

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

0 5 10
04 6 11
2 7 14
3 8
4 9

LVR-Kliniken
LVR-Institut für Forschung und Bildung
LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
LVR-Krankenhauszentralwäscherei
LVR-InfoKom
LVR-Jugendhilfe Rheinland

Nachrichtlich:

Gesamtpersonalrat
Örtliche Personalräte
Lehrerpersonalrat
Gesamtschwerbehindertenvertretung
Örtliche Schwerbehindertenvertretungen

Datum und Zeichen bitte stets angeben

11.03.2022
12.30-044-05/9/8/2524

Frau Rother/Herr Köpke
Tel 0221 809-7491/3458
Fax 0221 809-7501
sabine.rother@lvr.de
jan.koepke@lvr.de

**Allgemeine Rundverfügung Nr. 72
des LVR-Dezernates Personal und Organisation (12. Fassung)**

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

Allgemeine Rundverfügung Nr. 72 des LVR-Dezernates Personal, Organisation
(11. Fassung) vom 18.12.2019 - 12.30-044-05/9/8/2461

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund

- § 18 Abs. 1 der Betriebssatzung für die LVR-Kliniken,
- § 16 Abs. 1 der Betriebssatzung für den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen,
- § 11 Abs. 1 der Betriebssatzung für die LVR-Krankenhauszentralwäscherei,
- § 8 Abs. 1 der Betriebssatzung für die Informationsverarbeitung und Kommunikationstechnik (LVR-InfoKom),
- § 10 Abs. 1 der Betriebssatzung für die Jugendhilfeeinrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR-Jugendhilfe Rheinland) und
- § 17 Abs. 1 der Betriebssatzung für das LVR-Institut für Forschung und Bildung (LVR-IFuB)

finden im Interesse der Einheitlichkeit der Verwaltungsführung die nachfolgenden Regelungen zum Erholungs- und Zusatzurlaub auch in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen Anwendung.

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255



Inhaltsverzeichnis

1	Gesetzliche, tarifrechtliche und sonstige Rechtsgrundlagen	4
2	Allgemeine Hinweise	5
2.1	Anspruchszeitraum	5
2.2	Anspruchsumfang	6
2.3	Hinweispflichten des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn	6
3	Verfahren	7
3.1	Nachweise über den Erholungs- und Zusatzurlaub	7
3.2	Antragstellung	7
3.3	Genehmigung und Kontrolle	8
3.4	Zuständigkeiten für die Genehmigung	9
3.4.1	Im Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)	9
3.4.2	In den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen	10
4	Besonderheiten bei der Einstellung	11
4.1	Beginn des Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres	11
4.1.1	Beamte*innen	11
4.1.2	Beschäftigte	11
4.2	Anrechnung von Erholungsurlaub aus einem vorherigen Arbeits- oder Dienstverhältnis	12
4.2.1	Beamte*innen	12
4.2.2	Beschäftigte	13
4.3	Wartezeit	14
4.3.1	Beamte*innen	14
4.3.2	Beschäftigte	14
5	Besonderheiten im laufenden Arbeits- oder Dienstverhältnis	15
5.1	Mutterschutz	15
5.2	Elternzeit	15
5.2.1	Beamte*innen	15
5.2.2	Beschäftigte	15
5.3	Pflegezeit	16
5.4	Urlaub ohne Besoldung bzw. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts	16
5.4.1	Beamte*innen	16
5.4.2	Beschäftigte	16
5.5	Abweichung von der 5-Tage-Woche	16
5.5.1	Beamte*innen	17
5.5.2	Beschäftigte	17
5.5.2.1	Berechnung der Urlaubstage	17
5.5.2.2	Urlaubsentgelt	18
5.6	Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung für Beamte*innen	19
5.7	Erkrankung während des Erholungsurlaubs	19
5.8	Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbs- minderungsrente oder während des Bezugs von Arbeitslosen- geld	19
5.9	Inanspruchnahme von Altersteilzeit im Blockmodell für Beschäftigte	19

6	Besonderheiten bei Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses	20
6.1	Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres	20
6.1.1	Beamte*innen	20
6.1.2	Beschäftigte	20
6.2	Urlaubsabgeltung	21
6.2.1	Beamte*innen	21
6.2.2	Beschäftigte	21
7	Zusatzurlaub	22
7.1	Zusatzurlaub für Menschen mit Behinderungen	22
7.1.1	Anspruch	22
7.1.2	Anrechnung	22
7.1.3	Teilurlaub	22
7.1.4	Zusatzurlaub vor Nachweis der Schwerbehinderung	23
7.1.5	Kürzung	23
7.2	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	24
8	Urlaubsübertragung	24
8.1	Beamte*innen	24
8.2	Beschäftigte	25
8.2.1	Grundsatz	25
8.2.2	Urlaubsantritt bis zum 31.03 des Folgejahres	25
8.2.3	Urlaubsantritt bis zum 31.05 des Folgejahres	25
8.2.4	Übertragung bis zum 31.03 des übernächsten Kalenderjahres	25
8.2.5	Übertragungsform	26
8.2.6	Übertragung von Teilurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz	26
8.3	Zuständigkeiten für die Übertragung des Erholungsurlaubs	26
8.3.1	Im Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)	26
8.3.2	In den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen	27
9	Schlussbestimmungen	27
9.1	Inkrafttreten	27
9.2	Bekanntgabe	27

1 Gesetzliche, tarifrechtliche und sonstige Rechtsgrundlagen

1.1 Die nachstehenden Bestimmungen gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung:

für Beamt*innen

- § 44 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamtStG)
- § 71 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW)
- Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrIV NRW)

für Beschäftigte

- §§ 26 und 27 der durchgeschriebenen Fassungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst
- für den Bereich Verwaltung (TVöD-V)
- für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B)
- für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K)
- §§ 27 und 28 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA)
- § 15 Abs. 2 des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)
- Dienstvereinbarung über die Gewährung von Zusatzurlaub im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit

für Auszubildende und Personen im Volontariat

- § 9 Abs. 1 und 3 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil BBiG –
- § 9 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Besonderer Teil Pflege –

für Personen im Praktikum

- § 10 des Tarifvertrages für Praktikantinnen /Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD)
- § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst

- § 9 des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSÖD)

für Jugendliche unter 18 Jahren

- § 19 Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG)

für Menschen mit Behinderungen

- § 208 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)
- Ziffern 10.1 und 10.1.1 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen (sog. Fürsorgeerlass)

1.2 Darüber hinaus gelten folgende Bestimmungen in ihrer **jeweils gültigen Fassung**:

- Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)
- § 24 des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG)
- § 17 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG)
- § 4 Abs. 4 des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz-PflegeZG)
- § 4 des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz - ArbPISchG)

2 **Allgemeine Hinweise**

2.1 **Anspruchszeitraum**

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Diese Regelung dient in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. Der Gesetzgeber hat die Befristung als geeignetes Mittel gewählt, um die Mitarbeitenden dazu anzuhalten, ihren Urlaubsanspruch grundsätzlich im Urlaubsjahr geltend zu machen.

