



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen · Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben  
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom  
25 – P 2621 – 005 – 22 738/12

München, 21. August 2012  
Durchwahl: 089 2306-2581  
Telefax: 089 2306-2817  
Name: Frau Ewinger

**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L);  
hier: Übertragung und Abgeltung von Urlaub bei Krankheit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Staatsministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 14. Mai 2009,  
Gz.: 25 – P 2621 – 005 – 18 277/09, unter Bezugnahme auf das Urteil des

Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – und die Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 – C-350/06 und C-520/06 – Hinweise zur Übertragung und Abgeltung von Urlaub im Arbeitnehmerbereich herausgegeben.

Seit diesem Zeitpunkt ist das Urlaubsrecht durch eine Reihe von Entscheidungen des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts weiterentwickelt worden. Im Folgenden werden die aktuelle Rechtsprechung und deren Auswirkungen auf die Praxis dargestellt.

1. Allgemeines:

**Grundsatz** ist, dass bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weder der **gesetzliche Mindesturlaubsanspruch** noch der **Anspruch auf dessen Abgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt. Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der auch in diesen Fällen die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen ohne Rücksicht auf die tatsächliche Möglichkeit der Inanspruchnahme anzuwenden sind, ist somit obsolet.

Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubsanspruchs sind in § 7 Abs. 3 und 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Danach muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum – den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres – gewährt und genommen werden. Kann er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er abzugelten. Diese Regelungen gelten in § 26 TV-L nur mit den dort aufgeführten Maßgaben. Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien hier ein eigenes Recht schaffen wollten, das inhaltlich vom BUrlG abweicht. Zudem hat sich das Staatsministerium der Finanzen in den Hinweisen zur Durchführung des TV-L (vgl. Ziffer 26.1.3) damit einverstanden erklärt, dass die Frist zur Einbringung des Erholungsurlaubs allgemein verlängert und für Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer identische Einbringungsfristen festgelegt werden können. Die tatsächliche Einbringungsfrist orien-

tiert sich somit an den beamtenrechtlichen Bestimmungen (**ohne** Berücksichtigung der Möglichkeit der Ansparung von Erholungsurlaub) und dem Bedarf vor Ort.

2. Aktuelle Rechtsprechung:

2.1 Entscheidungen des EuGH vom 20. Januar 2009 – C-350/06 und C-520/06 – sowie des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 -:

Der EuGH hat in seiner Schultz-Hoff-Entscheidung erkannt, dass der von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: Arbeitszeitrichtlinie) gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen auch entsteht, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im gesamten Bezugszeitraum (Bezugszeitraum ist nach dem BUrlG wie nach dem TV-L das Kalenderjahr) oder in Teilen davon arbeitsunfähig ist. Des Weiteren ist nach dieser Entscheidung eine nationale Regelung unzulässig, nach der der Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen bei Ablauf des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums erlischt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder des Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und deshalb nicht die Möglichkeit hatte, ihren/seinen Urlaubsanspruch in dieser Zeit auszuüben. Das Gleiche gilt für den Anspruch auf Abgeltung, wenn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Mindestjahresurlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht seine entgegenstehende bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Es legt nunmehr § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG wie folgt richtlinienkonform aus: Im Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Bezugs- und/oder des Übertragungszeitraums bestehen danach die zeitlichen Beschränkungen des § 7 Abs. 3 Satz 1, 3 und 4 BUrlG weder für den gesetzlichen Mindesturlaub noch für den entsprechenden Abgeltungsanspruch. Im Ergebnis erlöschen gesetzliche Mindesturlaubsansprüche und entsprechende

Abgeltungsansprüche nicht, wenn Beschäftigte bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums bzw. darüber hinaus erkrankt und deshalb arbeitsunfähig sind.

