**Hinweise zum Urlaub für Arbeitnehmer\*innen**

**Inhalt**

[1. Anspruch auf Erholungsurlaub / Höhe des Erholungsurlaubs 2](#_Toc86929103)

[1.1. Änderung des Arbeitszeitumfangs und der Anzahl der Wochenarbeitstage im bestehenden Arbeitsverhältnis 2](#_Toc86929104)

[1.2. Beginn oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres / Gesetzlicher Mindesturlaub 3](#_Toc86929105)

[2. Änderung der Urlaubsentgelte bei Verringerung / Erhöhung der Arbeitszeit 4](#_Toc86929106)

[3. Wartezeit 9](#_Toc86929107)

[4. Verfallfrist / Übertragungsfrist 9](#_Toc86929108)

[5. Ruhen des Arbeitsverhältnisses / Kürzung des Urlaubs (Zwölftelung) 10](#_Toc86929109)

[4.1. Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer befristeten Rente wegen Erwerbsminderung 11](#_Toc86929115)

[6. Verfall und Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit 11](#_Toc86929116)

[7. Urlaubsabgeltung 13](#_Toc86929117)

[8. Krank im Urlaub 13](#_Toc86929118)

# Anspruch auf Erholungsurlaub / Höhe des Erholungsurlaubs

Alle tariflichen Arbeitnehmer\*innen haben – 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 – einfache Berechnung für ein komplettes Kalenderjahr:**

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit an 3 Tagen/Woche

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

Eine Arbeitnehmerin arbeitet mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit an 6 Tagen/Woche

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

## Änderung des Arbeitszeitumfangs und der Anzahl der Wochenarbeitstage im bestehenden Arbeitsverhältnis

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

**Beispiele:**

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

Eine vollbeschäftigte Arbeitnehmerin arbeitet an fünf Tagen in der Kalenderwoche.

Ab 1. September wechselt 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 teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer arbeitet an drei Tagen in der Kalenderwoche.

Ab 1. September wechselt er 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 in Anspruch genommenen Urlaubstage abzuziehen.

Dem/r Arbeitnehmer\*in sollte grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, seinen/ihren bisher „erworbenen“ Urlaub vor der Umstellung des Arbeitszeitumfangs bzw. der Anzahl der Wochenarbeitstage zu nehmen. Der beabsichtigte Wechsel des Beschäftigungsmodells ist möglichst zum Ersten eines Monats zu vereinbaren. Kann die Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht zum Monatsersten erfolgen, wird der Monat in dessen Verlauf die Änderung erfolgt, bei demjenigen Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Kalendermonat berücksichtigt werden (siehe hierzu nachfolgende Beispiele unter Punkt 1.2).

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.

## 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 den 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 Arbeitnehmer\*in, dessen/deren Beschäftigungsverhältnis im Juni des laufenden Jahres beginnt einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen. Ab Juli ist entsprechend anteilig zu berechnen.

Ebenso hat - unter der Voraussetzung, dass das Beschäftigungsverhältnis bereits seit mindestens Anfang des Kalenderjahres bestanden hat - ein/e Arbeitnehmer\*in, der/die im Juli (31.07.) des laufenden Jahres ausscheidet, einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen. Scheidet ein/e Arbeitnehmer\*in im Zeitraum Januar bis Juni (30.06.) aus, ist der Urlaubsanspruch entsprechend anteilig zu berechnen.

# Änderung der Urlaubsentgelte bei Verringerung / Erhöhung der Arbeitszeit

Neben der zeitabschnittsweisen Berechnung sind auch die **entgeltlichen Aspekte** der Urlaubstage zu berücksichtigen.

Urlaubsentgelt bei Verringerung der Arbeitszeit

* Urlaubsansprüche, die in Vollzeit erworben wurden, behalten ihre Wertigkeit, auch wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. in Teilzeit) in Anspruch genommen werden.
* Weiterhin bleibt die o.g. zeitabschnittsweise Berechnung bei Änderung der Arbeitstage pro Woche bestehen und der zuvor erworbene Urlaubsanspruch darf nicht gekürzt werden.

