



POSTANSCHRIFT Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilung Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin

POSTANSCHRIFT 11014 Berlin

TEL

FAX

BEARBEITET VON Referat D 5

E-MAIL D5@bmi.bund.de

INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 13. März 2013

AZ D 5 – 220 210-2/26#1

BETREFF **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), § 26 Erholungsurlaub, Urlaubs- und
Urlaubsabgeltungsansprüche bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit**
HIER Folgerungen aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), insbesondere
die Rechtssachen Schultz-Hoff, KHS und Dominguez sowie Erläuterungen zur aktuellen eu-
roparechtskonformen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
BEZUG Mein Rundschreiben vom 31. Mai 2012, Az.: D 5 - 220 210-2/26 - (lange Fassung)
ANLAGE - 1 -

A Vorbemerkung

Mit Bezugsrundschreiben wurden Durchführungshinweise gegeben, wie in Fällen fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die im Anschluss an die Grundsatzentscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in den Rechtssachen „Schultz-Hoff“ und „KHS“ zur Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben ergangen ist, urlaubsrechtlich zu verfahren ist. In der Zwischenzeit hat das BAG seine neue Rechtsprechung zur Übertragung und Abgeltung von Urlaubsansprüchen in einer Vielzahl weiterer grundlegender Entscheidungen weiterentwickelt und präzisiert. Das Bezugsrundschreiben vom 31. Mai 2012 ist in Teilaspekten deshalb bereits wieder überholt und wird aufgehoben. Das vorliegende Rundschreiben verfolgt das Ziel, die aktuelle Rechtslage im Urlaubsrecht zusammenfassend darzustellen. Die neue Rechtsprechung des BAG ist eingearbeitet und die Durchführungshinweise sind entsprechend ergänzt bzw. berichtigt worden. Die aktualisierte Neufassung ersetzt somit das Bezugsrundschreiben vollständig. Dabei gilt unverändert, dass im Urlaubsrecht mit weiteren Änderungen zu rechnen ist. Auch zum jetzigen Zeitpunkt liegt noch nicht zu allen Folgefragen, die sich aufgrund der verbindlichen Auslegung der unionsrecht-



lichen Vorgaben durch den EuGH ergeben, höchstrichterliche Rechtsprechung vor. Es ist somit absehbar, dass die Entwicklung des seit der Schultz-Hoff-Entscheidung in Bewegung geratenen deutschen Urlaubsrechts noch nicht abgeschlossen ist.

Die Weiterentwicklung der urlaubsrechtlichen Rechtsprechung, die sich seit der letzten Aktualisierung der Durchführungshinweise vollzogen hat, betrifft im Wesentlichen die Regelungen zur Abgeltung und zum Verfall von tariflichen Mehrurlaubsansprüchen sowie die Höchstbegrenzung des Übertragungszeitraumes für den gesetzlichen Mindesturlaub. Hervorzuheben sind insbesondere folgende Entscheidungen des BAG, die in den Abschnitten D und E genauer erläutert werden:

- **Abgeltung tariflicher Mehrurlaubsansprüche** richtet sich auch nach der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 4 BUrlG (BAG vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 -). Der Anspruch auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs ist nicht davon anhängig, ob der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig ist oder seine Arbeitsfähigkeit bis zum Ende des tariflichen Übertragungszeitraums wieder erlangt.
- **Urlaubsabgeltung** entsteht auch bei Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers als reiner Geldanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - **vollständige Aufgabe der Surrogatstheorie** (BAG vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 -). Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubsanspruchs setzt nicht mehr die Erfüllbarkeit des Freistellungsanspruchs in einem fiktiv fortbestehenden Arbeitsverhältnis voraus.
- **Verfall gesetzlicher Mindesturlaubsansprüche bei fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines verlängerten Übertragungszeitraums von längstens fünfzehn Monaten.** § 7 Abs. 3 BUrlG wird im Anschluss an die KHS-Entscheidung des EuGH nunmehr im Wege der unionsrechtskonformen Auslegung unmittelbar ausgelegt (BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 -).
- **Urlaubsansprüche im ruhenden Arbeitsverhältnis** aufgrund des Bezugs einer zeitlich befristeten Erwerbsminderungsrente, der eine Erkrankung zugrunde liegt (ebenfalls BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 -). Die Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD findet in diesen Fällen nur auf den tariflichen Mehrurlaub Anwendung.
- **Anspruchskonkurrenz zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub.** Unterscheidet eine Regelung in Bezug auf den Umfang des Urlaubsanspruchs nicht zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub, werden mit der Freistellung des Arbeitnehmers auch ohne Til-



gungsbestimmung beide Ansprüche ganz oder teilweise erfüllt (BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 760/10 -).

B Vorabentscheidungen des EuGH zum Erhalt des nach Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie unionsrechtlich gewährleisteten Anspruchs auf bezahlten Mindesturlaub in Fällen einer fortdauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Die Vorabentscheidung des **EuGH vom 20. Januar 2009 in den verbundenen Rechtssachen - C-350/06 - (Schultz-Hoff) und C-520/06 (Stringer)** – (*im Folgenden: „Schultz-Hoff“*) hatte tiefgreifende Folgen für das deutsche Urlaubsrecht. Der EuGH hat darin u. a. auf Grundlage der ihm vom LAG Düsseldorf vorgelegten Auslegungsfragen die Bestimmungen des Unionsrechts zum bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Art 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9) – (*im Folgenden: „Arbeitszeitrichtlinie“*) - anhand von abstrakten Rechtssätzen präzisiert. Die Fragen betrafen dabei den Ausnahmefall einer fortdauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Also einen Sachverhalt, in dem Arbeitnehmer aus von ihnen unabhängigen Gründen nicht die Möglichkeit hatten, ihren Urlaubsanspruch zu verwirklichen. In den jeweiligen Ausgangsverfahren der im Rahmen der Vorabentscheidung verbundenen Rechtssachen konnten die Arbeitnehmer ihren unionsrechtlich gewährleisteten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben, weil sie während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon ordnungsgemäß krankgeschrieben waren.

Für das deutsche Urlaubsrecht von Bedeutung sind die folgenden vom EuGH aufgestellten vier Rechtssätze:

- Der von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen kann bei ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmern nicht von einer tatsächlichen Mindestarbeitsleistung abhängig gemacht werden; er entsteht daher auch, wenn Arbeitnehmer im gesamten Bezugszeitraum oder in Teilen arbeitsunfähig krank sind [Rz. 41 a.a.O., bestätigt mit EuGH-Urteil vom 24. Januar 2012 - C-282/10 (Rechtssache Dominguez)].
- Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie steht grundsätzlich einer nationalen Regelung nicht entgegen, die für die Ausübung des mit der Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich verliehenen Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub Modalitäten vorsieht. Diese kann sogar den Verlust dieses Anspruchs am Ende eines Bezugs-



zeitraums (= *Kalenderjahr*) oder eines Übertragungszeitraums umfassen (Rz. 43, 49 a.a.O.).

- Der nach der Arbeitszeitrichtlinie verliehene Urlaubsanspruch erlischt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, ihn auszuüben. Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie steht deswegen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegen, nach denen der Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war (Tenor 2 a.a.O.).
- Das Gleiche gilt für die Urlaubsabgeltung. Insoweit steht Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegen, nach denen für nicht genommenen Mindestjahresurlaub bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsabgeltung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt, das während des bezahlten Jahresurlaub zu zahlen gewesen wäre (Tenor 3 a.a.O.).