2.2 Entscheidungen des EuGH vom 22. November 2011 – C-214/10 (verbundene Rechtssache KHS) – und vom 24. Januar 2012 – C-282/10 (verbundene Rechtssache Dominguez):

Der EuGH hat in der Rechtssache KHS auf Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgerichts Hamm entschieden, dass es grundsätzlich zulässig ist, das Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub einzuschränken, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer über mehrere Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist. Entscheidend sei, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreitet. Der in dem zugrunde liegenden Sachverhalt maßgebliche Tarifvertrag sah vor, dass der Urlaubsanspruch grundsätzlich 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres erlischt, jedoch erst 12 Monate nach Ablauf dieses Zeitraums, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Ein solcher Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten ist nach Auffassung des EuGH ausreichend, um dem von Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie bezweckten Schutz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gerecht zu werden. Nach Ablauf dieser Zeit könne davon ausgegangen werden, dass der bezahlte Jahresurlaub für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer keine positive Wirkung als Erholungszeit mehr habe.

In der Dominguez-Entscheidung hat der EuGH erneut klar gestellt, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht davon abhängig ist, ob in dem maßgeblichen Bezugszeitraum überhaupt eine Arbeitsleistung erbracht worden ist. Auch bei Arbeitsunfähigkeit während des gesamten Jahres entstehe der Anspruch auf den vierwöchigen Mindesturlaub nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie. Damit dürfte feststehen, dass nach Auffassung des EuGH selbst im Fall mehrjähriger Abwesenheit wegen Krankheit Jahr für Jahr weitere Urlaubsansprüche entstehen.

Zu der Frage, inwieweit die Grundsätze aus beiden Entscheidungen kombiniert werden können, hat sich der EuGH nicht geäußert. Da die eine das Entstehen und die andere den Verfall von Urlaubsansprüchen betrifft, ist davon auszugehen, dass bei langer, mehrjähriger Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit zwar immer neue Urlaubsansprüche entstehen, diese aber noch während der andauernden Arbeitsunfähigkeit verfallen dürften, wenn ein ausreichender Übertragungszeitraum (mit deutlichem Überschreiten der Dauer des Bezugszeitraumes) gewählt wurde.

### 2.3 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 9. August 2011:

Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 9. August 2011 – 9 AZR 352/10, 9 AZR 365/10, 9 AZR 425/10 und 9 AZR 475/10 – enthalten im Wesentlichen folgende Aussagen:

- Ein Anspruch auf Urlaub, der wegen Erkrankung nicht genommen werden konnte und deshalb in das nächste Urlaubsjahr übertragen wird, tritt zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres entsteht. Daraus resultiert ein neuer einheitlicher Urlaubsanspruch, der wie der neu entstehende befristet ist. Nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit ist damit grundsätzlich der gesamte Urlaub in dem dann laufenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen.
- Der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG wird auch im Fall der Arbeitsunfähigkeit mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Er ist unabhängig vom Zeitpunkt der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sofort erfüllbar, der Ablauf von Bezugs- und Übertragungszeiträumen hat keine Auswirkungen auf den Abgeltungsanspruch.
- Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein reiner Geldanspruch, der sich nicht von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Ar-

beitsverhältnis unterscheidet. Er kann daher aufgrund tariflicher Ausschlussfristen verfallen.

2.4 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. September 2011:

Das Bundesarbeitsgericht hat im Urteil vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/10 – festgestellt, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zugleich der Urlaubsanspruch erlischt. Er wandelt sich nicht in einen Abgeltungsanspruch im Sinne von § 7 Abs. 4 BUrlG um.

2.5 Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf:

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 5. Mai 2012 – 7 Sa 1571/09 – entschieden, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch der dreijährigen Verjährungsfrist unterfällt, die mit dem Ende des Urlaubsjahres beginnt.

2.6 Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Mai 2012:

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22. Mai 2012 – 9 AZR 575/10 – entschieden, dass in § 26 TVöD der **tarifliche** Mehrurlaub vom gesetzlichen Mindesturlaub abgekoppelt ist. Er verfällt daher – anders als der gesetzliche Mindesturlaub – auch bei lang andauernder Krankheit nach den tariflichen Regelungen.

