urlaub am letzten Arbeitstag des Jahres bzw. des Übertragungszeitraumes angetreten wird. Als Beispiel: ist der 30.4. ein allgemein freier Arbeitstag, muss der 1. Urlaubstag der 29.4. sein. Wäre der 29.4. als Samstag ebenfalls allgemein dienstfrei, müsste der Urlaub bereits am 28.4. angetreten werden.

Für nicht gewährten, bzw. nicht genommenen oder nicht angetretenen Urlaub ist grundsätzlich eine Geldabfindung nicht statthaft. Ausnahmen gelten in den Fällen des § 51 BAT bei Kündigungen oder Vertragsauflösungen. Den vielen nur befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen wird empfohlen, rechtzeitig vor Vertragsende die Urlaubseinbringung zu planen und zu beantragen.

Im Zusammenhang mit der Beantragung von Erholungsurlaub kommt es immer wieder zu Konflikten, weil sich Beschäftigte/r und Vorgesetzte/r nicht auf einen einvernehmlichen Urlaubszeitpunkt einigen können. Dies gilt insbesondere für beantragten Urlaub während der Vorlesungszeiten. Viele Vorgesetzte gehen davon aus, dass Erholungsurlaub während der Vorlesungszeit ohne jegliche weitere Begründung nicht genehmigungsfähig sei. Dies trifft aber nicht zu.

Da diese irrige Ansicht an allen Universitäten verbreitet ist, hat sich auch der Hauptpersonalrat mit dieser Frage beschäftigt und ist zu folgender Einschätzung gelangt, der wir uns anschließen:

Das Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat zu keiner Zeit eine generelle Urlaubssperre während der Vorlesungszeiten erlassen. Entsprechende Regelungen an den Universitäten wären möglich, würden allerdings der Zustimmung der örtlichen Personalräte gem. Art. 75 BayPVG (Aufstellung von Urlaubsplänen) bedürfen.

Fazit: da wir mit der Dienststellenleitung keine solche Vereinbarung getroffen haben, kann ein Antrag auf Gewährung von Erholungsurlaub nicht mit der alleinigen Begründung abgelehnt werden, dass Urlaub während der Vorlesungszeit nicht genehmigungsfähig wäre.

Festlegung des Urlaubszeitpunktes

In der Regel wird die Festlegung der konkreten Urlaubszeit einvernehmlich vereinbart. Das Bundesurlaubsgesetz schreibt vor, dass bei der zeitlichen Festlegung die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers (AN) zu berücksichtigen sind, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe (die benannt werden müssen) oder Urlaubswünsche anderer AN zu berücksichtigen sind.

Wenn eine einvernehmliche Regelung nicht zustande kommt, kann der Arbeitgeber (AG) kraft seines Direktionsrechts den Urlaub festsetzen. Dabei muss er § 315 BGB beachten, d.h. er muss das Interesse des AN gegen sein Interesse abwägen und bei der Entscheidung alle in Betracht kommenden Umstände berücksichtigen. **Auf keinen Fall darf der AG den Urlaub willkürlich festsetzen.**

Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht bei seiner Rechtsprechung davon aus, dass der AG bei Antragstellung den Urlaub zu gewähren hat, wenn nicht die o.e. Gründe entgegenstehen. Unter diesen Voraussetzungen hat der AN einen Rechtsanspruch auf Gewährung des beantragten Urlaubs. Urlaubsanträge, die nicht innerhalb einer angemessenen Frist abgelehnt

werden, gelten als genehmigt. Ist der Urlaub einmal genehmigt, kann ihn der AG nicht willkürlich oder einseitig ändern oder verlegen. Es ist durchaus fraglich, ob zwingende dienstliche Gründe dies ausnahmsweise zulässig machen. So wie der AG nicht (mehr) das Recht hat, den AN aus dem Urlaub abzurufen, hat er auch nicht das Recht, festgelegten Urlaub nicht zu gewähren.

