

Beantragung von Urlaub an der JGU Mainz

Übertragungs- und Verfallsfristen von Urlaubsansprüchen

Sehr geehrte Beschäftigte,

im Folgenden weisen wir Sie auf einige Grundsätze bezüglich der Beantragung von Urlaub hin und klären Sie über die Folgen nicht in Anspruch genommener Urlaubstage auf:

Urlaub ist zum Zwecke der Erholung durch die Beschäftigten in Anspruch zu nehmen und durch den Arbeitgeber zu gewähren.

Die Beantragung und Gewährung von Urlaub erfolgt ausschließlich über das webbasierte Urlaubsportal unter GISBO (<https://arbeitszeit.uni-mainz.de>).

Die Urlaubsbeantragung über GISBO ist, mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für alle Beschäftigten, insbesondere auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, verpflichtend. Die Zustimmung erfolgt durch die unter „Einstellungen“ ausgewählten Vorgesetzten bzw. stellvertretenden Vorgesetzten.

Der Antragsstatus sowie die aktuelle persönliche Urlaubsstatistik und kalendarische Jahresübersicht sind hier übersichtlich und nachvollziehbar abgebildet.

Tarifliche und beamtenrechtliche **Urlaubsansprüche** (sowie gesetzlicher Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen) eines Urlaubs-/Kalenderjahres **verfallen mit Ablauf des 31.10. des Folgejahres unwiderruflich.**

Bitte beachten Sie, dass die vom Verfall bedrohten Urlaubstage bis zu diesem Zeitpunkt genommen sein müssen – nehmen Sie diesen Urlaub daher unbedingt rechtzeitig in Anspruch!

Der aus dem Vorjahr übertragene Resturlaub ist aus der kalendarischen Jahresübersicht unter „Urlaub“ ersichtlich.

Beispielhafte Darstellung:

	Urlaub 2022														Resturlaub aus 2021							Summe												
	Jahresurlaub: 30							Freistellungstag: 1							Jahresurlaub: 24							55												
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di				
Januar																																		
Februar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
März		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
April					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Mai																																		
Juni																																		
Juli																																		
August		1	GT	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
September																																		
Oktober																																		

* diese Urlaubstage verfallen am 31.10. des Folgejahres (im vorliegenden Fall am 31.10.2022).

Sollte es **krankheitsbedingt** nicht möglich sein, den (vollständigen) Urlaub bis zum Stichtag 31.10. zu nehmen, erfolgt **bis längstens 31.03. des darauffolgenden Jahres** eine weitere Übertragung. **Bei Tarifbeschäftigten** handelt es sich hierbei um die Übertragung (noch zustehender) **gesetzlicher Mindesturlaubsansprüche** nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) bei Schwerbehinderung.

Mit Ablauf des 31.03., d. h. nach 15 Monaten, verfallen krankheitsbedingt übertragene Urlaubsansprüche endgültig.

In diesem Zusammenhang weisen wir, im Falle einer Arbeitsaufnahme nach längerer Erkrankung vor dem 31.10., vorsorglich darauf hin, dass Urlaub in Höhe des erfüllbaren Anspruches, d. h. im Einzelfall unmittelbar ab dem Tag der Arbeitsaufnahme, bis zum Ende der Verfallsfrist am 31.10. genommen werden muss, um entsprechende persönliche Nachteile zu vermeiden.

Weitere Übertragungsfälle kraft Gesetz bzw. Verordnung:

Mutterschutz

Für Tarifbeschäftigte ist der § 24 Mutterschutzgesetz (MuSchG) einschlägig. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Bei Beamtinnen ist der nach § 11 Abs. 2 Urlaubsverordnung (UrlVO) bei Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote verbliebene Resturlaub dem Urlaubsanspruch für das bei Beendigung dieser Schutzfristen laufende Urlaubsjahr hinzuzufügen.

Elternzeit

Bei Tarifbeschäftigten gilt bei Inanspruchnahme von Elternzeit § 17 Abs. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den ihr oder ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit (ohne Beschäftigungsumfang) nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Bei Beamtinnen und Beamten findet bei Elternzeit (ohne Dienstbezüge) § 11 Abs. 2 UrlVO Anwendung, wonach der verbliebene Resturlaub vor Beginn der Elternzeit dem Urlaubsanspruch für das bei Beendigung laufende Urlaubsjahr hinzuzufügen ist.

Um etwaige persönliche Nachteile zu vermeiden, sollte der zustehende Urlaubsanspruch falls möglich bis zum Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots und / oder einer Elternzeit vollständig genommen werden.

Bei Einzelfragen bitten wir die betroffenen Beschäftigten darum, die Urlaubsverwaltung im Vorfeld frühestmöglich zu kontaktieren.

Im Falle der **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** (z. B. durch Vertragsablauf, Auflösungsvertrag, Eintritt in den Ruhestand) **ist** der gesamte noch zustehende Urlaub (für das Kalenderjahr des Ausscheidens besteht gegebenenfalls ein anteiliger Anspruch) bis zum Beendigungszeitpunkt zu nehmen.

