

Universität Duisburg-Essen • 45117 Essen

per E-Mail an:

Fakultäten Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Bildungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Mercator School of Management - Betriebswirtschaftslehre, Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Ingenieurwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Abteilung Bauwissenschaften

Zentrale wiss. Einrichtungen Essener Kolleg für Geschlechterforschung, Zentrum für Lehrerbildung, Zentrum für Medizinische Biotechnologie, Zentrum für Wasser- und Umweltforschung, Institut für Ostasienwissenschaften, Zentrum für Logistik und Verkehr, Center for Nanointegration, Kulturwissenschaftliches Institut, Erwin L. Hahn Institute for Magnetic Resonance Imaging, Institut für Optionale Studien, Interdisziplinäres Zentrum für Bildungsforschung, Interdisziplinäres Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, Käte Hamburger Kolleg, Alliance for Research on East Asia, Center for Computational Science and Simulation,

zentrale Betriebseinheiten Akademisches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf, Hochschulsport, Universitätsbibliothek, Zentrum für Informations- und Mediendienste, Science Support Centre, Zentrale Wissenschaftliche Werkstätten, Zentrum für Hochschulqualitäts-entwicklung, Koordination- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, Familienservice

Büro des Rektors, Sekretariat der Gleichstellungsbeauftragten, Büro des Kanzlers

Stabsstellen Geschäftsstelle des Kanzlers, Justitiariat, Arbeitssicherheit & Umweltschutz, Innenrevision, Stabsstelle des Rektorats,

Dezernate 2 – 6, Fachkräfte für Arbeitssicherheit,

im Hause

nachrichtlich

Personalrat der Mitarbeiter in Technik & Verwaltung, Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, Vertrauensfrau der Schwerbehinderten, Medizinische Fakultät und Klinikum,

GEWÄHRUNG VON ERHOLUNGSURLAUB/ AUSZAHLUNG VON URLAUB BEI AUSSCHIEDEN

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich des Urteils des Europäischen Gerichtshof (EuGH) vom 06.11.2018 (C-619/16) weisen wir auf folgende Änderung bei der Gewährung von Erholungsurlaub hin:

Mit dem Urteil wurde entschieden, dass das Unionsrecht es **nicht** zulässt, dass Arbeitnehmer*innen ihren Anspruch auf zustehende Urlaubstage automatisch schon allein deshalb verlieren, weil sie vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder im Bezugszeitraum) keinen Urlaub beantragt haben. Dasselbe gilt

DER REKTOR

DER KANZLER

Dezernat Personal und Organisation

Allgemeine, wirtschaftliche & sonstige Angelegenheiten, Beihilfe

Herr Büchte

Tel.: 0201 / 183 - 2076

Fax: 0201 / 183 - 932076

holger.buechte@uni-due.de

Raum T01 S05 B10

Straße Universitätsstraße 2

Ort 45141 Essen

Datum 06.05.2019

Postanschriften / Kontakt

45117 Essen

Tel.: 0201 / 183 - 2076

Fax: 0201 / 183 - 932076

Nachbriefkasten: Gebäude T01

47048 Duisburg

Tel.: 0203 / 379 - 0

Fax: 0203 / 379 - 3333

Nachbriefkasten: Gebäude LG

Bankverbindung

Konto 269 803

Sparkasse Essen

BLZ 360 501 05

IBAN: DE40 3605 0105 0000 269 803

SWIFT/BIC: SPESDE 3EXXX

Öffentliche Verkehrsmittel

Duisburg: Straßenbahn 901

Bus 924, 926, 933

Essen: U-Bahn 11, 17, 18

Straßenbahn 101, 103, 105, 106,

107, 109

Bus SB16, 145, 147, 154, 155,

166, 196

www.uni-due.de

bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezüglich des Anspruchs auf finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub.

Diese Ansprüche könnten vielmehr nur dann untergehen, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer*innen zuvor angemessen und nachweisbar über Inanspruchnahme und Verfall des Urlaubs aufgeklärt hat. Die Beweislast für den Nachweis trägt der Arbeitgeber.