In einem weiteren Verfahren zu § 26 TV-L hat das Bundesarbeitsgericht ebenfalls mit Urteil vom 22. Mai 2012 – 9 AZR 618/10 – entschieden, dass der Anspruch auf Abgeltung des **tariflichen** (Mehr-)Urlaubs – entgegen der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – nicht daran geknüpft ist, dass der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig ist und seine Arbeitsfähigkeit während des tariflichen Übertragungszeitraums wieder erlangt. Insofern haben die Tarifvertragsparteien im TV-L keine eigenständige Regelung getroffen, sondern lediglich die Bestimmungen zum gesetzlichen Mindesturlaub Bezug genommen.

2.7 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. August 2012:

Im Urteil vom 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 – hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die nicht abdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche auch bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses entstehen. Des Weiteren hat das Bundesarbeitsgericht in dieser Entscheidung ausgeführt, dass § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG im Lichte der KHS-Entscheidung des EuGH vom 22. November 2011 dahingehend auszulegen ist, dass der gesetzliche Mindesturlaub auch bei Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfällt.

3. Auswirkungen der neuen Rechtsprechung auf die Praxis:

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist auch nach Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des vor Ort festgelegten Übertragungszeitraumes zu gewähren, wenn die/der Beschäftigte diesen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Um dem Rechnung zu tragen, wird in der Ergänzung der Hinweise zur Durchführung des TV-L eine **neue übertarifliche Regelung** für die Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs bei Krankheit getroffen. Endet das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit, ist der noch zustehende, nicht genommene Mindesturlaub abzugelten.

Die Urteile des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts beziehen sich ausdrücklich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch. Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch 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 Bundesarbeitsgericht deutliche Anhaltspunkte für den Willen der Tarifvertragsparteien, zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen tarifvertraglichen Ansprüchen zu unterscheiden. Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Mai 2012 – 9 AZR 575/10 – hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt, dass § 26 Abs. 2 TVöD mit den Regelungen zur Übertragung und zum Verfall von Urlaubsansprüchen ein eigenes Fristenregime, losgelöst

von § 7 Abs. 3 BUrlG darstellt. Diese Entscheidung ist aufgrund des gleichen Wortlauts auch auf § 26 TV-L zu übertragen. Für die Mehrurlaubsansprüche gelten die tarifvertraglich bzw. übertariflich festgelegten Übertragungs- und Verfallsfristen; dies gilt auch dann, wenn der Urlaub aufgrund langfristiger Erkrankung nicht genommen werden kann.

### 3.1 Mindesturlaub nach dem BUrlG:

#### 3.1.1 Urlaubsanspruch

§ 3 BUrlG regelt die Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs. Danach beträgt der jährliche Vollurlaubsanspruch bei einer 5-Tage-Woche 20 Arbeitstage. Dieser Mindesturlaubsanspruch bleibt den Beschäftigten erhalten, auch wenn sie ihn wegen Arbeitsunfähigkeit im laufenden Kalenderjahr und in dem sich anschließenden Übertragungszeitraum nicht verwirklichen konnten.

#### Beispiel:

*Ein Beschäftigter ist von Juli 2010 bis zum 15. Januar 2012 arbeitsunfähig erkrankt. Nach seiner Rückkehr ist ihm der Mindesturlaub aus dem Jahr 2010, den er wegen der Erkrankung in den Jahren 2010 und 2011 nicht nehmen konnte, noch zu gewähren.*

#### 3.1.1.1 Inanspruchnahme

Nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit wird der zuvor wegen Erkrankung nicht in Anspruch genommene Urlaub dem Urlaub des dann laufenden Kalenderjahres hinzugefügt und unterliegt als einheitlicher Urlaubsanspruch den für diesen geltenden Fristen (vgl. BAG im Urteil vom 9. August 2011 – 9 AZR 425/10 –). Wird der Urlaub nicht in Anspruch genommen, verfällt er somit, 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.

