

12.12.2018 | Von: Rolf Winkel

Resturlaub im Dezember

Urlaubstage verfallen nur in Ausnahmefällen

Zig Millionen Urlaubstage stehen in Deutschland derzeit noch auf den Urlaubskonten von Arbeitnehmern. Diese Ansprüche dürfen nur in eng begrenzten Ausnahmefällen verfallen, entschied der Europäische Gerichtshof.



Viele Beschäftigte nehmen Urlaubstage im Dezember, beispielsweise für einen winterlichen Skiurlaub. Doch wer noch nicht sämtliche Urlaubstage aufgebraucht hat, muss in der Regel nicht um seinen Anspruch fürchten.

Klar: Den Urlaub sollte man nehmen, wenn's denn möglich ist. Denn Urlaubsansprüche wurden von den Gewerkschaften erkämpft. Und der Urlaub dient der Erholung und der (Wieder-)Herstellung und Erhaltung der Arbeitskraft. Es handelt sich also nicht um eine „Spaßveranstaltung“. Doch was passiert, wenn Arbeitnehmer den ihnen jetzt im Dezember noch zustehenden Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2018 nicht nutzen?

Die (deutsche) Gesetzeslage scheint zunächst eindeutig zu sein: „Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden“, heißt es im Bundesurlaubsgesetz. Eine Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das kommende Jahr ist danach nur in Ausnahmefällen möglich. Etwa dann, wenn Arbeitnehmer krankheitsbedingt im laufenden Jahr keinen Urlaub nehmen konnten. Oder wenn ein für diesen Dezember beantragter Urlaub – etwa wegen eines plötzlich eingehenden Auftrags – nicht bewilligt wird.

Aber auch in diesen Fällen gilt: Am 31. März des folgenden Jahrs ist das Ende der Fahnenstange erreicht. Wenn der

Urlaub ausnahmsweise ins nächste Jahr übertragen wird, muss er nämlich „in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden“, steht im Bundesurlaubsgesetz.

Europäisches Recht stärkt Arbeitnehmer

Doch die harten Regelungen im Bundesurlaubsgesetz gehen dem Europäischen Gerichtshof zu weit. Das Gericht entschied, dass Ansprüche auf Resturlaub nur unter ganz engen Voraussetzungen verfallen dürfen. Das befand der Europäische Gerichtshof (EuGH), dessen Urteile auch die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit binden, am 6. November. Also muss sich auch das Bundesarbeitsgericht, das bislang beim Thema „Resturlaub“ eher arbeitgeberfreundliche Standpunkte vertreten hat, daran halten.

In zwei der Verfahren, über die der EuGH am 6. November entschieden hat (Az.: C-619/16, **Urteil zum Verfall des Urlaubsanspruchs von Arbeitnehmern** und C-684/16) wurde über einen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub nach Ausscheiden aus dem Betrieb entschieden. Dabei ging es unter anderem um einen ehemaligen Rechtsreferendar des Landes Berlin, der sich aus freien Stücken entschieden hatte, in den letzten fünf Monaten seines Referendariats keinen Urlaub zu beantragen. Später wollte er für den nicht genommenen Urlaub einen finanziellen Ausgleich, was ihm vom Land Berlin verweigert wurde. Das Argument des Landes: Niemand habe den Referendar daran gehindert, seinen Urlaub zu nehmen, also müsse er auch die Konsequenzen tragen. Die Urlaubsansprüche seien verfallen, mithin könne der Urlaub auch nicht abgegolten werden.

So gehe es nicht, befand der EuGH. Arbeitnehmer seien in einem Arbeitsverhältnis grundsätzlich die schwächere und schützenswerte Partei. Es müsse verhindert werden, dass das soziale Grundrecht auf Erholungsurlaub nicht genutzt werde – etwa um Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis zu vermeiden.

Arbeitgeber muss zum Urlaub auffordern

Der EuGH befand: Ein Arbeitgeber müsse sich darum kümmern, dass die Beschäftigten ihren Urlaub nehmen. Er sei verpflichtet – so die Straßburger Richter – „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.“ So solle sichergestellt werden, „dass der Urlaub dem Arbeitnehmer noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll“. Gleichzeitig müsse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer „klar und rechtzeitig [mitteilen], dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird“.

Nur wenn alle diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der nicht genommene Urlaub zum 31. März des Folgejahres verfallen. Wichtig ist zudem: Die Beweislast für das Vorliegen dieser Voraussetzungen trägt der Arbeitgeber.

In vielen Betrieben ist es heute bereits üblich, dass spätestens im Dezember eine schriftliche Erinnerung ins (E-Mail-)Postfach der Beschäftigten flattert, dass sie noch Ansprüche auf Resturlaub haben. Eine solche bloße Erinnerung reicht nicht aus, um den Forderungen der Europäischen Richter gerecht zu werden. Es muss sich schon um eine regelrechte „Aufforderung“ handeln, die zugleich mit der „Verfallsdrohung“ verbunden ist. Zudem kommt es darauf an, ob der Resturlaub überhaupt realistischerweise genommen werden kann.

Resturlaub auf Lebensarbeitszeitkonto "ansparen"

Die neue europäische Rechtsprechung ändert nichts an der grundsätzlichen gewerkschaftlichen Position, die Annelie Buntentbach, Mitglied des DGB-Bundesvorstands so formuliert: "Regelmäßiger Erholungsurlaub ist unerlässlich für Gesundheit der Beschäftigten und dient dazu, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten". Für die Fälle, wo das nicht möglich ist, sieht der von der IG BCE abgeschlossene Demografie-Tarifvertrag eine Lösung vor, die Streit um die Übertragung des Resturlaubs vermeidet. Danach können "über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche" in Langzeit – bzw. Lebensarbeitszeitkonten eingebracht werden, die in vielen (vor allem größeren) Chemiebetrieben bereits bestehen. Der gesetzliche Mindesturlaub umfasst 24 Werktage (= alle Wochentage außer Sonntag), das entspricht vier

Arbeitswochen. Die meisten Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf einen sechswöchigen Urlaub. Zwei Urlaubswochen können damit zumeist auf einem betrieblichen Langzeitkonto angespart werden.

Urlaubsansprüche sind vererbbar

Ebenfalls am 6. November entschied der EuGH über einen traurigen Aspekt des Streites um den Resturlaub: Was passiert mit dem Resturlaub, wenn Arbeitnehmer sterben? Das EuGH-Urteil enthält dazu u.a. die etwas skurril anmutende Feststellung, dass der „mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgte Zweck, dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zur Verfügung zu stellen, nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr verwirklicht werden“ könne. Dem wird man kaum widersprechen können. Der Gerichtshof stellte klar, dass der Urlaubsanspruch in solchen Fällen auf die Erben des Verstorbenen übergehe (Az.: C 569/16 und C 570/16, [Urteil zum Vererben des Urlaubsanspruchs](#)). Damit stellte sich das Gericht nochmals deutlich gegen die (frühere) Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichts.

Klar ist damit: Erben können gegenüber dem Arbeitgeber eines Verstorbenen eine Abgeltung von restlichen Urlaubsansprüchen geltend machen. Diese Ansprüche sollten in jedem Fall schnellstmöglich angemeldet werden. Denn hierbei sind die – je nach Tarifvertrag unterschiedlichen – tariflichen Ausschlussfristen zu beachten. Im Streitfall sind für die Forderungen die Arbeitsgerichte zuständig.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Alte Hattinger Str. 19 | D-44789 Bochum

Telefon: 0234 319-0 | Telefax: 0234 319-137
E-Mail: bezirk.dortmund-hagen@igbce.de