

Streit um Urlaub: Verfall und Übertragung

von Cornelia Mönning, Aachen



IMAGO / Steinbach

Streichfest: Restanspruch auf Urlaub!

Ein von der Rechtsprechung immer engmaschiger geknüpftes Netz von Hinweis- und Aufklärungspflichten soll gewährleisten, daß Arbeitnehmer ihre gesetzlichen Urlaubsansprüche nicht verlieren.

Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden, ist der Urlaub ins nächste Kalenderjahr übertragbar und muss dann in den ersten drei Kalendermonaten gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 und 4 BUrlG).

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 und 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub tritt zu dem Urlaubsanspruch des Folgejahres hinzu (Kumulation). Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG.

Hieraus ergibt sich folgende Hinweisobligiertheit des Arbeitgebers:

- ▶ Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen;
- ▶ Hinweis im Arbeitsvertrag, Aushang, Merkblatt nicht ausreichend;

- ▶ Konkret heißt: wieviel Urlaubstage für welches Urlaubsjahr sind noch vorhanden (individualisiert);
- ▶ Rechtzeitig im Jahr muss der Hinweis erfolgen, denn der Urlaub muss noch für den Beschäftigten plan- und umsetzbar sein;
- ▶ die Mitteilung muss die Warnung enthalten, dass Urlaub verfällt, wenn er nach dem Hinweis nicht genommen wird;
- ▶ ein Mündlicher Hinweis ist möglich, zu Nachweiszwecken ist aber die Textform empfehlenswert.

Sonderfall: Was gilt, wenn der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden kann?

Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Aber: Hat der Arbeitnehmer in einem Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt der Urlaub regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat (siehe oben), seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Ab sofort ist damit bei der Anwendung der 15-Monats-Frist im Fall der Erkrankung von Beschäftigten wie folgt zu differenzieren:

- Handelt es sich um Urlaub, der vollständig während der Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, verfällt dieser weiterhin ohne Mitwirkungsobligiertheiten des Arbeitgebers nach Ablauf der 15-Monats-Frist;
- Handelt es sich um Urlaub, der noch vor der Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, erlischt dieser nur bei Erfüllung der Mitwirkungsobligiertheiten.

Arbeitgeber sollten deshalb frühzeitig im Kalenderjahr die Beschäftigten auf den noch zu verwirklichenden Urlaub hinweisen, um bei Eintritt einer Langzeiterkrankung eine Inanspruchnahme des vollständigen Urlaubsanspruchs im Jahr der Erkrankung ermöglicht zu haben.



Rechtsanwältin Cornelia Mönning verfügt über mehr als 25-jährige Expertise auf den Gebieten des Arbeitsrechts und des Insolvenzarbeitsrechts. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen, Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien und natürlich auch die Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug.