



---

## IHR PERSONALRAT INFORMIERT: INFO-POST (02/2021) – 07. JULI 2021

---

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (einschließlich WHK) möchte Sie auf folgende Themen aufmerksam machen:

### Informationen zu Urlaubsbestimmungen für akademische Mitarbeiter:innen

Grundlage der Regelungen ist einerseits das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und andererseits der Tarifvertrag der Länder (TV-L) mit seinen Festlegungen in den §§ 26 und 40, Nr. 7 zu § 26.

Kurz vor der Urlaubszeit seien einige Regelungen zum Thema in Erinnerung gerufen:

- Für jedes Kalenderjahr besteht ein tariflicher Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei einer vollen Stelle. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG). Das bedeutet nicht, dass es innerhalb der Probezeit bei bestimmten Anlässen keinen Kurzurlaub geben kann. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht Beschäftigten für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.
- Wer laut Arbeitsvertrag den Arbeitsumfang von 20 Stunden in der Woche zu erbringen hat und dies an 5 Tagen in der Woche tut, hat ebenfalls Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Wer diesen Arbeitsumfang laut Arbeitsvertrag an z.B. 3 Tagen in der Woche erbringt, muss auch nur für diese 3 Tage pro Woche Urlaub beantragen, erhält aber insgesamt nur 18 Urlaubstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche verändert sich also der Urlaubsanspruch entsprechend.
- Urlaub dient der Regeneration und Erholung und sollte daher auch im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Teile des Urlaubs können allerdings auch auf das nächste Jahr übertragen werden. Für den Wissenschaftsbereich gilt die Sonderregelung, dass der komplette Urlaub spätestens bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen sein muss.
- Wird der Urlaub nicht zusammenhängend genommen, was vermutlich der Regelfall ist, so ist wichtig zu wissen, dass laut BUrlG „einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen“ sollte (vgl. § 7 Abs. 2).
- Urlaub muss beantragt und von der bzw. dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten genehmigt werden. In der Regel werden in den Bereichen Urlaubsscheine geführt, in denen der Urlaubsanspruch und die Urlaubserteilung für das jeweilige Kalenderjahr

festgehalten werden. Das Antreten eines Urlaubs, der nicht genehmigt worden ist, kann eine Abmahnung oder Kündigung nach sich ziehen.

- Die Vorgesetzten haben die Urlaubswünsche der Mitarbeiter:innen weitestgehend zu berücksichtigen, es sei denn, dass „dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen“ (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Dringende betriebliche Belange werden in der Rechtsprechung eng ausgelegt. Ein normales erhöhtes Arbeitsaufkommen, das absehbar war, ist darunter nicht zu verstehen. Es ist zu empfehlen, den Urlaubswunsch rechtzeitig zu signalisieren, um mögliche Konfliktpunkte ausräumen zu können.
- Akademische Mitarbeiter:innen „sollen ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen“ (§ 42 Abs. 1 BbgHG). Ein Kurzurlaub bei wichtigen Angelegenheiten sollte jedoch möglich sein.
- Personen mit schulpflichtigen Kindern, die aufgrund der frühen Schulferien keine andere Möglichkeit hätten, Urlaub zu nehmen, sollten diese Situation mit den Vorgesetzten besprechen. Eine zentrale Regelung, wie solche Fälle zu lösen sind, gibt es an der UP nicht. Die Maxime, familienfreundliche Lösungen zu finden, wird vom Präsidenten jedoch ausdrücklich unterstützt.
- Eine Anordnung von Urlaub für akademisches Personal (z.B. Betriebsruhe in den akademischen Weihnachtsferien) ist mit den Personalräten nicht vereinbart und insofern nicht zulässig.

### Alternative Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG)

Bereits vor einigen Wochen hat Sie über den Verteiler der UP die Aufforderung zur Teilnahme an der Evaluation des novellierten WissZeitVG erreicht, die als Onlinebefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erfolgte. Wir möchten Sie hiermit gerne auch auf eine alternative Evaluation des WissZeitVG aufmerksam machen, die die Sozialwissenschaftler Dr. Mathias Kuhnt und Dr. Patrick Wöhrle, beide TU Dresden, sowie Prof. Dr. Tilman Reitz, Friedrich-Schiller-Universität Jena, gemeinsam mit NGAWiss, dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (<https://mittelbau.net/>) durchführen. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

[befragung\\_wisszeitvg@mailbox.tu-dresden.de](mailto:befragung_wisszeitvg@mailbox.tu-dresden.de)

Hier der Link zur alternativen Evaluation des WissZeitVG:

<https://umfragen.psych.tu-dresden.de/limesurvey/index.php/787114?lang=de>

### #Ich bin (nicht) Hanna

Viele von Ihnen haben sicherlich die Debatte um die Befristung von Stellen in der Wissenschaft verfolgt, die am 24.06.2021 auch im Bundestag geführt wurde. Unter *#Ich bin (nicht) Hanna*

wird die Diskussion auch in den sozialen Medien fortgeführt. Wir möchten Sie auf die folgenden Links aufmerksam machen, unter denen Sie auch weiterführende Hinweise finden:

Stellungnahme Claudia Steckelberg

<https://www.blog.dgsa.de/number-ich-bin-nicht-hanna>

Gespräch Oliver Günther und Tilman Reitz

<https://www.jmwiarda.de/2021/06/24/was-will-uns-hanna-sagen>

Blog Jan-Martin Wiarda

<https://www.jmwiarda.de/2021/06/28/damit-hanna-bleiben-kann/>

Wir wünschen Ihnen einen guten Semesterabschluss und eine erholsame vorlesungsfreie Zeit!

Ihr WiMi Personalrat

## REDAKTION UND KONTAKT



**Universität Potsdam**  
**Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal**

Haus 6, Raum 0.17-0.19  
Am Neuen Palais 10  
14469 Potsdam

Vorsitzende: Susanne Gnädig  
Telefon: 0331/977 1015  
E-Mail: [wimipr@uni-potsdam.de](mailto:wimipr@uni-potsdam.de)

Sekretariat der Personalräte:  
Telefon: 0331/977 1863

Internet: <http://www.uni-potsdam.de/personalvertretungen/wimipr/>