



komba gewerkschaft hamburg

Ferdinandstraße 47, 20095 Hamburg, Tel. 040 37 86 39 -0, Fax -11
E-Mail: lg.hamburg@komba.de, Internet: www.komba-hamburg.de

Info

Februar 2016

Was passiert mit dem Resturlaub? Übertragung – Abgeltung – Verfall

Viele Kolleginnen und Kollegen werden – auf eigenen Wunsch oder gezwungenermaßen – noch nicht den ihnen zustehenden Urlaub aus 2015 vollständig genommen haben.

Was tun? Ganz einfach – dann wird der Resturlaub auf das nächste Jahr übertragen. Dies führt jedoch häufig zu der Frage, was zu beachten ist, um nicht doch einen Verfall des Urlaubs zu riskieren. Wir haben die wichtigsten Punkte zusammengestellt:

Ist die Übertragung von Resturlaub eine automatische Selbstverständlichkeit?

Nein, denn laut Bundesurlaubsgesetz muss der Urlaub normalerweise im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Das heißt, der Beschäftigte hat grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass der Jahresurlaub vollständig im jeweiligen Kalenderjahr gewährt wird. Auch der Arbeitgeber kann grundsätzlich erwarten, dass die Beschäftigten ihren Urlaub vor Ablauf des Jahres nehmen. Damit wird dem Sinn des Erholungsurlaubs Rechnung getragen: Die Freistellung von der Arbeitsleistung zum Erhalt der Leistungsfähigkeit soll nun einmal nicht auf den „Sankt-Nimmerleins-Tag“ verschoben werden.

Wenn aber so viel zu tun war, dass der Urlaub gar nicht vollständig genommen werden konnte?

Der Arbeitgeber muss seinen Betrieb eigentlich so organisieren, dass die Beschäftigten ihre Urlaubsansprüche wahrnehmen können. Das schließt einen ausreichenden Personalbestand ein, um Vertretungsfälle auffangen zu können. Wenn das nicht gewährleistet ist, liegt ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers vor. Damit verstößt er gegen seine Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten.

Dennoch kann es Situationen geben, in denen aus dienstlichen Gründen der Urlaub mal nicht komplett bis zum Jahresende genommen werden kann. Das darf jedoch kein über Jahre zu verzeichnender Dauerzustand sein. Unvorhersehbare Entwicklungen, wie zum Beispiel erhöhter Arbeitsanfall wegen der Flüchtlingskrise, müssen jedoch vorübergehend toleriert werden. Dem Arbeitgeber muss die erforderliche Zeit zugebilligt werden, die notwendigen Anpassungen vornehmen zu können.

Aus solchen dringenden betrieblichen Gründen ist die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr möglich. Dieser Urlaub muss dann aber innerhalb der ersten drei Monate des neuen Jahres vom Arbeitgeber gewährt und vom Beschäftigten genommen werden. Der letzte Urlaubstag bezüglich der Ansprüche des Vorjahres muss also stets der 31. März sein. Wenn aber auf das Beschäftigungsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet, gilt oft eine erweiterte Flexibilität: zum Beispiel muss der übertragene Urlaub laut TV-L am 31.05. angetreten werden, am 31. Mai muss der Urlaub also beginnen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, verlängert sich die Frist in Hamburg sogar auf den 30. September.

Normalerweise sollten die Beschäftigten aber nicht ohne jede Rückkopplung von sich aus auf ihren Urlaubsanspruch im Urlaubsjahr verzichten („Naja es ist nun einmal so viel zu tun und wenn ich Urlaub nehme wird ja doch nur noch schlimmer.“). Damit wird der Arbeitgeber aus seiner Verantwortung entlassen, die Beschäftigten bürden sich die Last eines zu hohen Arbeitsanfalls selber auf. Besser wäre, den Arbeitgeber mit dem ihm obliegenden Handlungsbedarf zu konfrontieren („Mir stehen für dieses Jahr noch 15 Urlaubstage zu, wie soll das eigentlich funktionieren?“). Hilfreich kann auch ein Urlaubsplan sein, in den die Beschäftigten rechtzeitig ihre – gegebenenfalls untereinander abgestimmten – Urlaubswünsche eintragen und der dem Arbeitgeber vorgelegt wird. Außerdem kann der Arbeitgeber durch einen konkreten Urlaubsantrag zum Handeln gezwungen werden - er müsste den Antrag notfalls ablehnen, verbunden mit der Pflicht, Möglichkeiten für die Gewährung des bestehenden Urlaubsanspruchs zu finden.

Was ist, wenn ich selber ein Interesse an einer Urlaubsübertragung habe?

