

Universität Erlangen-Nürnberg • Postfach 3520 • 91023 Erlangen

An alle Einrichtungen  
der Universität  
(ohne Kliniken,  
incl. Referate und Departments)

**Zentrale Universitätsverwaltung  
Abteilung P - Personal**

Ansprechpartner:  
[www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/](http://www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/)

Schlossplatz 4, 91054 Erlangen  
Telefon +49 9131 85-  
Fax +49 9131 85-  
[www.fau.de](http://www.fau.de)

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht vom  
Unser Zeichen: P4 – 502-14

Erlangen, den 13.09.2013

## Erholungsurlaub für Arbeitnehmer

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben möchte ich Sie über die (Neu-)Regelungen des TV-L und die Auswirkungen der aktuellen Rechtsprechung zum Erholungsurlaub der Arbeitnehmer informieren. Rechtliche Grundlagen sind das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und der TV-L. Dementsprechend ist der gesetzliche (BUrlG) und der tarifliche (TV-L) Urlaubsanspruch zu unterscheiden.

### 1. Urlaubsanspruch

Der **gesetzliche** Urlaub beträgt bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage im Kalenderjahr. Für den Anspruch ist allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses maßgeblich, er verfällt nach der neuesten Rechtsprechung auch bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit nur unter bestimmten Voraussetzungen (s.u.).

Mit dem ÄndTV Nr. 7 zum TV-L wurde die bisherige altersabhängige Staffelung des **tariflichen** Erholungsurlaubs abgelöst durch eine einheitliche Regelung für alle Arbeitnehmer. Rückwirkend zum 01.01.2013 erhalten nun alle Tarifbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage pro Woche verteilt haben, **30 Arbeitstage Erholungsurlaub** im Kalenderjahr.

Die bisherigen Regelungen zur Berechnung (Zwölfteilung, Rundung, abweichende Verteilung der Arbeitstage) blieben unverändert.

Der Urlaub für Auszubildende wurde rückwirkend zum 01.01.2013 auf 27 Ausbildungstage im Kalenderjahr festgelegt (§ 9 TVA-L BBiG). Eine abschließende Regelung für die Beamten steht noch aus, es ist jedoch davon auszugehen, dass es bei den vorläufig mitgeteilten 30 Tagen im Kalenderjahr bleiben wird.

### 2. Bei der **Übertragung** des Urlaubs ist gleichfalls zu unterscheiden:

Der **tarifliche** Urlaub kann, wenn dies aus dienstlichen oder in der Person des Arbeitnehmers (bei Arbeitsunfähigkeit) liegenden Gründen notwendig ist, in das Folgejahr übertragen werden. Er muss dann bis spätestens 30.09. des Folgejahres **genommen** werden, ansonsten verfällt er.

Der **gesetzliche** Urlaub kann, aus den gleichen Gründen wie der tarifliche Urlaub, in das Folgejahr übertragen werden, muss dann allerdings bis zum 31.03. des Folgejahres **angetreten** werden. Darüber hinaus ist er aufgrund der aktuellen Rechtsprechung bei einer **langandauernden Arbeitsunfähigkeit** weiter übertragbar. Er verfällt schließlich, wenn die Arbeitsfähigkeit nicht wiederhergestellt wurde, am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, also 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres. Ein vor Beginn der Erkrankung bereits genommener Teilurlaub wird angerechnet.

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte ist wie gesetzlicher Urlaub zu behandeln.

Der wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit übertragene gesetzliche (Teil-)Urlaub **erlischt**, wenn der Beschäftigte so rechtzeitig gesund wird, dass er während des Übertragungszeitraums diesen Urlaub nehmen kann, ihn jedoch nicht beansprucht.

In Fällen längerer Arbeitsunfähigkeit empfiehlt das Finanzministerium, eine **Günstigerprüfung**, d. h. einen Vergleich der gesetzlichen und der tariflichen Ansprüche vorzunehmen und dem Beschäftigten die günstigere Variante zuzugestehen.

Die Vorgaben des Finanzministeriums im Detail finden Sie auf der Homepage der Personalabteilung unter dem Stichwort Urlaub:

<http://www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/urlaub/>

Im Hinblick auf die Komplexität der Regelungen spricht nichts dagegen, wenn Sie die Personalabteilung im Einzelfall um die Feststellung von Ansprüchen nach längerer Arbeitsunfähigkeit bitten.

### 3. Urlaubsabgeltung

Urlaub, der nicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses eingebracht werden kann, ist abzugelten, d. h. er muss ausgezahlt werden. Ob die Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt wurde, ist nicht relevant. Die Höhe des Abgeltungsanspruchs nach längerer Erkrankung richtet sich nach den oben genannten Grundsätzen.

Ein Hinweis dazu: Die Abgeltung führt zu zusätzlichen Personalausgaben und damit zu einer zusätzlichen Belastung von Mittelkonten bzw. zu einer Verlängerung der Stellensperre, daher sollte die Ansammlung von Urlaub vor einer absehbaren Beendigung des Arbeitsverhältnisses vermieden werden.

4. Für Ihre **Fragen** zu diesem Thema, aber auch für andere Fragen, steht Ihnen die/der für Sie zuständige Sachbearbeiter/in der Personalabteilung jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Holndonner  
Ltd. Regierungsdirektorin