



- Arbeitszeitberatung
- Organisationsberatung
- Personalberatung
- Vergütungsberatung

Info-Brief 30/2020

Resturlaub 2020

Grundsätzlich muss der Urlaub in dem Kalenderjahr vollständig genommen werden, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist (§ 7 Abs. 3 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz). Am Ende des Kalenderjahres verfällt der Urlaubsanspruch ersatzlos.

Wichtig: Zu diesem Thema gab es in 2019 ein neues Urteil!

Die Urlaubstage verfallen allerdings nur dann, wenn der Arbeitgeber im laufenden Kalenderjahr ausdrücklich auf den noch vorhandenen Resturlaub aufmerksam gemacht hat (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.2.2019, 9 AZR 541/15).

Wann kann überhaupt nicht genommener Resturlaub ins Folgejahr übertragen werden? Das ist der Fall, ...

- wenn Ihr Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen seinen Urlaub nicht nehmen konnte. Das heißt: Es war so viel zu tun, dass der Betreffende unabkömmlich war bzw. Sie ihm verboten haben, seinen ganzen Urlaub zu nehmen.
- wenn der Betreffende aus persönlichen Gründen nicht in der Lage war, Urlaub zu nehmen. Das heißt in der Regel: Er war krankgeschrieben.
- wenn Ihr Mitarbeiter Sie aus anderen Gründen ausdrücklich darum gebeten hat, seinen Urlaub teilweise übertragen zu dürfen, und Sie das genehmigt haben.
- wenn Ihr Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Mutterschutz ist; sein Resturlaub wird dann automatisch bis zum Ende der Elternzeit bzw. Mutterschutzfrist „aufgehoben“.
- wenn es eine entsprechende tarifvertragliche Regelung für Ihr Unternehmen bzw. Ihre Branche gibt.

Wenn aus einem dieser Gründe Urlaub aus 2020 in 2021 übertragen werden kann, gilt die folgende Frist: Er muss bis zum 31.3.2021 gewährt und genommen werden. Urlaubstage, die nach diesem Datum noch übriggeblieben sind, verfallen ersatzlos.

Mehr erfahren Sie von Ihrem Personalberater Jochen Riedel