Erkrankung während des Urlaubs

Der AN kann einen zeitlich festgelegten Urlaub nicht antreten, wenn er vorher erkrankt. Er muss neu festgelegt bzw. beantragt werden. Er hat jedoch keinen Anspruch darauf, den Urlaub unmittelbar nach überstandener Erkrankung einzubringen, es sei denn, dies ist einvernehmlich möglich. Erkrankt der AN während des Urlaubs, wird dadurch der Urlaub weder unterbrochen noch beendet. Die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit werden nicht auf den Urlaub angerechnet. Die Arbeitsunfähigkeit ist **unverzüglich** anzuzeigen. Die unverzügliche Anzeige ist Grundvoraussetzung für die Nichtanrechnung. Der durch Krankheit unterbrochene Urlaub verlängert sich nicht automatisch um die Krankheitstage, d.h., die Arbeit ist nach dem Ende des gewährten Urlaubs wieder anzutreten, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit besteht fort.

Bei einem Urlaub im Übertragungszeitraum nach dem 30.4. gilt folgende Einschränkung: in diesen Zeitraum fallende Krankheitstage gehen als Urlaubstage verloren.

Einen besonderen Urlaubsanspruch haben AN im Anschluss an eine ärztlich verordnete Vorsorge- oder Reha-Kur. Beantragen sie im Anschluss an eine solche Kur Erholungsurlaub, hat ihn der AG zu gewähren.

Die vorstehenden Bemerkungen gelten mehr oder weniger für alle Beschäftigten der Universität, unabhängig von ihrem Status als Arbeiter, Angestellte oder Beamte. Für Beamte gibt es allerdings einige Besonderheiten. So kann für sie die Frist (30.4.), innerhalb derer der Urlaub aus zwingenden Gründen nicht eingebracht werden kann, um eine angemessene Zeit verlängert werden – ein konkreter Zeitraum ist hier nicht festgelegt.

Zusätzlich besteht für Beamte die Möglichkeit, nicht eingebrachten Erholungsurlaub anzusparen. Der 15 Tage übersteigende Teil des Urlaubs eines Kalenderjahres kann bis zum Ablauf des dritten Jahres, das auf das Urlaubsjahr folgt, angespart werden, wenn dienstliche Belange es zulassen (siehe auch unser Info vom Dezember 2002).

Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Altersrente

Das Arbeitsverhältnis (AV) endet mit Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird automatisch, (ohne dass es einer Kündigung bedarf).

Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit dem Bezug von "vorgezogener Altersrente" aus ihrem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollen, müssen das Arbeitsverhältnis durch Kündigung unter Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist oder durch Auflösungsvertrag beenden. Der Arbeitgeber ist zum Abschluss eines Auflösungsvertrages nicht verpflichtet.

Der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres ist nach § 187 Abs. 2 BGB festzustellen. Ein am 01.08.1940 geborener Angestellter vollendet das 65. Lebensjahr demnach am 31.07.2005, das Arbeitsverhältnis endet somit zum gleichen Zeitpunkt.

Rechtsschutz im Beförderungsstreit (Zeitschrift für Beamtenrecht Nr. 1/2 - 03)

Der Bewerber, der sich bei der Beförderungsauswahl übergangen sieht, kann die Ablehnung seiner Bewerbung als belastenden Verwaltungsakt anfechten, nicht aber die Ernennung des ausgewählten Bewerbers.

Der unterlegene Bewerber muss rechtzeitig vor der Ernennung des Mitbewerbers durch den Dienstherrn Kenntnis vom Ausgang des Auswahlverfahrens und damit Gelegenheit zur Inanspruchnahme vorläufigen Rechtsschutzes erhalten.

Beihilfe für nicht versicherungspflichtige Arbeitnehmer des Freistaates Bayern

Der Ministerrat hat beschlossen, dass die Arbeitnehmer, die bislang die volle Beihilfe erhalten haben, diesen Anspruch auch nach dem 1.7.2003 im bisher gewährten Umfang behalten. Betroffen davon sind rund 500 beschäftigte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern. Für die versicherungspflichtigen Arbeiter und Angestellten bleibt es beim Wegfall des Beihilfeanspruches zum 1.7.2003.

Termine

Bitte merken Sie sich folgende Termine vor:

Donnerstag, 22. Mai 2003, 9 Uhr : **Personalversammlung.**

Donnerstag, 17. Juli 2003, **Betriebsausflug** nach Fulda

Zu beiden Veranstaltungen wird noch gesondert eingeladen.

Bayreuth, 14. April 2003

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Personalrat