

29.09.2016 | Von: Rolf Winkel

Urlaub

Resturlaub jetzt nehmen!

Nicht wenigen Arbeitnehmern stehen auch Anfang Oktober noch etliche Tage Resturlaub zu. Betroffene sollten diese Urlaubstage jetzt unbedingt nehmen. Wenn nicht, können einige Urlaubstage auch auf einem Langzeitkonto angespart werden. Hauptsache, der Urlaub verfällt nicht.



Wer seinen Urlaub nicht rechtzeitig nimmt, schaut nicht in die Landschaft, sondern in die Röhre.

Die Gesetzeslage ist eindeutig: "Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden", heißt es im Bundesurlaubsgesetz. Der Grund dafür: Der Urlaub soll der Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitskraft dienen. Eine Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das kommende Jahr ist nur in Ausnahmefällen möglich. Etwa dann, wenn Arbeitnehmer krankheitsbedingt im laufenden Jahr keinen Urlaub nehmen konnten. Oder wenn ein für diesen Dezember beantragter Urlaub – etwa wegen eines plötzlich eingehenden Auftrags – nicht bewilligt wird.

Doch auch in diesen Fällen gilt: Am 31. März des folgenden Jahres ist das Ende der Fahnenstange erreicht. Wenn der Urlaub ausnahmsweise ins nächste Jahr übertragen wird, muss er nämlich "in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden", heißt es im Bundesurlaubsgesetz.

100 Millionen Urlaubstage futsch

Jeder dritte Arbeitnehmer lässt Urlaubstage verfallen. Das ergab eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) für den DGB-Index "Gute Arbeit". Besonders besorgniserregend ist dabei: Je stärker ihre Arbeitsbelastung ist, desto häufiger verzichten die Beschäftigten auf Urlaubsansprüche. So zeigt sich: Je mehr Überstunden Arbeitnehmer anhäufen, desto höher ist der Anteil der "Urlaubsverzichter". Auch wer um seinen Arbeitsplatz fürchtet, lässt häufig Urlaubsansprüche verfallen.

Schon 2009 hatte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung ermittelt, dass Arbeitnehmer insgesamt zwölf Prozent ihres Urlaubsanspruchs nicht nutzen. Rund 100 Millionen Urlaubstage verfallen damit jedes Jahr in Deutschland. DGB-Vorstand Annelie Buntenbach verweist auf die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers: "Er hat dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten in seinem Betrieb ihren Urlaub auch nehmen können."

Auch wenn es keine zwingenden Gründe für die Verschiebung des Urlaubs gibt, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber vereinbaren, dass Teile des Urlaubs auf das Folgejahr und einen Zeitraum nach dem 31. März übertragen werden. Doch das sollte immer schriftlich festgehalten und vom Arbeitgeber per Unterschrift bestätigt werden. Können Arbeitnehmer eine solche Übertragung des Urlaubs nicht nachweisen, haben sie im Streitfall das Nachsehen. Das entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bereits 2004 (Aktenzeichen: 5 Sa 209/04).

Resturlaub auf Lebensarbeitszeitkonto ansparen

In vielen Betrieben können Resturlaubsansprüche auch in Lebensarbeitszeit- beziehungsweise Langzeitkonten eingebracht werden. Sie können dann später für längere Auszeiten mit Lohnfortzahlung oder eine zeitweise Verkürzung der Arbeitszeit ohne Einkommensverlust genutzt werden. Die Einrichtung eines solchen Kontos können Arbeitnehmer auch individuell mit ihrem Chef vereinbaren. Einfacher ist es aber, wenn es hierzu – wie in der Chemieindustrie – einen Tarifvertrag gibt.

Nach dem Demografie-Tarifvertrag der IG BCE können auf Langzeit- beziehungsweise Lebensarbeitszeitkonten "über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche" eingebracht werden. Der gesetzliche Mindesturlaub umfasst 24 Werktage (= alle Wochentage außer Sonntag), das entspricht vier Arbeitswochen. Die meisten Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf einen sechswöchigen Urlaub. Zwei Urlaubswochen können damit zumeist auf einem betrieblichen Langzeitkonto angespart werden.

Für Langzeitkranke gilt 15-monatige Verfallsfrist

Für Arbeitnehmer, die längere Zeit durchgehend erkrankt sind und deshalb ihren Urlaub gar nicht bis Ende März des Folgejahres nehmen können, gelten Sonderregeln. Bei ihnen verfallen Urlaubsansprüche nicht spätestens drei Monate nach dem Urlaubsjahr, sondern "15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres" – also ein Jahr nach dem regulären Verfallsdatum. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 7. August 2012 befunden (Aktenzeichen: 9 AZR 353/10). Diese 15-monatige-Verfallsfrist für die Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten gilt nach dem Urteil des BAG allerdings nur für den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen, aber nicht für darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsansprüche.

Für Schwerbehinderte ist wichtig: Ihnen steht ein Sonderurlaub von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr zu. Diesen können sie bei einer längeren Erkrankung noch bis zu 15 Monate nach dem Ende des eigentlichen Urlaubsjahres geltend machen.

(Rest-)Urlaubsansprüche werden vererbt

Über einen traurigen Aspekt des Resturlaubs musste der Europäische Gerichtshof (EuGH) befinden: Was passiert mit dem Resturlaub, wenn Arbeitnehmer sterben? Hierzu urteilte der EuGH am 12. Juni 2014: Ein finanzieller Ausgleich für nicht genommenen Urlaub muss beim Tod des Arbeitnehmers auf dessen Erben übergehen (Aktenzeichen: C-118/13). Damit »kippte« das Gericht die vorherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Wer als Erbe gegenüber dem Arbeitgeber eines Verstorbenen eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen geltend machen

will, sollte seine Ansprüche in jedem Fall schnellstmöglich anmelden. Denn hierbei sind die je nach Tarifvertrag unterschiedlichen tariflichen Ausschlussfristen zu beachten. Im Streitfall sind für die Forderungen die Arbeitsgerichte zuständig.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Inselstraße 6 | D-10179 Berlin

Telefon: 030 308680-0 | Telefax: 030 308680-17

E-Mail: bezirk.berlin@igbce.de