

AZ 25.00 Nr. 881/6

An die  
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Evang. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner  
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden  
der Mitarbeitervertretungen

---

## **Neuregelung der Urlaubsdauer**

Rundschreiben vom 4. April 2012, AZ 25.00 Nr. 870/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit o.g. Rundschreiben hatten wir Sie darüber informiert, dass die seither in § 26 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vorgesehene altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012 gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2 in Verbindung mit § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstößt. Zwischenzeitlich haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes auf das Urteil reagiert und § 26 TVöD angepasst. Der entsprechende Änderungsarbeitsvertrag wurde zwar noch nicht in den Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) übernommen, jedoch ist mit einer Übernahme dieser Neuregelung sehr wahrscheinlich zu rechnen. Daraus ergeben sich voraussichtlich folgende Konsequenzen für die nach der KAO privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden:

### **1. Neuregelung des Urlaubsanspruchs ab dem Urlaubsjahr 2013**

Ab dem Urlaubsjahr 2013 beträgt der Urlaubsanspruch bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr **29 Arbeitstage** und **nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage**.

In einer ergänzenden Niederschriftserklärung wird zum Ausdruck gebracht, dass übereinstimmend davon ausgegangen wird, dass für Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr ein höherer Erholungsbedarf besteht und daher für diese Beschäftigten ein zusätzlicher Urlaubstag gerechtfertigt ist. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Neuregelung einer Überprüfung nach den Grundsätzen des AGG standhalten wird.

**Sollten die Änderungsstarifverträge unverändert übernommen werden, so gilt folgende Besitzstandsregelung:** Für **Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1973 geboren sind (also bereits 40 Jahre alt sind oder das 40. Lebensjahr spätestens am 31.12.2012 vollenden) und deren Arbeitsverhältnis spätestens am 29. Februar 2012 begonnen hat**, bleibt es für die Dauer des rechtlich ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber auch weiterhin bei einem Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

*Bsp. 1: Eine am 2. Juni 1972 geborene Mitarbeiterin wird am 1. Januar 2012 angestellt. Sie vollendet somit am 2. Juni 2012 ihr 40. Lebensjahr. Maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Nach der seitherigen Regelung hatte sie somit ab 2012 einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Da sie noch keine 55 Jahre alt ist, stünde ihr nach der Neuregelung ab 2013 nur noch ein Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen zu. Da sie aber vor dem 1. Januar 1973 geboren ist und ihr Arbeitsverhältnis vor dem 29. Februar 2012 begonnen hat, hat sie auch künftig einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.*

*Bsp. 2: Die Mitarbeiterin aus Bsp. 1 wechselt zum 1.1.2014 zu einem anderen Arbeitgeber im Geltungsbereich der KAO. In diesem Fall steht ihr beim neuen Arbeitgeber bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres nur ein Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen zu.*

*Bsp. 3: Ein am 1. März 1962 geborener Mitarbeiter wird am 1. Juli 2012 im Geltungsbereich der KAO angestellt. Für ihn greift die Besitzstandsregelung nicht, da sein Arbeitsverhältnis erst nach dem 29. Februar 2012 begonnen hat. Sein Urlaubsanspruch beträgt somit ab 2013 29 Arbeitstage.*

**Der Urlaubsanspruch für Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage ab dem Jahr 2013 27 Arbeitstage.**

## **2. Übergangsregelung für das Urlaubsjahr 2012**

Da die Neuregelung des § 26 TVöD materiell erst ab 2013 wirksam wird, **besteht ausnahmsweise für alle Beschäftigten – auch für unter 30jährige bzw. unter 40jährige – für das Urlaubsjahr 2012 ein Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen** bei einer 5-Tage-Woche (ggf. anteilig). Dies gilt auch, wenn unter 30jährige bzw. unter 40jährige Beschäftigte erst im Verlauf des Jahres 2012 eingestellt werden. **Einer gesonderten Geltendmachung bedarf es insofern nicht.**

*Bsp. 4: Ein am 17. August 1987 geborener Beschäftigter wird am 1. Februar 2012 angestellt. Nach seitherigem Recht betrug sein Urlaubsanspruch 2012 26 Arbeitstage. Aufgrund der Übergangsregelung erhöht sich der Urlaubsanspruch 2012 auf 30 Arbeitstage. Da die Besitzstandsregelung nicht greift (der Mitarbeiter ist nicht vor dem 1. Januar 1973 geboren), beträgt der Urlaubsanspruch ab 2013 nur noch 29 Arbeitstage. Für das Urlaubsjahr 2012 müssen die zusätzlichen Arbeitstage automatisch seinem Urlaubskonto gutgeschrieben werden, ohne dass es dafür einer Geltendmachung gegenüber seinem Arbeitgeber bedarf.*

**Auch Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten haben ausnahmsweise für das Urlaubsjahr 2012 einen Anspruch in Höhe von 30 Urlaubstagen (ggf. anteilig),** ohne dass es hierfür einer gesonderten Geltendmachung bedarf. Dies gilt auch, wenn das Ausbildungs-/Praktikumsverhältnis erst im Verlaufe des Jahres 2012 begonnen hat. Ab 2013 greift dann die Neuregelung mit einem Urlaubsanspruch in Höhe von 27 Arbeitstagen.

