

# Was aus dem Rest-Urlaub wird

Der Wunsch, den Urlaub ins nächste Jahr zu übertragen, reicht nicht aus – Individuelle Absprachen sind möglich

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 dem er noch nicht verwirklicht ist. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer ihn schon (erfolglos) 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 Organisationsmaßnahmen entgegenwirken. In der Person liegende Gründe sind Belange aus der Privatsphäre, wie zum Beispiel Erkrankungen.

Es reicht nicht aus, sich auf Übertragungsgründe zu berufen. Diese müssen schon tatsächlich vorliegen. Allein der Wunsch eines Arbeitnehmers nach Übertragung eines Resturlaubsanspruches in das Folgejahr ist kein Übertragungsgrund im Sinne des Gesetzes.

Liegt ein Übertragungsgrund vor, ist der Urlaub automatisch von Gesetzes wegen 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 ersten Quartal, zu verwirklichen ist.

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

Es kann im Einzelfall auch die Möglichkeit geben, mit dem Arbeitgeber eine Übertragung des Urlaubs

über den 31. März des Folgejahres hinaus zu vereinbaren. In manchen Betrieben sind auch längere Übertragungszeiten üblich und haben sich aufgrund betrieblicher Übung verfestigt.

Überhaupt können Arbeitnehmer und Arbeitgeber 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 Tarifverträgen abgewichen werden.

So können Tarifverträge durchaus regeln, dass der Übertragungszeitraum nur zwei Monate beträgt, also Resturlaub aus 2009 spätestens bis zum 28. Februar 2010 gewährt und genommen werden muss.