Urlaubsentgelt bei Erhöhung der Arbeitszeit

* Die in Teilzeit erworbenen Urlaubstage dürfen im Falle einer Erhöhung der Arbeitszeit nicht mit dem vorherigen (niedrigeren) Entgelt abgegolten werden. Es wird in diesen Fällen daher von einer Entgeltfortzahlung im aktuellen Arbeitszeitmodell (z.B. Vollzeit) ausgegangen.
* Weiterhin bleibt die o.g. zeitabschnittsweise Berechnung bei Änderung der Arbeitstage pro Woche bestehen und der zuvor erworbene Urlaubsanspruch darf nicht gekürzt werden.

Rundungen

Bruchteile bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der Urlaubsentgelte können sowohl nur bei einem als auch bei beiden Bezugszeiträumen vorkommen.

Rundungen bei einem Bezugszeitraum sind grundsätzlich mit der tariflichen Rundungsregelung in § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L vorzunehmen (mind. 0,5 Tage wird aufgerundet, ansonsten abgerundet).

Rundungen bei beiden Bezugszeiträumen sind zugunsten der Arbeitnehmer\*innen bei dem Bezugszeitraum mit der höheren regelmäßigen Wochenarbeitszeit vorzunehmen. Im Gegenzug sind die Bruchteile bei dem Bezugszeitraum mit der niedrigeren regelmäßigen Wochenarbeitszeit abzurunden.

Diese Rundungen sind deshalb wichtig, weil Urlaubstage die in Vollzeit erworben wurden und in Teilzeit genommen werden, dem Landesamt zu melden sind.

Einrichtungen, deren Arbeitnehmer\*innen unterjährige Arbeitszeitreduzierungen vornehmen, müssen der Personalabteilung die Anzahl der Urlaubstage unter Nachweis der vorgenommenen Berechnungen zukommen lassen. Sollte die Arbeitszeitreduzierung zu einer geringeren Arbeitszeit pro Tag (siehe Tabelle unten) führen und der Urlaubsanspruch aus der Zeit vor der Reduzierung bestehen, wird die Personalabteilung eine gesonderte Meldung an das Landesamt vornehmen, damit die korrekte Berechnung/Auszahlung des Urlaubsentgelts vorgenommen werden kann.

Änderung (Urlaubs-)Entgelt – geringere Arbeitszeit pro Tag:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Wochenstunden | 5-Tage/  Woche | 4-Tage/  Woche | 3-Tage/  Woche | 2-Tage/  Woche | 1-Tage/  Woche |
| 39,5 | 7,9 | 9,875\*\* | -\* | -\* | -\* |
| 29,625 | 5,925 | 7,406 | 9,875\*\* | -\* | -\* |
| 19,75 | 3,95 | 4,938 | 6,583 | 9,875\*\* | -\* |
| 9,875 | 1,975 | 2,496 | 3,292 | 4,938 | 9,875\*\* |

\* die Arbeitszeiten pro Tage würden die gesetzlich festgeschriebene Arbeitszeit von max. 10 Stunden/Tag überschreiten und sind daher nicht umsetzbar.

\*\* die Arbeitszeiten pro Tag wären grundsätzlich gesetzlich umsetzbar, allerdings nicht auf Dauer, daher sind diese ebenfalls zu vermeiden.

Beispiele für die Praxis

**Beispiel**

1. **Änderung der Anzahl der Arbeitstage im Laufe eines Monats bei gleichbleibender Arbeitszeit**

(Wochenarbeitstage verringert, Urlaubsbruchteile in einem Bezugszeitraum):

Eine Teilzeitbeschäftigte (50%), die in der Vier-Tage-Woche arbeitet, verteilt ihre wöchentliche

Arbeitszeit im Laufe des Monats März auf nur noch drei Arbeitstage. Die verringerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

* 6 Urlaubstage stehen für Januar bis März unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Vier-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat März, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Monat berücksichtigt.

*Für Januar bis März*

anteilig 7,5 Urlaubstage (30 / 12 x 3)

Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L auf drei Fünftel (7,5 / 5 x 4) 🡺 6 Urlaubstage

* 13,5 Urlaubstage stehen für April bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt).

