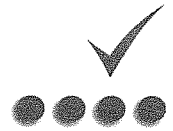


ZUR SACHE ...

Personalrat Klinikum Stuttgart



Zur Sache 05/2020

25. Mai 2020

Erläuterungen zur Urlaubsplanung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Personaldirektor hat in einem Schreiben alle Vorgesetzten, Dienstplaner und Urlaubsverantwortliche gebeten, „*dringend Ihre Mitarbeiter/innen zu veranlassen, ihre noch nicht verplanten Urlaubstage jetzt für den Zeitraum bis 31.12.2020 zu verplanen*“.

Als Übertragungsmöglichkeit von Urlaubstagen in das Jahr 2021 werden nur betriebliche Gründe erwähnt. Damit es unter Vorgesetzten und Beschäftigten keine Missverständnisse gibt unter welchen Bedingungen die Urlaubsplanung und -übertragung abläuft, veröffentlichen wir untenstehend die gültigen „Erläuterungen zur Urlaubsplanung“, die zwischen Personalabteilung und Personalrat abgestimmt sind (Siehe auch im Intranet unter: Organisation/Einrichtungen – Service - Personal/Ausbildung – Themen – Urlaubsanträge - Erläuterungen zur Urlaubsplanung):

Erläuterungen zur Urlaubsplanung der Dienstvereinbarungen DV Dienstplan und der DV zur gleitenden Arbeitszeit

Urlaubsrecht ist Antragsrecht

Ausschließlich die Beschäftigten beantragen ihren Urlaub. Eine Festlegung des Urlaubs gegen den Willen der/des Beschäftigten durch Vorgesetzte ist unzulässig.

Urlaub kann verfallen. Der Zeitpunkt des übertragenen Urlaubs unterliegt den allgemeinen Regeln. (Siehe unten)

Zwei Mal im Jahr gibt es für alle Beschäftigten die Möglichkeit ihren Urlaubswunsch gleichberechtigt zum einen in der Abteilung festgesetzten Zeitpunkt einzubringen. Zum ersten Mal im Vorjahr vor Weihnachten und zum zweiten Mal im laufenden Jahr vor den Sommerferien. Gibt es für bestimmte Zeiträume mehr Urlaubswünsche wie gleichzeitig gewährt werden können, findet eine Auswahl nach sozialen Kriterien (z.B. schulpflichtige Kinder, Kitaschließung, Betriebsferien des Partners bzw. der Partnerin, ...) statt.

Das Nutzen dieser beiden Termine, die nicht verpflichtend sind, bietet vor allem die Vorteile,

1. Berücksichtigung der Wünsche nach sozialen Kriterien, und nicht nach Eingangsdatum des Urlaubswunsches

2. Frühe Verbindlichkeit des Urlaubszeitraums. Nach Festlegung des Urlaubsplans haben Beschäftigte vier Wochen Zeit der Planung zu widersprechen, anschließend, d. h. vier Wochen nach Festlegung wird der Urlaubsplan automatisch verbindlich.
3. Schutz vor Urlaubsverfall

Ansonsten ist die Beantragung von Urlaub auch zu jedem anderen Zeitpunkt möglich.

Die Risiken, wenn außerhalb der beiden o.g. Termine Urlaubs beantragt wird, sind:

1. Die bereits genehmigten Urlaubsanträge der anderen Beschäftigten bleiben unberührt. Urlaub kann deshalb nur für verbliebene freie Urlaubszeiträume gewährt werden.
2. Planungsunsicherheit
3. Der Urlaub verfällt wenn im Falle einer Urlaubsübertragung ins Folgejahr der verbleibende Urlaubsanspruch nicht bis spätestens 31. März angetreten werden kann. Auch hierbei gelten die allgemeinen Regelungen, dass in Haupturlaubszeiten zum Beispiel bis zu einem Viertel der Beschäftigten gleichzeitig Urlaub antreten können. Zudem ist auch hier Punkt 1 der Risiken zu beachten.
Eine weitere Übertragung des Urlaubs, der dann bis 31. Mai angetreten werden kann, ist nur möglich bei Krankheit der/des Beschäftigten oder wenn ein zuvor durch die/den Vorgesetzte/n anerkannter dienstlicher Grund vorliegt.

Urlaubsübertragung ins Folgejahr

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Eine Übertragung ins Folgejahr soll nur ausnahmsweise erfolgen und bedarf eines Grundes.

Die Beantragung soll bis zu den Sommerferien erfolgen. Entstehen danach Übertragungsgründe, ist ein Übertrag umgehend zu beantragen und bis Ende des Jahres möglich. Dabei sollten o.g. Risiken beachtet werden.

Der Antrag ist notwendig, um sicherzustellen, dass nur begründet Urlaub übertragen wird. Ansonsten droht ein Verfall des Urlaubs. Erfolgt keine schriftliche Ablehnung des Antrags durch die Personalabteilung gilt der Antrag als genehmigt. (Zur Sicherheit eine Kopie erstellen). Bei Ablehnung des Antrags kann sich die/der Beschäftigte an den Personalrat wenden.

Übertragungsgründe

Zum Beispiel:

- längerfristige Erkrankung
- dienstliche Gründe (z.B. Nichtberücksichtigung eines Urlaubswunsches)
- Erkrankung eines im selben Haushalt lebenden Angehörigen
- Mutterschutz/ Elternzeit im laufenden Jahr
- Erkrankung während eines genehmigten Urlaubs
- ...