Der **EuGH** hat die darauf folgende **Vorabentscheidung vom 24. November 2011 - C-214/10 (Rechtssache KHS)** – (*im Folgenden „KHS“*) genutzt, um seine in der Schultz-Hoff-Entscheidung getroffene Schlussfolgerung ausdrücklich zu „nuancieren“. Auf Vorlage des LAG Hamm hat er ergänzend festgestellt, dass es grundsätzlich zulässig ist, das Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub zu begrenzen, wenn ein Arbeitnehmer über mehrere Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist. Ein Recht auf ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub, würde dann nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entsprechen. Das nationale Recht könne daher einen Übertragungszeitraum vorsehen, nach dessen Ende der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt, der während eines Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit angesammelt wurde. Allerdings müsse ein solcher Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Urlaub gewährt wird, deutlich überschreiten. Ausdrücklich als unionsrechtskonform anerkannt hat der EuGH bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit eine zeitliche Begrenzung der Ansammlung von Urlaubsansprüchen durch einen **verlängerten (Höchst-)Übertragungszeitraum von fünfzehn Monaten**, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Urlaub erlischt. Bei Überschreitung dieses Zeitraums könne davon ausgegangen werden, dass der bezahlte Jahresurlaub für den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr habe (Rz. 30 ff. a.a.O.).

In seiner **Vorabentscheidung vom 24. Januar 2012 - C-282/10 (Rechtssache Dominguez)** hat der EuGH klargestellt, dass die unionsrechtlichen Vorgaben aus-



schließlich den nach Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten Mindestjahresurlaub von vier Wochen betreffen. Die Mitgliedstaaten können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung des diesen übersteigenden Mehrurlaubs frei regeln. Diese Befugnis schließt die Befristung des Mehrurlaubs ein (Rz. 47 a.a.O.).

C Grundlegende Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts¹

Für Fälle krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums andauerten, widersprach die vom BAG in ständiger Rechtsprechung vertretene Auslegung des § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG den beschriebenen Vorabentscheidungen. Nach den Vorgaben der richtlinienkonformen Grundsätze durch den EuGH in seiner **Schultz-Hoff-Entscheidung** hat das BAG seine entgegenstehende Rechtsprechung mit Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07- unter Beachtung dieser Vorgaben aufgegeben. Die Schultz-Hoff-Entscheidung beinhaltet jedoch keine Aussagen zur Zulässigkeit einer Begrenzung des Ansammelns von Urlaubsansprüchen in Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit. Das BAG hat im Wege einer Rechtsfortbildung deswegen - zunächst ohne weitere zeitliche Einschränkung - angenommen, der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch sei im Falle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers entgegen der Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nicht bis zum 31. März des Folgejahres befristet [vgl. BAG vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07- (Juris-Rz. 47 ff.)]. Nachdem der EuGH zwischenzeitlich seine Rechtsprechung in der **KHS-Entscheidung** „nuanciert“ hat und grundsätzlich eine Begrenzung des Übertragungszeitraums für zulässig erklärte, ist nach Feststellung des BAG auch eine modifizierte unionsrechtskonforme Auslegung unmittelbar aus § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG geboten (vgl. BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 -; nähere Einzelheiten hierzu siehe Abschnitt D). Für den tariflichen Mehrurlaub gelten jedoch auch bei langfristiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für die Befristung und den Verfall die Bestimmungen des § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD bzw. die übertarifliche Regelung, wonach analog zu der für die Beamten und Beamtinnen des Bundes in § 7 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) geltenden Regelung der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in dem er entstanden ist, in Anspruch genommen wurde (s. Abschnitt E, Ziffer 1.1.4).

Es folgten weitere Grundsatzentscheidungen, deren Kernaussagen im Folgenden kurz erläutert werden:

- Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird in Folge der Aufgabe der Surrogattheorie, die die Erfüllbarkeit des Freistellungsanspruchs in einem fiktiv fortbestehenden Arbeitsverhältnis voraussetzte, nun am Ende des Arbeitsver-

¹ Hierzu erfolgten bereits Hinweise im Bezugsrundschriften



hältnisses als reiner Geldanspruch fällig, und zwar auch im Falle einer zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Arbeitsunfähigkeit (vgl. BAG v. 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 -).

- Der Abgeltungsanspruch unterscheidet sich nicht von den sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegt dadurch auch den tariflichen Ausschlussfristen und kann verfallen (vgl. BAG v. 9. August 2011 - 9 AZR 352/10 -).
- Die Tarifvertragsparteien haben mit den Regelungen des § 26 Abs. 2 TVöD zur Übertragung und zum Verfall des Urlaubsanspruchs ein eigenständiges Fristregime, losgelöst von den gesetzlichen Bestimmungen des § 7 Abs. 3 BUrlG, geschaffen (vgl. zuletzt BAG v. 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 -). Folglich können tarifliche Mehrurlaubsansprüche weiterhin entsprechend vereinbarter tariflicher Fristen auch bei langandauernder Erkrankung verfallen.
- Urlaubsabgeltungsansprüche sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den tariflichen Mehrurlaub richten sich einheitlich nach § 7 Abs. 4 BUrlG (vgl. BAG v. 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 -). Die Tarifvertragsparteien haben keine eigenständigen Regelungen für Urlaubsabgeltungsansprüche vereinbart. Die Verweisung auf die gesetzlichen Bestimmungen hat den „Gleichlauf“ der Ansprüche zur Folge. Urlaubsabgeltungsansprüche werden, soweit sie nicht verfallen sind, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort fällig.
- Die Tarifvertragsparteien haben mit der Regelung des § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD hinsichtlich der Befristung und Übertragung und damit mittelbar auch zugleich bezüglich des Verfalls des Urlaubs ein eigenständiges Fristenregime vereinbart und damit eine von § 7 Abs. 3 BUrlG abweichende eigenständige Regelung getroffen [vgl. BAG v. 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 - siehe (Juris-Rz. 10, 11 a.a.O.)]. Diese hinreichend deutliche Differenzierung zu den gesetzlichen Bestimmungen lässt erkennen, dass im Tarifvertrag ein sogenannter „Gleichlauf“ zum Mindesturlaub nach dem BUrlG nicht beabsichtigt ist. Einem von den Tarifvertragsparteien angeordneten Verfall des übergesetzlichen Urlaubsanspruchs steht nach klarem Richtlinienrecht und der gesicherten Rechtsprechung des EuGH kein Unionsrecht entgegen [BAG vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07- (Juris-Rz. 81) sowie vom 7. August 2012 - 9 AZR 760/10 – (Juris-Rz. 20)].



D Kurzdarstellung der neuesten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts

1. Abgeltung tarifvertraglicher Mehrurlaubsansprüche, BAG-Entscheidungen vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 - und vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 -

Nach den aktuellen BAG-Entscheidungen kann die bisher vertretene Rechtsauffassung, wonach der tarifliche Mehrurlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin seine Erfüllbarkeit bei gedachter Fortdauer des Arbeitsverhältnisses voraussetzt, nicht mehr aufrecht erhalten werden.

Der Neunte Senat hat wiederholt entschieden, dass der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs aufgrund lang andauernder Arbeitsunfähigkeit nach § 7 Abs. 4 BUrlG ein reiner Geldanspruch ist (BAG vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 -, fortgeführt mit Urteil vom 4. Mai 2010 - 9 AZR 183/09 -). Mit seiner Entscheidung vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 - hat das BAG die Surrogatstheorie nun ausdrücklich insgesamt aufgegeben, also auch für den Fall, dass die/der ausscheidende Beschäftigte arbeitsfähig ist (= **vollständige Aufgabe der Surrogatstheorie**). Der Abgeltungsanspruch sei nach § 7 Abs. 4 BUrlG in seiner Rechtsqualität ein einheitlicher Anspruch. Die Vorschrift differenziere nicht zwischen arbeitsunfähigen und arbeitsfähigen Arbeitnehmern. Das verbiete es, die Surrogatstheorie nur für Abgeltungsansprüche fortdauernd arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer aufzugeben (Juris-Rz. 18 a.a.O.).