#### Fortführung des Beispiels:

*In dem obigen Beispiel ist der Urlaub aus dem Jahr 2010 zunächst nach § 26 Abs. 2 Buchstabe a bis zum 31. März 2013 bzw. bis zum Ablauf der vor Ort festgelegten Übertragungsfrist zu nehmen.*



#### 3.1.1.2 Rente auf Zeit im Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit

Während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses infolge einer Rente auf Zeit ist der tarifliche Urlaub nach wie vor nach § 26 Abs. 2 Buchst. c) TV-L zu vermindern. Der gesetzliche Mindesturlaub entsteht dagegen auch bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen einer Rente auf Zeit im Anschluss an eine Arbeitsunfähigkeit. Es erfolgt keine Verminderung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Nr. 26.1.4 der Hinweise zur Durchführung des TV-L findet insoweit keine Anwendung.

#### 3.1.1.3 Tarifliche Ausschlussfrist gemäß § 37 TV-L

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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 TV-L gilt daher auch insoweit nicht, und zwar weder für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch noch für den tariflichen Mehrurlaub.

#### 3.1.1.4 Befristung und Verfall

Die gemeinschaftskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG betrifft nur den nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG begründeten vierwöchigen Mindesturlaub. Deshalb finden für den **tariflichen Mehrurlaub** weiterhin die Fristen des § 26 Abs. 2 Buchst. a) TV-L (bzw. die vor Ort festgelegten Übertragungsfristen) Anwendung.

#### Beispiel:

*Ein Beschäftigter mit einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen nach § 26 Abs. 1 TV-L erkrankt im Januar 2010 und kann seine Tätigkeit erst im Januar 2012 wieder aufnehmen. Hatte er von seinem Urlaub für 2010 noch nichts verbraucht, sind hiervon die 10 Tage tariflicher Mehrurlaub mit Ablauf des 31. Mai 2011 bzw. der vor Ort festgelegten Einbindungsfrist verfallen. Der Mindestanspruch von 20 Tagen bleibt hingegen zunächst erhalten.*

Unter Berücksichtigung der KHS-Entscheidung des EuGH und den Ausführungen in der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 – dürfte eine Regelung, nach der gesetzlicher Mindesturlaub mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfällt, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sein. Es besteht deshalb damit Einverständnis, dass für den gesetzlichen Mindestanspruch auf Erholungsurlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, die Übertragungsfrist auf 15 Monate verlängert wird. Es geht dabei nur um die Übertragung während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit. Wird die Tätigkeit wieder aufgenommen, gelten für die Befristung der zuvor entstandenen Urlaubsansprüche die Ausführungen unter Nr. 3.1.1.1.

Beispiel:

*Ein Beschäftigter wird im August 2010 arbeitsunfähig und hat zu diesem Zeitpunkt noch Mindesturlaubsansprüche aus den Jahren 2009 und 2010. Er kann seine Tätigkeit erst im Januar 2013 wieder aufnehmen. Dann steht ihm der gesamte entstandene Urlaub für die Jahre 2012 und 2013 zu. Für das Jahr 2011 ist der tarifliche Mehrurlaub verfallen, der Mindesturlaub bleibt wegen der besonderen Übertragungsfrist von 15 Monaten erhalten. Ansprüche für 2009 und 2010 sind verfallen.*

*Wird der Beschäftigte hingegen erst nach dem 31. März 2013 wieder arbeitsfähig, kann er für das Jahr 2011 keinen Urlaub mehr beanspruchen.*

### 3.1.1.5 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 dem Ende des Urlaubsjahres verjähren. In der Praxis wird die Frage der Verjährung in der Regel dahinstehen können, da zuvor jeweils die Übertragungsfristen greifen. Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie stehen Befristungs- und Verjährungsregelungen nicht entgegen, weil der EuGH ausdrücklich das Recht der Mitgliedsstaaten anerkannt hat, Modalitäten vorzusehen, die zum Verlust des Urlaubsanspruchs am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums führen, solange die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte,

den Anspruch auszuüben. 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.

### 3.1.2 Urlaubsabgeltungsanspruch

#### 3.1.2.1 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 **gesetzliche Mindesturlaub** 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 Urlaubsabgeltungsanspruchs nicht entgegen. Folglich ist die Urlaubsabgeltung bereits ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

Gleiches gilt bis zu einer tarifvertraglichen Klarstellung auch für einen zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht verfallenen tariflichen Mehrurlaub.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod der Arbeitnehmerin/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 (vgl. BAG im Urteil vom 20. September 2011 – 9 AZR 416/16 -).

