

# PERSONALBLATT

Nummer 07/2012

19. Oktober 2012

## **Inhalt:**

**Hinweise zur Umsetzung altersunabhängiger Urlaubsdauer für die Kalenderjahre 2011 und 2012 infolge des BAG-Urteils vom 20.3.2012 – 9 AZR 529/10 –**

## **Hinweise zur Umsetzung altersunabhängiger Urlaubsdauer für die Jahre 2011 und 2012 infolge des BAG-Urteils vom 20.3.2012 – 9 AZR 529/10**

Die bisherige Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter nach § 26 Abs.1 TV-L hat das BAG in seinem Urteil vom 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - bezogen auf die altersabhängige Urlaubsstaffelung im § 26 TVöD - wegen eines Verstoßes gegen die §§ 1, 3 Absatz 1 AGG für unwirksam erklärt.

Die Tarifvertragsparteien sind deshalb gehalten, die gleichlautende Regelung des § 26 TV-L durch eine diskriminierungsfreie Regelung zu ersetzen. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) strebt an, eine entsprechende Regelung in der Entgelttrunde 2013 mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu vereinbaren und hat die Regelung des § 26 Absatz 1 TV-L zum 31. Dezember 2012 gekündigt; entsprechendes gilt für gleichlautende tarifvertragliche Urlaubsregelungen (§26 TV-L FU).

Die Mitgliederversammlung der TdL hat daher beschlossen, im Rahmen des § 26 Absatz 1 Satz 2 TV-L für die Jahre 2011 und 2012 bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 26 TV-L übertariflich **altersunabhängig einen Urlaub in Höhe von jeweils 30 Arbeitstagen** zu gewähren.

Das Land Berlin hat sich dem Beschluss der TdL angeschlossen.

Die Freie Universität Berlin wird den Beschluss im Rahmen des Tarifvertrages zur Übernahme des TV-L für die Freie Universität Berlin (TV-L FU) wie folgt umsetzen:

### **1. Kündigung der Regelung des § 26 Absatz 1 TV-L sowie gleichlautender tarifvertraglicher Regelungen zum 31.12.2012**

Zu den Konsequenzen der Kündigung werden wir mit einem gesonderten Schreiben zu einem späteren Zeitpunkt unterrichten, sobald die Tarifvertragsparteien im Rahmen der Entgelttrunde 2013 Urlaubsregelungen vereinbart haben.

### **2. Übertarifliche Urlaubsgewährung von kalenderjährlich 30 Tagen für die Jahre 2011 und 2012 bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 26 TV-L FU**

#### **a) Durchgehend fortbestehende Arbeitsverhältnisse**

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 31.12.2011 auch im Jahre 2012 unverändert fortbesteht, können ihren Erholungsurlaub aus dem Jahr 2011 nach § 26 TV-L FU entsprechend der bisherigen Verfahrensweise bis zum 30.6.2013 in Anspruch nehmen. Wird der übertarifliche Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht angetreten, ist er verfallen.

**b) Beendete Arbeitsverhältnisse**

Für Tarifbeschäftigte, die 2011 oder bis zur Veröffentlichung dieser Hinweise aus einem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind, kann der übertarifliche Mehrurlaub nicht mehr gewährt werden. Wurde ein Antrag unter Wahrung der Ausschlussfrist des § 37 TV-L FU gestellt und liegen die übrigen Voraussetzungen des § 26 TV-L FU vor, ist der Mehrurlaub übertariflich abzugelten.

Erneut Beschäftigte, die vor ihrem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis bereits mit einer Unterbrechung ein beendetes Arbeitsverhältnis (z.B. durch Fristablauf, arbeitnehmerseitige Kündigung) hatten, haben unter den genannten Voraussetzungen ggf. ihren Mehrurlaub in Anspruch zu nehmen.

**c) Zukünftig ausscheidende Beschäftigte**

Beschäftigten, die erst nach Veröffentlichung dieser Hinweise aus dem Beschäftigungsverhältnis in 2012 ausscheiden, soll die Möglichkeit eingeräumt werden, den übertariflichen Mehrurlaub tatsächlich noch in Anspruch zu nehmen. Sofern aus dienstlichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit eine Inanspruchnahme des Urlaubs unmöglich ist, ist ein entsprechender Antrag auf Abgeltung mit entsprechender Begründung an die Personalstelle zu stellen.

**d) Besonderheiten**

Auswirkungen können sich im Zusammenhang mit Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG und der Elternzeit nach dem BEEG ergeben. Nach § 17 MuSchG kann eine Beschäftigte, die ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten hat, nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Kalenderjahr beanspruchen.

Haben Beschäftigte den ihnen zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber nach § 17 Abs. 2 BEEG den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

**3. Auszubildende**

Auszubildende nach dem TV-A-L BBiG erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Tarifbeschäftigten gelten.

Für weitere Fragen steht Ihnen Ihre Personalstelle gerne zur Verfügung.