Das BAG hat die richtlinienkonforme Rechtsauslegung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit zur freien Vereinbarung der **Verfallsregeln für den tarifvertraglichen Mehrurlaub** durch die Tarifvertragsparteien bestätigt und mit seiner aktuellen Rechtsprechung weiter ausgeführt. Mit Urteil vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 - hat der Senat über die **Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs** im Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) entschieden. Der TV-L in der jetzt gültigen Fassung enthält zum Fristenregime sowie zur Verweisung auf Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes inhaltsgleiche Bestimmungen wie der TVöD; insoweit findet die vorgenannte Rechtsprechung auch für die Beschäftigten des Bundes im Geltungsbereich des TVöD Anwendung. In seinen Entscheidungsgründen weist der Senat erneut darauf hin, dass für den Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, zwischen Ansprüchen auf Abgeltung von Mindest- und Mehrurlaub differenzieren zu wollen, deutliche Anhaltspunkte bestehen müssen. Ob ein Gleichlauf von gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichen Mehrurlaub vorliege, müsse nach Ansicht des Gerichts anhand der einschlägigen tariflichen Bestimmungen zu den jeweiligen Regelungsgegenständen (Fristenregime und Abgeltungsanspruch) gesondert untersucht werden; dabei erfolgt die Beurteilung jeweils unabhängig voneinander. Das Gericht kommt zu dem Schluss, dass diese Unterscheidung im Tarifvertrag



für die Urlaubsabgeltung nicht getroffen wurde. Die Tarifvertragsparteien hätten keine eigenständigen Regelungen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen getroffen, sondern lediglich auf die Bestimmungen zum gesetzlichen Mindesturlaub Bezug genommen. Damit richten sich alle Urlaubsabgeltungsansprüche einheitlich nach § 7 Abs. 4 BUrlG, und zwar unabhängig davon, ob die/der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt arbeitsfähig oder arbeitsunfähig ist. Der sich daraus ergebende **Gleichlauf bei der Abgeltung von Urlaubsansprüchen** lässt nach vollständiger Aufgabe der Surrogatstheorie auch den tariflich noch nicht verfallenen Mehrurlaub als reinen Geldanspruch aus dem Arbeitsverhältnis bei dessen Beendigung entstehen.

2. **Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis, BAG-Entscheidung vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 -**

Nach Feststellung des BAG im Urteil vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - ist aus Anlass der Entscheidung des EuGH vom 22. November 2011 - C-214/10 (Rechtssache KHS) § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG unionskonform so auszulegen, dass **gesetzliche Urlaubsansprüche fünfzehn Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen**, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war. Sie gehen also spätestens mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter. Dies gilt auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit (Juris-Rz. 32 a.a.O.). Der aufgrund der fünfzehnmonatigen Verfallsfrist in das vom Urlaubsjahr aus betrachtet - übernächste Kalenderjahr übertragene Urlaubsanspruch tritt zum Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr hinzu, so dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch auf kumulierende Weise anwächst. Allerdings besteht die Besonderheit, dass der auf diese Weise übertragene Anteil des Mindesturlaubsanspruchs, der vor dem laufenden Urlaubsjahr entstanden ist, vor Ablauf der fünfzehnmonatigen Verfallsfrist gewährt und genommen werden muss (Juris-Rz. 34 a.a.O.). Besteht die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so verfällt der dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG unterliegende Urlaubsanspruch. Eine erneute Privilegierung des bereits einmal übertragenen Urlaubs ist europarechtlich nicht geboten (Juris-Rz. 40 a.a.O.).

Der Senat hat mit dieser Grundsatzentscheidung ebenfalls seine Rechtsprechung zum neuen Urlaubsrecht bei langjährigem krankheitsbedingtem Ruhen des Arbeitsverhältnisses weiter fortgeführt und nationales Recht unionsrechtskonform ausgelegt. Dabei hat er - unter Beachtung der Grundsätze des Unionsrechts - neben dem Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei krankheitsbedingtem Arbeitsausfall auch über die **Entstehung und Kürzung von gesetzlichen Urlaubsansprüchen während des Bezuges einer zeitlich befristeten Erwerbsminderungsrente** zu entscheiden gehabt (nähere Einzelheiten siehe Teil E Ziffer 1.1.2). Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Erwerbsminderungsrente in dem entschiedenen Rechtsstreit im



kausalen Zusammenhang mit einer andauernden Erkrankung gewährt wurde; nämlich einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin, die aus gesundheitlichen Gründen nicht die ihr nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeitsleistung erbrachte.

E Folgen der neuen Rechtsprechung für die Praxis in der Bundesverwaltung

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist auch nach Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des bisherigen übertariflichen Übertragungszeitraums von zwölf Monaten zu gewähren, wenn die oder der Beschäftigte diesen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit, ist der noch zustehende, nicht genommene und noch nicht verfallene **Urlaub** insgesamt abzugelten (Gesamturlaubsanspruch aus gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub). Um dem Rechnung zu tragen, ist § 7 Abs.3 BUrlG unionsrechtskonform dahin gehend auszulegen, dass gesetzliche Mindesturlaubsansprüche vor Ablauf eines Zeitraums von fünfzehn Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres nicht erlöschen, wenn der oder die Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen an seiner/ihrer Arbeitsleistung gehindert war. Sie gehen jedoch spätestens mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter.

Die Urteile des EuGH und des BAG bezogen sich ausdrücklich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch (vgl. zuletzt BAG vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10 -). Der darüber hinausgehende tarifliche Mehrurlaubsanspruch unterfällt nicht den Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie. Die Tarifvertragsparteien sind deshalb grundsätzlich frei, für diesen Anspruch eigene Verfallsregelungen mit einem eigenständigen Fristenregime zu treffen. Allerdings verlangt das BAG deutliche Anhaltspunkte für den Willen der Tarifvertragsparteien, zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen tarifvertraglichen Ansprüchen zu unterscheiden. Mit der o. g. BAG-Entscheidung bestätigte der Urlaubssenat, dass § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD mit den Regelungen zur Übertragung und zum Verfall von Urlaubsansprüchen ein eigenständiges Fristenregime, losgelöst von § 7 Abs. 3 BUrlG, darstellt. In der Praxis gelten für die tariflichen Mehrurlaubsansprüche die tarifvertraglich bzw. übertariflich vereinbarten Übertragungs- und Verfallsfristen; und zwar auch dann, wenn der Urlaub aufgrund von langfristiger Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

1. Mindesturlaub nach dem BUrlG

1.1 Urlaubsanspruch

§ 3 BUrlG regelt die Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs. Danach beträgt der jährliche Vollurlaub bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstage; etwaige Teilurlaubsansprüche hingegen regelt § 5 BUrlG. Dieser Mindesturlaubsanspruch



bleibt den Beschäftigten zunächst erhalten, auch wenn sie ihn wegen Arbeitsunfähigkeit im laufenden Kalenderjahr und in dem sich anschließenden übertariflichen Übertragungszeitraum von zwölf Monaten nicht verwirklichen konnten. Hinsichtlich der in Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach unionsrechtlichen Vorgaben erforderlichen Mindestlänge des Übertragungszeitraums ist jedoch zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub zu unterscheiden (siehe Ziffer 1.1.4).

1.1.1 Inanspruchnahme (bei rechtzeitiger Rückkehr aus der Arbeitsunfähigkeit)

Geht der übertragene Urlaubsanspruch wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit trotz Ablauf des übertariflichen Übertragungszeitraums nicht unter, verfällt er gleichwohl, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er in der verbleibenden Zeit den Urlaub hätte nehmen können (BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10 -). Zu den Einzelheiten siehe Ziffer 1.1.4 Buchstabe b sowie dortiges Beispiel.

1.1.2 Rente auf Zeit im Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - unter Hinweis auf die Rechtsprechung des EuGH [u. a. Urteil vom 24. Januar 2012 - C 282/10 (Rechtssache Dominguez)] festgestellt, dass der gesetzliche Erholungsurlaub nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG und der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 Abs. 1 SGB IX keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraussetzen. Voraussetzung für das **Entstehen des Urlaubsanspruchs** ist nach dem Bundesurlaubsgesetz allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Juris-Rz. 8, 12 a.a.O.). Das in § 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD angeordnete Ruhen des Arbeitsverhältnisses während des Bezugs einer Rente auf Zeit (z. B. befristete Rente wegen Erwerbsminderung) hindert somit nicht das Entstehen von Urlaubsansprüchen in diesen Jahren (vgl. Juris-Rz. 7, 8, 15 a.a.O.).

