



20.03.2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Grundsätzliche Urlaubsansprüche für Tarifbeschäftigte.....	2
Neueinstellungen.....	2
Besonderheiten bei Beginn/Ende des Beschäftigungsverhältnisses	3
Urlaubsanspruch bei Änderung/en der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage	3
Urlaubsanspruch bei Erziehungsurlaub bzw. Sonderurlaub ohne Bezüge	4
Besonderheiten bei Schwerbehinderung	4
Ausscheiden bei Erreichung der Altersgrenze	5
Erkrankung während des Urlaubs	5
Aufschlüsselung des Jahresurlaubes bei einer 5 Tagewoche:.....	6

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Dezernat 4.1.1

Buchstaben: A - G

Frau Stefanie Kriependorf

Gebäude FM 01.09

Tel.: 1317

E-Mail: kriependorf@uni-wuppertal.de

Buchstaben: H - N

Frau Melanie Zarniko

Gebäude FM 01.10

Tel.: 2193

E-Mail: zarniko@uni-wuppertal.de

Buchstaben: O – Z

Frau Kerstin Döterling

Gebäude FM 01.10

Tel.: 3855

E-Mail: doeterling@uni-wuppertal.de



20.03.2024

Vorwort

Dieser Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, er soll als Hilfsmittel dienen.

Es können sich kurzfristige gesetzliche, tarifliche oder innerbetriebliche Änderungen ergeben, welche die in diesem Leitfaden genannte Vorgaben ändern.

Der Leitfaden hat den Stand vom 20.03.2024

Grundsätzliche Urlaubsansprüche für Tarifbeschäftigte

Neueinstellungen

Bei Neueinstellung ist eine Urlaubsbescheinigung für das aktuelle Jahr von den vorherigen Arbeitgebern erforderlich. Der bereits gewährte Urlaub von den Altarbeitgebern ist vom Jahresurlaub an der BUW abzuziehen.

Berechnung des Jahresurlaubs

5-Tage-Woche:

20 Tage Mindesturlaub (§3 BurlG) + 10 Tage tariflicher Mehrurlaub (§26 I 2 TV-L) =

30 Tage Jahresurlaub

Bei einer kürzeren als einer 5-Tage-Woche reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend der beigefügten Aufstellung. Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden, weniger sind abzurunden.

Der Urlaubsanspruch entsteht unabhängig von der individuellen täglichen Arbeitszeit.

5 Tage Woche pro Kalenderjahr 30 Urlaubstage [entspricht 6 Wochen Urlaub]

4 Tage Woche pro Kalenderjahr 24 Urlaubstage [6 Wochen x 4 Tage = 24]

3 Tage Woche pro Kalenderjahr 18 Urlaubstage [6 Wochen x 3 Tage = 18]

2 Tage Woche pro Kalenderjahr 12 Urlaubstage

1 Tage Woche pro Kalenderjahr 6 Urlaubstage

Der Urlaub kann an der BUW bis zu 15 Monate übertragen werden und verfällt somit am 31.03. des übernächsten Jahres. Dies gilt auch für langzeiterkrankte Beschäftigte.



Besonderheiten bei Beginn/Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Die Regelungen gelten gleichermaßen für die 1-Tage-Woche bis 5-Tage-Woche.

Angebrochene Monate

Beginnt oder endet eine Beschäftigung nicht am ersten oder letzten Tag eines Monats, besteht für diesen Monat **kein** Urlaubsanspruch.

Bsp: Arbeitsbeginn 12.03., endet das Arbeitsverhältnis am 30.11., besteht für März kein Urlaubsanspruch.

Bsp: Arbeitsbeginn 01.03., endet das Arbeitsverhältnis am 29.11., besteht für November kein Urlaubsanspruch.

Ausnahmen:

Bsp: Arbeitsbeginn am 15.2. → Urlaub wird erst ab März berechnet, endet das Arbeitsverhältnis am 14.02., wird der Austrittsmonat in der Urlaubsberechnung komplett berücksichtigt.

Liegt der Eintritt in der Zeit vom 1. Mai – 30. Juni oder der Austritt in der Zeit vom 01. Juli – 30. August besteht ein Anspruch auf Pauschal 20 Tage Urlaub bei einer 5 Tage Woche → Bundesurlaubsgesetz (egal ob der Ein- oder Austritt mitten im Monat liegt)

Probezeit

Während der Probezeit kann nur der Urlaub genommen werden, der bereits erwirtschaftet wurde, pro vollem Monat Zugehörigkeit zur Bergischenuniversität 1/12.

5 Tage Woche → $30/12 = 2,5$ Urlaubstage pro Monat (aufrunden erst ganz am Ende)

4 Tage Woche → $24/12 = 2$ Urlaubstage pro Monat

usw.

