**Hinweise zum Urlaub für Beschäftigte**

1. **Anspruch auf Erholungsurlaub /Höhe des Erholungsurlaubs**

Mit der Tarifeinigung vom 09.03.2013 wurde eine tarifliche Neuregelung der Höhe des Urlaubsanspruchs beschlossen. Alle tariflich Beschäftigten haben danach – bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche – altersunabhängig einen Anspruch von 30 Arbeitstagen Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 1. Januar des Urlaubsjahres ist Voraussetzung für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs.

Gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche entsprechend.

**Beispiel:**

Ein/e Beschäftigte/r arbeitet mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 3 Tagen.

Berechnung des Urlaubsanspruchs: 30 : 5 x 3 = 18 Urlaubstage

Ein/e Beschäftigte/r arbeitet mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 6 Tagen

Berechnung des Urlaubsanspruchs: 30 : 5 x 6 = 36 Urlaubstage

Bei einer **Änderung des Arbeitszeitumfangs bzw. der Anzahl der Wochenarbeitstage im bestehenden Arbeitsverhältnis** ist stets eine zeitabschnittsweise Berechnung vorzunehmen.

**Beispiele:**

1. **Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung**

Ein/e vollbeschäftigte/r Arbeitnehmer/in arbeitet an fünf Tagen in der Kalenderwoche. Ab 1. September wechselt er/sie in Teilzeit und arbeitet an drei Tagen in der Kalenderwoche.

Für Januar bis August

anteilig 20 Urlaubstage (30 : 12 x 8)

Keine Kürzung nach § 26 Abs.1 Satz 4 TV-L hinsichtlich des

in Vollzeit „erworbenen“ Urlaubsanspruchs 🡺 20 Urlaubstage

Für September bis Dezember

anteilig 10 Urlaubstage (30 : 12 x 4)

Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L auf drei Fünftel (10 : 5 x 3) 🡺 6 Urlaubstage

Urlaubsanspruch gesamt 🡺 26 Urlaubstage

1. **Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung**

Ein/e teilzeitbeschäftigte/r Arbeitnehmer/in arbeitet an drei Tagen in der Kalenderwoche. Ab 1. September wechselt er/sie in Vollzeit und arbeitet an fünf Tagen in der Kalenderwoche.

Für Januar bis August

anteilig 20 Urlaubstage (30 : 12 x 8)

Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L auf drei Fünftel (20 : 5 x 3) 🡺 12 Urlaubstage

Für September bis Dezember

anteilig 10 Urlaubstage (30 : 12 X 4)

Keine Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L,

da ab September Vollbeschäftigung 🡺 10 Urlaubstage

Urlaubsanspruch gesamt 🡺 22 Urlaubstage

Von dem sich jeweils ergebenden Urlaubsanspruch sind die bereits erhaltenen Urlaubstage abzuziehen. Nachdem eine Kürzung für die jeweilige Zeit der Vollbeschäftigung nicht vorgenommen worden ist, ist der Abzug ohne weitere Umrechnung vorzunehmen.

Den Beschäftigten sollte grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, ihren bisher „erworbenen“ Urlaub vor der Umstellung des Arbeitszeitumfangs bzw. der Anzahl der Wochenarbeitstage zu nehmen.

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

1. **Wartezeit**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

1. **Beginn oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres/**

**Gesetzlicher Mindesturlaub**

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Jahres, so beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat (nicht Kalendermonat); dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente endet.

Nach einer Beschäftigung von mehr als 6 Monaten steht jeder/m Beschäftigten – unabhängig vom tariflichen Anspruch – ein gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr zu.

Unter der Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis mindestens bis zum Ende des Kalenderjahres dauert, hat daher auch ein/e Beschäftigte/r, dessen/deren Beschäftigungsverhältnis im Juni des laufenden Jahres beginnt einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen.

Ebenso hat - unter der Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis bereits seit mindestens Anfang des Kalenderjahres bestanden hat - ein/e Beschäftigte/r, der/die im Juli des laufenden Jahres ausscheidet einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen.