Sowohl der gesetzliche Mindesturlaub als auch der Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 SGB IX stehen aufgrund ihrer Unabdingbarkeit nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Das BAG hat in seiner Entscheidung darauf erkannt, dass eine Tarifvorschrift wie § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD, die die Verminderung der Urlaubsansprüche an das Ruhen des Arbeitsverhältnisses anknüpft, und somit gemäß § 33 Abs. 2 Satz 6 TVöD an den Bezug Rente auf Zeit, insoweit unwirksam ist, als sie auch die Verminderung gesetzlicher Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern erfasst, die aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung ge-



hindert sind. Im Fall des Bezugs einer zeitlich befristeten Erwerbsminderungsrente wirkt sich die Tarifvorschrift des **§ 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD**, nach der sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen (tariflichen) Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel vermindert, wenn das Arbeitsverhältnis ruht, daher - wie schon die Vorgängervorschrift des § 48 Abs. 3 Satz 1 BAT - im Ergebnis **nur für den tariflichen Mehrurlaub** aus (vgl. Juris-Rz. 9 a.a.O.).

Soweit die vor und während des Ruhenszeitraums entstandenen Urlaubsansprüche noch nicht verfallen sind, werden diese - wie oben unter Ziffer 1.1.1 für den Fall der Rückkehr nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit ausgeführt - bei Wiederaufnahme der Tätigkeit grundsätzlich dem Urlaub des dann laufenden Kalenderjahres hinzugefügt. Dabei sind die Höchstübertragungsdauer von fünfzehn Monaten für den gesetzlichen Mindesturlaub (siehe oben Abschnitt E) und die übertarifliche Übertragungsfrist von zwölf Monaten für den tariflichen Mehrurlaub (siehe unten Ziffer 1.1.4) zu beachten.

1.1.3 Tarifliche Ausschlussfrist gemäß § 37 TVöD

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG gilt eine tarifliche Ausschlussfrist nicht für gesetzliche Mindesturlaubsansprüche nach §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG, die gemäß § 13 BUrlG unabdingbar sind. Dieser Grundsatz ist auch auf Urlaubsansprüche, die wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnten, anzuwenden. § 37 TVöD gilt daher auch insoweit nicht, und zwar weder für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch noch für den tariflichen Mehrurlaub (zum Abgeltungsanspruch siehe aber unten Ziffer 1.2.2).

1.1.4 Befristung, Übertragung und Verfall; unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG

Die unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG zum erforderlichen Mindestumfang des Übertragungszeitraums in Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit betrifft nur den nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG begründeten vierwöchigen Mindesturlaub (siehe oben Einleitung zu Abschnitt E). Deshalb findet für den tariflichen Mehrurlaub anstelle der Tarifvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchstabe a TVöD übertariflich die jeweils für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltende Regelung (§ 7 EUrIV) Anwendung. Danach verfällt Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist. Bis zum Erreichen dieser übertariflichen Begrenzung, also bis zum 31. Dezember des Folgejahres gilt somit für den gesetzlichen Mindesturlaub und den tariflichen Mehrurlaub eine einheitliche Verfallsfrist. Eine Un-



terscheidung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub ist aber in Fällen der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit geboten, denn aufgrund der unionsrechtlichen Vorgaben gilt für diese Fälle für den gesetzlichen Mindesturlaub ein Höchstübertragungszeitraum von fünfzehn Monaten. Gesetzlicher Mindesturlaub verfällt also auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit spätestens nach Ablauf dieser verlängerten Befristung am 31. März des zweiten auf das Entstehungsjahr des Urlaubs folgenden Jahres.

Beispiel:

Ein Beschäftigter mit einem jährlichen Gesamturlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen nach § 26 Abs. 1 TVöD wird im Januar 2010 krankheitsbedingt arbeitsunfähig und kann seine Tätigkeit erst im Januar 2012 wieder aufnehmen. Hatte er von seinem Urlaub für 2010 noch nichts verbraucht, sind hiervon die 10 Arbeitstage tariflicher Mehrurlaub mit Ablauf des 31. Dezember 2011 verfallen. Der gesetzliche Mindestanspruch von 20 Arbeitstagen bleibt hingegen trotz Ablaufs dieser übertariflichen Frist zunächst erhalten (s. o. 1.1).

Die Gliederung der folgenden Hinweise zur Befristung und Übertragung - und damit mittelbar auch zum Verfall - von Urlaubsansprüchen in Fällen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit trägt dieser Zweiteilung Rechnung:

a) Einheitliches Fristenregime bis zum Ablauf der übertariflichen Verfallsfrist:

Der Urlaubsanspruch ist grundsätzlich auf das Urlaubsjahr befristet und endet mit dem 31. Dezember des Jahres, in dem er entstanden ist. Dies gilt gleichermaßen für den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG) wie für den tariflichen Mehrurlaub (§ 26 Abs. 1 Satz 1 TVöD). Die tarifliche Übertragungsfrist nach § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD kommt aufgrund der übertariflichen Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung des § 7 EUrlV sowohl für den gesetzlichen als auch für den tariflichen Urlaub nicht zum Tragen; stattdessen wird die Befristung auf das Folgejahr erweitert und der Urlaub verfällt erst, wenn er bis zum Ende des Folgejahres (= Ablauf des Urlaubsjahres + zwölf Monate) nicht genommen worden ist. Während dieser neuen Befristung ist der Urlaub zu verwirklichen, anderenfalls verfällt er.

Übertragen i. S. von § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bedeutet, dass der (Rest-)Urlaub des Vorjahres bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums dem Urlaub des nachfolgenden Jahres hinzugerechnet wird. Beide zusammen bilden einen einheitlichen Urlaubsanspruch, d. h. übertragener und zum 1. Januar des laufenden Urlaubsjahres neu erworbener Urlaub unterscheiden sich (im Übertragungszeitraum) nicht voneinander. Zum Urlaubsanspruch gehört somit nicht nur der jeweils neueste, am 1. Januar eines jeden Kalenderjahres entstehende Anspruch, sondern auch der infolge der Übertragung hinzutretende, noch zu erfüllende Anspruch aus dem Vorjahr. Auf diese kumulierende Weise wächst der Urlaubsanspruch an. Besonderheiten gelten allerdings hinsichtlich der Befristung: Der Teil des Urlaubsanspruchs, der zu Beginn



des laufenden Urlaubsjahres entstanden ist, ist wiederum an das Urlaubsjahr gebunden (vgl. § 26 Abs. 1 Satz 1 TVöD, §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Der aus dem Vorjahr übertragene Teil des Urlaubsanspruchs hingegen unterliegt tarifvertraglich dem besonderen Zeitregime nach § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD. Im Bereich des Bundes fällt das Ende beider Befristungen wegen der übertariflichen Übertragungsfrist entsprechend § 7 EUrlV zusammen (31. Dezember des Folgejahres und Ende des laufenden Urlaubsjahres).

b) Getrenntes Fristenregime nach Ablauf der übertariflichen Verfallsfrist:

Dauert das krankheitsbedingte Hindernis für die Inanspruchnahme an oder tritt ein neues in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG geregeltes Hindernis (dringende betriebliche oder personenbedingte Gründe) an dessen Stelle, so bleibt lediglich der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch durch weitere Übertragung bis zum Erreichen der nach Unionsrecht gebotenen Höchstübertragungsdauer erhalten (siehe oben Einleitung im Abschnitt E). Der so über die tariflichen bzw. übertariflichen Fristenregelungen hinaus aufrecht erhaltene gesetzliche Mindesturlaub verfällt entsprechend unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres, mithin fünfzehn Monate nach dem Ende des Kalenderjahres der Entstehung. Eine erneute Privilegierung des bereits einmal übertragenen Urlaubs ist unionsrechtlich nicht geboten (vgl. BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - im Anschluss an die KHS-Entscheidung des EuGH).

