

**Hinweise zum Erholungsurlaub;****Neuregelung der Dauer des Erholungsurlaubs in § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L,  
aktuelle Rechtsprechung des BAG zum Urlaubsrecht**

Rundschreiben des SMF vom 13. Februar 2007, Az. 16-P2100-15/56-1947,  
Rundschreiben des SMF vom 15. Juni 2009, Az. 16-P2160-29/4-23295 und  
Rundschreiben des SMF 4. September 2012, Az. 16-P2160-29/11-35201/16-P2160-  
29/4-35885

1. Die Tarifvertragsparteien haben mit der Tarifeinigung vom 9. März 2013 die Dauer des Erholungsurlaubs in § 26 Abs. 1 Satz 2 TV-L diskriminierungsfrei neu geregelt. Mit Wirkung vom 1. Januar 2013 haben alle Beschäftigten bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche altersunabhängig einen Anspruch von 30 Arbeitstagen Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Die als **Anlage** beigefügten Hinweise erläutern in **Teil A** die **Neuregelung zur Dauer** einschließlich ihres Inkrafttretens. Die entsprechenden Hinweise unter Ziffer 26.1.1 im o. a. Rundschreiben vom 13. Februar 2007 (Durchführungshinweise zum Abschnitt IV TV-L) werden damit ersetzt.
2. Der EuGH hat mit der Entscheidung in der Sache „Schultz-Hoff“ vom 20. Januar 2009 (C-350/06) sowie mit den diese Entscheidung fortentwickelnden Urteilen vom 22. November 2011 (C-214/10) und 24. Januar 2012 (C-282/10) grundlegend auf das deutsche Urlaubsrecht eingewirkt.

Das BAG hat daraufhin in einer Reihe von Entscheidungen seine bisherigen Grundsätze ständiger Rechtsprechung weiterentwickelt bzw. aufgegeben und neue Grundsätze herausgearbeitet. Dies betrifft insbesondere:

- den **Verfall von gesetzlichem Mindesturlaub** bei lang andauernder Krankheit: Der gesetzliche Mindesturlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, verfällt 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, also zum 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres (BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10). Das gilt auch für den Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen nach § 125 SGB IX.
- die **Auslegung von tariflichen Regelungen** zum Urlaub: Vom gesetzlichen Mindesturlaub ist der tarifliche Mehrurlaub zu unterscheiden. Der tarifliche Mehrurlaub verfällt – auch bei Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten - nach den tarifvertraglich festgelegten Verfallsfristen (BAG vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 575/10).

Dies ist im TV-L gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a spätestens am 31. Mai des Folgejahres der Fall, wobei jedoch die beim Freistaat Sachsen bestehende übertarifliche Übertragungsfrist bis zum 30. September des Folgejahres zu berücksichtigen ist.

- die Entstehung von **Urlaubsansprüchen bei ruhendem Arbeitsverhältnis**, wenn wegen Arbeitsunfähigkeit keine Arbeitsleistung erbracht wird: Dies gilt auch für den Fall, dass der Beschäftigte eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht und eine tarifliche Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpft (BAG vom 7. August 2012 - 9 AZR 353/10). Die gesetzlichen Urlaubsansprüche unterliegen allerdings auch in diesem Fall der 15-monatigen Verfallsfrist. Die tarifliche Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L findet in diesen Fällen nur auf den tariflichen Mehrurlaub statt.
- die Entstehung von **Abgeltungsansprüchen** bei lang andauernder Krankheit: Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein reiner Geldanspruch und hängt nicht davon ab, ob der Beschäftigte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitsfähigkeit wiedererlangt hat (BAG vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10). Dies gilt nicht nur für die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, sondern auch für den tariflichen Mehrurlaub nach § 26 TV-L. Die Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs richtet sich damit auch nach § 7 Abs. 4 BUrIG (BAG vom 22. Mai 2012 - 9 AZR 618/10).
- die Anwendung von tariflichen **Ausschlussfristen** auf gesetzliche Abgeltungsansprüche: Die tarifliche Ausschlussfrist des § 37 TV-L gilt für den Abgeltungsanspruch sowohl in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch auf den tariflichen Mehrurlaub (BAG vom 13. Dezember 2011 - 9 AZR 399/10).

### 3. Die Hinweise fassen in **Teil B** die aktuelle Rechtslage zusammen.

Sie ersetzen die Hinweise des SMF in den o. a. Rundschreiben vom 15. Juni 2009 und 4. September 2012 (Ziffer 2). Die Hinweise unter Ziffer 26.1.4 Abs. 3 zum Urlaubsanspruch bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses im o. a. Rundschreiben des vom 13. Februar 2007 werden aufgehoben.

Die Hinweise sind entsprechend auf Beschäftigte anzuwenden, für die entsprechende Urlaubsregelungen gelten.

4. Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird der Begriff des Beschäftigten immer in dem Sinne gebraucht, dass sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte erfasst sind.

Es wird gebeten, das Rundschreiben den Ihnen nachgeordneten Behörden bekannt zu geben. Das Rundschreiben steht im Landesweb des SMF als Download (<http://landesweb.smf.sachsen.de/tarifrecht>) zur Verfügung.

**Beglaubigt:**

gez. Sibylle Ferkau-Permesang  
Abteilungsleiterin

Dresden, den 19. Juli 2013  
Sächs. Staatsministerium der Finanzen

  
Angestellte

Anlage: - 1 -