

Podcast

Sonja: Urlaubsanspruch bei Lehrkräften - das ist mir neu. Der Urlaub gilt doch mit den Ferien als abgegolten.

Claudia: So ist es bei unbefristet Beschäftigten. Fristverträge umfassen aber oft nur einen Teil des Kalenderjahres. Und hier kommt es vor, dass in diesem Teil keine oder zu wenig Ferien enthalten sind.

Sonja: Wenn mein Vertrag z.B. vom 13. April bis 8. Juli geht, kann ich da mitten in der Schulzeit Urlaub nehmen?

Claudia: Nein. Aber du kannst nach dem 8. Juli die **finanzielle Abgeltung** deines Urlaubsanspruchs geltend machen. Eine Beispiel-Geltendmachung verlinken wir mit diesem Podcast.

Sonja: Wie hoch wäre denn im oben genannten Beispiel der Urlaubsanspruch?

Claudia: Um das herauszubekommen, musst du verschiedene Regeln beachten. 1. Es zählen nur **volle** Kalendermonate.

Sonja: Das wären hier also 2: Mai und Juni.

Claudia: Genau. Das sind 1/6 des Kalenderjahres, dir steht also 1/6 des Jahresurlaubs zu. Gemessen am 30-tägigen Urlaub nach TVL sind das 5 Tage.

Sonja: Aber jetzt liegen ja zwischen dem 13.4. und dem 08.07. zwei Ferientage: der Tag nach Himmelfahrt und der Tag nach Pfingsten. Bleiben also 3 Tage.

Claudia: Nein. Der Tag nach Himmelfahrt ist der feste Bögertag. Dieser Tag wurde zusammen mit dem individuellen Bögertag und den AZK-Tagen im Jahr 2003 als Ausgleich für die damalige Erhöhung der Pflichtstundenzahl eingeführt. Er zählt daher nicht als Ferientag. Es sind also: $5 - 1 = 4$ Urlaubstage.

Sonja: Verstehe. Nehmen wir noch ein 2. Beispiel: einen Vertrag vom 01.01. – 08.07., hier müsste ich die Winter- und die Osterferien und den Tag nach Pfingsten abziehen.

Claudia: Stimmt. Das sind insgesamt 14 Ferientage.

Sonja: Und mein Vertrag umfasst 6 volle Kalendermonate, das entspricht dem 1/2 Jahresurlaub, also 15 Tagen. Bleibt 1 Urlaubstag übrig. Da kann ich mir die Geltendmachung sparen.

Claudia: Kannst du nicht. Hier liegt nämlich eine wichtige Besonderheit vor: Sobald der Vertrag mindestens sechs volle Kalendermonate umfasst, steht dir gemäß § 4 Bundesurlaubsgesetz der volle gesetzliche Urlaub zu.

Sonja: Was ist das denn? Gibt's denn 2 Sorten von Urlaub?

Claudia: Ja: den tariflichen Urlaub gemäß § 26 TVL und den gesetzlichen Urlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz. Der tarifliche Urlaub nach TVL steht nur denjenigen zu, deren Arbeitgeber der Tarifgemeinschaft der Länder, also dem Bereich des TVL angehört.

Sonja: Und der gesetzliche Urlaub?

Claudia: Der steht allen zu.

Sonja: Wie hoch ist dieser gesetzliche Urlaub?

Claudia: 20 Tage. Er ist also geringer als der tarifliche Urlaub. Daher wird er auch gesetzlicher *Mindesturlaub* genannt.

Sonja: Verstehe. Bei einem Vertrag über 6 volle Kalendermonate habe ich gemäß § 4 Bundesurlaubsgesetz 20 Tage gesetzlichen Urlaubsanspruch. Davon ziehe ich 14 Ferientage ab und es bleiben 6 Urlaubstage übrig. Dafür lohnt sich die Geltendmachung.

Claudia: So ist es.