Beispiel:

Ein Beschäftigter ist von Juli 2010 bis zum 15. Januar 2012 arbeitsunfähig erkrankt. Nach seiner Rückkehr ist ihm der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2010, den er wegen der langwierigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit in den Jahren 2010 und 2011 nicht nehmen konnte, noch zu gewähren. Sofern die offenen Mindesturlaubsansprüche aus dem Jahr 2010 im verbleibenden Zeitraum bis zum Erreichen der nach Unionsrecht gebotenen Höchstübertragungsdauer - hier vom 16. Januar bis 31. März 2012 (= Ablauf Urlaubsjahr 2010 + 15 Monate) - nicht gewährt und genommen werden, verfallen sie.

Der Urlaub ist also während dieser verlängerten Befristung, die nach unionsrechtlichen Vorgaben geboten ist, zu verwirklichen, anderenfalls verfällt er. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch verfällt somit gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG auch unter Berücksichtigung der unionsrechtskonformen Auslegung, wenn die Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres oder darüber hinaus fortbesteht.

Beispiel:

Ein Beschäftigter wird im August 2010 arbeitsunfähig und hat zu diesem Zeitpunkt noch gesetzliche Mindesturlaubsansprüche aus den Jahren 2009 und 2010. Er kann seine Tätigkeit erst im Januar 2013 wieder aufnehmen. Dann steht ihm der für die Jahre 2012 und 2013 voll entstandene jährliche Gesamturlaubsanspruch aus gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichen Mehrurlaub zu. Für das Jahr 2011 ist der tarifliche Mehrurlaub bereits mit Ablauf des übertarif-



lichen Übertragungszeitraums am 31. Dezember 2012 verfallen, der gesetzliche Mindesturlaub für das Jahr 2011 hingegen bleibt wegen der besonderen Übertragungsfrist von fünfzehn Monaten bis längstens 31. März 2013 erhalten. Die Gesamturlaubsansprüche für 2009 und 2010 sind verfallen.

Variante:

Sofern der Beschäftigte hingegen erst nach dem 31. Mai 2013 wieder arbeitsfähig würde, könnte er auch für das Jahr 2011 keinen Urlaub mehr beanspruchen.

Soweit der gesetzliche Mindesturlaub infolge eines krankheitsbedingten Hindernisses über die tariflichen bzw. übertariflichen Verfallsfristen hinaus fortbesteht, ist er nicht dauerhaft aus dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG herausgenommen. Der wegen der mangelnden Möglichkeit der Inanspruchnahme infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit fortbestehende Urlaubsanspruch unterfällt, sobald die Arbeitsunfähigkeit als Erfüllungshindernis wegfällt, erneut dem Fristenregime. Der Urlaub kann deshalb trotz lang andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bereits vor Eingreifen der aus unionsrechtskonformer Auslegung bzw. Rechtsfortbildung abzuleitenden Begrenzung der Höchstübertragungsdauer auf fünfzehn Monate erlöschen, sofern Beschäftigte im Kalenderjahr so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig werden, dass sie ihren Urlaub im aktuellen Urlaubsjahr oder spätestens während des Übertragungszeitraums nehmen können (vgl. BAG vom 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 -, 9. August 2011 - 9 AZR 425/10 - und 10. Juli 2012 - 9 AZR 11/11 -).

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter, der in der Fünf-Tage-Woche arbeitet, hat einen jährlichen Gesamturlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. In der Zeit vom 10. Februar 2012 bis zum 11. Dezember 2012 ist er arbeitsunfähig erkrankt, ohne dass er für das Kalenderjahr 2012 Urlaub in Anspruch genommen hat. Unmittelbar nach seiner Genesung nimmt der Beschäftigte 10 Arbeitstage Erholungsurlaub in Anspruch (Zeitraum vom 12. Dezember 2012 bis 31. Dezember 2012). Da sich die gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüche insoweit decken, hat der Arbeitgeber mit der Freistellung gleichzeitig sowohl die ersten 10 Arbeitstage des gesetzlichen Mindesturlaubs (verbliebener Restanspruch beträgt 10 Arbeitstage) als auch des tariflichen Erholungsurlaubs (verbliebener Restanspruch beträgt 20 Arbeitstage und schließt den gesetzlichen Mindesturlaub mit ein) erfüllt und zum Erlöschen gebracht (zur Tilgungsreihenfolge im Einzelnen s. u. Ziffer 3). Somit verbleibt am Jahresende ein Gesamtanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen (davon 10 Arbeitstage deckungsgleich und 10 Arbeitstage nur tariflicher Mehrurlaub). Dieser Anspruch wird in das nächste Kalenderjahr 2013 übertragen und verfällt aufgrund der übertariflichen Regelung nach einer weiteren Befristung von zwölf Monaten grundsätzlich mit Ablauf des 31. Dezember 2013. Zusammen mit dem neuen jährlichen Gesamturlaub für 2013 in Höhe von 30 Arbeitstagen verfügt der Beschäftigte am 1. Januar 2013 insgesamt über 50 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Hinweis:

Der vorstehende Sachverhalt hat soweit auch Gültigkeit für das Beispiel 2.

Er erkrankt erneut vom 15. Februar 2013 bis zum 10. Januar 2014. Die aus dem Kalenderjahr 2012 übertragenen 10 Arbeitstage tariflicher Mehrurlaub verfallen mit Ablauf der übertariflichen Übertragungsfrist am 31. Dezember 2013. Dabei ist unerheblich, ob der Beschäftigte tatsächlich in der Lage war, diesen tariflichen Mehrurlaub in Anspruch zu nehmen. Anderes gilt



für den gesetzlichen Mindesturlaub. Die unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach Urlaubsansprüche bei Arbeitnehmern, die aus gesundheitlichen Gründen an ihrer Arbeitsleistung gehindert sind, erst fünfzehn Monate nach Ablauf der Urlaubsjahres verfallen, gilt in Folge des eigenständigen Fristenregimes nach § 26 Abs. 2 Buchst. a TVÖD, nur für den gesetzlichen Mindesturlaub (BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10, im Anschluss an EuGH vom 22. November 2011 - C 214/10 - KHS). Die 10 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub aus dem Jahr 2012 verfallen spätestens mit Ablauf der nach unionsrechtlichen Vorgaben auf einen Höchstübertragungszeitraum von fünfzehn Monaten verlängerten Befristung am 31. März 2014 (= 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres). Der zu Beginn des Kalenderjahres 2013 entstandene neue jährliche Gesamturlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen wird in das nächste Kalenderjahr 2014 übertragen und verfällt aufgrund der übertariflichen Regelung nach einer weiteren Befristung von zwölf Monaten grundsätzlich mit Ablauf des 31. Dezember 2014. Am 1. Januar 2014 hat der Beschäftigte daher insgesamt einen Anspruch auf Erholungsurlaub von 70 Arbeitstagen (10 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub aus 2012, 30 Arbeitstage Gesamturlaub aus 2013 und 30 Arbeitstage neuen Gesamturlaubs für 2014). Infolge des Verfalls der 10 Arbeitstage des gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2012 zum 31. März 2014 (s.o.), verfügt der Beschäftigte am 1. April 2014 noch immer über 60 Arbeitstage Erholungsurlaubsanspruch (jeweils 30 Arbeitstage Gesamtanspruch aus 2013 und 2014). Sofern im Kalenderjahr 2014 eine Inanspruchnahme des aus 2013 übertragenen Gesamturlaubsanspruchs nicht durch eine fortdauernde oder eine erneute Arbeitsunfähigkeit unmöglich wird, erlöschen diese 30 Arbeitstage mit Ablauf der übertariflichen Überigungsfrist am 31. Dezember 2014.

