**Alles, was Sie über Urlaubsverfall und Urlaubsübertragung wissen müssen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Mit dem nahenden Jahresende kommt für viele Beschäftigte eine wichtige Frage auf: Was passiert mit dem Resturlaub? Denn laut Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) müssen Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub bis zum 31. Dezember nehmen, andernfalls droht der Urlaubsverfall.**

Doch ganz so einfach ist es nicht, denn Arbeitgeber haben Mitwirkungspflichten, die entscheidend sein können. Was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim Thema Urlaubsverfall beachten und welche Möglichkeiten gibt es, den Urlaub ins nächste Jahr zu übertragen?

Antworten darauf gibt der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Urlaubsverfall – Die Deadline**

Das Bundesurlaubsgesetz regelt, dass der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss. Verbleibt zum Jahresende noch Resturlaub, verfällt dieser am 31. Dezember. Eine Übertragung ins neue Jahr ist nur in bestimmten Fällen möglich, und auch dann gilt: Spätestens bis zum 31. März müssen die Urlaubstage genommen sein.

In den letzten Jahren hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch in seinen Gerichtsurteilen die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) umgesetzt. Das hat deutliche Änderungen mit sich gebracht. Vor allem die Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber sind jetzt zentral: Sie müssen ihre Beschäftigten rechtzeitig auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen. Versäumt der Arbeitgeber dies, kann das gravierende Folgen haben!

**Wann ist eine Urlaubsübertragung möglich?**

Eine Urlaubsübertragung ins Folgejahr ist nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt.

Diese sind:

**Dringende persönliche Gründe**: Beispielsweise Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder die Pflege eines erkrankten Angehörigen.

**Dringende betriebliche Gründe**: Zum Beispiel saisonabhängige Aufträge oder technische Probleme im Betriebsablauf.

In diesen Fällen verlängert sich die Frist zur Urlaubsnahme automatisch bis zum 31. März des nächsten Jahres. Ein Antrag ist dafür nicht nötig.

**Arbeitgeberpflichten – Ohne Hinweis kein Urlaubsverfall!**

Die jüngsten Urteile des BAG haben die Mitwirkungspflichten von Arbeitgebern weiter verschärft. Unternehmen müssen ihre Beschäftigten schriftlich darauf hinweisen, dass der Resturlaub bis zum Jahresende oder spätestens bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden muss. Ohne diesen Hinweis bleibt der Urlaubsanspruch bestehen. Das bedeutet: Wenn der Arbeitgeber versäumt, seine Mitarbeitenden rechtzeitig zu informieren, verfällt der Urlaub nicht!

**Was passiert bei Jobwechsel? So bleibt der Urlaubsanspruch bestehen!**

Ein Jobwechsel bringt oft viele Unsicherheiten mit sich. Doch keine Sorge: Auch wer innerhalb eines Jahres den Arbeitgeber wechselst, bleibt dein Anspruch auf den noch verbliebenen Urlaub bestehen. Der alte Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, eine Bescheinigung auszustellen, wie viel Urlaub bereits genommen wurde.

**Vorsicht: Urlaubsverfall trotz Krankheit?**

Wenn Arbeitnehmer aufgrund einer Langzeiterkrankung ihren Urlaub nicht nehmen können, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen – allerdings nicht unbegrenzt. Sind Arbeitnehmer über mehrere Jahre hinweg dauerhaft erkrankt, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahrs. Aber Vorsicht: Auch hier gilt die Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers. Ohne rechtzeitige Information verfällt der Urlaub nicht einfach so, wenn der Arbeitnehmer in dem Jahr tatsächlich gearbeitet hat.

**Ausnahmen und besondere Fälle**

Nicht in jedem Fall verfällt der Urlaub am Jahresende. Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz oder Elternzeit behalten ihren Urlaubsanspruch, und auch nach Rückkehr in den Job kann der Urlaub nachgeholt werden. Außerdem gibt es in Tarifverträgen oft Regelungen, die eine Übertragung oder den Verfall von Resturlaub anders regeln.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. [– www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C11-2024%5C%E2%80%93%20www.vdaa.de) – verwies.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)