### **3. Übergangsregelung für das Urlaubsjahr 2011**

Da der tarifliche Mehrurlaub grundsätzlich verfällt, sofern er nicht rechtzeitig innerhalb der Übertragungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht wird, hängt der Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage für unter 30jährige bzw. unter 40jährige Beschäftigte für das Urlaubsjahr 2011 davon ab, dass diese Ansprüche rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht wurden. Nur in diesem Fall sind diese Urlaubstage unter dem Gesichtspunkt des Verzugsschadens als Ersatzurlaubstage zu gewähren.

Dabei wurde im Rundschreiben vom 4. April 2012 darauf hingewiesen, **dass Anträge auf zusätzliche Urlaubstage für das Jahr 2011 bis zum 31. Mai 2012 (Eingang Geltendmachungsschreiben beim Arbeitgeber) gestellt werden können**, um das Verfallen dieser Urlaubstage zu verhindern.

Sofern in einer Dienststelle eine Dienstvereinbarung nach der Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TVöD gilt, muss die Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber so rechtzeitig erfolgen, dass die zusätzlichen Tage noch bis 30. September 2012 genommen werden können.

**Diese Übergangsregelung gilt entsprechend für Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten.**

Einer Geltendmachung bedarf es nur dann nicht, wenn die zusätzlichen Urlaubstage infolge gesetzlicher Vorschriften übertragen werden, weil Beschäftigte infolge von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz oder auf Grund von Elternzeit den Urlaub nicht nehmen konnten.

*Bsp. 5.: Ein am 26.11.1991 geborener Auszubildender hatte nach seitheriger Rechtslage einen Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2011 von 26 Arbeitstagen. (In der Dienststelle gilt keine Dienstvereinbarung nach der Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TVöD.) Er hat mit Schreiben vom 10. April 2012, eingegangen beim Arbeitgeber am 14. April 2012 entsprechend dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012, 9 AZR 529/10 zusätzliche Urlaubstage für 2011 beantragt. Da der Antrag rechtzeitig vor dem 31. Mai 2012 beim Arbeitgeber eingegangen ist, stehen dem Auszubildenden vier zusätzliche Urlaubstage zu.*

*Diese Urlaubstage werden dem Urlaubsanspruch 2012 hinzugerechnet und sind somit innerhalb der Verfallfristen für den Urlaub 2012 zu nehmen (Antritt bis spätestens 31. März 2013, bei Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen/betrieblichen Gründen Antritt bis spätestens 31. Mai 2013).*

Bsp. 6: In einer Dienststelle gilt eine Dienstvereinbarung nach der Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TVöD, wonach auch auf die privatrechtlich Angestellten die für die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen geltenden Regelungen für die Übertragung von Urlaub Anwendung finden, d.h. der Urlaub spätestens bis zum 30. September des Folgejahres genommen (nicht nur angetreten) werden muss. Ein am 1. August 1987 geborener Mitarbeiter hatte nach seitheriger Rechtslage einen Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2011 von 26 Arbeitstagen. Er hat mit Schreiben vom 10. August 2012, eingegangen beim Arbeitgeber am 13. August 2012 entsprechend dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012, 9 AZR 529/10 zusätzliche Urlaubstage für 2011 beantragt. Da der Antrag so rechtzeitig gestellt wurde, dass die vier zusätzlichen Urlaubstage für 2011 (fiktiv) noch bis 30. September 2012 genommen werden könnten, sind die zusätzlichen Urlaubstage nicht verfallen. Es besteht aber keine Verpflichtung, diese Urlaubstage tatsächlich noch bis 30. September 2012 zu nehmen bzw. zu gewähren. Vielmehr werden die zusätzlichen Tage aus dem Jahr 2011 bei rechtzeitiger Geltendmachung dem Urlaubsanspruch 2012 hinzugerechnet, sind also spätestens bis 30. September 2013 zu nehmen.

Bsp. 7: Eine am 27. Februar 1980 geborene Mitarbeiterin hatte nach seitheriger Rechtslage einen Urlaubsanspruch für 2011 von 29 Arbeitstagen. (In der Dienststelle gilt keine Dienstvereinbarung nach der Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TVöD.) Sie hat mit Schreiben vom 2. Juni 2012, eingegangen beim Arbeitgeber am 4. Juni 2012 entsprechend dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012, 9 AZR 529/10 einen zusätzlichen Urlaubstage für 2011 beantragt. Da die Beantragung nicht rechtzeitig innerhalb der Verfallfrist vor dem 31. Mai 2012 erfolgte, ist der zusätzliche Urlaub verfallen.

Bsp. 8: Eine am 4. April 1983 geborene Mitarbeiterin bekommt im Jahr 2011 ein Kind. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist nimmt sie drei Jahre Elternzeit bis 2014. (In der Dienststelle gilt keine Dienstvereinbarung nach der Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Abs. 2 Buchstabe a) TVöD.) Nach seitheriger Rechtslage hatte sie einen Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2011 von 26 Arbeitstagen. Sie hat keine zusätzlichen Urlaubstage entsprechend dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.2012, 9 AZR 529/10 für das Urlaubsjahr 2011 beantragt. Ihr Urlaubsanspruch 2011 beträgt trotzdem 30 Arbeitstage, gekürzt um ein Zwölftel für jeden vollen Monat Elternzeit in 2011. Der nicht genommene Anteil wird gemäß § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auf das Jahr, in dem die Elternzeit endet bzw. das darauffolgende Jahr übertragen (2014 bzw. 2015), ohne dass es einer Antragsstellung bis 31. Mai 2012 bedarf.

**Sollten sich nach der Übernahme der Änderungstarifverträge noch Änderungen ergeben, werden wir Sie entsprechend informieren.**

Mit freundlichen Grüßen

i.V. Murr

Hartmann  
Oberkirchenrat