Beispiel 2:

Sachverhalt wie erster Absatz im Beispiel 1. Die zweite krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit endet jedoch bereits im laufenden Kalenderjahr 2013 (hier Arbeitsunfähigkeit vom 15. Februar 2013 bis 20. Dezember 2013).

Auch hier besteht zu Beginn des Kalenderjahrs 2013 zunächst ein Anspruch auf Erholungsurlaub von insgesamt 50 Arbeitstagen. Konsequenz der Befristungsregelungen ist, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch trotz langwieriger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erlischt, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr oder im Überigungszeitraum so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann (BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10). Am 31. Dezember 2013 verfällt daher der aus 2012 übertragene tarifliche Mehrurlaub vollständig (10 Arbeitstage), während der aus 2012 übertragene gesetzliche Mindesturlaub aus 2012 lediglich teilweise erlischt, und zwar in Höhe von 3 Arbeitstagen. Vom Ende des Jahres 2013 gerechnet, war der Anspruch auf Urlaub im Umfang von 3 Arbeitstage erfüllbar, da der Gewährung keine Hindernisse entgegen standen. Der Teil des Urlaubsanspruchs von 7 Arbeitstagen, der krankheitsbedingt nicht mehr erfüllt werden konnte, wird auf das nächste Kalenderjahr 2014 übertragen. Von dem ursprünglich aus 2012 übertragenen gesetzlichen Mindesturlaubs von 10 Arbeitstagen verbleibt somit ein offener Restanspruch in Höhe von 7 Arbeitstagen, der spätestens am 31. März 2014 verfällt (= 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres). Am 1. Januar 2014 hat der Beschäftigte daher insgesamt einen Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe von 67 Arbeitstagen (restliche 7 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub aus 2012, 30 Arbeitstage Gesamturlaub aus 2013 und 30 Arbeitstage neuer Gesamturlaubs für 2014). Hinsichtlich der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2013 und 2014 gelten die Hinweise im Beispiel 1.

Variante:

Würde die zweite krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vom 15. Februar 2013 bereits am 4. Oktober 2013 enden und bis zum Jahresende keine erneutes krankheitsbedingtes Hindernis hinzutreten, verfielen der übertragenen Resturlaub aus 2012 am 31. Dezember 2013 vollständig. Vom Ende des Jahres 2013 gerechnet, wäre der Anspruch unter Berücksichtigung



der arbeitsfreien Tage (hier aufgrund der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche die Wochenenden und Wochenfeiertage) in vollem Umfang erfüllbar gewesen.

siehe Grafik hierzu (Anlage 1)

1.1.5 Verjährung

Nach den §§ 195, 199 BGB verjährt ein Anspruch drei Jahre nach Beendigung des Jahres, in dem er entstanden ist. Danach würde ein Urlaubsanspruch drei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres verjähren. In der Praxis wird die Frage der Verjährung in der Regel dahinstehen können, da zuvor jeweils die Übertragungsfristen greifen (siehe Ziffer 1.1.4). Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie steht Befristungs- und Verjährungsregelungen nicht entgegen, weil der EuGH ausdrücklich das Recht der Mitgliedstaaten anerkennt, Modalitäten vorzusehen, die zum Verlust des Urlaubsanspruchs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums führen, solange der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Anspruch auszuüben (siehe Rechtssache Schultz-Hoff, Rn. 43). Höchstrichterliche nationale Rechtsprechung zur Verjährung von Urlaubsansprüchen liegt noch nicht vor. Sollte es in Einzelfällen relevant werden, ist vorsorglich die Einrede der Verjährung zu erheben.

1.2 Urlaubsabgeltungsanspruch

1.2.1 Fälligkeit des Anspruchs

§ 7 Abs. 4 BUrlG regelt den Urlaubsabgeltungsanspruch als Ersatz für den wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zu realisierenden Urlaubsanspruch. Entgegen dem früheren Recht ist nunmehr der **Urlaub** insgesamt (Gesamturlaubsanspruch aus gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub) auch dann abzugelten, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit im Urlaubsjahr und/oder im Übertragungszeitraum nicht genommen werden konnte. Nach der neuen Rechtsprechung steht die beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und darüber hinaus bestehende Arbeitsunfähigkeit der Erfüllung des Abgeltungsanspruchs nicht entgegen. Folglich ist die Urlaubsabgeltung bereits ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Wenngleich die Urlaubsabgeltung selbst als reiner Geldanspruch nicht dem Fristenregime unterliegt, so gilt jedoch unverändert, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG am Ende des Arbeitsverhältnisses nur für solche Urlaubsansprüche entstehen kann, die bei Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestanden und nicht schon verfallen waren [BAG vom 15. September 2011 - 8 AZR 846/09 - (Juris-Rz. 62)].



Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers geht der Urlaubsanspruch unter. Er kann sich nicht mehr in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln, den Erben steht kein nach § 1922 BGB übergegangener Anspruch zu (BAG vom 20. September 2011 - 9 AZR 416/16 -).

1.2.2 Tarifliche Ausschlussfrist/Verjährung

Die tarifliche Ausschlussfrist ist nicht auf die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche nach §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG anzuwenden (siehe Ziffer 1.1.3). Anderes gilt jedoch nach der neuen Rechtsprechung (BAG vom 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 -, vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10 - und vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 -) für den Abgeltungsanspruch. Dieser ist nicht mehr als Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern als reiner Geldanspruch anzusehen. Er unterliegt deshalb wie alle übrigen Zahlungsansprüche dem tariflichen Verfall. Als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis verfällt der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG für den gesetzlichen Mindestanspruch **und den tariflichen Mehrurlaub** somit nach § 37 TVöD, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht wird.

Die unionsrechtliche Vorgabe in der KHS-Entscheidung des EuGH, dass der Übertragungszeitraum deutlich länger sein müsse als der Bezugszeitraum, ist nicht auf den Urlaubsabgeltungsanspruch von dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern übertragbar. Die Vorgabe gilt nur für den Urlaubsanspruch selbst, den dauerhaft erkrankte Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht in Anspruch nehmen können. Die Länge einer tariflichen Ausschlussfrist, nach der der Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch dem Verfall unterliegt, kann daher deutlich kürzer als zwölf Monate sein [BAG vom 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10 - (Juris-Rz. 31)].

Beispiel:

Ein Beschäftigter erkrankt am 15. November 2011. Die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit besteht durchgehend und das Arbeitsverhältnis endet zum 31. August 2013 noch während der fort-bestehenden Arbeitsunfähigkeit. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen noch folgende Urlaubsansprüche:

- *Ansprüche aus dem Kalenderjahr 2011*
Etwaige noch offene Urlaubsansprüche aus dem Kalenderjahr 2011 sind bereits erloschen. Der gesetzliche Mindesturlaub aus dem Jahr 2011 verfällt in Anwendung der unionsrechtskonformen Grundsätze fünfzehn Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, demnach am 31. März 2013. Der tarifliche Mehrurlaub aus dem Jahr 2011 verfällt unter Berücksichtigung der übertariflichen Übertragungsfrist bereits am 31. Dezember 2012.
- *Ansprüche aus dem Kalenderjahr 2012*
30 Arbeitstage Gesamturlaubsanspruch. Die 20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub verfallen in Anwendung der unionsrechtskonformen Grundsätze fünfzehn Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres 2012, demnach am 31. März 2014. Die 10 Arbeitstage tarifli-



cher Mehrurlaub aus dem Jahr 2011 verfallen unter Berücksichtigung der übertariflichen Übertragungsfrist bereits am 31. Dezember 2013.

- Ansprüche aus dem Kalenderjahr 2013
20 Arbeitstage Teilurlaub gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. b TVöD für die acht vollen Monate im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. August 2013 (= 8/12 von 30 Arbeitstagen).

