

Hinweise: Die Fußnoten sind redaktionelle Anmerkungen und nicht im Original enthalten! In der Dienstvereinbarung sind die Paragraphen des damals gültigen Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz erwähnt. Die Fußnoten verweisen auf die entsprechenden Paragraphen des aktuellen NPersVG.

Dienstvereinbarung Erholungsurlaub

Zwischen der Dienststelle und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung gemäß § 81 Abs. 1 und 2 [1] i. V. mit § 75 Abs. 1 Ziffer 4 [2] des Nieders. Personalvertretungsgesetzes (Nds. PersVG) abgeschlossen:

1. Grundsatz der Urlaubsgewährung

Der Erholungsurlaub ist dem einzelnen Beschäftigten unter Beachtung der gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen (z. B. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter, dem Bundesurlaubsgesetz und den Tarifverträgen usw.) unter verständiger Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der wirtschaftlichen, persönlichen und familiären Verhältnisse der Bediensteten zu gewähren.

2. Urlaubspläne

2.1. Spätestens am **15. November** eines jeden Jahres werden in allen Bereichen der Hochschule Urlaubspläne für das Folgejahr ausgelegt. Die Urlaubspläne enthalten folgende Angaben:

- Name, Vorname und Organisationseinheit (OE) des Mitarbeiters, Familienstand und Anzahl der im betreffenden Urlaubsjahr schulpflichtigen Kinder
- Urlaubsanspruch - einschließlich eines etwa zustehenden Zusatzurlaubes - im Urlaubsjahr und etwaiger Resturlaub aus dem Vorjahr
- Spalte für die Eintragung des Urlaubsantrages

2.2. Um eine möglichst reibungslose Urlaubsabwicklung einerseits und einen vertretbaren Betriebsablauf andererseits verwirklichen zu können, ist es wünschenswert, daß sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Aufgabenbereiches über ihre Urlaubswünsche zunächst untereinander abstimmen.

2.3. Die Mitarbeiter/innen stellen ihren Urlaubsantrag durch Eintragung in den Urlaubsplan bis spätestens zum **15. Januar** des folgenden Jahres. Mitarbeiter/innen, die während der Antragsfrist infolge Krankheit, Dienstreise oder aus anderen Gründen außerstande sind, sich in den Urlaubsplan einzutragen, erhalten von der Beschäftigungsabteilung ein Antragsformular zugeschiedt, das sie innerhalb der Antragsfrist (bis spätestens **15. Januar** des folgenden Jahres) ausgefüllt an diese zurücksenden müssen.

2.4. Wer die Antragsfrist versäumt, ist nach billigem Ermessen vom Vorgesetzten in die verbleibende Urlaubszeit einzuplanen. Hierbei sind jedoch auch die bekannten persönlichen und familiären Interessen des Bediensteten zu berücksichtigen.

2.5. Für Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres bei der MHH eingetreten sind, gilt diese Regelung entsprechend in der Weise, daß sie sich unverzüglich in die Urlaubsliste eintragen. Der Urlaub kann jedoch erst nach Ablauf der Wartezeit genommen werden.

3. Prüfung des Urlaubsantrages

3.1. Der Urlaubsantrag des einzelnen Mitarbeiters, wie er aus der Liste hervorgeht, ist vom Vorgesetzten unverzüglich nach Ende der Antragsfrist zu prüfen. Hierbei sind folgende Grundsätze gem. § 7 Bundesurlaubsgesetzes [3] zu beachten:

3.2. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen, sofern dem nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen. Insbesondere ist für den Zeitraum der großen Schulferien oder der sonstigen Ferien den Urlaubswünschen der Eltern schulpflichtiger Kinder der Vorrang vor den Wünschen anderer Mitarbeiter zu geben.

3.3. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche

oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Dabei muß ein Urlaubsteil mindestens zwei Wochen betragen.