Hierdurch soll in einer gewissen Regelmäßigkeit eine Zeit der Erholung und Entspannung für die Mitarbeitenden möglich sein. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder Dienstherrn ist deshalb sicherzustellen, dass der

zustehende Erholungsurlaub im Laufe des Urlaubsjahres voll ausgenutzt und möglichst zusammenhängend erteilt wird.

2.2 Anspruchsumfang

Der tarif- bzw. beamtenrechtliche Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Hierin ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz in Höhe von 20 Arbeitstagen bereits enthalten.

Beschäftigte, die in einem gewissen Umfang Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf Zusatzurlaub (siehe Ziffer 7.2).

Schwerbehinderte Menschen haben einen gesetzlichen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub im Umfang von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (siehe Ziffer 7.1).

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöhen oder vermindern sich diese Ansprüche entsprechend.

2.3 Hinweispflichten des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn

Zur Erfüllung der Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers oder Dienstherrn im Hinblick auf Anspruchszeitraum, -umfang und Verfall von Urlaubsansprüchen werden die **Mitarbeitenden** u. a. regelmäßig **zu Beginn des Kalenderjahres** über ihre Urlaubsansprüche informiert. Hiermit verbunden wird die Aufforderung, noch zustehende Urlaubstage zu beantragen und rechtzeitig vor Ablauf der jeweiligen Verfallsfristen in Anspruch zu nehmen.

Zur Umsetzung dieser Vorgaben nutzen die für die Kontrolle der Einhaltung der Urlaubsansprüche zuständigen Stellen die als **Anlagen** zu dieser Rundverfügung beigefügten aktualisierten Musterschreiben.

Die Kenntnisnahme ist zu dokumentieren.

Berücksichtigt werden auch Beschäftigte bzw. Beamt*innen, deren Arbeits- bzw. Dienstverhältnis derzeit aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder Sonderurlaub bzw. Urlaub ohne Dienstbezüge ruht.

Entsprechendes gilt bei Neueinstellungen, **Wiederaufnahme der Beschäftigung/des Dienstes** (insbesondere nach langfristiger Erkrankung oder befristeter Erwerbsminderungsrente) bzw. rechtzeitig vor Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses.

Identische Hinweispflichten des Arbeitgebers bestehen auch im **Kündigungsschutzverfahren** nach Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung und **Befristungsrechtsstreit** über den Fortbestand eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Für Anwärter*innen im Vorbereitungsdienst, Auszubildende, Personen im Volontariat und Praktikant*innen, welche in den Geltungsbereich des Tarifvertrages für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes

(TVPöD) einbezogen sind sowie Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst finden die für die Beschäftigten bzw. Beamt*innen des Ausbildenden bzw. Arbeitgebers oder Dienstherrn geltenden Regelungen zum Erholungsurlaub entsprechende Anwendung.

3 Verfahren

3.1 Nachweise über den Erholungs- und Zusatzurlaub

Die für die Erstellung der Vordrucke zur Urlaubsbeantragung (Nachweise) erforderlichen Urlaubskontingente werden für alle Mitarbeitenden, die am 31. Oktober in SAP-HCM erfasst sind, zentral angelegt.

Der Druck der Nachweise und die Weiterleitung an die Mitarbeitenden erfolgt durch die zuständige Stelle vor Ort.

Hiervon ausgenommen sind die Bereiche, in denen für die Urlaubsbeantragung Employee Self Services (ESS) unter SAP-HCM oder SP-Expert eingesetzt wird.

Bei der ersten Antragstellung ist sicherzustellen, dass der maschinell ausgewiesene Urlaubsanspruch durch die zuständigen Stellen überprüft und ggf. manuell geändert wird (z. B. bei Abweichung von der 5-Tage-Woche).

Hierbei sind die Zuständigkeits- und Verfahrensregelungen im SAP-HCM-Handbuch zu beachten (im Intranet über den Pfad Wissen & Service -> Anleitungen & Arbeitshilfen -> SAP-HCM-Handbuch zu finden).

Bei Neueinstellungen sind die Nachweise durch die zuständigen Stellen aus SAP-HCM gesondert zu erstellen (siehe hierzu im Intranet über den Pfad Wissen & Service -> Anleitungen & Arbeitshilfen -> SAP-HCM-Handbuch -> Eingabehinweise Infotypen -> IT 2006 - Abwesenheitskontingente).

Bei allen Änderungen des Urlaubsanspruchs ist das „**Vier-Augen-Prinzip**“ zu beachten, das heißt, die Berechnung des neuen Urlaubsanspruchs ist **schriftlich zu dokumentieren** und muss durch eine zweite Person **geprüft** werden.

Bei Neueinstellungen und Änderungen des Urlaubsanspruchs sind die Mitarbeitenden im Einzelfall über ihre konkreten Urlaubsansprüche und die zugehörigen Verfallsfristen zu **informieren**. Dies ist ebenfalls **entsprechend zu dokumentieren**.

Die im System gespeicherten Daten zum Urlaubsanspruch und zur Urlaubsabtragung sind mit besonderer Sorgfalt zu pflegen.

3.2 Antragstellung

Grundsätzlich gilt, dass der Urlaubsanspruch rechtzeitig durch die Stellung eines konkreten Urlaubsantrags geltend gemacht werden muss.

Urlaubsanträge sind auf dem Dienstweg mit dem Vordruck "Nachweis über den Erholungsurlaub" zu stellen.

Hiervon ausgenommen sind die Bereiche, in denen für die Urlaubsbeantragung ESS unter SAP-HCM oder SP-Expert eingesetzt wird.

3.3 Genehmigung und Kontrolle

Urlaub darf nur genehmigt werden, wenn eine ausreichende Vertretung sichergestellt ist. Er darf erst angetreten werden, wenn eine Genehmigung vorliegt; im Ausnahmefall ist eine mündliche Genehmigung vorweg möglich.

Der Urlaubsantrag ist dann rückwirkend unverzüglich nach Dienstaufnahme zu stellen.

Falls von dem genehmigten Urlaub abgewichen wird, ist dies der für die Genehmigung zuständigen Stelle zu melden.

Für den Urlaub gilt das „Ganztagsprinzip“. Urlaubsansprüche, die nach Tagen bemessen werden, sind in Tagen zu erfüllen. Urlaubsansprüche können also nicht in Bruchteilen eines Tages aufgeteilt werden. Davon zu unterscheiden ist die Erfüllung eines Bruchteils von weniger als einem halben Tag, der sich aus der Zwölfteilung des Urlaubsanspruchs ergibt (vgl. Ziffer 7.1.3).