#### 3.1.2.2 Tarifliche Ausschlussfrist/Verjährung

Die tarifliche Ausschlussfrist ist nicht auf die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche nach §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrlG anzuwenden. Anderes gilt jedoch nach der neuen Rechtsprechung (vgl. BAG im Urteil vom 9. August 2011 – 9 AZR 365/10 -) für den Urlaubsabgeltungs-

anspruch. Dieser ist nicht mehr als Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern als reiner Geldanspruch anzusehen. Er unterliegt deshalb anders als der Urlaubsanspruch selbst dem tariflichen Verfall. Der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG für den gesetzlichen Mindestanspruch verfällt somit nach § 37 TV-L, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht wird.

Beispiel:

*Ein Beschäftigter erkrankt am 15. November 2011. Die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit besteht durchgehend und das Arbeitsverhältnis endet während der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit zum 31. August 2013. Der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehende gesetzliche Freistellungsanspruch wandelt sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung um. Dieser reine Geldanspruch wird nach § 271 Abs. 1 BGB sofort fällig. Als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis unterliegt die Urlaubsabgeltung – wie andere Entgeltansprüche auch – der tariflichen Verfallsfrist des § 37 TV-L. Sofern die schriftliche Geltendmachung erst nach Ablauf der 6-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 Surrogats-Theorie als reiner Geldanspruch nunmehr der dreijährigen Verjährung nach § 195 BGB unterliegt.

3.2 Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX:

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

3.3 Erholungsurlaub nach § 26 TV-L:

Wie bereits dargestellt, bezieht sich die neue Rechtsprechung auf den Mindesturlaub nach der Arbeitszeitrichtlinie bzw. dem Bundesurlaubsgesetz. Für den darüber hinausgehenden tariflichen Urlaubsanspruch verbleibt es daher – bis auf weiteres – bei den bisherigen Regelungen zur Geltendmachung und zum Verfall. Abwei-

chend davon ist ein bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch bestehender tariflicher Mehrurlaub im Gegensatz zur bisherigen Verfahrensweise auch dann abzugelten, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus Arbeitsunfähigkeit besteht.

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

Beispiel:

*Ein Beschäftigter ist von August 2010 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 15. Januar 2012 durchgehend arbeitsunfähig krank. Vor der Erkrankung hat er zwei Wochen seines Jahresurlaubs für 2010 genommen. Die verbleibenden zwei Wochen des gesetzlichen Mindesturlaubs für 2010 sind abzugelten. Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsanspruch bzw. Abgeltungsanspruch für 2010 ist mit Ablauf des 31. Mai 2011 bzw. der vor Ort festgelegten individuellen Einbringungsfrist verfallen. Von dem Urlaub für 2011 ist sowohl der gesetzliche Mindesturlaub als auch der tarifliche Mehrurlaub abzugelten.*

Es wird gebeten, mit sofortiger Wirkung entsprechend zu verfahren. Soweit bisher anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

Die Schreiben des Staatsministeriums der Finanzen vom 14. Mai 2009, 19. Februar 2009, 19. Januar 2010, 19. März 2010, 12. September 2011 und 23. September 2011, Gz.: 25 – P 2621 – 005 – 18 277/09, 25 – P 2621 – 005 – 2 716/09, 25 – P 2621 – 005 – 52 787/09, 25 – P 2621 – 005 – 10 822/10, 25 – P 2621 – 005 – 32 767/11 und 25 – P 2621 – 011 – 35 495/11, sind hiermit als gegenstandslos zu betrachten.

Die Hinweise sind auch im Intranet abrufbar ([www.stmf.bybn.de](http://www.stmf.bybn.de); Rubrik: Personal/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder/TV-L – Durchführungshinweise zu Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen 2012) bzw. stehen im Internet als Download

([www.stmf.bayern.de/download/entwtvuel2006/tarifvertrag.zip](http://www.stmf.bayern.de/download/entwtvuel2006/tarifvertrag.zip))

)

zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Wilhelm Hüllmantel

Ministerialdirigent