*Für April bis Dezember*

anteilig 22,5 Urlaubstage (30 / 12 x 9)

Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L auf drei Fünftel (22,5 / 5 x 3) 🡺 13,5 Urlaubstage

Der Jahresurlaubsanspruch beträgt demnach ohne Rundung 19,5 Arbeitstage (6 + 13,5), wobei nur auf den zweiten Bezugszeitraum rechnerisch ein halber Arbeitstag entfiele.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs hat sich lediglich für einen der beiden Bezugszeiträume ein Bruchteil ergeben. Im Beispielsfall ist dies der zweite Bezugszeitraum, der nach dem Wechsel liegt. Somit ist die tarifliche Rundungsregel des § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L, entsprechend anzuwenden. Der Bruchteil beträgt 0,5 Arbeitstage und ist daher aufzurunden. Im Ergebnis ist also der Urlaubsanspruch für den zweiten Bezugszeitraum von 13,5 Arbeitstagen auf 14 Arbeitstage aufzurunden. **In der Summe beträgt der Jahresurlaubsanspruch folglich 20 Arbeitstage (6 + 14).**

**Bezüglich des Urlaubsentgelts wäre in diesem Fall keine Meldung an die Personalabteilung notwendig, da sich das Urlaubsentgelt pro Tag erhöht (50% AZ an vier Tagen = 4,938; an drei Tagen = 6,583) und damit die Entgeltfortzahlung greift.**

**Bitte teilen Sie der Personalabteilung aber weiterhin die Arbeitszeitreduzierung inkl. Änderung der Anzahl der Arbeitstage mit.**

**Beispiel**

1. **Änderung der Anzahl der Arbeitstage im Laufe eines Monats bei gleichbleibender Arbeitszeit**

(Wochenarbeitstage verringert, Urlaubsbruchteile in beiden Bezugszeiträumen):

Ein an fünf Arbeitstagen Teilzeitbeschäftigter (50%) ändert im Laufe des Monats September die Verteilung seiner Wochenarbeitszeit auf drei Arbeitstage. Die verringerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird unverändert beibehalten. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

* 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Monat berücksichtigt.

*Für Januar bis September*

anteilig 22,5 Urlaubstage (30 / 12 x 9)

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

in einer 5-Tage-Woche „erworbenen“ Urlaubsanspruchs 🡺 22,5 Urlaubstage

* 4,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt).

*Für Oktober bis Dezember*

anteilig 7,5 Urlaubstage (30 / 12 x 3)

Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L auf drei Fünftel (7,5 / 5 x 3) 🡺 4,5 Urlaubstage

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile beträgt der Jahresurlaubsanspruch 27 Arbeitstage (22,5 + 4,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch ein halber Arbeitstag entfiele.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum um den Abschnitt mit der höheren Anzahl der Wochenarbeitstage bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit handelt, wird der Urlaubsanspruch von 22,5 auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 4,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum auf 4 Urlaubstage abgerundet. **In der Summe verbleibt es somit bei einem Jahresurlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen (23 + 4).**

**Bezüglich des Urlaubsentgelts wäre in diesem Fall keine Meldung an die Personalabteilung notwendig, da sich das Urlaubsentgelt pro Tag erhöht (50% AZ an fünf Tagen = 3,95; an drei Tagen = 6,583) und damit die Entgeltfortzahlung greift.**

**Bitte teilen Sie der Personalabteilung aber weiterhin die Arbeitszeitreduzierung inkl. Änderung der Anzahl der Arbeitstage mit.**

**Beispiel**

1. **Änderung der Anzahl der Arbeitstage im Laufe eines Monats bei verringerter Arbeitszeit**

(Wochenarbeitstage + Arbeitszeit verringert, Urlaubsbruchteile in beiden Bezugszeiträumen):

Ein Vollzeitbeschäftigter verringert im Laufe des Monats September die Wochenarbeitszeit auf 50% sowie die Verteilung dieser von fünf auf drei Arbeitstagen. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

* 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Monat berücksichtigt.

