

Bis wann muss Urlaub genommen sein?

Häufig Streit um Resturlaub – Nur bei gewichtigen Gründen besteht Anspruch auf Übertragung ins Folgejahr

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Nach dem Bundesurlaubsgesetz ist der Urlaubsanspruch im jeweiligen Urlaubsjahr zu erfüllen; er ist auf das Kalenderjahr befristet. Zum Jahresende verfällt Urlaub grundsätzlich in dem Umfang, in welchem er noch nicht verwirklicht ist.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer ihn schon geltend gemacht hat oder gar ein Rechtsstreit anhängig ist. Der Urlaub verfällt nur dann nicht zum Jahresende, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub im Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen Gründen oder in seiner Person liegenden Gründen nicht nehmen konnte, wenn also ein Übertragungsgrund in das Folgejahr vorliegt.

Dies müssen schon betriebliche Gründe von besonderem Gewicht sein. Denn den üblichen Problemen bei Abwesenheit eines Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber durch geeignete Organisation entgegenwirken. In der Person liegende Gründe sind Belange aus der Privatsphäre, zum Beispiel Erkrankungen. Es reicht nicht, sich auf Übertragungsgründe zu berufen; diese müssen tatsächlich vorliegen. Allein der Wunsch eines Arbeitnehmers nach Übertragung eines Resturlaubsanspruches ist kein Übertragungsgrund im Sinne des Gesetzes.

Liegt ein Übertragungsgrund vor, ist der Urlaub automatisch in das erste Quartal des Folgejahres übertragen. Er muss dann bis zum 31. März gewährt und genommen werden. Geschieht dies nicht, verfällt der Urlaub ersatzlos, unabhängig davon, warum er nicht genommen wurde. Der Arbeitgeber muss auf Verlangen diesen Urlaub bewilligen, weil er zwingend im Übertra-



In der Person liegende Gründe sind Belange aus der Privatsphäre, zum Beispiel Erkrankungen. Allein der Wunsch nach Übertragung eines Resturlaubsanspruches ist kein Übertragungsgrund im Sinne des Gesetzes. Foto: dpa

gungszeitraum, im ersten Quartal, zu verwirklichen ist.

Der Übertragungszeitraum kann jedoch sowohl tarifvertraglich als auch einzelvertraglich verlängert werden, etwa um einen Monat bis zum 30. April. Überhaupt können

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stets Regelungen vereinbaren, die für den Arbeitnehmer günstiger sind als das Bundesurlaubsgesetz.

Zum Nachteil des Arbeitnehmers kann von den meisten Vorschriften dieses Gesetzes jedoch in Tarifver-

trägen abgewichen werden. So können Tarifverträge durchaus regeln, dass der Übertragungszeitraum nur zwei Monate beträgt, also Resturlaub aus 2008 spätestens bis zum 28. Februar 2009 gewährt und genommen werden muss.