

Datum 29.05.2006

Mandanteninfo Juni 2006

Rettung für „alte“ Urlaubsansprüche durch betriebliche Übung

Immer häufiger können Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub nicht in dem Kalenderjahr nehmen, für den er eigentlich vorgesehen ist. Zu geringe Personaldecke und Arbeitsüberlastung führen zunehmend dazu, dass aus dem vergangenen Jahr noch Urlaubstage übrig sind. Diese werden nach der gesetzlichen Bestimmung des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) auf das jeweils kommende Jahr übertragen, wenn sie aus **dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen** nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Der **Übertragungszeitraum** ist jedoch beschränkt. Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss dieser übertragene Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden. Andernfalls verfällt er, wobei allerdings Tarifverträge zum Teil längere Übertragungszeiträume vorsehen.

Durch diese Regelung sind insbesondere **längerfristig erkrankte Arbeitnehmer benachteiligt**, die im Folgejahr noch über den 31.03. hinaus arbeitsunfähig sind. Bei ihnen lag zwar ein in ihrer Person bestehender Übertragungsgrund vor, ihr Urlaubsanspruch aus dem vergangenen Jahr ging aber mit Ablauf des 31.03. unter.

Nach einer neueren Entscheidung des BAG (Urteil vom 21.06.2005 - 9 AZR 200/04, Arbeitsrechtsberater 2006, Seite 39) kann diese nachteilige Folge unter Umständen vermieden werden. Das BAG hatte in der genannten Entscheidung die Frage zu klären, ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer überhaupt wirksame Vereinbarungen treffen können, nach

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

denen Urlaubsansprüche des Vorjahres auf den Zeitraum bis zum Ende des Folgejahres übertragen werden können. Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich hierbei jedoch um eine **für den Arbeitnehmer stets günstige Regelung**, sodass von den ansonsten zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes abgewichen werden kann (Günstigkeitsprinzip).

Es bedarf dabei nicht einmal einer ausdrücklichen mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Ausreichend ist, dass die Übertragung im Rahmen einer **betrieblichen Übung** erfolgt. Können betroffene Arbeitnehmer darlegen (und beweisen), dass der Arbeitgeber in den zurückliegenden Jahren die Urlaubsansprüche der Beschäftigten aus dem abgelaufenen Jahr regelmäßig noch bis zum Ende des Folgejahres gewährte, so wird daraus ein entsprechender Verpflichtungswille des Arbeitgebers abgeleitet, diese Praxis auch weiterhin zu handhaben. Die **erweiterte Übertragungsregelung** wird so zum Gegenstand der rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses, von denen der Arbeitgeber sich nicht mehr einseitig lossagen kann.

Diese Entscheidung des BAG kann sich auch finanziell vorteilhaft in einem gekündigten Arbeitsverhältnis auswirken. Denn nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist ein Urlaubsanspruch, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten. Da die **Urlaubsabgeltung** den Grundsätzen der Urlaubsgewährung folgt, sollte darauf geachtet werden, ob noch Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr in die Urlaubsabgeltungsberechnung aufgenommen werden können.

Auch wenn die Entscheidung im vorliegenden Fall für den klagenden Arbeitnehmer eine positive Auswirkung hatte, so darf doch nicht übersehen werden, dass sie auch Gefahren birgt. Grundsätzlich soll der Urlaub in dem Jahr genommen werden, für den er vorgesehen ist. Das gebietet der Schutz der Arbeitnehmer vor Arbeitsüberlastung. Nicht umsonst heißt der Urlaub ja eigentlich „Erholungsurlaub“. Die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes darf keinesfalls dazu führen, dass es Arbeitgebern zukünftig leichter gemacht wird, den Urlaub in das kommende Jahr zu übertragen.