Sonja: Aber halt: Darf ich mir einfach so den besseren Urlaubsanspruch aussuchen? Wenn für mich der TVL gilt, bin ich dann nicht an den TVL gebunden?

Claudia: Bist du nicht. Beim Urlaub kannst du dir immer die günstigere Regelung aussuchen.

Sonja: Toll. Wie wäre es aber z.B. bei einem PKB-Vertrag vom 24.8. – 16.10.26. Das wäre ein voller Kalendermonat, also 1/12 Urlaubsanspruch. Das sind 2,5 Tage. Kann man bei der Urlaubsabgeltung auch 1/2 Tage geltend machen?

Claudia: Nein. Muss man aber auch nicht. Gemäß § 26 TVL und § 5 Bundesurlaubsgesetz werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Tage aufgerundet. Man hat also 3 Urlaubstage.

Sonja: Und da in dem Vertragszeitraum keine Ferien liegen, muss ich nichts abziehen.

Claudia: Stimmt. Noch besser wäre es natürlich, wenn die Herbstferien im Vertrag inbegriffen wären. Das passiert zum Glück auch relativ oft. Wenn der Vertrag vor den Ferien enden soll, würde ich vor Vertragsabschluss fragen, ob das Vertragsende nicht auf das Ferienende geschoben werden kann.

Sonja: Ja, das wäre das Beste. Aber zurück zur Urlaubsabgeltung. Wenn ich z.B. nur 13/26 Stunden unterrichte,

[habe ich dann nur den halben Urlaubsanspruch?](#)

Claudia: Nein! Du hast den vollen Anspruch. Das wäre ja noch schöner: Die Zahl deiner Urlaubstage wird halbiert und außerdem bekommst für deine Urlaubstage nur das halbe Gehalt. Solch ein Doppel-Bestrafung ist nicht gestattet.

[Sonja: Zum Glück. Aber ich habe gehört, dass der Urlaubsanspruch sich immer auf einer 5-Tage-Woche bezieht und wenn ich also nur an 4 Tagen in der Woche unterrichten muss, dann reduziert sich mein Urlaubsanspruch entsprechend, stimmt's?](#)

Claudia: Gehört hast du richtig: Der Urlaubsanspruch bezieht sich immer auf einer 5-Tage-Woche. **Aber** wenn du nur 4 Tagen in der Woche unterrichtest, reduziert er sich trotzdem nicht.

[Sonja: Das verstehe ich nicht.](#)

Claudia: Unterrichtsfreie Tage sind bei Lehrkräften keine arbeitsfreien Tage. Lehrkräfte sind an diesen Tagen sehr wohl zur Arbeit verpflichtet, und zwar zu außerunterrichtlichen Tätigkeiten, wie z.B. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Konferenzen, Wandertage, Projekttag etc.

[Sonja: Das stimmt. Bleibt eine letzte Frage: Wie wird die Höhe der Urlaubsabgeltung berechnet?](#)

Claudia: Es wird der durchschnittliche Verdienst der letzten 13 Wochen vor Vertragsende zugrunde gelegt bzw. – wenn dein Vertragszeitraum kürzer war- einfach der Verdienst im gesamten Vertragszeitraum.

[Sonja: Verstehe. Na, dann nichts wie ran an die Geltendmachung.](#)

Claudia: Genau. Denn gemäß § 37 TVL verfällt der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach 6 Monaten.

Hier enden wir und verabschieden uns mit dem Hinweis auf die Homepage des Personalrats Spandau, wo man diesen Podcast in Form einer PDF-Datei nachlesen kann und unsere Kontaktdaten findet.

Außerdem verweisen wir auf die Homepage des GPR, wo das Infoblatt zum Urlaubsanspruch bei Fristverträgen findet. Wir freuen uns auf Fragen und Kritik. Denn im Eifer des Dialogs können uns kleine Versprecher passieren, die wir selbst gar nicht bemerken, aber Sie!

Nächste Woche geht es um die nachträgliche Bezahlung der Sommerferien bei Fristverträgen.