

- Urlaubsantrag**
(beinhaltet Erholungsurlaub, Resturlaub, Zusatzurlaub [schwerbehindert]),
- AZV-Tag**
(nur für Beamte möglich)
- sonstige Beurlaubung**
(z. B. Sonderurlaub, Bildungsurlaub usw.)

- Antrag auf Mehrarbeitszeitausgleich**
(nur in Bereichen mit Zeitaufschrieb möglich)
- Antrag auf Überstundenausgleich**
(nur in Bereichen mit Zeitaufschrieb möglich)

_____ (bitte Grund mit angeben)

Einzureichen

– über die / den Vorgesetzte/n – an die Personalverwaltung

Antragsteller/in _____ Postfach _____
Name, Vorname

Der Antrag gilt für folgenden Zeitraum:

vom _____ bis _____
(nur ganze Tage möglich)

am _____
 100 % der Sollarbeitszeit
 nur bei Mehrarbeitszeit- / Überstundenausgleich möglich:
 ab 50 % der Sollarbeitszeit
 von _____ Uhr bis _____ Uhr
 unter 50 % der Sollarbeitszeit
 von _____ Uhr bis _____ Uhr

Im Bereich der Lehre ist darauf zu achten, dass der Erholungsurlaub während der Lehrveranstaltungs- und prüfungsfreien Zeit genommen werden sollte.

Im Bereich der Verwaltung sind die Regelungen der Dienstvereinbarung Arbeitszeit zu beachten.

Beantragt am _____ Datum
 _____ Unterschrift der Antragsstellerin / des Antragstellers

Die Vertretung erfolgt durch

_____ Name
 _____ Unterschrift der Vertretung

Befürwortet _____ nicht befürwortet (Begründung auf der Rückseite angeben)

_____ Datum
 _____ Unterschrift des / der direkten Vorgesetzten / bei Prof. durch Dekanin / Dekan

Die Befürwortung ist auch ohne Vertretung möglich.

Wird der Antrag nicht befürwortet, ist eine Begründung anzugeben und der Antrag an die Personalabteilung weiterzuleiten. Eine Befürwortung kann nur aus dienstlichem Interesse abgelehnt werden, fehlende Vertretung alleine ist keine ausreichende Begründung.

Geprüft und Eingetragen _____ Datum _____ Nz.

Verbleibender Resturlaubsanspruch _____ Tage / Urlaubsanspruch _____ Tage

Genehmigt _____ Datum _____ Unterschrift Personalverwaltung

Bitte beachten Sie den Hinweis zum Verfall des Urlaubsanspruchs auf der Rückseite!

Zurück an Antragstellerin / Antragsteller

Wichtiger Hinweis zum Verfall des Urlaubsanspruchs:

Der Resturlaub aus dem Vorjahr verfällt, wenn er nicht bis spätestens zum 30.09. des laufenden Jahres genommen wurde.

Endet ein Beschäftigungsverhältnis, ist der noch zustehende Urlaub vor dem Enddatum zu nehmen. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur in Ausnahmen möglich (z. B. bei Krankheit).

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie in der Personalabteilung.