Eine Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das nächste Jahr ist auch möglich, wenn in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Aber Achtung: Allein der Wunsch, Urlaub zu übertragen, führt nicht zu einem automatischen Anspruch. Im Zweifel müssen die Interessen des Beschäftigten und des Arbeitgebers abgewogen werden. Zugunsten des Beschäftigten kann sich zum Beispiel auswirken, wenn zuvor Urlaubsanträge abgelehnt wurden oder wenn ein Angehöriger erkrankt und deshalb ein gemeinsamer Urlaub nicht möglich war. Um auf „Nummer sicher“ zu gehen, sollte der Wunsch nach Urlaubsübertragung soweit wie möglich rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden – zum Beispiel wenn eine längere Reise geplant ist. Auch hierfür gelten die bereits genannten Übertragungsfristen, mit Ausnahme der Fristverlängerung bis zum 30. September. Besonderheiten sind aber bei Erkrankungen zu beachten.

Welche Besonderheiten sind bei einer Erkrankung des Beschäftigten zu beachten?

Wenn Beschäftigte wegen einer Arbeitsunfähigkeit ihren Urlaub nicht vollständig nehmen können, bestehen aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung erweiterte Rechte zugunsten der Beschäftigten.

Danach ist die Übertragung bis zu 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, möglich. Erst danach verfällt der Urlaub. Das heißt: Wenn Urlaub aus 2015 wegen einer fortlaufenden Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann, bleibt der Anspruch bis zum 31. Mai 2017 (!) erhalten. Wenn spätestens dann eine Genesung und Rückkehr erfolgt, wird der Resturlaub dem laufenden Urlaubsjahr zugerechnet. Er unterliegt dann dem gleichen Verfalls- und Übertragungsmöglichkeiten wie der zum Jahresbeginn neu entstandene Urlaub.

Diese erweiterte Übertragung gilt allerdings nur für den gesetzlichen Mindesturlaub (20 Tage bei einer 5-Tage-Woche) sowie für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (5 Tage). Der darüber hinausgehende tarifliche Urlaub (bei 30 Urlaubstagen also 10 Tage) unterfällt den „regulären“ Übertragungsfristen. Er muss also laut Bundesurlaubsgesetz bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden. Tarifverträge können wieder andere Fristen vorsehen, laut § 26 Abs.2 a) TV-L muss der Urlaub bis zum 31. Mai angetreten werden. In Hamburg gibt es durch das Personalamt die

Regelung, dass bis spätestens 30.09. des Folgejahres der Urlaub genommen werden muss. Auch für die Beamten trifft dies zu (§13 Abs. 2 HmbEUrlVO).

Verfällt Urlaub, wenn ich ihn rechtzeitig beantrage, er aber auch innerhalb der Übertragungsfristen nicht gewährt wird?

Nein. Dann macht sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Die entgangenen Urlaubstage müssen im Wege des Schadensersatzes nachgewährt werden. Der Anspruch ist innerhalb der Ausschlussfristen durchsetzbar und kann bei Bedarf auch eingeklagt werden.

Verfällt Urlaub, wenn ich ihn nicht rechtzeitig beantrage?

Wir empfehlen, den eigenen Urlaubsanspruch im Blick zu behalten und rechtzeitig entsprechende Urlaubsanträge zu stellen. Wenn dies ausnahmsweise versäumt wird, sollte der Urlaub jedoch nicht voreilig abgeschrieben werden. Denn auch der Arbeitgeber ist nicht frei von Verantwortung. Er muss aus seiner Fürsorgepflicht heraus darauf achten, dass der Urlaubsanspruch der Beschäftigten erfüllt wird. Denn Urlaub dient auch dem Gesundheitsschutz. Diesbezügliche Maßnahmen muss der Arbeitgeber unaufgefordert organisieren. Daraus lässt sich ableiten, dass der Arbeitgeber von sich aus Urlaub rechtzeitig gewähren beziehungsweise ansonsten Schadensersatz leisten muss.

Kann nicht genommener Urlaub auch ausgezahlt werden?

Geld statt Urlaub ist grundsätzlich keine zulässige Alternative. Jedenfalls nicht im laufenden Arbeitsverhältnis. Es ist nicht möglich, sich den Urlaub auszahlen zu lassen, weil die freien Tage zeitlich einfach nicht drin sind. Das Urlaubsrecht knüpft an eine ausnahmsweise Urlaubsabgeltung eine bestimmte Voraussetzung: die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dann ist die Gewährung von (Rest-)Urlaub nämlich objektiv nicht mehr möglich. Ein solcher Abgeltungsanspruch entsteht übrigens auch, wenn mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsunfähigkeit noch andauert. Der Abgeltungsanspruch unterliegt ebenfalls der Ausschlussfrist.

Welche Besonderheiten bestehen für Beamte?

Die Hamburgische Erholungsurlaubsverordnung sieht hinsichtlich der Übertragungsmöglichkeiten eine einfache, pauschale Regelung vor: Erholungsurlaub, der nicht bis zum 30. September des folgenden Jahres abgewickelt worden ist, verfällt. Die dargestellten Besonderheiten bei Arbeitsunfähigkeit – also die darüber hinausgehenden Übertragungsfristen sowie der Abgeltungsanspruch – gelten auch für Beamte.

Was ist zu tun, wenn Probleme oder weitere Fragen auftreten?

Ganz einfach: die komba gewerkschaft hilft gerne weiter!