|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Finanzministerium****Mecklenburg-Vorpommern** |  |  |  |
|  | Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern |  |
|  | Postfach, 19048 Schwerin |  |  |  |
|  | nur per E-Mail!Oberste Landesbehördengem. Verteiler  |  |  | Bearbeiter: Matthias SchmidtTelefon: 0385 / 588-4192AZ: IV-P 2160-5/92(bitte bei Antwort angeben)E-Mail: matthias.schmidt@fm.mv-regierung.deSchwerin, 09.02.2012 |
|  |  |  |  |  |

\_

\_

**Urlaub**

**hier: 1. Geltung der Ausschlussfrist des § 37 TV-L für Urlaubsabgeltungsansprüche**

**2. Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen**

**3. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte**

**4. Befristung und Ansammeln von Urlaubsansprüchen**

**Meine Schreiben vom 07.05.2009 und 18.05.2010; Az.: IV 190 - P 2160-5/92**

Mit den o.g. Schreiben erhielten Sie umfangreiche Hinweise zur Gewährung und Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs. Auslöser war die geänderte Rechtsprechung des BAG, fußend auf einer Entscheidung des EuGH (Urteil vom 20.01.2009, C-350/06 und C-520/06 in der Sache Schultz-Hoff). Inzwischen wurden durch Rechtsprechung weitere offene Fragen geklärt.

**1. Geltung der Ausschlussfrist des § 37 TV-L für Urlaubsabgeltungsansprüche**

 **BAG Urteil vom 09.08.2011; 9 AZR 352/10**

Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L gilt auch für Urlaubsabgeltungsansprüche. Diese verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Beschäftigten geltend gemacht werden.

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeits-verhältnisses nicht genommen werden kann. Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entsteht auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird sofort fällig. Er unterliegt als reine Geldforderung wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gilt auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs. Damit hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung dazu aufgegeben.

**2. Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen, BAG Urteil vom 20.09.2011**

Nach dem Urteil des BAG vom 20.09.2011, 9 AZR 416/10, erlischt mit dem Tod des Arbeitnehmers sein Urlaubsanspruch. Er wandelt sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um, der seinen Erben zustehe.

Der Anspruch auf Abgeltung von Urlaub setzt nach § 7 Abs. 4 BUrlG voraus, dass der Beschäftigte bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses lebt. Endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Beschäftigten, so erlischt mit der Beendigung zugleich der Urlaubsanspruch. Es kann deshalb kein Abgeltungsanspruch entstehen. Da kein Abgeltungsanspruch entstanden ist, kann er auch nicht in den Nachlass fallen. Die Erben des verstorbenen Beschäftigten haben deshalb keine Ansprüche hinsichtlich des von ihm noch nicht genommenen Urlaubs.

**3. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (Erlass IM, Verweis auf gesetzliche Regelungen)**

Es bleibt dabei, dass der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte hinsichtlich der Urlaubs-übertragung und im Zusammenhang mit längerer Arbeitsunfähigkeit so zu behandeln ist, wie der gesetzliche Mindesturlaub.

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der Schwerbehinderte nach § 125 SGB IX für jeden vollen Monat der im Beschäftigungs-verhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

In Abstimmung mit dem Innenministerium gilt die Schwerbehinderten-Richtlinie vom 30.04.2003 für Tarifangestellte nicht mehr, da sie hinsichtlich des anteiligen Zusatzurlaubs von der aktuellen Fassung des § 125 SGB IX abweicht. Das Innenministerium bereitet die Anpassung der Richtlinie für Beamte vor.

**4. Befristung und Ansammeln von Urlaubsansprüchen**

 **BAG Urteil vom 09.08.2011, 9 AZR 425/10 und EuGH-Urteil vom 22.11.2011, C-214/10**

Grundsätzlich muss der Erholungsurlaub gem. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Nach § 26 Abs. 2 TV-L gilt das BUrlG mit der Maßgabe, dass der Erholungsurlaub spätestens in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden muss. Ist das wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht möglich, ist der Erholungsurlaub bis zum 31. Mai anzutreten. Übertariflich gilt in M-V die Regelung, dass Resturlaub erst am 31.12. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres verfällt (vgl. mein Schreiben vom 28.08.2008, Az. IV 190 - P 2160-1.6/98). Der Übertragungszeitraum beträgt also 12 Monate.

Bisher ungeklärt war die Frage, wie mit dem wegen Krankheit nicht erloschenen Urlaubs nach Wiederaufnahme der Arbeit zu verfahren ist. Das BAG entschied, dass der wegen Krankheit nicht genommenen Urlaub ebenso zu behandeln ist wie der Urlaubsanspruch, der im Genesungsjahr neu entstanden ist. Wird der zunächst arbeitsunfähige Beschäftigte im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraumes so rechtzeitig gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch in der gleichen Weise wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden ist. In welchem Umfang Beschäftigte wegen Arbeitsunfähigkeit Urlaubsansprüche über mehrere Jahre ansammeln können, ließ das BAG offen.

Der EuGH schränkte mit Urteil vom 22.11.2011, C-421/10, nach dem ein Ansammeln von Urlaubsansprüchen über sehr lange Zeiträume einer Arbeitsunfähigkeit nicht möglich sei, die Auswirkungen aus seinem Urteil in der Sache Schultz-Hoff ein. Der Übertragungszeitraum (in M-V 12 Monate, s.o.) muss den Bezugszeitraum (Urlaubsjahr/Kalenderjahr) deutlich übersteigen. Der EuGH sah in dem verhandelten Fall den dort festgelegten Übertragungszeitraum von 15 Monaten als mit dem EU-Recht vereinbar an. Dauert die Arbeitsunfähigkeit noch länger an, würden Urlaubsansprüche aus der Zeit davor verfallen. Es besteht aber noch Klärungsbedarf, so z.B. ob der Zeitraum von 15 Monaten gleichermaßen für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den tariflichen Mehrurlaub gilt. Das BAG wird voraussichtlich im Mai zu der Differenzierung zwischen Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und darüber hinausgehendem tariflichen Urlaub nach TVöD/TV-L entscheiden. Über das Ergebnis wird zu gegebener Zeit berichtet.

Bis dahin bitte ich, Fälle, in denen die Übertragungsfrist von 15 Monaten eine Rolle spielen könnte, mit dem Tarifreferat im Finanzministerium abzustimmen. Das könnte z.B. auftreten, wenn Beschäftigte wegen lang dauernder Arbeitsunfähigkeit Urlaub aus 2010 nicht bis zum 31.12.2011 nehmen konnten.

Im Auftrag

gez. Antje Wedepohl