

PersonalRAT

Urlaubsanspruch – anteilige Ansprüche, Übertragbarkeit

Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung der entsprechenden Urlaubsvergütung. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden; er kann auch in Teilen genommen werden, jedoch muss einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen. Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt für alle Beschäftigten nach TV-L 30 Tage bei durchschnittlicher Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche. Auszubildende erhalten ebenfalls 30 Tage Urlaub pro Jahr. Dieser tarifliche Urlaubsanspruch kann sich unter bestimmten Umständen vermindern:

- Beginnt das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres oder endet das Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs beträgt der Urlaubsanspruch für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel. Scheidet der Beschäftigte in der zweiten Jahreshälfte aus, hat er einen Mindestanspruch nach BurlG (20 Arbeitstage), es sei denn, die tarifliche (Zwölftel-) Regelung ist günstiger.
- Ruht das Arbeitsverhältnis, beispielsweise wegen Sonderurlaubs oder Elternzeit, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

Die Zeiten des Mutterschutzes vermindern den Urlaubsanspruch nicht.

Bruchteile von mindestens 0,5 Urlaubstagen werden auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe wie z. B. Langzeiterkrankung dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 30.09. des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Bei Langzeiterkrankung oder Elternzeit gelten andere Übertragungsfristen. Nicht beantragter und nicht in Anspruch genommener Urlaub verfällt nicht automatisch deshalb, weil er nicht beantragt wurde. Der Arbeitgeber muss die bzw. den einzelnen Beschäftigten konkret und nachweislich in die Lage versetzen, seinen Urlaub zu nehmen und ihm rechtzeitig mitteilen, dass dieser ansonsten mit dem Ende des Übertragungszeitraumes verfallen wird. In Kürze wird hierzu die Veröffentlichung eines im Februar 2019 ergangenen Urteils des BAG erwartet.

Rechtsquellen mit Stichworten:

§ 26 TV-L	Erholungsurlaub
§ 40 Nr. 7 TV-L	Erholungsurlaub (Sonderregelungen an Hochschulen)
§ 9 TVA-L BBiG	Urlaub Auszubildende
§ 5 BUrIG	Teilurlaub
§ 7 BUrIG	Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

PersonalRAT

Urteile:

- EUGH-Urteile vom 06.11.2018, C-619/16 und C-684/16 (Urlaubsübertragung und -abgeltung)
- BAG-Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 (Verfall von Urlaubsansprüchen, Obliegenheiten des Arbeitgebers)

TU-Rundschreiben:

- D2/9/01 (Urlaubsantrag, Urlaubsliste, Urlaubsantritt, Beteiligung des Personalrates)
- D2/5/03 (Zusatzurlaub für Schwerbehinderte)