

2016 | Ausgabe 2
01.12.2016

Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Übertragung

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens 24 Werktage (bei einer Fünf-Tage-Woche entspricht dies 20 Arbeitstagen) Urlaub pro Jahr. Dieser Urlaub muss grundsätzlich im jeweiligen Urlaubsjahr genommen werden, ansonsten verfällt er ersatzlos. Nur ausnahmsweise kann Urlaub ins Folgejahr übertragen werden:

- * dem Urlaub im aktuellen Jahr stehen **dringende betriebliche Gründe** entgegen, wenn es also beispielsweise durch Erkrankungen im Betrieb unerwartet zu Engpässen kommt;
- * dem Urlaub im aktuellen Jahr stehen **persönliche Gründe** entgegen, d.h. der Arbeitnehmer ist z.B. arbeitsunfähig erkrankt;
- * das Arbeitsverhältnis besteht zum Jahresende noch keine sechs Monate;

Die Übertragung erfolgt nach der gesetzlichen Regelung dann aber nur bis **31.03. des Folgejahres**. Nicht genommener Urlaub verfällt dann nur nicht, wenn der Urlaub wegen einer langandauernden Erkrankung des Arbeitnehmers auch bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht genommen werden konnte. Dieser Urlaub verfällt erst 15 Monate nach dem Ende Urlaubsjahres.

Eine weitere Ausnahme bildet Urlaub, der im laufenden Urlaubsjahr vor einer **Elternzeit** nicht genommen werden konnte. Dieser Urlaub wird bis zum Ende des Folgejahres nach der Rückkehr aus der Elternzeit übertragen.

Antrag erforderlich?

Aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Urteil vom 12.06.2014 – C-118/13) besteht in der Rechtsprechung derzeit Streit über die Frage, ob Arbeitgeber verpflichtet sind, Arbeitnehmern von sich aus Urlaub, der zu verfallen droht, zu gewähren oder ob die Übertragung einen Urlaubsantrag des Arbeitnehmers voraussetzt. Das Bundesarbeitsgericht ist jahrelang davon ausgegangen, dass die Gewährung von Urlaub nur auf Antrag des Arbeitnehmers zu gewähren ist. Hatte es der Arbeitnehmer versäumt Urlaub zu beantragen, verfiel dieser zum Jahresende ersatzlos. Einige Landesarbeitsgerichte sind dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwischenzeitlich entgegengetreten (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014 – 21 Sa 221/14; LAG München, Urteil vom 06.05.2015 – 8 Sa 982/14; LAG Köln, Urteil vom 22.04.2016 – 4 Sa 1095/15). Sie sind der Auffassung, der Urlaubsanspruch diene dem Gesundheits- und damit dem Arbeitsschutz und sei deshalb auch ohne vorherige Aufforderung durch den Arbeitnehmer zu gewähren. Beantragt ein Arbeitnehmer keinen Urlaub und wird dieser auch nicht durch den Arbeitgeber gewährt, stehe dem Arbeitnehmer für den verfallenen Urlaub ein Ersatzurlaubsanspruch in gleicher Höhe zu.

Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage wird erst am **13.12.2016** erfolgen. Sollte das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung aufgeben, könnte es im Hinblick auf die anstehenden Feiertage schwierig sein, noch nicht beantragten Urlaub rechtzeitig zu gewähren. Der sicherste Weg ist deshalb, noch ausstehende Urlaubsansprüche

auf jeden Fall noch dieses Jahr einzuplanen, um „böse“ Überraschungen vor Weihnachten zu vermeiden.

Zusatzurlaub

Die vorstehenden Ausführungen gelten jedenfalls auch dann für über den gesetzlich verankerten Mindesturlaub zusätzlich vertraglich gewährten Urlaub, wenn für diesen im Arbeitsvertrag keine abweichende vertragliche Regelung enthalten ist (welche grundsätzlich zulässig wäre). Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern, zusätzliche Urlaubstage zugestehen, sollten sich deshalb schon bei der Arbeitsvertragsgestaltung Gedanken darübermachen, ob und wie vertraglicher Zusatzurlaub übertragen werden können soll.

Joana Kammer

Rechtsanwältin I Fachanwältin für Arbeitsrecht