Die Ablehnung eines Urlaubsantrages ist unter Angabe des Grundes im Nachweis über den Erholungsurlaub zu vermerken. Hierbei ist anzugeben, wann der Antrag wiederholt werden kann. Die Vorschriften des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) sind zu beachten.

Für die Kontrolle der Einhaltung der Urlaubsansprüche sind zuständig:

- die Geschäftsleitungen der LVR-Dezernate,
- die für Personalangelegenheiten der LVR-Förderschulen, der LVR-Schulen für Kranke, des LVR-Internats und des LVR-Berufskollegs zuständige Stelle,
- die jeweils zuständige Stelle in den LVR-Außendienststellen,
- für die Anwärter*innen in der Laufbahn der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 bzw. in der Laufbahn der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Anwärter*innen in der Laufbahn des gehobenen Archivdienstes, Beamt*innen, die sich im Ausbildungsaufstieg nach § 20 LVO befinden und sonstige Nachwuchskräfte am Standort Köln-Deutz (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen) der Bereich „Ausbildung“ der Abteilung 12.20,
- in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen die vom Klinikvorstand bzw. von der Betriebsleitung bestimmte Stelle.

Soweit es notwendig ist, können auch weitere Mitarbeitende damit beauftragt werden.

Nach Entscheidung und Kontrolle (Eingabe in SAP-HCM/Zeiterfassung) geht der Urlaubsantrag an die antragstellende Person zurück.

Die Urlaubsnachweise sind drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres bzw. unmittelbar nach Antritt des letzten Urlaubstages an die vorgenannten Stellen zurückzugeben.

Die für die Kontrolle zuständigen Stellen sind dafür verantwortlich, dass jederzeit prüffähige Unterlagen über die Urlaubsgewährung und zum Nachweis der Erfüllung der Informationspflichten des Arbeitgebers hinsichtlich der Urlaubsansprüche und Verfallsfristen vorhanden sind.

3.4 Zuständigkeiten für die Genehmigung

Über die Urlaubsanträge entscheidet bzw. entscheiden

3.4.1 Im Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)

LVR-Direktor*in bzw. im Abwesenheitsfall die allgemeine Vertretung (bei Verhinderung der allgemeinen Vertretung die Leitung des LVR-Dezernates 7) über Anträge

- der LVR-Dezernatsleitungen,
- der Leitungen der unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten,
- der LVR-Fachbereichsleitungen des Organisationsbereiches LVR-Direktor*in,
- der Mitarbeitenden des Büros LVR-Direktor*in.

Die Leitungen der der/dem LVR-Direktor*in unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten und die LVR-Fachbereichsleitungen des Organisationsbereiches LVR-Direktor*in bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen über Anträge

- der unterstellten Mitarbeitenden.

Die Leitung des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung kann die Befugnis auf nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung übertragen.

Die **LVR-Dezernatsleitungen** bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen über Anträge

- der Leitungen der unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten,
- der LVR-Fachbereichsleitungen,
- der Leitungen der fachlich zugeordneten LVR-Außendienststellen.

Die Leitungen der den LVR-Dezernatsleitungen unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten, die LVR-Fachbereichsleitungen, die Leitungen der fachlich zugeordneten LVR-Außendienststellen, die Leitung des LVR-Internats, die Leitung des LVR-Berufskollegs bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen über Anträge

- der unterstellten Mitarbeitenden.

Sie können die Genehmigungsbefugnis auf nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung übertragen.

Die Übertragung und der Umfang der Genehmigungsbefugnis sind aktenkundig zu machen und den Mitarbeitenden entsprechend bekannt zu geben.

Die regional zuständige Stelle für allgemeine Schulangelegenheiten bzw. die jeweilige Leitungskraft im Therapie- bzw. Pflegebereich über Anträge

- der Mitarbeitenden in den LVR-Förderschulen und LVR-Schulen für Kranke.

Der Bereich „Ausbildung“ der Abteilung 12.20 über Anträge

- von Anwärter*innen in der Laufbahn der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 bzw. in der Laufbahn der Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes,
- von Anwärter*innen in der Laufbahn des gehobenen Archivdienstes,
- von Beamten*innen, die sich im Ausbildungsaufstieg nach § 20 LVO befinden,
- von sonstigen Nachwuchskräften am Standort Köln-Deutz (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen).

Die Genehmigungsbefugnis für die Gewährung von Erholungsurlaub kann auf die LVR-Außendienststellen delegiert werden.

3.4.2 In den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland

Für die Mitglieder der jeweiligen Klinikvorstände bzw. Betriebsleitungen in den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland gilt die Gewährung von Erholungsurlaub im Rahmen der ihnen gesetzlich, tariflich oder vertraglich zustehenden Ansprüche und Bedingungen als genehmigt.

Das jeweils zuständige Mitglied des Klinikvorstandes/der Betriebsleitung bzw. der Klinikvorstand/die Betriebsleitung entscheiden über Urlaubsanträge

- der unterstellten Mitarbeitenden.

Soweit es dienstlich erforderlich ist, kann die Genehmigungsbefugnis (im Einvernehmen mit den anderen Mitgliedern des Klinikvorstands bzw. der Betriebsleitung) auf die Leitungen von Kliniken (Lehrstuhlinhaber*innen), Fachbereichen, Abteilungen und besonderen Einrichtungen und weitere nachgeordnete Führungskräfte mit Personalverantwortung bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretungen übertragen werden.

Die Übertragung und der Umfang der Genehmigungsbefugnis sind aktenkundig zu machen und den Mitarbeitenden entsprechend bekannt zu geben.

Es ist zwingend erforderlich, dass die Vertretung der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen nach außen und die Funktionsfähigkeit des Dienstbetriebes auch während längerer Abwesenheitszeiten der Leitung gewährleistet ist.

Die Mitglieder der Klinikvorstände bzw. der Betriebsleitungen sowie die Leitungen von Kliniken (Lehrstuhlinhaber*innen), Fachbereichen, Abteilungen und sonstigen Einrichtungen dürfen Erholungsurlaub erst dann antreten, wenn die ordnungsgemäße Vertretung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich sichergestellt ist. Anschrift und Telefonnummer am Urlaubs- bzw. sonstigen Aufenthaltsort sind den übrigen Mitgliedern des Klinikvorstandes bzw. der Betriebsleitung bzw. den jeweiligen Vertretungen zu hinterlassen.

4 Besonderheiten bei der Einstellung

4.1 Beginn des Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres

4.1.1 Beamt*innen

Beginnt das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so besteht ein Urlaubsanspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Dienstzugehörigkeit. Von einem vollen Monat ist auszugehen, wenn das Beamtenverhältnis am ersten regelmäßigen Werktag eines Monats beginnt beziehungsweise am letzten regelmäßigen Werktag eines Monats endet. Bruchteile eines Arbeitstages – bei mehreren Bruchteilen nach der Zusammenrechnung - sind aufzurunden.