*Für Januar bis September*

anteilig 22,5 Urlaubstage (30 / 12 x 9)

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

in einer 5-Tage-Woche „erworbenen“ Urlaubsanspruchs 🡺 22,5 Urlaubstage

* 4,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung in der Drei-Tage-Woche zu (2. Teilabschnitt).

*Für Oktober bis Dezember*

anteilig 7,5 Urlaubstage (30 / 12 x 3)

Kürzung nach § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L auf drei Fünftel (7,5 / 5 x 3) 🡺 4,5 Urlaubstage

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile beträgt der Jahresurlaubsanspruch 27 Arbeitstage (22,5 + 4,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch ein halber Arbeitstag entfiele.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum um den Abschnitt mit der höheren Anzahl der Wochenarbeitstage bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit handelt, wird der Urlaubsanspruch von 22,5 auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 4,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum auf 4 Urlaubstage abgerundet. **In der Summe verbleibt es somit bei einem Jahresurlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen (23 + 4).**

**Bezüglich des Urlaubsentgelts ist in diesem Fall eine Meldung an die Personalabteilung notwendig, da sich das Urlaubsentgelt pro Tag verringert (100% AZ bei fünf Tagen = 7,9; 50% AZ bei drei Tagen = 6,583) und der Resturlaub aus der Vollzeitbeschäftigung bei der Inanspruchnahme des Urlaubs in der Teilzeitbeschäftigung entsprechend ausbezahlt werden muss.**

**Beispiel**

1. **Gleichbleibende Anzahl der Arbeitstage bei verringerter Arbeitszeit**

(Arbeitszeit verringert, Urlaubsbruchteile in beiden Bezugszeiträumen):

Eine Vollzeitbeschäftigte verringert im Laufe des Monats September die Wochenarbeitszeit auf 75%. Die Verteilung der Arbeitstage bleibt auf fünf Tage bestehen. Urlaubsansprüche aus dem vorhergehenden Urlaubsjahr bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt:

Erster Berechnungsschritt (Spitzberechnung für beide Teilabschnitte):

* 22,5 Urlaubstage stehen für Januar bis September unter Berücksichtigung der Vollzeitbeschäftigung in der Fünf-Tage-Woche zu (1. Teilabschnitt). Im Rahmen der Zwölftelung wird der Monat September, in dessen Verlauf der Wechsel stattfindet, bei dem Bezugszeitraum mit der höheren Anzahl an Wochenarbeitstagen als voller Monat berücksichtigt.

*Für Januar bis September*

anteilig 22,5 Urlaubstage (30 / 12 x 9)

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

in einer 5-Tage-Woche „erworbenen“ Urlaubsanspruchs 🡺 22,5 Urlaubstage

* 7,5 Urlaubstage stehen für Oktober bis Dezember zu (2. Teilabschnitt).

*Für Oktober bis Dezember*

anteilig 7,5 Urlaubstage (30 / 12 x 3)

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

in einer 5-Tage-Woche „erworbenen“ Urlaubsanspruchs 🡺 7,5 Urlaubstage

Ohne Zwischenrundung der beiden Bruchteile beträgt der Jahresurlaubsanspruch 30 Arbeitstage (22,5 + 7,5), wobei auf beide Bezugszeiträume rechnerisch ein halber Arbeitstag entfiele.

Zweiter Berechnungsschritt (Rundung):

Im Rahmen der abschnittsbezogenen Berechnung des Urlaubs haben sich für beide Bezugszeiträume Bruchteile ergeben. Da es sich bei dem ersten Bezugszeitraum um den Abschnitt mit der höheren Wochenarbeitszeit bei gleichbleibenden Arbeitstagen handelt, wird der Urlaubsanspruch von 22,5 auf 23 Arbeitstage aufgerundet. Im Gegenzug werden die 7,5 Urlaubstage für den zweiten Bezugszeitraum auf 7 Urlaubstage abgerundet. **In der Summe verbleibt es somit bei einem Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen (23 + 7).** Durch die Rundung wird die stundenweise Berechnung des Urlaubsentgelts für einen halben Urlaubstag vermieden.

