

**Zentrale Universitätsverwaltung
Abteilung P - Personal**

Ansprechpartner: Sachbearbeiter/innen
der Personalreferate P 2 und P 4
Schlossplatz 4, 91054 Erlangen
www.fau.de

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom
Unser Zeichen: P 4 – 502 - 14
Erlangen, den 27.07.2016

I. **Urlaubsanspruch bei Wechsel des Beschäftigungsmodells**

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem Wechsel des Beschäftigungsumfangs bzw. des Beschäftigungsmodells von Beschäftigten im Laufe des Urlaubsjahres hat sich aufgrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 10.02.2015 eine Änderung ergeben, über die ich Sie kurz informieren möchte.

Der tarifliche Urlaubsanspruch ist in § 26 TV-L geregelt. Er beträgt bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage pro Woche 30 Arbeitstage jährlich. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend, z. B. auf 24 Arbeitstage bei einer 4-Tage-Woche.

1. Änderung des Beschäftigungsumfangs in der 5-Tage-Woche

Erhöht oder vermindert der/die Beschäftigte die Arbeitszeit bei gleichbleibender Anzahl der Arbeitstage, ändert sich die Zahl der Urlaubstage nicht.

Beispiel: Ein Vollzeitbeschäftigter mit 5-Tage-Woche reduziert die Arbeitszeit, arbeitet aber weiterhin an fünf Tagen pro Woche. Der Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen ändert sich nicht.

2. Änderung der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche

Bei einer Reduzierung oder Erhöhung der wöchentlichen Arbeitstage im Laufe des Urlaubsjahres ist nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG die Zahl der Urlaubstage **zeitabschnittsweise**, d. h. für jeden Abschnitt, in dem der/die Beschäftigte nach einem anderen Arbeitsrhythmus arbeitet, **neu zu berechnen**. Die Neuberechnung erfolgt bei einer Änderung zum Ersten eines Monats monatsweise, ansonsten wochengenau. Hierbei ist zu beachten: **Die jeweiligen Teilergebnisse werden nicht auf ganze Tage gerundet**, dies geschieht erst nach Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs.

Zum besseren Verständnis wird die Berechnung des Urlaubs anhand von zwei Beispielen erläutert.

Beispiel 1:

Ein Vollzeitbeschäftigter in einer 5-Tage-Woche mit einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen reduziert seine Arbeitszeit ab 01.08.2016 auf 50 % der Vollzeit bei einer Verteilung auf 3 Tage pro Woche. Der Beschäftigte hat im Mai 2016 fünf Tage Urlaub genommen. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht.

- Januar bis Juli, 5-Tage-Woche, tariflicher Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche 30 Tage
(30 Tage : 12 Monate) x 7 Monate = 17,5 Tage
- August bis Dezember, 3-Tage-Woche, tariflicher Urlaubsanspruch bei 3 Tage-Woche 18 Tage
(18 Tage : 12 Monate) x 5 Monate = 7,5 Tage

Der Gesamturlaubsanspruch für 2016 beträgt 25 Tage (17,5 Tage + 7,5 Tage). Nach Abzug der bereits genommenen 5 Tage verbleibt ein Resturlaubsanspruch von 20 Tagen.

Beispiel 2:

Ein Teilzeitbeschäftigter mit 5-Tage-Woche ändert ab 23.05.2016 (Wochenanfang) die Verteilung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf 3 Tage. Aus dem Vorjahr hat er 3 Urlaubstage übertragen, im Februar 2016 bereits 10 Tage Urlaub genommen.

- 01.01.2016 bis 22.05.2016 (20 Wochen), 5-Tage-Woche, tariflicher Urlaub 30 Tage
(30 Tage : 52 Wochen) x 20 Wochen = 11,54 Tage
- 23.05.2016 bis 31.12.2016 (32 Wochen), 3-Tage-Woche, tariflicher Urlaub 18 Tage
(18 Tage : 52 Wochen) x 32 Wochen = 11,08 Tage

Der Gesamturlaubsanspruch für 2016 beträgt 23 Tage (11,54 Tage + 11,08 Tage = 22,62 Tage, gerundet 23 Tage)

- 3 Tage (Übertragung aus 2015)
- + 23 Tage (Gesamtanspruch 2016)
- 10 Tage (im Februar 2016 genommener Urlaub)
- 16 Tage Resturlaub für 2016

3. Einbringung des Urlaubs

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung des Beschäftigten, bereits erworbenen Urlaub vor dem Wechsel des Beschäftigungsmodells einzubringen. **Von der Personalabteilung wird jedoch dringend empfohlen, bereits entstandene Urlaubstage vor einer Änderung des Beschäftigungsmodells zu nehmen**, insbesondere bei einer Arbeitszeitreduzierung.

4. Weitere Hinweise

Für Fragen zu diesem Thema steht Ihnen der/die für Sie zuständige Sachbearbeiter/in der Personalabteilung gerne zur Verfügung. Hier erhalten Sie auch **Hilfestellung** bei der Berechnung des Urlaubs.

Die Vorgaben des Ministeriums vom 30.06.2016 mit weiteren Berechnungsbeispielen finden Sie auf der Homepage der Personalabteilung unter dem Stichwort „Urlaub“.

<http://www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/urlaub/>

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Seufert
Regierungsdirektor