

Übertragung von Urlaub in das Folgejahr

Bezogen auf eine Fünf-Tage-Arbeitswoche hat jeder Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 1 [Bundesurlaubsgesetz](#) einen Anspruch auf 20 Arbeitstage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Dieser gesetzliche Urlaubsanspruch wird jeweils im § 26 der für die UMR geltenden [Tarifverträge](#) um den tariflichen Urlaub auf 29 bzw. 30 Tage erweitert. Dazu kommen ggf. noch bis zu 6 Tage Zusatzurlaub aus Nacht-, Schicht- oder Wechselschichtarbeit.

Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Will der Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen Teilurlaub in das folgenden Kalenderjahr übertragen, so muss er dies gegenüber dem Arbeitgeber noch im Urlaubsjahr erklären ([BAG 9 AZR 270/02](#)). Dafür ist keine Form vorgeschrieben.

Der übertragene Urlaub ist in den ersten drei Monaten des Folgejahres anzutreten. Kann er wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit im Übertragungszeitraum über den 31. Mai hinaus bleibt der Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub bis zum 31. März des nächsten Jahres bestehen ([BAG 9 AZR 353/10](#)). Der tarifliche Urlaubsanspruch über die ersten 20 Tage aus dem Vorjahr hinaus erlischt jedoch.

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach [§ 125 SGB IX](#) tritt als gesetzlicher Urlaub zu den 20 Tagen hinzu. Bei Anwendung des [TV-L](#) liegt das Ende des Übertragungszeitraumes am 30. September (§ 40 Nr. 7) und der Urlaub muss bis dahin vollständig genommen werden.

Um das Risiko eines Verfalls von Urlaubsansprüchen auszuschließen, raten wir allen Beschäftigten, den gesamten Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.

Die Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates (für wissenschaftlich Beschäftigte nur auf [Antrag](#)), wenn zwischen Dienststelle und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird. Nach [§ 70](#) Absatz 5 Landeshochschulgesetz M-V muss wissenschaftliches Personal in der Lehre den Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen.

Erst nach Genehmigung durch den zuständigen Dienstvorgesetzten auf dem Urlaubsantrag darf der Urlaub angetreten werden. Reisen sollten nur für genehmigten Urlaub gebucht werden, um bei einer Terminverschiebung die Kosten nicht selbst tragen zu müssen.

Ihr Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten ist gern bereit, Sie bei der Klärung weiterer Fragen zu unterstützen und bei Unstimmigkeiten zu vermitteln.

Für den Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsmedizin Rostock
Dr. Bernhard Beleites
23. August 2016