1. **Verfallfrist / Übertragungsfrist**

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des Folgejahres genommen sein (§ 26 Abs. 2 Buchst. a iVm § 40 Nr. 7 TV-L). Urlaub, der nicht spätestens bis zum Ende des Übertragungszeitraums genommen wurde, verfällt; es reicht nicht, wenn er bis dahin angetreten wurde, er muss bis zum 30. September des Folgejahres vollständig genommen sein.

Für den Fall, dass der Erholungsurlaub (evtl. einschließlich Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) wegen (Langzeit-) Erkrankung nicht bis 30. September des Folgejahres genommen werden kann, finden die unter Ziff. 6 dargestellten Regelungen zum Verfall und zur Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Anwendung.

Beschäftigte, die Ihren Urlaub vor Beginn einer Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten haben, können diesen noch nach Ablauf der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

1. **Ruhen des Arbeitsverhältnisses / Kürzung des Urlaubs (Zwölftelung)**

Grundsätzlich entsteht der volle Urlaubsanspruch auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Januar ruht.

**5.1** In folgenden Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses erfolgt allerdings aufgrund der gesetzlichen Vorschriften eine Kürzung des Urlaubs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens.

* **Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Elternzeit**

§ 17 Abs. 1 BEEG, § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L

* **Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund von freiwilligem Wehrdienst**

§§ 4, 16 Abs. 7 ArbPlSchG, § 26 Abs.2 Buchst. c TV-L

* **Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund Wehrdienst als Soldat auf Zeit**

§§ 4, 16 a Abs. 1 ArbPlSchG, § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L

* **Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund Wehrdienst wegen einer im Ausland bestehenden Wehrpflicht**

§§ 4, 16 Abs. 6 ArbPlSchG, § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L

Da es sich bei den **Zeiten des Mutterschutzes** um ein Beschäftigungsverbot und eben nicht um eine Beurlaubung handelt, ist der Urlaubsanspruch für Zeiten des Mutterschutzes nicht zu kürzen.

**5.2 Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer befristeten Rente wegen Erwerbsminderung**

Der tarifliche (Mehr-) Urlaub wird gem. § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens gekürzt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lässt das Abweichungsverbot des § 13 Abs. 1 Satz 1 BurlG allerdings eine Kürzung gesetzlicher Urlaubsansprüche durch entsprechende tarifliche Regelungen nicht zu. In europarechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch jedoch 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres und damit am 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres.

1. **Verfall und Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit infolge**

**Krankheit**

Hinsichtlich des Verfalls und der Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub nach BurlG und dem tariflichen (Mehr-)Urlaub des § 26 TV-L zu unterscheiden. Diese Differenzierung ist erforderlich, da nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich des gesetzlichen Mindesturlaubs unionsrechtliche Vorgaben zu beachten sind. Urlaubsansprüche, die den Mindesturlaub übersteigen, können jedoch – auch im Hinblick auf eine Befristung des tariflichen (Mehr-)Urlaubs - von den Tarifvertragsparteien frei geregelt werden.

Der tarifliche (Mehr-)Urlaub verfällt auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, soweit er nicht bis zum 30. September des auf die Entstehung des Urlaubsanspruchs folgenden Urlaubsjahres genommen worden ist.

Bezüglich des gesetzlichen Urlaubsanspruchs gelten im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nachfolgende Regelungen:

Ist es dem Beschäftigten aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, seinen aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub bis zum 30. September des laufenden Urlaubsjahres zu nehmen, bleibt der gesetzliche Urlaubsanspruch zunächst bis zum Ende des laufenden Urlaubsjahres (also für weitere 3 Monate) erhalten. Der Urlaub erlischt dann trotz lang andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, wenn der Beschäftigte so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er während des Übertragungszeitraums – also bis zum 31. Dezember des laufenden Urlaubsjahres – diesen Urlaub nehmen kann.