Eine (finanzielle) Abgeltung noch bestehender Urlaubsansprüche ist bei Beendigung eines Beamtenverhältnisses grundsätzlich ausgeschlossen und besteht lediglich eingeschränkt unter den Voraussetzungen des § 11b UrIVVO, sofern der Erholungsurlaub wegen vorübergehender oder dauerhafter Dienstunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

Kann der Urlaub bei Tarifbeschäftigten wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist dieser abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Eine Auszahlung des Urlaubs während der Beschäftigung ist nicht möglich.

Für Rückfragen und Auskünfte steht die Urlaubsverwaltung des Dezernats Personal und Rechtsangelegenheiten unter urlaubsverwaltung@uni-mainz gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Urlaubsverwaltung

Applying for Vacation Days at JGU

Transfer and Expiration Dates for Vacation Entitlement

Dear employees,

In the following, we will point out some basic rules for applying for vacation, as well as clarify what happens in case you do not claim your vacation days:

The paid vacation days are to be used by the employees for recreation. The vacation days are granted by the employer.

Vacation days shall be applied for and granted only on the web-based GISBO portal (<https://arbeitszeit.uni-mainz.de>).

Applying for vacation days using GISBO is, with the exception of professors, binding for all employees, including researchers. Approval is given by the superior or deputy superior selected in "Einstellungen" (settings).

The application status as well as the current personal vacation day statistic and calendar year overview is displayed there in a clear and comprehensible manner.

Entitlement to vacation days according to the collective agreement and civil service regulations (as well as statutory additional leave for severely disabled persons) of a vacation/calendar year shall **irrevocably expire after October 31st of the following year**.

Please note that vacation days nearing their expiration date should be claimed before the deadline – therefore, please make sure to claim these days in time.

You can see how many vacation days you have remaining from the previous year in the calendar year overview under "Urlaub".

Example:

	Urlaub 2022														Resturlaub aus 2021							Summe															
	Jahresurlaub: 30														Freistellungstag: 1								Jahresurlaub: 24							55							
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di							
Januar						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Februar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
März		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
April					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Mai						1	2	3	4	5	GT	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Juni			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	GT	18	19	20	21	GT	23	24	25	26	27	28	29	30					
Juli				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
August	1	GT	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
September			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
Oktober					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		

* These vacation days expire on October 31st of the following year (in this case, on October 31st 2022).

If you are not able to take the (full number) of vacation days until the 31st of October deadline **due to illness**, they will be transferred until March 31st of the following year at the latest. For **employees subject to a collective agreement**, this is the transfer of **legal minimum vacation day entitlement** according to the Bundesurlaubsgesetz BUrlG, Federal Leave Act) and Sozialgesetzbuch IX (SGB IX, Social Security Code) for severely disabled persons.

After March 31st (after 15 months in total), vacation day entitlement extended due to illness expires once and for all.

In this context, we would like to point out that if you begin work after a prolonged illness before October 31st, the vacation days you are entitled to must be taken before the end of its expiration on October 31st (in individual cases, immediately beginning on the day of commencing work again) in order to avoid corresponding personal disadvantages.

Other Cases of Transfer by Law or Regulation:

Maternity Leave

Section 24 of the Mutterschutzgesetz (MuSchG, Maternity Protection Act) is relevant for female employees subject to collective agreements. If a woman has not received any or all of her vacation days before the start of the employment prohibition period, she may claim the remaining vacation days in the current year or in the next year after the end of the employment prohibition.

In the case of female civil servants, the remaining vacation days remaining at the beginning of the prohibition of employment shall be added to the vacation entitlement for the current year at the end of these protection periods, in accordance with Section 11 (2) of the Urlaubservordnung (UrlVO, Leave Ordinance).

Parental Leave

In the case of employees subject to collective agreement, Section 17 (2) of the Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG, German Federal Parental Allowance and Parental Leave Act) shall apply when parental leave is taken. If the employee did not receive any or all of the vacation days to which they are entitled before the start of parental leave (without working part-time), the remaining vacation days shall be granted in the current or the next year after parental leave.

In the case of civil servants on parental leave (without pay), Section 11 (2) UrlVO applies, according to which the vacation days remaining before the start of parental leave must be added to the vacation entitlement for the year in progress at the time when the parental leave ends.

In order to avoid any personal disadvantages, the accrued vacation entitlement should, if possible, be taken in full before the start of the employment prohibition period and/or parental leave.

If you have questions, please contact Vacation Management as early as possible.

If the **employment relationship is being terminated** (for example, due to expiration of work contract, termination agreement, retirement), you should claim the vacation days you are entitled to before your contract ends.

(Financial) compensation for vacation entitlements that still exist is generally excluded upon termination of a civil service relationship and only exists to a limited extent under the conditions of Section 11b UrlVO if the vacation leave could not be taken due to temporary or permanent incapacity to work.

If vacation can no longer be granted in full or in part to employees subject to collective agreements due to termination of the employment relationship, it must be compensated (Section 7 (4) BUrlG).

Payment of leave during employment is not possible.

HR's vacation management staff (urlaubsverwaltung@uni-mainz.de) (Urlaubsverwaltung des Dezernats Personal) is happy to help with further questions.

Yours sincerely,

Vacation Management (Urlaubsverwaltung)