

Resturlaub verfällt nicht automatisch

BAG-URTEIL Arbeitgeber muss ausdrücklich auf nicht genommenen Urlaub hinweisen

Nicht genommener Jahresurlaub verfällt nicht mehr automatisch über das Kalenderjahr hinaus. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im vergangenen Jahr entschieden. Mit dem BAG-Urteil sind jedoch nicht alle Fragen geklärt. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen können hier für Klarheit sorgen.

Von Jessica Reckler

Nicht alle Beschäftigten schaffen es, ihren Jahresurlaub bis zum Ende des Jahres vollständig zu nehmen. Grundsätzlich gilt, dass Urlaub, der nicht bis zum Jahresende genommen wird, entsprechend des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) verfällt. Eine Übertragung auf das folgende Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub muss in diesem Fall bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden. Nur aufgrund von Krankheit über diesen Zeitpunkt hinaus erlischt der Urlaubsanspruch nicht. Allerdings verfällt der Anspruch auch hier 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Seit der Entscheidung des BAG vom Februar 2019 verfällt der Urlaub am Jahresende, egal aus welchen Gründen, jetzt nicht mehr automatisch. Arbeitgeber sind verpflichtet, auf den drohenden Verfall aufmerksam zu machen. Beschäftigte müssen folgende Hinweise erhalten haben:

- die Information, wie viele Urlaubstage insgesamt im Urlaubsjahr zur Verfügung stehen,
- die Aufforderung, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen, sodass er innerhalb des Urlaubsjahres noch genommen werden kann und
- die Belehrung, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht entsprechend der Aufforderung rechtzeitig beantragt wird und dass er bis zum Ende des Übertragungszeitraums genommen werden muss.



Foto: Adobe Stock/nmann77

Der Hinweis muss ausdrücklich, für jede und jeden Einzelnen nachvollziehbar sein und kann zu jeder Zeit im Urlaubsjahr erfolgen. Ein allgemeiner Aushang an einem schwarzen Brett nach dem Motto: „Nehmt Euren Urlaub, sonst ist er weg!“ reicht nicht aus.

Urlaubswünsche müssen berücksichtigt werden

Urlaub darf auch nicht einseitig und einfach durch den Betrieb, die Dienststelle oder durch Vorgesetzte, zum Abbau oder zur vermeintlich besseren Planbarkeit angeordnet werden. Das verstößt gegen geltendes Recht. Urlaubswünsche der Beschäftigten sind bei jeder Planung zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubs-wünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.

Das Reibungspotenzial wird durch die BAG-Entscheidung also erhöht. Im Streitfall kann sogar das Arbeitsgericht hinzugezogen werden, um den Urlaub gewährt zu bekommen. Folgende Fragen sollten dabei vorab geklärt sein:

- Gibt es einen einheitlichen Urlaubsantrag (etwa einen gemeinsam geführten Urlaubskalender oder einzelne Anträge)?
- Bis wann wird der Urlaubsantrag eingereicht und in welcher Zeit wird er genehmigt?

- Wurde ausdrücklich vom Arbeitgeber auf die Anzahl der nicht genommenen Urlaubstage hingewiesen, auf die Beantragung, und dass der Anspruch sonst verfällt?

Um Klarheit in der Urlaubsplanung zu schaffen, ist der Betriebsrat, der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung hilfreich. Diese können im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte bei den Urlaubsgrundsätzen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung für alle verbindliche und nachvollziehbare Regelungen für eine jährliche Urlaubsplanung schaffen (vgl. § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG; § 78 Abs. 1 Ziff. 3 SPersVG; § 40 e) MVG-EKD; § 36 Abs. 1 Ziff. 2 MAVO).

Jessica Reckler ist Organisationsberaterin bei BEST.

Betriebs- und Personalräte helfen dabei, Klarheit bei der Urlaubsplanung in Unternehmen zu schaffen.

WAS BEST BIETET

BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung, auch beim Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Urlaubsgrundsätzen und Urlaubsplanung.



Informationen unter best-saarland.de oder telefonisch unter 0681 4005-249