Soweit es dem Beschäftigten bis zum 31. Dezember des laufenden Urlaubsjahres aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit weiterhin nicht möglich ist, seinen aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub bis zum Ende des laufenden Urlaubsjahres zu nehmen, verfällt dieser entsprechend § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG endgültig am 31. März des zweiten auf die Entstehung des Urlaubsanspruchs folgenden Kalenderjahres, mithin 15 Monate nach dem Ende des Bezugszeitraums.

**Beispiel:**

Eine Beschäftigte war vom 22. Februar 2014 bis zum 21. Oktober 2015 arbeitsunfähig erkrankt. Sie hatte im Jahr 2014 keinen Urlaub genommen und beantragt nunmehr drei Wochen Urlaub vom 4. bis zum 22. November 2015 (15 Arbeitstage).

**a) Anspruch auf Urlaub für 2014**

Der **tarifliche Urlaubsanspruch** beträgt gemäß § 26 Abs. 1 TV-L 30 Arbeitstage. Der Urlaub wurde gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a i.V.m. § 40 Nr. 7 TV-L bis zum 30. September 2015 übertragen. Da er bis dahin nicht genommen worden ist, ist er erloschen.

Der **gesetzliche Mindesturlaubsanspruch** beträgt 20 Arbeitstage. Der Urlaub wurde gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG in das Jahr 2015 übertragen und kann gemäß § 26 Abs. 2 iVm. § 40 Nr. 7 TV-L zunächst bis zum 30. September 2015 genommen werden. In europarechtskonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG kann die Beschäftigte vom 4. bis zum 22. November 15 Tage Urlaub nehmen. Es verbleiben fünf Tage Resturlaub aus 2014, die (zunächst) auf das (Urlaubs-)Jahr 2015 befristet sind. Soweit dieser Resturlaub bis zum Ende des(Urlaubs-)Jahres 2015 wegen erneuter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann, verfällt er spätestens zum 31. März 2016.

**b) Anspruch auf Urlaub für 2015**

Der Urlaubsanspruch für 2015 besteht noch in voller Höhe und kann (zunächst) bis 30. September 2016 genommen werden.

Ist vor Beginn der Erkrankung bereits ein Teil des Urlaubs genommen worden, ist dieser entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch auf den gesetzlichen Mindesturlaub anzurechnen.

**Beispiel:**

Ein Beschäftigter war vom 22. Februar 2014 bis zum 15. April 2015 arbeitsunfähig erkrankt. Er hatte im Jahr 2014 bereits neun Tage Urlaub genommen und beantragt nunmehr Urlaub vom 9. September bis zum 26. September 2015 (14 Arbeitstage)

**a) Anspruch auf Urlaub für 2014**

Der **tarifliche Urlaubsanspruch** beträgt gemäß § 26 Abs. 1 TV-L noch 21 Arbeitstage. Der Urlaub wurde gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a i.V.m. § 40 Nr. 7 TV-L bis zum 30. September 2015 übertragen. Bis dahin hat der Beschäftigte nur 14 Tage genommen, so dass der übrige tarifliche Anspruch auf sieben Tage Urlaub erlischt.

Der **gesetzliche Mindesturlaubsanspruch** beträgt noch elf Arbeitstage. Der Urlaub wurde gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG in das Jahr 2015 übertragen und kann gemäß § 26 Abs. 2 iVm. § 40 Nr. 7 TV-L zunächst bis zum 30. September 2015 genommen werden. Der Beschäftigte kann vom 9. September bis zum 23. September die noch verbliebenen elf Tage gesetzlich zustehenden Urlaub nehmen. Der für die Zeit vom 24. bis zum 26. September 2015 beantragte Urlaub steht als tariflicher (Mehr-)Urlaub zu.

**b) Anspruch auf Urlaub für 2015**

Der Urlaubsanspruch für 2015 besteht noch in voller Höhe und kann zunächst bis 30. September 2016 genommen werden.

1. **Urlaubsabgeltung**

Eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen im laufenden Beschäftigungsverhältnis ist nicht möglich. Ein Abgeltungsanspruch entsteht erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wobei unerheblich ist, welche Arbeitsvertragspartei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst hat und auf welchem rechtlichen Weg die Beendigung herbeigeführt wird.