Der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende **Gesamturlaubsanspruch** von insgesamt 50 Arbeitstagen (30 Arbeitstage Vollurlaub aus dem Jahr 2012 und 20 Arbeitstage Teilurlaub aus dem Jahr 2013) wandelt sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung um. Dieser entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch und wird nach § 271 Abs. 1 BGB sofort fällig. Als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis unterliegt die Urlaubsabgeltung - wie andere Entgeltansprüche auch - der tariflichen Ausschlussfrist des § 37 TVöD. Sofern die schriftliche Geltendmachung erst nach Ablauf der sechs-monatigen tariflichen Ausschlussfrist am 28. Februar 2014 erfolgt, ist sie verspätet und der Urlaubsabgeltungsanspruch verfallen.

Es ist zudem davon auszugehen, dass die Urlaubsabgeltung nach Aufgabe der Surrogatstheorie als reiner Geldanspruch nunmehr der dreijährigen Verjährung nach § 195 BGB unterliegt, die wegen § 37 TVöD aber keine praktische Relevanz haben wird.

2. Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX

Da der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 125 SGB IX nach der Rechtsprechung des BAG ein unabdingbarer gesetzlicher Mindesturlaub ist, sind die Ausführungen unter Ziffer 1 zum Mindesturlaub auch für diesen Urlaubsanspruch und seine Abgeltung zu Grunde zu legen.

3. Erholungsurlaub nach § 26 TVöD, Anspruchskonkurrenz bei Urlaubsgewährung

Der Urlaubsanspruch aus § 26 Abs. 1 Satz 1 und 2 TVöD, wonach Beschäftigte in der Fünf-Tage-Woche in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von 29 Arbeitstagen und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr von 30 Arbeitstagen haben, schließt den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG mit ein, damit differenziert die tarifvertragliche Regelung hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tarifvertraglichen Mehrurlaub.

3.1 Urlaubsgewährung innerhalb des Urlaubsjahres

Soweit sich beide Ansprüche decken - in der Fünf-Tage-Woche also in der Regel für die ersten zwanzig Urlaubstage - liegt deshalb nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Urlaubsgewährung **im Kalenderjahr** der Entstehung eine Anspruchskonkurrenz vor. Insoweit handelt es sich nach Feststellung des Neun-



ten Senats um einen einheitlichen Anspruch auf Erholungsurlaub, der auf verschiedenen Anspruchsgrundlagen beruht (BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 760/10 -). Dies hat zur Folge, dass mit der urlaubsrechtlichen Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch ohne ausdrückliche Tilgungsbestimmung sowohl der gesetzliche als auch der tarifliche Urlaubsanspruch - soweit beide Ansprüche deckungsgleich sind - ganz oder teilweise erfüllt und gemäß § 362 Abs. 1 BGB zum Erlöschen gebracht werden. Nach ausdrücklichem Hinweis des Senats steht der Annahme, dass es in diesem Fall **keiner Tilgungsbestimmung des Arbeitgebers bedarf**, nicht entgegen, dass ein arbeits- oder tarifvertraglicher Mehrurlaub bezüglich seiner Entstehungsvoraussetzungen, seiner Übertragung, seiner Kürzung bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, seines Verfalls oder seiner Abgeltung eigenen Regeln unterliegen kann.

Beispiel:

Der Gesamturlaubsanspruch eines Beschäftigten beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Die tariflichen Urlaubsregelungen bestimmen lediglich den Gesamtumfang des Anspruchs, sie unterscheiden nicht zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Erholungsurlaub. Der Beschäftigte ist in der Fünf-Tage-Woche beschäftigt. Im laufenden Urlaubsjahr nimmt er 15 Urlaubstage in Anspruch, die vom Umfang des Gesamturlaubsanspruchs in Abzug zu bringen sind. Der tariflich vereinbarte Urlaubsanspruch in Höhe von insgesamt 30 Arbeitstagen steht im Umfang der ersten 20 Arbeitstage in Anspruchskonkurrenz mit dem gesetzlichen Mindesturlaub, da beide Ansprüche für diesen Zeitraum deckungsgleich sind. Der tarifliche Erholungsurlaub wird nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub gewährt, sondern schließt diesen mit ein. Die Urlaubsgewährung der ersten 15 Urlaubstage erfüllt deshalb nach aktueller Rechtsprechung in dem vorliegenden Sachverhalt sowohl den tariflichen als auch den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Von den darüber hinaus noch offenen 15 Arbeitstagen des verbliebenen Gesamtanspruchs besteht noch für 5 Arbeitstage eine Anspruchskonkurrenz zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Erholungsurlaub. Der nach Inanspruchnahme dieser weiteren 5 Arbeitstage verbleibende Restanspruch in Höhe von 10 Arbeitstagen ist dann mangels Anspruchskonkurrenz dem tariflichen Mehrurlaub zuzuordnen (= 21. bis 30. Arbeitstag), da die 20 Arbeitstage gesetzlicher Mindesturlaub bereits verbraucht wurden.

3.2 Urlaubsgewährung im Übertragungszeitraum

Das Bundesarbeitsgericht hat in dem oben unter Ziffer 3.1 genannten Urteil nur über die Anspruchskonkurrenz beim Zusammentreffen von gesetzlichen und tariflichen Urlaubsansprüchen aus ein und demselben Kalenderjahr entschieden. Nicht geäußert hat sich der Senat hingegen zu der Frage, wie zu verfahren ist, wenn sich der Gesamturlaubsanspruch aus den kumulierten Ansprüchen **mehrerer Kalenderjahre** zusammensetzt. Nach hiesiger Rechtsauffassung handelt es sich dabei dann jeweils um selbstständige Urlaubsansprüche, die sich aufgrund ihres Entstehungszeitpunkts und ihrer Verfallsfristen unterscheiden. Insoweit bleibt die Auslegungsregel des § 366 Abs. 2 BGB bei der Urlaubsgewährung weiterhin analog anzuwenden. Bei Ansprüchen, die in unterschiedlichen Kalenderjahren entstanden sind, wird danach im Ergebnis vorrangig auf den „ältesten“ noch zustehenden Urlaubsanspruch geleistet, weil dieser wegen der Befristung die geringste Sicherheit bietet.



3.2.1 Innerhalb des übertariflichen Übertragungszeitraums (= erste zwölf Monate nach Ende des Urlaubsjahres)

Die in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung des § 7 EUrlV übertariflich bis zum Ende des Folgejahres erweiterte Befristung gilt gleichermaßen für den gesetzlichen Mindesturlaub wie tariflichen Erholungsurlaub. Innerhalb der aus dem Vorjahr übertragenen Urlaubstage gelten beim Zusammentreffen von gesetzlichen und tarifvertraglichen Ansprüchen die Hinweise in Ziffer 3.1 entsprechend. Im Verhältnis zu den mit Beginn des Kalenderjahres neu entstandenen Urlaubsansprüchen hingegen sind die aus dem Vorjahr übertragenen Urlaubstage als selbstständige Urlaubsansprüche vorrangig zu tilgen, da sie zu einem früheren Zeitpunkt entstanden sind und vor dem neu entstanden Ansprüchen verfallen. Innerhalb der neuen Urlaubsansprüche für das laufende Urlaubsjahr wiederum gelten die Hinweise in Ziffer 3.1 entsprechend.

Beispiel:

Sachverhalt wie im Beispiel unter Ziffer 3.1. Die noch offenen 15 Arbeitstage des verbliebenen Gesamtanspruchs werden auf das folgende Kalenderjahr 2013 übertragen und treten zu dem mit Beginn des Kalenderjahres neu entstanden Gesamturlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen für 2013 hinzu. Während der Dauer des übertariflichen Übertragungszeitraums vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013 besteht somit insgesamt ein Anspruch auf 45 Arbeitstagen Erholungsurlaub. Sofern nicht infolge fortdauernder Arbeitsunfähigkeit der Ausnahmefall des unionsrechtlich gebotenen Höchstübertragungszeitraums von fünfzehn Monaten zum Tragen kommt, verfällt der aus 2012 übertragene Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen mit Ablauf der übertariflichen Befristung am 31. Dezember 2013. Der neu entstandene Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres 2013 hingegen kann aufgrund der übertariflichen Befristung noch innerhalb von zwölf Monaten nach Ende des laufenden Urlaubsjahres 2013 genommen werden; er muss also spätestens bis zum 31. Dezember 2014 abgewickelt sein.

