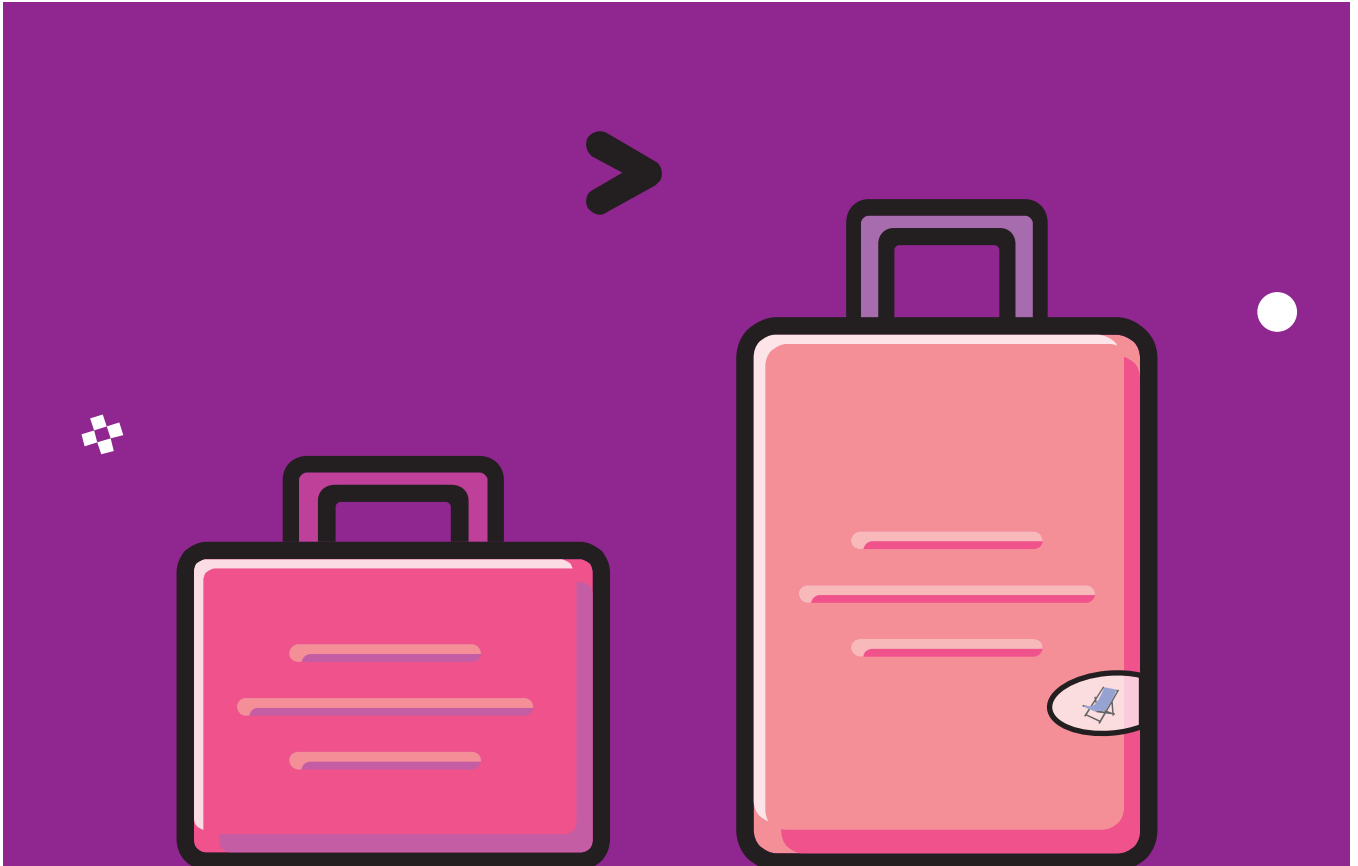


Pädagogische Mitarbeiter*innen



© InImage | sw-kommunikation.net

URLAUBSANSPRUCH BEI AUSSSCHEIDEN AUS DEM DIENST

Zunehmend verlassen **Pädagogische Mitarbeiter*innen** künftig den Schuldienst, da sie in den wohlverdienten Ruhestand treten. Die Schulleitungen können bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit für das darauffolgende Jahr nicht vollumfänglich die veröffentlichten Tabellen des Ministeriums für Bildung nutzen, sondern müssen die Arbeitszeit individuell berechnen.