3.4. Urlaub kann nur in vollen Tagen gewährt werden.

3.5. Soweit die Urlaubsgewährung für alle bevorrechtigten Mitarbeiter in den großen Ferien aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist, ist nach Abwägung aller Interessen die Zeit der großen Ferien in zwei gleiche Abschnitte von jeweils 3 Wochen aufzuteilen, um damit einer größeren Anzahl von Mitarbeitern mit Vorrang die Urlaubsnahme in dieser Zeit zu ermöglichen.

3.6. Können nach diesem Verfahren nicht alle bevorrechtigten Mitarbeiter berücksichtigt werden, so soll diesen während der übrigen Ferien (z. B. Herbstferien) ein zusammenhängender Urlaub gewährt werden.

4. Entscheidung über den Urlaubsantrag

4.1. Nach Beantragung durch den Mitarbeiter durch Eintragung in den Urlaubsplan ist eine einseitige Änderung des Urlaubstermins grundsätzlich nicht mehr möglich.

4.2. Stehen den in den Urlaubsplan eingetragenen Urlaubswünschen der Mitarbeiter dienstliche Gründe nicht entgegen, soll er vom Vorgesetzten gebilligt werden und gilt als genehmigt.

4.3. Kann der Urlaubsplan nicht in der von den Mitarbeitern beantragten Weise gewährt werden, hat der Vorgesetzte selbst einen Urlaubsplan nach Maßgabe der Ziffer 3 zusammen mit den Mitarbeitern zu erstellen.

4.4. Der zunächst von den Mitarbeitern erstellte Urlaubsplan sowie der Urlaubsplan des Vorgesetzten sind sodann durch den Dienststellenleiter dem Personalrat vorzulegen mit der Bitte, mit ihm hierüber nach § 72 Abs. 2 Nds. PersVG [4] zu verhandeln.

4.5. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, gilt § 73 Nds. PersVG [5] (Verfahren bei Nichteinigung).

4.6. Alle Urlaubspläne, über die keine Einigung erreicht werden kann, sind dem Personalrat durch die Dienststelle unverzüglich - spätestens bis zum **14. Februar** eines jeden Jahres - nach dem Nds. PersVG (§ 75 (1) Nr. 4) [6] vorzulegen. Urlaubspläne, die dem Personalrat bis zu dem genannten Zeitpunkt nicht vorgelegt wurden gelten als genehmigt. Nach der endgültigen Entscheidung über den Urlaubsplan wird den Mitarbeiter/innen die Entscheidung bis spätestens **31. März** eines jeden Urlaubsjahres schriftlich mitgeteilt.

4.7. Beabsichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Beschäftigungsbereiches untereinander einen genehmigten Urlaub zu tauschen, so soll dies grundsätzlich genehmigt werden.

4.8. Mitarbeiter, die Reisebuchungen vor Entscheidung über den Urlaubsantrag vornehmen, tun das auf eigene Gefahr. Eine Verpflichtung der Dienststelle, den Urlaub zu dem gewünschten Zeitpunkt zu gewähren, wird durch eine vom Mitarbeiter vorzeitig verbindliche Buchung nicht begründet.

5. Inkrafttreten, Kündbarkeit

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung durch beide Seiten in Kraft und gilt erstmals für das Urlaubsjahr 1989. Sie ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum 30. September eines jeden Jahres kündbar. Soweit lediglich eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde, gilt die gekündigte Vereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Dienstvereinbarung weiter.

Hannover im Juni 1988

(Unterschriften)

Redaktionelle Anmerkungen:

[1] Entspricht § 78 Abs. 1 und 2 Nds. PersVG von 1994

[2] Entspricht § 66 Nr. 3 Nds. PersVG von 1994

[3] § 7 Bundesurlaubsgesetz:

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Werktagen, so muß einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

[4] Entspricht § 68 Abs. 2 Nds. PersVG von 1994

[5] Entspricht § 70 Nds. PersVG von 1994

[6] Entspricht § 66 Nr. 3 Nds. PersVG von 1994