4.1.2 Beschäftigte

Beginnt das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jeweiligen Urlaubsanspruchs (tariflicher Teilurlaub).

Dabei ist der nach dem BUrlG zustehende Mindestanspruch in Höhe von 24 Werktagen (4 Wochen) pro Kalenderjahr (bei einer 5-Tage-Woche entspricht dies 20 Arbeitstagen) zu gewähren, sofern dies günstiger als die tarifliche Zwölftelung ist. Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 28.06.2019 (Fortbestand am 31.12.2019). Es gilt die 5-Tage-Woche. Der Anspruch bei tariflicher Zwölfteilung beträgt 15 Urlaubstage (30:12x6).

Hier gilt der gesetzliche Mindestanspruch in Höhe von 20 Urlaubstagen, da 6 volle Beschäftigungsmonate erreicht werden.

Dieser Mindestanspruch ist nur in folgenden Fällen für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses zu zwölfeln (gesetzlicher Teilurlaub):

- die Einstellung ist nach dem 30. Juni eines Kalenderjahres erfolgt
- oder
- die Beschäftigung dauert insgesamt weniger als 6 Monate.

Der tarifliche Teilurlaubsanspruch ist immer höher (günstiger) als der gesetzliche Teilurlaubsanspruch.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von weniger als einem halben Tag bleiben unberücksichtigt.

Die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis hat keine Auswirkung auf die Höhe der Urlaubsansprüche. Der tarifliche Urlaubsanspruch beträgt für das gesamte Jahr insgesamt 30 Ausbildungs-/Arbeitstage.

4.2 Anrechnung von Erholungsurlaub aus einem vorherigen Arbeits- oder Dienstverhältnis

4.2.1 Beamt*innen

Erholungsurlaub, der Beamt*innen bei einer anderen Dienststelle oder während eines anderen Beschäftigungsverhältnisses für einen Zeitraum gewährt worden ist, für den nach der FrUrlV NRW Erholungsurlaub zusteht, ist anzurechnen.

Beginnt das Beamtenverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, so ist eine unmittelbar vorher beendete Zeit in einem Beamtenverhältnis bei demselben oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich des § 1 Beamtenstatusgesetz nach Maßgabe der FrUrlV anzurechnen, soweit der Urlaub zu diesem Zeitpunkt nicht verfallen und für diese frühere Zeit noch nicht verbraucht oder finanziell abgegolten ist.

Gleiches gilt bei der Übernahme aus einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis in das Beamtenverhältnis beim selben Dienstherrn. Für eine Anrechnung muss das neue Beamtenverhältnis innerhalb eines Monats begründet werden.

4.2.2 Beschäftigte

Für Beschäftigte besteht ein Anspruch auf Erholungsurlaub nicht, soweit für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, die Gewährung des Urlaubs sicherzustellen, ohne die ihr Arbeitsverhältnis wechselnden Beschäftigten gegenüber anderen Beschäftigten zu bevorteilen.

Der frühere Arbeitgeber ist gemäß § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, den Beschäftigten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Wurde bei dem früheren Arbeitgeber zu wenig Urlaub gewährt, besteht keine Verpflichtung, diesen nachzugewähren. Hier besteht ggf. ein Abgeltungsanspruch der Beschäftigten gegenüber dem vorherigen Arbeitgeber.

Haben Beschäftigte bereits mehr als den anteiligen Jahresurlaub in ihrem vorherigen Arbeitsverhältnis erhalten, gilt der Grundsatz, dass Doppelansprüche ausgeschlossen sind. Urlaubstage, die rechnerisch in den Zeitraum des neuen Arbeitsverhältnisses fallen, sind anzurechnen.

Dies gilt allerdings nur für den laufenden Urlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr, nicht für aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub. Angerechnet werden darf nur der vom vorherigen Arbeitgeber über den Teilurlaubsanspruch hinaus „zu viel“ gewährte bzw. abgegoltene Urlaub für diejenigen Beschäftigungsmonate, die in das neue Arbeitsverhältnis fallen.

Beispiel 2:

Eine Beschäftigte wechselt im Geltungsbereich des TVöD zum 01.05.2019. Im vorherigen Arbeitsverhältnis wurden ihr bereits 12 Urlaubstage gewährt. Der Urlaubsanspruch gegen den alten Arbeitgeber belief sich aber nur auf 10 Urlaubstage ($30:12 \times 4$). Beim neuen Arbeitgeber ist ein Anspruch auf 20 Urlaubstage entstanden ($30:12 \times 8$). Nach Anrechnung der zu viel gewährten zwei Urlaubstage beträgt der Urlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber noch 18 Urlaubstage.

Beispiel 3:

Ein Beschäftigter wechselt zum 01.09.2019 aus der Privatwirtschaft mit einem Gesamturlaubsanspruch von 33 Urlaubstagen in den Geltungsbereich des TVöD. Beim neuen Arbeitgeber besteht ein Teilurlaubsanspruch von 10 Urlaubstagen ($30:12 \times 4$). Beim alten Arbeitgeber wurden 24 Urlaubstage gewährt, Anspruch bestand jedoch nur auf 22 Urlaubstage ($33:12 \times 8$). Nach Anrechnung der zu viel gewährten zwei Urlaubstage beträgt der Teilurlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber noch 8 Urlaubstage.

Beispiel 4:

Eine Beschäftigte wechselt zum 01.10.2019 aus der Privatwirtschaft mit einem Gesamturlaubsanspruch von 26 Urlaubstagen in den Geltungsbereich des TVöD. Beim neuen Arbeitgeber besteht ein Teilurlaubsanspruch von 8 Urlaubstagen ($30:12 \times 3 = 7,5 \sim 8$) zu. Beim alten Arbeitgeber wurden 24 Urlaubstage gewährt, Anspruch bestand jedoch nur auf 20 Urlaubstage ($26:12 \times 8 = 19,5 \sim 20$).

Der neue Arbeitgeber rechnet vier Urlaubstage an, so dass noch ein Teilurlaubsanspruch von 4 Urlaubstagen besteht.

Beispiel 5:

Ein Beschäftigter wechselt zum 01.08.2019 aus der Privatwirtschaft mit Mindesturlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen in den Geltungsbereich des TVöD. Beim neuen Arbeitgeber besteht ein Teilurlaubsanspruch von 13 Urlaubstagen ($30:12 \times 5 = 12,5 \sim 13$). Beim alten Arbeitgeber wurde der volle gesetzliche Urlaubsanspruch von 20 Urlaubstagen gewährt (Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte). Der neue Arbeitgeber muss nicht mehr als den nach TVöD zustehenden Gesamturlaub in Höhe von 30 Urlaubstagen gewähren und rechnet 3 Urlaubstage an ($20+13-3=30$). Es verbleibt ein Teilurlaubsanspruch von 10 Urlaubstagen beim neuen Arbeitgeber.

