



## Mandanteninfo 01/2017: Urlaubsübertragung und Urlaubsverfall

**Regelmäßig um den Jahreswechsel kommt es in vielen Betrieben zu Unsicherheiten und Streit um die Frage, ob „alter Urlaub“ in das neue Kalenderjahr übertragen wurde, ob und wann er noch genommen werden kann und wann er verfällt.**

Grundsätzlich ist jeder Urlaub an das Kalenderjahr gebunden ([§ 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz \(BUrlG\)](#)) und verfällt deshalb mit Ablauf des Kalenderjahres am 31. Dezember. Abweichend hiervon sind aber günstigere Regelungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen zulässig, die eine Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das folgende Kalenderjahr vorsehen. Dies gilt auch für solche betriebliche oder vertragliche Regelungen, die eine Urlaubsübertragung über den 31. März des Folgejahres hinaus vorsehen. Eine solche günstigere Übertragungsregelung kann auch durch betriebliche Übung entstehen, also durch das mindestens dreimalige hintereinander erfolgte, gleichförmige Verhalten des Arbeitgebers, der bestehende Resturlaubsansprüche immer „automatisch“ auf das Folgejahr übertragen hatte.

Das Gesetz kennt vom grundsätzlichen Verfall des Urlaubsanspruchs mit dem Jahresende nur zwei Ausnahmen: Dann, wenn dringende betriebliche Gründe, oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Übertragung rechtfertigen. In diesen Fällen muss der Urlaub dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres, also bis zum 31. März gewährt werden. Dringende betriebliche Gründe liegen immer vor, wenn der Arbeitgeber einen rechtzeitig gestellten Urlaubsantrag im alten Jahr verweigert hat. Ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund, der eine Urlaubsübertragung rechtfertigt, ist regelmäßig eine bis zum Jahresende bestehende Arbeitsunfähigkeit, die verhindert, dass ein bestehender Urlaubsanspruch noch im alten Kalenderjahr genommen werden konnte. In diesen beiden Fällen wird der Resturlaubsanspruch automatisch übertragen. Die Übertragung muss also weder beantragt, noch vom Arbeitgeber genehmigt werden. Einen Antrag auf Urlaubsübertragung verlangt das Gesetz nur in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer im alten Kalenderjahr noch keine sechs Monate beschäftigt war und deshalb wegen [§ 4 BUrlG](#) noch keinen vollen Urlaubsanspruch erworben hatte. Der bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses im alten Kalenderjahr gem. [§ 5 Abs. 1a\) BUrlG](#) erworbenen Teilurlaubsanspruch kann zwar auf das neue Kalenderjahr übertragen werden, setzt aber ein ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers voraus ([§ 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG](#)).

Verweigert der Arbeitgeber im Übertragungszeitraum bis 31. März einen so übertragenen Teilurlaubsanspruch, verfällt zwar nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch dieser Teilurlaubsanspruch grundsätzlich mit Ablauf dieses Datums. In diesem Fall steht dem Arbeitnehmer dann aber ein Ersatzurlaubsanspruch zu, der bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres genommen werden kann.

Das Gleiche gilt, wenn der Urlaub wegen (durchgehender) Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März oder jedenfalls nicht vollständig bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden kann. Auch dann kann der übertragene Teilurlaubsanspruch noch im laufenden Jahr genommen werden und bleibt dem Arbeitnehmer bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit sogar noch bis zu 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erhalten (vgl. [Mandanteninfo 09/2012](#)). Am 31.03.2017 verfällt also bei Arbeitnehmern, die seit 2015 durchgehend arbeitsunfähig waren, erst der Resturlaubsanspruch aus dem Jahre 2015. Diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt allerdings nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen (24 Werktagen ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche – [§ 3 Abs. 1 BUrlG](#)) und nicht für einen darüber hinausgehenden tariflichen oder vertraglichen Urlaubsanspruch.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer mit einem tarifvertraglichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche ist durchgehend seit Anfang 2015 krank und hat (wegen Bezugs von Erwerbsunfähig-

keitsrente) das Arbeitsverhältnis zum 28.02.2017 gekündigt. Ihm muss mit der Vergütungsabrechnung für den Monat Februar 2017 der gesetzliche Urlaub aus den Jahren 2015 und 2016 (= 40 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche) und der gesamte Teilurlaub für das Jahr 2017 (2/12 von 30 = 5 Tage) abgegolten werden.

Wichtig für Arbeitnehmer, die Erwerbsminderungsrente beziehen: Der Urlaubsabgeltungsbetrag kann nicht auf eine Erwerbsminderungsrente angerechnet werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor seiner Beendigung wegen des Rentenbezugs ruhte (vgl. [Urteil des Bundessozialgerichts vom 10.07.2012 B 13 R 85/11 R](#)). Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis nicht ruhte, sondern die Urlaubsabgeltung nur deshalb bezahlt werden muss, weil die Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses andauert hat (vgl. [Landessozialgericht Baden-Württemberg Urteil vom 16.06.2015 L 9 R 5132/14](#)).

Wenn also absehbar ist, dass die Arbeitsfähigkeit nicht wieder hergestellt werden kann und das Arbeitsverhältnis ohnehin beendet werden wird, kann es ratsam sein, zu einem Termin vor dem 31.03.2017 ggf. außerordentlich aus wichtigem Grund (dauerhafte Arbeitsunfähigkeit) zu kündigen, um die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2015 und 2016 nicht verfallen zu lassen. Wer erst zum 31.03. kündigt, verliert aber nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ([BAG Urteil vom 15.10.2013, 9 AZR 302/12](#)) den Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2015: Ein Abgeltungsanspruch könne nicht mehr entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis gleichzeitig endet.

**[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