Urlaubsanspruch bei Änderung/en der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage

Es wird eine individuelle Berechnung des Anspruchs durch das Dezernat 4.1.1 vorgenommen und in Matrix hinterlegt. Hier ist auch bereits genommener Urlaub zu berücksichtigen, so dass die Berechnung etwas komplexer ist.



20.03.2024

Urlaubsanspruch bei Erziehungsurlaub bzw. Sonderurlaub ohne Bezüge

Während der Elternzeit besteht kein Urlaubsanspruch

ACHTUNG: zu berücksichtigen sind nur volle Elternzeitmonate.

Bsp: Elternzeit vom 02.03. bis zum 28.06., der Urlaub wird um die Monate April und Mai gekürzt.

ACHTUNG: Urlaub, der vor Beginn einer Elternzeit nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen worden ist, ist nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Kann aufgrund einer ersten Elternzeit übertragener Urlaub wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden, wird der Urlaub weiter übertragen. Dieser übertragene Urlaub verfällt spätestens am 31.12. des Folgejahres.

Im Fall einer unbezahlten Beurlaubung, z.B. bei einer Vertretungsprofessur, besteht kein Urlaubsanspruch.

Bsp. Vom 1.10.24-31.3.25 ist Person XY an einer anderen Uni wegen einer Vertretungsprof. Beschäftigt.

Urlaub für 2024 wird von Januar - September berechnet.

Urlaub für 2025 wird von April- Dezember berechnet.

Besonderheiten bei Schwerbehinderung

Grundsätzlich haben die Beschäftigten bei einer 5-Tage-Woche ab einem Grad der Behinderung von 50 % Anspruch auf 5 Tage Zusatzurlaub im Jahr. Bei einer Verminderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage reduziert sich der Anspruch entsprechend.

Die Beschäftigten müssen proaktiv auf die Personalabteilung zukommen und Ihren SB-Grad in Form einer Kopie des SB-Ausweises vorlegen.

Ergibt sich bei der Berechnung des SB Urlaubes eine nach Kommastelle, darf nicht auf- oder abgerundet werden, sondern die Nachkommastelle muss in Form eines Zeitguthabens in Matrix umgewandelt werden.

Bsp:

Errechneter SB Urlaub = 4,33 Tage
4 Tage SB Urlaub
0,33 = 7,97 Stunden (Durchschnitt) : 3,3 = 2,42 Industrieminuten
2,42 = 2 Stunden und 25 Minuten



Ausscheiden bei Erreichung der Altersgrenze

Ausscheiden zwischen 01.01. – 30.06.

Der Urlaubsanspruch beträgt grundsätzlich 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr zuzüglich eines eventuellen Zusatzurlaubs wegen Schwerbehinderung.

Ausscheiden zwischen 01.07. – 31.07.

Hier immer 20 Tage Urlaub zuzüglich eines eventuellen Zusatzurlaubs wegen Schwerbehinderung.

Ausscheiden zwischen 01.08. – 31.12.

Der Urlaubsanspruch beträgt grundsätzlich 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr zuzüglich eines eventuellen Zusatzurlaubs wegen Schwerbehinderung.

Der Urlaub sollte immer in natura genommen werden, bevor der*die Beschäftigte geht, eine Auszahlung (finanzielle Abgeltung) ist meistens weniger als der tatsächliche Urlaub, weil in der Regel nur der Rest vom Mindesturlaub ausgezahlt wird.

Erkrankung während des Urlaubs

Bei Erkrankung während des Urlaubs erfolgt eine Gutschrift der Urlaubstage, wenn die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich während des Urlaubs durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angezeigt wird.



Aufschlüsselung des Jahresurlaubes bei einer 5 Tagewoche:

Januar	=	2,5 Urlaubstage	~	3 Urlaubstage
Februar	=	5 Urlaubstage	~	5 Urlaubstage
März	=	7,5 Urlaubstage	~	8 Urlaubstage
April	=	10 Urlaubstage	~	10 Urlaubstage
Mai	=	12,5 Urlaubstage	~	13 Urlaubstage
Juni	=	15 Urlaubstage	~	15 Urlaubstage
Juli	=	17,5 Urlaubstage	~	18 Urlaubstage
August	=	20 Urlaubstage	~	20 Urlaubstage
September	=	22,5 Urlaubstage	~	23 Urlaubstage
Oktober	=	25 Urlaubstage	~	25 Urlaubstage
November	=	27,5 Urlaubstage	~	28 Urlaubstage
Dezember	=	30 Urlaubstage	~	30 Urlaubstage