4.3 Wartezeit

Der Wartezeit liegt die Annahme des Gesetzgebers zugrunde, dass das Erholungs- und Regenerationsinteresse der Mitarbeitenden nicht bereits zu Beginn eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses besteht.

4.3.1 Beamt*innen

Beamt*innen können Erholungsurlaub erst nach einer Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst von sechs Monaten beanspruchen.

Beamt*innen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und Beamt*innen, die das 18. Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres noch nicht vollendet haben, nach einer Wartezeit von drei Monaten.

Ausnahmen können aus besonderen Gründen zugelassen werden.

4.3.2 Beschäftigte

Beschäftigte können ihren vollen Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses geltend machen.

Die Wartezeit muss in einem fortdauernden Arbeitsverhältnis nur einmal erfüllt werden. In der Folgezeit entsteht der jährliche Urlaubsanspruch immer zu Beginn des Urlaubsjahres.

Für die Berechnung der Wartezeit ist allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

Wird die Wartezeit im Kalenderjahr nicht erfüllt oder endet das Arbeitsverhältnis in der Wartezeit kann der so entstandene Teilurlaub vor Ablauf der Wartezeit geltend gemacht werden. Die Übertragung von Teilurlaubsansprüchen richtet sich nach Ziffer 8.

5 Besonderheiten im laufenden Arbeits- oder Dienstverhältnis

5.1 Mutterschutz

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungs- bzw. Dienstzeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub nach Ablauf der Fristen bei Beamtinnen dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen. Beschäftigte können nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Schließt sich eine Elternzeit unmittelbar an, so finden die Ziffern 5.2.1 bzw. 5.2.2 Anwendung.

5.2 Elternzeit

Der Erholungsurlaub ist für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Die Kürzung bewirkt die Anpassung der Urlaubsdauer an die während der Elternzeit ausgesetzte Arbeits- bzw. Dienstpflicht.

Die Kürzung erfolgt nicht, wenn die Mitarbeitenden während der Elternzeit beim LVR eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Ist vor Beginn der Elternzeit mehr Erholungsurlaub in Anspruch genommen worden, als zustand, ist der nach dem Ende der Elternzeit zustehende Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage zu kürzen.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend den Regelungen unter den Ziffern 4.1.1 bzw. 4.1.2 zu verfahren.

5.2.1 Beamt*innen

Haben Beamt*innen den ihnen zustehenden Erholungsurlaub vor Beginn einer Elternzeit nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen, ist der Resturlaub nach der Elternzeit dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen. Dies gilt auch für unmittelbar aufeinanderfolgende Elternzeiten.

5.2.2 Beschäftigte

Haben Beschäftigte den ihnen zustehenden Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nach dem Ende der Elternzeit zu gewähren.

Eine Inanspruchnahme dieses Erholungsurlaubs im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist möglich.

5.3 Pflegezeit

Der Erholungsurlaub ist für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeits- oder Dienstleistung im Rahmen einer Pflegezeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend den Regelungen unter den Ziffern 4.1.1 bzw. 4.1.2 zu verfahren.

5.4 Urlaub ohne Dienstbezüge bzw. Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts

5.4.1 Beamt*innen

Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Urlaubs ohne Besoldung um ein Zwölftel.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter Ziffer 4.1.1 zu verfahren.

5.4.2 Beschäftigte

Der Erholungsurlaub vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts um ein Zwölftel.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter der Ziffer 4.1.2 zu verfahren.

5.5 Abweichung von der 5-Tage-Woche

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Beispiel 6:

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 3 Tage pro Woche vermindert sich der Urlaubsanspruch auf 18 Tage (30:5x3).

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter der Ziffer 4.1.2 zu verfahren.

Bis zum Stichtag des Arbeitszeitwechsels sollte noch vorhandener Urlaub möglichst vollständig abgebaut werden. Änderungen der Arbeitszeit sollten möglichst zum Monatsersten erfolgen.

Ändert sich demnach die Arbeitszeit, ohne dass sich die Anzahl der Wochenarbeitstage verändert, wird die Urlaubsdauer von der Arbeitszeitänderung nicht berührt. Allerdings ergeben sich Abweichungen beim Urlaubsentgelt.

5.5.1 Beamt*innen

Wird die Verteilung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres geändert, ist für die Berechnung aller zu diesem Zeitpunkt zustehenden Urlaubsansprüche die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Eine Minderung von Urlaubsansprüchen aus Vorjahren und anteiligen Urlaubsansprüchen des laufenden Jahres unterbleibt nur, wenn diese bis zum Zeitpunkt einer regelmäßigen Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage aus den nachfolgend aufgeführten Gründen tatsächlich nicht in Anspruch genommen werden konnten und nicht zur Kinderbetreuung angespart wurden:

- Ablehnung oder Widerruf des Erholungsurlaubs,
- durch ärztliches Zeugnis nachgewiesene Dienstunfähigkeit infolge von Krankheit,
- Beschäftigungsverbot nach § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 FrUrlV NRW,
- Dienstunfähigkeit nach § 26 BeamtStG i. V. m. § 33 LBG NRW,
- erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach § 29 BeamtStG i. V. m. § 35 LBG NRW,
- begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 BeamtStG.

Für diese ungeminderten Urlaubsansprüche erfolgt im Falle einer späteren Erhöhung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage keine erneute Umrechnung.

5.5.2 Beschäftigte

5.5.2.1 Berechnung der Urlaubstage

Bei Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger Wochenarbeitstagen darf der auf die Phase mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen entfallene Teil des Urlaubsanspruchs nicht umgerechnet werden, wenn der anteilig zustehende Urlaub noch nicht voll realisiert wurde.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Urlaub vor dem Wechsel noch hätte realisiert werden können.

Der auf die Zeit nach dem Wechsel entfallene Teil des Urlaubsanspruchs wird wie bisher umgerechnet. Die sich jeweils ergebenden Urlaubsansprüche sind stichtagsbezogen auszurechnen. Das gilt sowohl für den Fall der Verminderung der Wochenarbeitstage als auch für den umgekehrten Fall der Erhöhung der Wochenarbeitstage.

Diese dem jeweiligen Beschäftigungsmodell entsprechende abschnittsbezogene Betrachtung gilt unabhängig davon, ob dadurch das Arbeitszeitvolumen vermindert, beibehalten oder aber erhöht wird.

Beispiel 7:

Im laufenden Urlaubsjahr erfolgt zum 01.05. ein Wechsel von der 5-Tage-Woche zu einer 4-Tage-Woche. Für den Zeitraum bis zum 30.04 stehen 10 Urlaubstage zu $(30:12 \times 4)$. Für den Zeitraum ab dem 01.05 stehen noch 16 Urlaubstage zu $(30:5 \times 4 = 24; 24:12 \times 8)$.

