



Überblick zu Urlaubsverbrauch und SUI



Liebe Kolleginnen!
Liebe Kollegen!

Derzeit erreichen uns im Zentralbetriebsrat wieder viele Anfragen zum Urlaubsverbrauch allgemein und insbesondere zum Verbrauch des Urlaubs für individuelle Bedürfnisse (SUI) für Landesbedienstete.

Zentral sind Fragen in Fällen, wo Leitungen ihren Mitarbeitern/-innen Sonderurlaube einseitig eintragen bzw. das Mindestausmaß und den ungefähren Zeitraum des zu verbrauchenden Urlaubsausmaßes festzulegen versuchen.

Um sowohl Ihnen als auch Ihren Vorgesetzten die Urlaubsplanung zu erleichtern, stellen wir Ihnen anbei gerne einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen zur Verfügung.

Herzlichst, Ihr

Branko Novaković & Erich Linner
Vorsitzender

Stv. Vorsitzender

Gibt es den SUI für Landesbedienstete 2019 wieder?

Ja, er beträgt 6,5 Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigung (bei Teilzeit aliquot) und kann nicht ins nächste Jahr übertragen werden. Wenn er nicht konsumiert wird, verfällt er.

Darf SUI im Dienstplan einfach geplant werden?

Nein, der SUI ist grundsätzlich von Ihnen als Mitarbeiter/-in zu beantragen. Die Leitung kann aber vorschlagen, wann Sie den SUI konsumieren könnten. Ohne Ihre Zustimmung darf der SUI aber nicht hinterlegt werden, denn auch der SUI ist Vereinbarungssache.

Darf meine Leitung anordnen, wann ich Urlaub verbrauchen muss?

Nein. Für Sie gelten die gesetzlichen Regelungen. Alte gesparg-Regelungen zum Urlaubsverbrauch gelten auch für Landesbedienstete bereits seit 1.1.2016 nicht mehr. **Urlaub ist immer Vereinbarungssache** zwischen Ihnen und Ihrer unmittelbaren Leitung. Sie können den Urlaub nicht einseitig antreten ohne die Zustimmung der Leitung. Gleichzeitig kann die Leitung ohne Ihre Zustimmung nicht einfach Ihren Urlaub einplanen.

Darf meine Leitung anordnen, wie viel Urlaub ich 2019 verbrauchen muss?

Nein, auch hier gelten nur die gesetzlichen Regelungen. Anordnungen, wonach zB nur maximal 40 Stunden ins nächste Jahr mitgenommen werden dürfen oder wonach in jedem Quartal mindestens 40 Urlaubsstunden verplant werden müssen, haben keine Grundlage. Für Sie relevant sind nur die Verfallsfristen im Dienstrecht: nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Zeitpunkt, wo der Urlaubsanspruch entstanden ist, verfällt der noch nicht konsumierte Urlaub zur Hälfte. Nach einem weiteren Jahr verfällt der Rest.

Als Zentralbetriebsräte **raten wir Ihnen natürlich dazu, Ihren Urlaubsanspruch zu konsumieren** und nicht „anzusparen“ denn der Erholungsurlaub soll genau das bewirken: Erholung vom stressigen Arbeitsalltag. Wichtig ist aber, dass dabei die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden und nicht versucht wird, frei erfundene Regelungen durchzusetzen.