Dabei kommt es insbesondere bei dem noch zustehenden **Urlaubsanspruch** vereinzelt zu Fehlberechnungen bzw. Unsicherheiten. Gemäß TV-L steht der/dem Beschäftigten für jeden vollen Monat ein Zwölftel ihres/seines Urlaubs zu. Es gilt jedoch zu beachten, dass diese Form der Berechnung nicht durchgängig greift, da auch das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zu beachten ist. Dieses sieht einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche vor (BUrlG § 3).

Wenn die Berechnung nach TV-L beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte weniger als 20 Urlaubstage ergibt, wird der Urlaubsanspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erhöht. Voraussetzung hierfür ist jedoch die Erfüllung der vorgeschriebenen Wartefrist von sechs Monaten (BUrlG § 4).



➔ Liegt der ermittelte Wert nach Anwendung des TV-L höher als der Mindesturlaub, so wird dieser als Urlaubsanspruch festgeschrieben.

Beispiel 1

letzter Arbeitstag:	31.5.
Anspruch nach TV-L:	13 Tage
Anspruch nach BUrlG § 3: (Wartefrist erfüllt)	—
Anspruch nach BUrlG § 5 (1) c):	—

Zu gewähren sind **13 Urlaubstage**.

Beispiel 2

letzter Arbeitstag:	31.7.
Anspruch nach TV-L:	18 Tage
Anspruch nach BUrlG § 3: (Wartefrist erfüllt)	20 Tage
Anspruch nach BUrlG § 5 (1) c):	* Prüfung

Zu gewähren sind **20 Urlaubstage**.

Beispiel 1: Das Arbeitsverhältnis endet in der ersten Jahreshälfte. Somit greift die Berechnung nach TV-L. Das rechnerische Ergebnis von 12,5 wird auf 13 Urlaubstage aufgerundet. Gemäß § 5 Abs.2 BUrlG ist bei Bruchteilen von mindestens einem halben Tag aufzurunden.

Beispiel 2: Das Arbeitsverhältnis endet in der zweiten Jahreshälfte. Die Berechnung nach TV-L ergibt 18 Tage. In diesem Fall besteht ein Anspruch gemäß § 3 BUrlG auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen.

* **Prüfung:** Ob es darüber hinaus zu einem vollen Urlaubsanspruch kommen kann, muss individuell geprüft werden. Entscheidend hierbei ist der jeweilige Arbeitsvertrag und dürfte nur die Anfang der 90er Jahre geschlossenen Arbeitsverträge betreffen.

Berechnung der noch zu leistenden Ferientage (FAT)

Die Dienstvereinbarung sieht in § 2 Abs. 4 zwar einen sechstägigen Mindesteinsatz vor, von denen jedoch drei Tage zur Vorbereitung des Schuljahres dienen (Vorbereitungstage). Nach Festsetzung des Urlaubsanspruchs müssen nun die zur Verfügung stehenden Ferientage ermittelt werden, die abzüglich des Urlaubsanspruchs für den Ferieneinsatz genutzt werden können. Je nach Zeitpunkt des Ausscheidens sind diese anteilmäßig gegenüber den anderen Beschäftigten einzuplanen. Beide Daten bilden dann die Grundlage für die individuelle Arbeitszeitberechnung.

Da der Urlaub nach § 3 der Dienstvereinbarung grundsätzlich in der Ferientage zu nehmen ist, muss unter Umständen von einem Ferieneinsatz gänzlich Abstand genommen werden.

Im **Beispiel 1** (Ausscheiden 31.5.) gibt es im Jahr 2025 verbleibende 17 Ferientage. Bei einem Urlaubsanspruch von 13 Tagen sind maximal vier FAT möglich.

Im **Beispiel 2** (Ausscheiden 31.7.) erhöhen sich die verbleibenden Ferientage auf 41, so dass nach Abzug des Urlaubs noch 21 Tage anteilmäßig für FAT genutzt werden können. Hier sollten sich die FAT nicht zu sehr von denen anderer vollbeschäftigter Kolleg*innen unterscheiden, um eine adäquate Arbeitszeit zu erzielen. Es empfiehlt sich, die betroffenen Kolleg*innen in die geplanten Berechnungen einzubeziehen.



Mike Tomaschewski
GEW-Personalrat
im Lehrerhauptpersonalrat
beim Ministerium für Bildung

STEHEN. FÜR VERLÄSSLICHE BERATUNG.
DIE GEW-PERSONALRÄTE.