Beispiel 8:

Im laufenden Urlaubsjahr erfolgt zum 01.09. ein Wechsel von der 3-Tage-Woche zu einer 5-Tage-Woche. Für den Zeitraum bis zum 31.08 stehen 12 Urlaubstage zu $(30:5 \times 3 = 18; 18:12 \times 8)$. Für den Zeitraum ab dem 01.09 stehen noch 10 Urlaubstage zu $(30:10 \times 4)$.

Wurde vor dem Wechsel der Arbeitszeit bereits der anteilig bzw. mehr als der anteilig zustehende Urlaub realisiert, sind lediglich die vom ursprünglichen Jahresurlaub noch nicht genommenen Urlaubstage umzurechnen. Hierbei wird die Anzahl der zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht genommenen Urlaubstage mit dem Quotienten multipliziert, der sich aus der Anzahl der Wochenarbeitsstage unter dem neuen Arbeitszeitregime (Dividend) und der Anzahl der Wochenarbeitsstage unter dem alten Arbeitszeitregime (Divisor) ergibt.

Beispiel 9:

Im laufenden Urlaubsjahr erfolgt zum 01.08 ein Wechsel von der 4-Tage-Woche in die 3-Tage-Woche. Zu Beginn des Kalenderjahres besteht in der 4-Tage-Woche ein Urlaubsanspruch von 24 Tagen, wovon 14 Tage auf den Zeitraum vom 01.01 bis zum 31.07 $(24:12 \times 7)$ fallen. Bis zum 31. Juli wurden 17 Urlaubstage genommen, so dass der anteilige Urlaubsanspruch bereits erfüllt wurde. Die noch nicht genommenen 7 Urlaubstage $(24-17)$ sind wie folgt umzurechnen: $7 \times 3:4 = 5,25$ Tage ~ 5 Tage. Insgesamt ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 22 Tagen $(17+5)$.

Beispiel 10:

Im laufenden Urlaubsjahr erfolgt zum 01.08 ein Wechsel von der 4-Tage-Woche in die 5-Tage-Woche. Zu Beginn des Kalenderjahres besteht in der 4-Tage-Woche ein Urlaubsanspruch von 24 Tagen, wovon 14 Tage auf den Zeitraum vom 01.01 bis zum 31.07 $(24:12 \times 7)$ fallen. Bis zum 31.07 wurden 17 Urlaubstage genommen. In diesem Fall sind die noch nicht genommenen 7 Urlaubstage $(24 \text{ Tage} - 17 \text{ Tage})$ wie folgt umzurechnen: $7 \times 5:4 = 8,75$ Tage ~ 9 Tage. Insgesamt ergibt sich ein Urlaubsanspruch von 26 Tagen $(17+9)$.

5.5.2.2 Urlaubsentgelt

Werden nach dem Zeitpunkt der Verringerung der Arbeitszeit Urlaubsansprüche aus einem Zeitraum mit einer höheren Arbeitszeit realisiert, so darf das Urlaubsentgelt hierfür nicht geringer ausfallen, als wenn der Urlaub noch im Zeitraum der höheren Arbeitszeit genommen worden wäre.

Werden nach dem Zeitpunkt einer Erhöhung der Arbeitszeit Urlaubsansprüche aus einem Zeitraum mit einer niedrigeren Arbeitszeit realisiert, so gilt insoweit das Entgeltausfallprinzip. Dies führt dazu, dass für den im Zeitraum mit der höheren Arbeitszeit in Anspruch genommenen Urlaub, auch wenn dieser aus dem Zeitraum der geringeren Arbeitszeit stammt, das höhere Urlaubsentgelt zusteht.

5.6 Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung für Beamt*innen

Beamt*innen können auf Antrag den Erholungsurlaub, der den Mindesturlaub (20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche und ganzjähriger Beschäftigung) übersteigt, ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht.

Die Regelungen der Ziffern 5.5, 5.5.1, 5.2, 5.3 und 5.4.1 finden entsprechende Anwendung.

Angesparter nicht in Anspruch genommener Erholungsurlaub verfällt bei Wegfall der Personensorge zum Ende des folgenden Urlaubsjahres, jedoch spätestens mit Ablauf des zwölften Urlaubsjahres nach der Geburt des letzten Kindes, für das die Personensorge zusteht.

Eine zusammenhängende Inanspruchnahme von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens vier Monate vorher beantragt werden. Bei der Urlaubsgewährung sind dienstliche Belange zu berücksichtigen.

5.7 Erkrankung während des Erholungsurlaubs

Erkranken Mitarbeitende während des Erholungsurlaubs und zeigen sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage im Rahmen des geltenden Rechts nicht auf den Urlaub angerechnet.

Der Antritt des restlichen Urlaubs ist neu festzulegen und bedarf einer neuen Genehmigung.

5.8 Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Erwerbsminderungsrente oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld

Der tarifliche Mehrurlaub vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch entsteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente oder während des Bezugs von Arbeitslosengeld ruht.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter der Ziffer 7.1.3 zu verfahren.

5.9 Inanspruchnahme von Altersteilzeit im Blockmodell für Beschäftigte

Für Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht – mangels Arbeitspflicht - kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit.

Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter der Ziffer 4.1.2 zu verfahren.

6 Besonderheiten bei der Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses

6.1 Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres

6.1.1 Beamt*innen

Endet das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres (insbesondere Entlassung oder Versetzung in den Ruhestand), so besteht ein Urlaubsanspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Dienstzugehörigkeit.

Endet das Beamtenverhältnis wegen Eintritt in den Ruhestand, so besteht Anspruch auf die Hälfte des Jahresurlaubs, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Jahreshälfte endet, sonst auf den vollen Urlaub.

Bruchteile eines Arbeitstages – bei mehreren Bruchteilen nach der Zusammenrechnung - sind aufzurunden.

6.1.2 Beschäftigte

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jeweiligen Urlaubsanspruchs.

Dabei ist der nach dem BUrlG zustehende Mindestanspruch in Höhe von 24 Werktagen (4 Wochen) pro Kalenderjahr (bei einer 5-Tage-Woche entspricht dies 20 Arbeitstagen) zu beachten.

Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

Der Mindestanspruch ist nur in folgenden Fällen für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses zu zwölfeln:

- die Beschäftigung hat insgesamt weniger als 6 Monate gedauert

oder

- das Arbeitsverhältnis endet nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres.

Der tarifliche Teilurlaubsanspruch ist immer höher (günstiger) als der gesetzliche Teilurlaubsanspruch.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter der Ziffer 4.1.2 zu verfahren.

Beispiel 11:

Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet nach Kündigung zum 30. Juni. Es besteht ein Teilurlaubsanspruch nach tariflicher Zwölftelung von 15 Tagen (30:12x6). Auch nach dem BurlG besteht nur ein Teilanspruch von 10 Tagen (20:12x6), da das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres beendet wurde. Es steht also der günstigere Anspruch von 15 Tagen zu.