**Bezüglich des Urlaubsentgelts ist in diesem Fall eine Meldung an die Personalabteilung notwendig, da sich das Urlaubsentgelt pro Tag verringert (100% bei fünf Tagen = 7,9; 75% bei fünf Tagen = 5,925) und der Resturlaub aus der Vollzeitbeschäftigung bei der Inanspruchnahme des Urlaubs in der Teilzeitbeschäftigung entsprechend ausbezahlt werden muss.**

# Wartezeit

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

# Verfallfrist / Übertragungsfrist

Der Erholungsurlaub muss gem. § 7 Abs. 3 BUrlG im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur im Ausnahmefall möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des Folgejahres genommen sein (§ 26 Abs. 2 Buchst. a i.V.m § 40 Nr. 7 TV-L). Sofern ein Übertragungsgrund nicht gegeben ist, verfällt der Urlaubsanspruch zum 31.12. des Jahres in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

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. 7 dargestellten Regelungen zum Verfall und zur Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Anwendung.

Arbeitnehmer\*innen, 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. Ist vor der Elternzeit einer anderen Arbeitszeit und/oder einer anderen Tage-Woche nachgegangen worden als danach (z.B. vor der Elternzeit Vollzeit an fünf Tagen, nach der Elternzeit Teilzeit an drei Tagen), sind die Resturlaubstage aus der Zeit vor der Elternzeit der Personalabteilung zu melden.

**Die Arbeitnehmer\*innen sind *individuell* – nicht in allgemeiner Form – darauf hinzuweisen, dass der Urlaub aus dem jeweiligen Jahr auch in diesem bzw. im Übertragungszeitraum in Anspruch zu nehmen ist.**

# Ruhen des Arbeitsverhältnisses / Kürzung des Urlaubs (Zwölftelung)

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

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. Gleiches gilt für ein Beschäftigungsverbot vor dem Mutterschutz.

Für die **Teilzeit in Elternzeit** bei demselben Arbeitgeber stellt § 17 Absatz 1 S. 2 BEEG klar, dass die Kürzungsregelung gem. § 15 Absatz 4 S. 1 keine Anwendung findet.

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt, **bedarf es auch keiner Übertragung des restlichen Erholungsurlaubs auf den Zeitraum nach Ablauf der Elternzeit.** In diesen Fällen kann die/der Teilzeitbeschäftigte auch während der Elternzeit durch Urlaub von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden; **hier sind die allgemeinen Urlaubsvorschriften zu beachten.** Soweit also im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung lediglich die tägliche Arbeitszeit gekürzt wird, sodass sich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht reduziert, erhalten Teilzeitbeschäftigte, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, genauso viele Urlaubstage wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte.

## 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 auch der gesetzliche Urlaubsanspruch jedoch 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres und damit am 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres.

# 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 Folgejahres genommen worden ist.

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

Ist es dem/der Arbeitnehmer\*in aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, den 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/die Arbeitnehmer\*in so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass der Urlaub während des Übertragungszeitraums – also bis zum 31. Dezember des laufenden Urlaubsjahres – genommen werden kann.

Soweit es dem/der Arbeitnehmer\*in bis zum 31. Dezember des laufenden Urlaubsjahres aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit weiterhin nicht möglich ist, seinen/ihren 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 (15 Monate nach 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 10 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 i. V. m. § 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 bei Überragung 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)

1. **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 i.V.m. § 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 bei Übertragung bis 30. September 2016 genommen werden.

**Auch im Falle der Langzeiterkrankung ist der/die Arbeitnehmer\*in auf den Verfall des Urlaubsanspruchs aufmerksam zu machen (siehe Punkt 3).**

# 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

# Krank im Urlaub

Eine Anrechnung der Krankheitstage auf den Urlaub ist nur dann ausgeschlossen, wenn der/die Arbeitnehmer\*in die Tage durch ein ärztliches Attest nachweist. Wenn ein ärztliches Attest nicht eingereicht wird, wird auch der Zeitraum der Erkrankung auf den Urlaub angerechnet, auch wenn der/die Arbeitnehmer\*in tatsächlich erkrankt ist. Das ärztliche Attest muss unverzüglich nach Urlaubsende vorgelegt werden.