Wird einer Beschäftigten in 2013 ein vierwöchiger Urlaub (20 Arbeitstage) gewährt, ergibt sich im Hinblick auf die noch zustehenden 45 Arbeitstage Erholungsurlaub folgende Tilgungsreihenfolge:

- *Vorrangig zu leisten ist zunächst auf den aus dem Vorjahr übertragenen Erholungsurlaub aus 2012 als dem älteren selbstständigen Urlaubsanspruch. Die ersten 15 Arbeitstage des vierwöchigen Urlaubs werden also auf den aus 2012 übertragenen Urlaub angerechnet.*
 - *Dabei besteht für die ersten 5 Arbeitstage eine Anspruchskonkurrenz zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Erholungsurlaub. Da beide Ansprüche insoweit deckungsgleich sind, werden insoweit sowohl der gesetzliche als auch der tarifliche Urlaubsanspruch erfüllt.*
 - *Die weiteren 10 Arbeitstage (= 6. bis 15. Arbeitstag) sind dem tariflichen Mehrurlaub zuzuordnen und bringen den aus 2012 übertragenen Resturlaub vollständig zum Erlöschen.*
- *Die letzten 5 Arbeitstage des vierwöchigen Urlaubs (= 16. bis 20. Arbeitstag) werden auf den **neuen Gesamturlaubsanspruch für 2013** von 30 Arbeitstagen angerechnet. Auch bezüglich dieser 5 Arbeitstage besteht wiederum eine Anspruchskonkurrenz zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Erholungsurlaub, so dass diese gleichermaßen auf beide Ansprüche angerechnet werden. Nach Inanspruchnahme des vierwöchigen Urlaubs verbleibt in 2013 somit noch ein Resturlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen; davon sind 15 Arbeitstage deckungsgleich und 10 Arbeitstage entfallen nur auf den tariflichen Mehrurlaub.*



3.2.2 Innerhalb des unionsrechtlich gebotenen Höchstübertragungszeitraums (= verlängerte Befristung vom 13. bis 15. Monat nach Ende des Urlaubs- jahres)

In Fällen einer fortdauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt Folgendes. Nach Ablauf der übertariflichen Befristung, die eine Abwicklung übertragener Ansprüche innerhalb von zwölf Monaten nach Ende des Urlaubsjahres vorsieht, ist der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch, der durch weitere Übertragung (in das übernächste Kalenderjahr nach seiner Entstehung) längstens bis zum Erreichen der nach Unionsrecht gebotenen Höchstübertragungsdauer von fünfzehn Monaten weiter erhalten bleibt, vorrangig zu tilgen. Dies betrifft den Zeitraum vom 13. bis 15. Monat nach Ende des Urlaubsjahres.

Beispiel:

Im Beispiel 1 unter Ziffer 1.1.4 Buchst. b betrifft dies den gesetzlichen Mindesturlaub von 10 Arbeitstagen aus dem Kalenderjahr 2012, der spätestens zum 31. März 2014 verfällt (= Ablauf des Urlaubsjahres + fünfzehn Monate). Im Kalenderjahr 2014 ist dieser aufgrund unionsrechtlicher Vorgaben weiter übertragene Urlaubsanspruch für den Fall einer rechtzeitigen Genesung im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. März 2014 vorrangig zu erfüllen. Vorrangig bedeutet vor dem aus dem Urlaubsjahr 2013 übertragenen Gesamturlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen und dem für das Urlaubsjahr 2014 neu entstandenen Gesamturlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

Im Auftrag

Bürger

Urlaubsanspruch bei fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (in Arbeitstagen)

Zu Beispiel 1 (Ziffer 1.1.4 Buchst. b)

Urlaubsanspruch am 1.1. und 31.12.2012												Urlaubsanspruch am 1.1. und 31.12.2013												Urlaubsanspruch am 1.1. und 1.4.2014											
Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
10.02.2012 bis 11.12.2012: 1. Erkrankung												15.02.2013 bis 10.01.2014: 2. Erkrankung																							
20 gesetzl./tarifl. Urlaub (deckungsgleich, Anspruchskonkurrenz) 10 tarifl. Mehrurlaub												10 übertragen aus 2012 (deckungsgleich gesetzl./tarifl. Urlaub) 10 übertragen aus 2012 (tarifl. Mehrurlaub.) 30 neuer Gesamturlaubsanspruch für 2013 (gesetzl./tarifl.)												10 übertragener gesetzl. Mindesturlaub aus 2012 30 übertragener Gesamturlaubsanspruch aus 2013 (gesetzl./tarifl.) 30 neuer Gesamturlaubsanspruch für 2014 (gesetzl./tarifl.)											
30 Gesamturlaubsanspruch für 2012 (gesetzl./tarifl.)												50 insgesamt (zwei Urlaubsjahre kumuliert)												70 insgesamt (drei Urlaubsjahre kumuliert)											
												tarifl. Mehrurlaub 2012 verfällt am 31.12.2013 (vollständig) -10												unionskonform: 15 Monate max. Befristung gesetzl. Mindesturlaub 2012 verfällt am 31.3.2014 -10											
Inanspruchnahme gesetzl. Mindesturlaub 12.12. bis 31.12.2012 -10																																			
Resturlaub am 31.12.2012 (davon 10 Arbeitstage tarifl. Mehrurlaub) 20												Resturlaub am 31.12.2013 (davon 10 Arbeitstage ges. Mindesturlaub 2012) 40												60 insgesamt (kumuliert ab 1.4.2014)											

Zu Beispiel 2 (Ziffer 1.1.4 Buchst. b)

Urlaubsanspruch am 1.1. und 31.12.2012												Urlaubsanspruch am 1.1. und 31.12.2013												Urlaubsanspruch am 1.1. und 1.4.2014											
Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
10.02.2012 bis 11.12.2012: 1. Erkrankung												15.02.2013 bis 20.12.2013: 2. Erkrankung																							
20 gesetzl./tarifl. Urlaub (deckungsgleich, Anspruchskonkurrenz) 10 tarifl. Mehrurlaub												10 übertragen aus 2012 (deckungsgleich gesetzl./tarifl. Urlaub) 10 übertragen aus 2012 (tarifl. Mehrurlaub.) 30 neuer Gesamturlaubsanspruch für 2013 (gesetzl./tarifl.)												7 übertragener gesetzl. Mindesturlaub aus 2012 30 übertragener Gesamturlaubsanspruch aus 2013 (gesetzl./tarifl.) 30 neuer Gesamturlaubsanspruch für 2014 (gesetzl./tarifl.)											
30 Gesamturlaubsanspruch für 2012												50 insgesamt (zwei Urlaubsjahre kumuliert)												67 insgesamt (drei Urlaubsjahre kumuliert)											
												am 31.12.2013 verfallen: tarifl. Mehrurlaub 2012 (vollständig) -10 gesetzl. Mindesturlaub 2012 (teilweise) -3												unionskonform: 15 Monate max. Befristung gesetzl. Mindesturlaub 2012 verfällt am 31.3.2014 -7											
Inanspruchnahme gesetzl. Mindesturlaub 12.12. bis 31.12.2012 -10																																			
Resturlaub am 31.12.2012 (davon 10 Arbeitstage tarifl. Mehrurlaub) 20												Resturlaub am 31.12.2013 (davon 10 Arbeitstage ges. Mindesturlaub 2012) 37												60 insgesamt (kumuliert ab 1.4.2014)											