6.2 Urlaubsabgeltung

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung steht nicht zu, wenn Beschäftigte oder Beamt*innen mit dem Ende des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausscheiden und der nicht genommene Urlaub wegen Fristablaufs verfällt.

6.2.1 Beamt*innen

Erholungsurlaub bis zu einer Dauer von 20 Arbeitstagen (Mindesturlaub bei einer Fünf-Tage-Woche), der zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses krankheitsbedingt ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen und zu diesem Zeitpunkt nicht verfallen ist, wird von Amts wegen finanziell abgegolten.

Im Urlaubsjahr bereits gewährte Urlaubstage sind zunächst vom Mindesturlaubsanspruch und einem Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX für dieses Jahr in Abzug zu bringen, auch wenn diese in Abrechnung von Urlaubsansprüchen für andere Jahre genommen wurden.

In Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod entsteht der finanzielle Abgeltungsanspruch für den Mindesturlaub voraussetzungslos. Der Abgeltungsanspruch unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren.

6.2.2 Beschäftigte

Urlaubsanspruch, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte, ist abzugelten. Hiervon erfasst werden der gesetzliche Mindesturlaub sowie der tarifliche Mehr- und Zusatzurlaub. Eine Urlaubsabgeltung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis (auch wenn das Arbeitsverhältnis ruht) ist ausgeschlossen.

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einer Elternzeit kann ein entstandener Abgeltungsanspruch nicht mehr gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. Die Kürzungsmöglichkeit besteht jedoch während der einzuhaltenden Kündigungsfristen oder vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist eine reine Geldforderung und unterliegt damit wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der tarifvertraglichen Ausschlussfrist.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig und verfällt, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich (Textform ist ausreichend) durch rechtmäßige Erben geltend gemacht wird.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist vererbbar. Eine Hinweispflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Voraussetzung für eine Auszahlung an die Erben ist - neben der Geltendmachung - der Nachweis der Erbberechtigung. Dieser Nachweis ist anhand des vom Nachlassgericht erteilten Erbscheins, eines eröffneten öffentlichen Testaments (notarielle letztwillige Verfügung) oder eines Erbvertrags sowie der Niederschrift über die zugehörige Eröffnungsveranstaltung zu führen. Der Erbenachweis durch ein Europäisches Nachlasszeugnis ist möglich.

Bei mehreren Erben (Erbengemeinschaft) ist eine von allen Miterbenden unterschriebene Erklärung erforderlich, in welcher alle Erben ihre Zustimmung zur Auszahlung abgeben und eine Person zur Entgegennahme der gesamten Zahlung ermächtigen. Ohne eine solche Erklärung ist nur eine anteilige Auszahlung an Erbberechtigte möglich.

7 Zusatzurlaub

7.1 Zusatzurlaub für Menschen mit Behinderungen

7.1.1 Anspruch

Schwerbehinderte Menschen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX) haben neben dem Erholungsurlaub Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht.

Der Zusatzurlaub tritt zu dem zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln.

Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeitpunkt und Urlaubseinteilung soll entsprochen werden.

Die Regelungen über den Verfall und die finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub.

7.1.2 Anrechnung

Bei neu eingestellten schwerbehinderten Menschen, denen im laufenden Urlaubsjahr bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber bereits ganz oder anteilig Zusatzurlaub gewährt worden ist, ist dieser anzurechnen.

7.1.3 Teilurlaub

In folgenden Fällen ist in Anwendung der §§ 4 und 5 des Bundesurlaubgesetzes, der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und nach der Regelung in § 208 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit Ziffer 10.1 des Fürsorgeerlasses Teilurlaub zu berechnen:

1. Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft im Kalenderjahr:

Für jeden vollen Monat der im Dienst- oder Arbeitsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

2. Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres sowie Eintritt in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres:

Für jeden vollen Monat besteht Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Sich hierbei ergebende Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Ein geringerer Bruchteil ist in diesem Umfang zu gewähren.

Für die Gewährung von Bruchteilen von weniger als einem halben Tag ist ggf. die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zu berechnen, um den Bruchteil an Urlaub gewähren zu können.

Hierzu ist folgende Formel zu Grunde zu legen:

$$\frac{\text{arbeitsvertragliche Arbeitszeit}}{\text{regelmäßige Arbeitstage pro Woche}}$$

= durchschnittliche tägliche Arbeitszeit

Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

7.1.4 Zusatzurlaub vor Nachweis der Schwerbehinderung

Kann der Nachweis der Schwerbehinderung noch nicht erbracht werden, müssen sich die Mitarbeitenden zur Begründung des Anspruchs auf Zusatzurlaub gleichwohl ausdrücklich auf ihre Schwerbehinderung berufen. Der Urlaub ist konkret unter Hinweis auf das laufende Antragsverfahren zu beantragen.

Bei rückwirkender Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft finden für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung (siehe hierzu Ziffer 8).

7.1.5 Kürzung

Der Zusatzurlaub ist für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeitenden während der Elternzeit beim LVR eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Der Zusatzurlaub ist für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeits- oder Dienstleistung im Rahmen einer Pflegezeit um ein Zwölftel zu kürzen.

Der Zusatzurlaub ist für jeden vollen Kalendermonat eines Urlaubs oder einer Freistellung ohne Besoldung um ein Zwölftel zu kürzen. Die Kürzung unterbleibt, wenn zeitgleich eine Teilzeitbeschäftigung beim LVR ausgeübt wird.

Der Zusatzurlaub ist für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts um ein Zwölftel zu kürzen.

Der Zusatzurlaub darf nicht gekürzt werden für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt ruht.

Urlaubsansprüche aufgrund des krankheitsbedingten Ruhens des Arbeitsverhältnisses verfallen spätestens nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

Ergeben sich Bruchteile von Urlaubstagen ist entsprechend der Regelung unter der Ziffer 7.1.3 zu verfahren.

7.2 Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

Beschäftigte erhalten, sofern sie in einem gewissen Umfang Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit leisten, Zusatzurlaub.

Die Höhe richtet sich nach den §§ 27 Abs. 1 TVöD-V, 27 Abs. 1, 3.1 und 3.4 TVöD-B, 27 Abs. 1, 1.1, 3.1 und 3.4 TVöD-K und 28 Abs. 1, 3 und 4 TV-Ärzte/VKA).

Für den Anspruch auf Zusatzurlaub im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit bzw. nicht ständiger Schichtarbeit nach den §§ 27 Abs. 3 TVöD-V/B/K und 28 Abs. 2 TV-Ärzte/VKA, gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung vom 06.11.2009.

Bei der Festsetzung sind die Höchstgrenzen für den Gesamturlaub (Erholungsurlaub und Zusatzurlaub) zu beachten (§§ 27 Abs. 4 Sätze 1 bis 3 TVöD-V, 27 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TVöD-B, 27 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TVöD-K und 28 Abs. 5 Sätze 1 und 2 TV-Ärzte/VKA).

