

An der Universität gibt es mehrere Möglichkeiten der Urlaubsinanspruchnahme und Freistellung von der Arbeit (mit und ohne Entgeltfortzahlung). Nachfolgend sollen daher alle Möglichkeiten zusammenfassend dargestellt werden. Für sämtliche Möglichkeiten der Urlaubsinanspruchnahme sind jeweils eigene Prozesse im Verwaltungsportal hinterlegt. Dieses Dokument dient daher lediglich der ersten groben Übersicht und der besseren Veranschaulichung.

## Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub ist für Tarifbeschäftigte in §26 TV-L geregelt und beträgt 30 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche. Resturlaub kann in das Folgejahr übertragen werden; er muss jedoch bis zum 30.09. des Folgejahres abgegolten sein, da er sonst verfällt (s.a. §40 Nr.7 TV-L). Für Heiligabend und Silvester sind keine Urlaubstage zu nehmen – sie gelten als arbeitsfreie Tage (s.a. §6 (3) TV-L). Sogenannte „Brückentage“ sind Arbeitstage – entsprechend ist für diese Tage Urlaub zu beantragen.

Alle Mitarbeitenden erhalten in der Regel im Dezember ihre Urlaubskarte für das darauffolgende Jahr. Sobald der Urlaubsanspruch vollständig ausgeschöpft wurde, ist die Urlaubskarte an die zuständige Sachbearbeitung aus dem Dezernat 1 zu versenden.

## Bildungsurlaub

Der Bildungsurlaub an der Universität Oldenburg ist durch das [Niedersächsische Bildungsurlaubsgesetz \(NBildUG\)](#) geregelt. Ziel des Gesetzes ist es, mehr individuellen Freiraum für die eigene Bildung zu schaffen, um so Wissen und Können von Beschäftigten zu steigern. Anspruch haben alle Beschäftigten sechs Monate nach Arbeitsbeginn – ausgenommen hiervon sind Beamt\*innen. Der Anspruch umfasst 5 Arbeitstage innerhalb des laufenden Kalenderjahres bei einer 5-Tage-Woche. Bei Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Anspruch entsprechend.

Bildungsurlaub, der im vergangenen Kalenderjahr nicht in Anspruch genommen wurde, verfällt nicht zwingend. Eine Übertragung in das laufende Kalenderjahr ist möglich. Sollte ein Übertrag aus den vorangegangenen drei Kalenderjahren angestrebt werden, bedarf dies der Zustimmung des Arbeitgebers.

Bildungsurlaub ist mitteilungspflichtig. Eine schriftliche Mitteilung vier Wochen vor Beginn des Bildungsurlaubs sowie eine Anmeldebescheinigung sind dem Arbeitgeber vorzulegen.

Ein entsprechendes Formblatt („Antrag auf Bildungsurlaub“), welches von dem Beschäftigten ausgefüllt und von dem\*r Vorgesetzten unterzeichnet werden muss, ist im Verwaltungsportal zu finden.

## Arbeitsbefreiung

In §29 TV-L sind die abschließenden und an der Universität gültigen Anlässe aufgeführt, für die eine Freistellung unter Berücksichtigung einer Fortzahlung des Entgelts (mit Bezüge) vorgesehen ist. Dies sind unter anderem:

Anlass der Arbeitsbefreiung	Anzahl der freigestellten Tage
<b>Niederkunft</b> der Ehefrau / Lebenspartnerin (Geburt eines Kindes)	Ein Arbeitstag
<b>Tod</b> des*der Ehegatt*in, des*der Lebenspartner*in, eines Kindes oder Elternteils	Zwei Arbeitstage
25- und 40-jähriges <b>Arbeitsjubiläum</b>	Ein Arbeitstag
<b>Schwere Erkrankung<sup>1</sup></b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Eines Angehörigen in demselben Haushalt</li><li>• Eines Kindes unter 12 Jahren und kein Anspruch nach §45 SGB V besteht</li><li>• Einer Betreuungsperson, wenn das Kind unter 8 Jahre alt ist oder dauerhaft pflegebedürftig ist</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ein Arbeitstag im Kalenderjahr</li><li>• Bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr</li><li>• Bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr</li></ul>

Des Weiteren besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern dies durch staatsbürgerliche Pflichten erforderlich ist. Das könnte z.B. ein Gerichtstermin o.Ä. sein. In dringenden Fällen kann der Arbeitgeber eine Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung für bis zu drei Tage gewähren.

Das dazugehörige Formblatt („Antrag auf Arbeitsbefreiung“) findet sich ebenfalls im Verwaltungsportal wieder.

<sup>1</sup> Sofern eine andere Person die Betreuung nicht übernehmen kann und ein\*e Ärzt\*in dies bescheinigt hat. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

## Sonderurlaub

Sofern eine Freistellung erforderlich ist, die bspw. nicht durch §29 TV-L abgedeckt ist, kann Tarifbeschäftigten der Universität Sonderurlaub gemäß §28 TV-L unter Verzicht der Entgeltfortzahlung (ohne Bezüge) gewährt werden. Grundvoraussetzung ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Mögliche Beispiele hierfür könnten sein: Forschungssemester im Ausland, externes Praktikum im Freiwilligen Wissenschaftlichen Jahr (FWJ), Beginn eines (berufsbegleitenden) Studiums, Vollzeitpflege eines Angehörigen u.v.m.

Ein entsprechendes Formblatt („Antrag auf Sonderurlaub“<sup>2</sup>) ist im Verwaltungsportal hinterlegt und muss von der\*dem direkte\*n Vorgesetzten unterzeichnet werden.

---

<sup>2</sup> Im Verwaltungsportal sind unterschiedliche Formblätter für Beamt\*innen und Tarifbeschäftigte hinterlegt.