



Michael Wilmsen

Rechtsanwalt

U N T E R N E H M E R K A N Z L E I

RECHT & STEUERN

Erich-Zeigner-Allee 69-73 . 04229 Leipzig

Tel. 0341 / 4774728 . Fax 0341 / 4772547 . E-Mail: kanzlei@ra-wilmsen.net

www.unternehmerkanzlei.net

september 2019 1/2

Resturlaub nach neuer Rechtsprechung

Bisher:

Grundsätzlich müssen Beschäftigte ihren Urlaub im laufenden Kalenderjahr nehmen. Das Bundesurlaubsgesetz erlaubt es nur in zwei Ausnahmefällen, nicht verbrauchte Tage ins Folgejahr hinüberzuretten. Konkret heißt es in § 7 Abs. 3: „Eine Übertragung (...) auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.“

Hat also der Arbeitgeber im Jahr 2018 einen oder mehrere Urlaubsanträge abgelehnt, etwa, weil es extrem viel zu tun gab, ist eine solche Übertragung erlaubt.

Variante zwei: Der Arbeitnehmer war längere Zeit krank und konnte deshalb seinen Urlaub nicht (vollständig) nehmen. Auch dann ist es erlaubt unverbrauchte Tage mit ins neue Jahr zu nehmen.

Allerdings müssen die betreffenden Arbeitnehmer sie recht zeitnah abbauen: Um klare Verhältnisse zu schaffen und die Kosten für Arbeitgeber kalkulierbar zu halten, schreibt das Gesetz vor, dass die freien Tage aus dem Vorjahr spätestens am 31. März des Folgejahres endgültig verfallen.

Arbeitnehmer, die es schlicht verschusselt haben, rechtzeitig ihren Jahresurlaub zu beantragen, fallen nicht unter diese Ausnahmeregelung. Für Arbeitgeber bedeutete das bislang, dass sie aus Unachtsamkeit nicht genommene Urlaubstage nicht aufs neue Jahr übertragen mussten.

Neue Rechtsprechung:

Im November 2018 entschied der EuGH: Arbeitnehmer sind nicht alleine dafür verantwortlich, ihren Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Auch Arbeitgeber müssen dazu beitragen, dass die Belegschaft mit ausreichend Vorlauf in die Ferienplanung einsteigt. Dazu gehört es sowohl Arbeitnehmern rechtzeitig mitzuteilen, dass sie noch unverbrauchte Urlaubstage haben, also auch, darauf hinzuweisen, dass diese Tage verfallen, wenn sie nicht fristgerecht genommen werden.

Nur wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass er seine Mitarbeiter auf diese Weise aufgeklärt hat, verfällt der freiwillig (oder aus Nachlässigkeit) nicht genommene Urlaub zum Jahresende. Wenn nicht, bleibt der Anspruch auf die offenen Tage bestehen.

Tipp:

1. Frühwarnsystem installieren

Spätestens zu Beginn des vierten Quartals sollten sie die einschlägigen Arbeitnehmer per Mail oder schriftlich darauf hinweisen, dass sie noch offene Urlaubstage haben, deren Zahl benennen und auffordern, den Urlaub zu nehmen, da er sonst zum Jahresende verfällt.

Jeder Arbeitnehmer mit Resturlaubsansprüchen ist individuell auf den möglichen Urlaubsverfall hinzuweisen. Eine pauschale Aufforderung an die Belegschaft ist unter Umständen nicht ausreichend.

2. Arbeitsverträge ändern

- a) Differenzierung zwischen dem gesetzlich garantierten Mindesturlaub und vertraglich vereinbartem Zusatzurlaub einführen und zulässigerweise für den Zusatzurlaub strikte Ablaufdaten vorsehen.
- b) Den Arbeitnehmer verpflichten erst seinen gesetzlichen/tariflichen Urlaub zu verbrauchen, bevor der Zusatzurlaub genommen wird.
- c) Differenzierung zu den Informationspflichten des Arbeitgebers vornehmen und ausdrücklich vereinbaren, dass der vertragliche Zusatzurlaub auch dann erlischt, wenn der Arbeitgeber keinen Hinweis auf den drohenden Verfall gegeben hat.