Der Urlaub soll nach Möglichkeit im Laufe eines Urlaubsjahres genommen werden. Urlaub, der von Tarifbeschäftigten und Beamt*innen nicht innerhalb von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt. Für Hilfskräfte gilt ein verkürzter Übertragungszeitraum (3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres).

In der aktuellen Rechtsprechung des EuGH geht es um die Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers zur angemessenen Aufklärung über den Verfall von Mindesturlaubsansprüchen. Arbeitgeber **müssen** Arbeitnehmer*innen danach künftig auffordern, den Jahresurlaub in vollem Umfang vor Ablauf des Übertragungszeitraumes in Anspruch zu nehmen. Das gilt jedenfalls für den vierwöchigen Mindesturlaub gemäß Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG). Dieser Mindesturlaub beträgt auch nach dem Bundesurlaubsgesetz 20 Werktage bei einer 5-Tage-Woche.

Vorbehaltlich der rechtlichen Umsetzung der EuGH-Entscheidung durch die nationale Rechtsprechung bitten wir, auf der Basis der vom EuGH aufgestellten Grundsätze im Hinblick auf drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen wie folgt zu verfahren:

1. Als Nachweis der im Rahmen des Unionsrechts gebotenen Sorgfalt sind **ab sofort** konkrete organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, Ihren Mitarbeiter*innen die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen. Danach müssen die Bediensteten nachweisbar und klar in geeigneter Art und Weise wie folgt informiert werden:
 - Spätestens bis zum Ende jeden Jahres ist darauf hinzuweisen, dass noch vorhandener Jahresurlaub aus dem vorhergehenden Jahr bis zum 31.3. des Folgejahres vollständig in Anspruch genommen werden sollte. Anderenfalls verfällt dieser Urlaub ersatzlos. Hilfskräfte sind entsprechend darüber aufzuklären, dass der Urlaub des laufenden Jahres am 31.3. des Folgejahres verfällt.
 - In Fällen der bevorstehenden Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist darauf hinzuweisen, dass Urlaub rechtzeitig vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden sollte. Etwaige Abgeltungsansprüche können bei
 - **Beamtinnen und Beamten** ausnahmslos nur entstehen, wenn Urlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte.
 - **Tarifbeschäftigten** auch darüber hinaus, wenn der Urlaub **aus dienstlichen Gründen** nicht genommen werden konnte.

2. Ferner muss nachstehender Mitbestimmungstatbestand des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW beachtet werden, soweit es sich nicht um den Urlaub von Professorinnen/Professoren oder **studentischen** Hilfskräften handelt:

§ 72 Abs. 4 Satz 1 LPVG lautet:

*„Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, **mitzubestimmen** über ...*

4. ... *Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und der oder dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird, ...“*

Darum sind dem Dezernat Personal & Organisation entsprechende Maßnahmen, z.B. Weigerungen von Bediensteten, ihren Urlaub zu beantragen, genauso vorzulegen, wie auch ein durch die oder den Vorgesetzten abgelehnter Urlaubsantrag. Kann über die Lage des Urlaubs kein Einverständnis erzielt werden, ist hierzu die Zustimmung des Personalrates einzuholen. Erfolgt dies nicht, ist die Maßnahme unwirksam. Entsprechende Beteiligungsverfahren werden vom Dezernat Personal & Organisation durchgeführt.

Für Rückfragen stehen Ihnen die zuständigen Urlaubssachbearbeiter*innen, sowie Frau Schmidt und Herr Büchte aus dem Dezernat für Personal und Organisation zur Verfügung.

Wir bitten, die Mitarbeiter*innen, insbesondere die zuständigen Vorgesetzten, in Ihrem Zuständigkeitsbereich entsprechend zu informieren und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Der Rektor

Der Kanzler
In Vertretung

gez. Prof. Dr. Ulrich Radtke -

gez. Sellinat