



Info

Personalrat der allgemeinbildenden Schulen
Spandau
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Streitstr.6,13587 Bln, R 2002
Tel.: 90279-2820
personalrat05@senbjf.berlin.de

Mai 2026

Rechtliche Regelungen zum Erholungsurlaub für Angestellte (außer Lehrkräfte)

Urlaubsanspruch

Beamt*innen: 30 Arbeitstage / Kalenderjahr (§ 4 EUrlVO)

Angestellte: 30 Arbeitstage / Kalenderjahr (§ 26 Abs. 1 TV-L)

Mindesturlaub: 20 Arbeitstage / Kalenderjahr (§ 3 BurlG)

Der volle Anspruch wird gem. § 4 BurlG nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Urlaubsanspruch bei Teilzeit:

Der Urlaubsanspruch wird durch Teilzeit nicht verringert. Ist die Arbeitszeit nur auf 4 Wochentage verteilt, dann hat man formal nur $6 \times 4 = 24$ Urlaubstage (gem. TV-L bzw. EUrlVO). Da man aber den 5. Wochentag immer frei hat, bleibt es bei dem Urlaubsanspruch von 6 Wochen.

Urlaubsantrag

1. Zeitpunkt der Abgabe: wird schulintern geregelt, es gibt keine rechtliche Vorgabe
2. Aussparung von flexiblen „Puffertagen“ für kurzfristige Arbeitsbefreiung: gemäß § 7 Abs. 2 BurlG ist es möglich, wegen persönlicher Gründe (z. B. ärztliche Untersuchungen) einige Urlaubstage kurzfristig zu beantragen
3. Wirksamkeit der Genehmigung: hat die/der Schulleiter*in den Urlaubsantrag genehmigt, so wird die Genehmigung nach § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB wirksam, sobald sie der/dem Beschäftigten zugeht → danach kann die Urlaubsgewährung nicht mehr widerrufen werden
Planungssicherheit muss nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für die Beschäftigten gewährleistet sein.

Festlegung des Urlaubszeitpunktes

Die/Der Schulleiter*in *muss* gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 BurlG die Wünsche der Beschäftigten *berücksichtigen*, es sei denn:

- a. die Gewährung d. Urlaubs würde d. Aufrechterhaltung d. Dienstbetriebs gefährden
- b. es gibt Urlaubswünsche von anderen, sozial bevorrechtigten Beschäftigten

→ Kriterien für eine soziale Rangfolge sind z.B.: Kinder unter 14 Jahre, pflegebedürftige Angehörige oder berufstätige Ehepartner*innen

Gewährung von Urlaub für Erzieher*innen in der Ferienzeit

Die Betreuung der Schüler*innen muss sowohl in der Unterrichts- als auch in der Ferienphase des Schuljahres abgesichert sein. Würden alle Erzieher*innen ihren Urlaub in der Ferienzeit nehmen, könnte die Betreuung während d. Ferien ggf. nicht sichergestellt werden. Daher ist es sinnvoll, dass Erzieher*innen ihren Urlaub *auch außerhalb der Ferien* nehmen können.

Über die Verteilung des Urlaubs auf Ferien- und Unterrichtszeit treffen die Schulen eigenverantwortlich eine Regelung, in welcher sowohl die schulorganisatorischen Interessen und als auch die Wünsche der Erzieher*innen Berücksichtigung finden.

In diesem Zusammenhang ist die Erarbeitung eines Vertretungskonzepts empfehlenswert.

Urlaub im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

Möchten Beschäftigte ~ nehmen, so ist dem Wunsch gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 BurlG zu entsprechen. Die o.g. Einschränkungen a und b gelten nicht.

Übertragung von Urlaub in das nächste Kalenderjahr

Der *tarifliche* Erholungsurlaub muss bis zum **31.12.** des laufenden Kalenderjahres angetreten werden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG). Eine Übertragung bis zum **31.03. des nächsten Kalenderjahres** ist nur statthaft, wenn „dringende betriebliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen“ (§ 7 Abs. 3 Satz 2 und 3 BurlG).

Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen auch bis zum 31.03. nicht angetreten werden, ist er bis zum **31.05.** anzutreten, d.h. er muss spätestens am 31.05. *begonnen* werden (§ 26 Abs. 2 a) TV-L).

Bei einer über den 31.05. hinaus andauernden Erkrankung verbleibt nur der Anspruch auf den gesetzl. Mindesturlaub. Dieser Anspruch verfällt gemäß einem Urteil vom Bundesarbeitsgericht **15** Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres (BAG v. 18.09.2012, 9 AZR 623/10).

Beschäftigungsverbot vor dem Mutterschutz: was passiert mit nicht genommenem Urlaub?

Sie können den Urlaub nach dem Ende des Beschäftigungsverbots beanspruchen. Der Urlaub muss im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden (§ 24 Satz 2 MuSchG).

Nicht genommener Urlaub aus dem Vorjahr muss *zwischen* Mutterschutz und Elternzeit oder *nach der Elternzeit* genommen werden.

Dies gilt nach Aussage der Personalstelle in den Gesprächen mit dem Personalrat vom 16.06. und vom 22.11.2022 auch dann, wenn die Elternzeit z.B. 3 Jahre dauert, und der Urlaub dadurch erst nach Ablauf der gem. § 24 MuSchG einzuhaltenden Frist genommen werden kann.

Urlaubsabgeltung

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er gemäß § 7 Abs. 4 BurlG abzugelten, d.h. das auf den nicht gewährten Mindesturlaubsanspruch entfallende Entgelt ist auszuzahlen.

Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht z.B. bei Beendigung eines befristeten bzw. PKB-Vertrages oder bei Eintritt einer vollen Erwerbsminderung.

Regelungen für Beschäftigte in der Ferienregelung (z.B. Schulsekretär*innen)

Bei Beschäftigten in der Ferienregelung ist der *rechnerische* Urlaubsanspruch geringer als 30 Tage. Gibt es z.B. keine Ferieneinsatztage, beträgt der *rechnerische* Urlaubsanspruch nur 22,6 Tage.

Das entspricht jedoch auch einem „*kalendarischem*“ Urlaub von **6 Wochen!** Warum ist das so?

Bei den 30 Urlaubstagen handelt es sich per Definition immer um *Arbeitstage*. Bei 5 Arbeitstagen pro Woche sind das 30 Urlaubstage. Haben Beschäftigte z.B. nur 3 *Arbeitstage* pro Woche, dann haben sie nur 18 Urlaubstage, da sie aber die anderen 2 Tage pro Woche frei haben, entspricht das insgesamt 6 Urlaubswochen (siehe oben: „Urlaubsanspruch bei Teilzeit“).

Berechnung für Beschäftigte mit Ferienregelung und ohne Ferieneinsatztage (Bsp. für 2022)

2022 gab es 64 Ferientage (hier sind Sa, So & Feiertage schon abgezogen).

Die Zahl d. „normalen“ Arbeitstage (365 Tage minus Sa, So, Feiertage) betrug 260 Arbeitstage.

Für Beschäftigte ohne Ferieneinsatztage waren es nur 196 Arbeitstage (260 – 64 Ferientage).

Im Durchschnitt arbeiteten sie damit nur 3,77 Arbeitstage/ Woche (196 geteilt durch 52 Wochen).

Bei einem Urlaubsanspruch von 6 Wochen sind das 22,6 *rechnerische* Urlaubstage (3,77 x 6).

Es bleibt aber bei dem „*kalendarischem*“ Urlaubsanspruch von 6 Wochen.

Bei Fragen können Sie sich jederzeit gern an uns wenden!

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr Personalrat