Davon abweichend gilt für Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine Höchstgrenze nach den §§ 27 Abs. 4 Satz 4 TVöD-V, 27 Abs. 4 Satz 3 TVöD-B, 27 Abs. 4 Satz 3 TVöD-K und 28 Abs. 5 Satz 3 TV-Ärzte/VKA.

8 Urlaubsübertragung

8.1 Beamt*innen

Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist und nicht zur Kinderbetreuung angespart wird (siehe hierzu Ziffer 5.6), verfällt. Urlaub, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht in Anspruch genommen wurde, verfällt.

8.2 Beschäftigte

8.2.1 Grundsatz

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden und bis zum 31.12 genommen sein.

8.2.2 Urlaubsantritt bis zum 31.03. des Folgejahres

Eine Urlaubsübertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden.

Dringende dienstliche Gründe liegen vor, wenn die Interessen des Arbeitgebers an einer Gewährung von Urlaub im Übertragungszeitraum an Stelle des im Urlaubsjahr zu gewährenden Urlaubs das Interesse des Beschäftigten an der fristgerechten Inanspruchnahme des Urlaubs noch innerhalb des Urlaubsjahres überwiegen (z. B. personelle Engpässe, termingebundene Aufträge bzw. Arbeiten, entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Beschäftigten). Nicht ausreichend ist es, wenn die Anwesenheit der oder des Beschäftigten wünschenswert ist.

In der Person der Beschäftigten liegende Gründe sind z. B. krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder die fehlende Möglichkeit eines Familienurlaubs im laufenden Kalenderjahr. Allein der Wunsch nach einer Übertragung reicht nicht aus, da die Übertragung ansonsten im Belieben der oder des Beschäftigten stehen würde. Kein in der Person liegender Übertragungsgrund liegt vor, wenn die Erkrankung der oder des Beschäftigten über das Jahr andauert hat, sie oder er aber so rechtzeitig wieder arbeitsfähig ist, dass sie oder er für die Dauer des (noch) bestehenden Urlaubsanspruchs von der Arbeitspflicht befreit werden kann. Ihr/Ihm ist Urlaub zu gewähren, es sei denn, es läge nunmehr ein betrieblicher/dienstlicher Grund für eine Urlaubsübertragung vor.

8.2.3 Urlaubsantritt bis zum 31.05. des Folgejahres

Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen bis zum 31. März nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai des Folgejahres anzutreten.

Nicht angetretener Erholungsurlaub verfällt (vgl. aber Ziffer 8.2.4).

8.2.4 Übertragung bis zum 31.03. des übernächsten Jahres

Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt bei lang andauernder Erkrankung spätestens erst nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres, in dem der gesetzliche Urlaubsanspruch entstanden ist.

Werden Beschäftigte während dieser verlängerten Übertragungsfrist wieder arbeitsfähig, tritt der übertragene Urlaub dem zu Beginn des dann laufenden Urlaubsjahres neu erworbenen Urlaubsanspruch hinzu und unterliegt dessen Fristenregime.

8.2.5 Übertragungsform

Bei Vorliegen von berechtigten – in ihrer Person liegenden - Gründen, welche eine Übertragung rechtfertigen, haben Beschäftigte diese Gründe so rechtzeitig vorzubringen und nachzuweisen, dass noch eine Abklärung über die Übertragung erfolgen kann, damit ggf. der Urlaub noch im laufenden Jahr genommen werden kann.

Diese Gründe sind gegenüber derjenigen Person darzulegen, die für die Genehmigung des Urlaubs zuständig ist. Umstände, die für die Annahme dringender dienstlicher Gründe einer Urlaubsübertragung sprechen, sind von derjenigen Person festzustellen und zu dokumentieren, die zur Genehmigung des Urlaubs befugt ist.

Auch in diesem Fall sind die Feststellungen so rechtzeitig zu treffen, dass noch eine Abklärung über die Übertragung erfolgen kann, damit ggf. der Urlaub noch im laufenden Jahr genommen werden kann.

Die Beschäftigten sind abschließend im Einzelfall über die konkret übertragenen Urlaubstage und den Urlaubsanspruch insgesamt mit den dazu gehörigen Verfallsfristen zu informieren. Dies ist entsprechend zu dokumentieren.

8.2.6 Übertragung von Teilurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz

Eine Übertragung von Teilurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz auf das ganze nachfolgende Kalenderjahr erfolgt, wenn die Beschäftigten dies vor Ablauf des Kalenderjahres verlangen.

8.3 Zuständigkeiten für die Übertragung des Erholungsurlaubs

Es entscheidet bzw. entscheiden:

8.3.1 Im Bereich des Landschaftsverbandes Rheinland (ohne wie Eigenbetriebe geführte Einrichtungen)

LVR-Direktor*in bzw. im Abwesenheitsfall die allgemeine Vertretung (bei Verhinderung der allgemeinen Vertretung entscheidet die Leitung des LVR-Dezernates 7) über die Übertragung von Urlaubstagen

- der Mitarbeitenden der unmittelbar unterstellten Organisationseinheiten und der LVR-Fachbereiche des Organisationsbereiches LVR-Direktor*in,
- der LVR-Dezernatsleitungen,
- der Mitarbeitenden des Büros LVR-Direktor*in.

Die **LVR-Dezernatsleitungen** bzw. im Abwesenheitsfall deren Vertretung über die Übertragung von Urlaubstagen

- der unterstellten Mitarbeitenden in den LVR-Fachdezernaten bzw. fachlich zugeordneten LVR-Außendienststellen, LVR-Förderschulen, LVR-Schulen für Kranke, im LVR-Internat und dem LVR-Berufskolleg.

LVR-Direktor*in sowie die LVR-Dezernatsleitungen können die Befugnis über die Anerkennung der berechtigten persönlichen Gründe oder der dringenden dienstlichen Gründe, die zur Urlaubsübertragung führen, bis auf die LVR-Fachbereichsleitungen delegieren.

8.3.2 In den wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen des Landschaftsverbandes Rheinland

Für die Mitglieder der Klinikvorstände bzw. Betriebsleitungen gilt die Übertragung des Erholungsurlaubs als genehmigt.

Die Befugnis zur Übertragung von Urlaubstagen der übrigen Mitarbeitenden richtet sich nach Ziffer 3.4.2.

9 Schlussbestimmungen

9.1 Inkrafttreten

Diese Allgemeine Rundverfügung tritt ab sofort in Kraft.

Gleichzeitig wird die Bezugsverfügung aufgehoben.

9.2 Bekanntgabe

Die Allgemeine Rundverfügung ist allen Mitarbeitenden bekannt zu geben. Die Kenntnisnahme ist zu dokumentieren.

Entsprechendes gilt bei Neueinstellungen.

Mit freundlichen Grüßen

Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Lu b e k