

Verfall von Urlaub

Urlaub, für viele die schönste Jahreszeit. Doch was passiert mit dem Urlaub, wenn dieser nicht genommen werden kann oder nicht genommen wird?

Jeder wird sich noch an das Anschreiben des Arbeitgebers erinnern, mit dem auf noch nicht genommenen Resturlaub hingewiesen wurde. Die Formulierungen suggerierten den Betroffenen, dass noch nicht genommener Resturlaub zeitnah verfallen würde.

Zur Klarstellung: Für die zugewiesenen Beamten hat sich an den Fristen, nach deren Ablauf Urlaub verfallen würde, nichts geändert! Bis es also zum Verfall von Erholungsurlaub kommt, müssen stets bestimmte Bedingungen erfüllt sein.

Mit dem Anschreiben wurden durch den Arbeitgeber zwei Ziele verfolgt. Zum einen hat er die gesetzliche Voraussetzung geschaffen, dass Urlaub überhaupt nach Ablauf bestimmter Fristen verfallen kann und zum anderen möchte er entsprechende Rückstellungen für nicht genommenen Urlaub im nächsten Abrechnungszeitraum vermeiden.

Förmliche Aufforderung nötig

Hintergrund: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einem Grundsatzurteil festgestellt, dass nicht genommener Urlaub nicht automatisch verfallen darf.

Beispiel: Nicht genommener Erholungsurlaub aus 2022 verfällt demnach am 31. Dezember 2023. Unionsrechtlicher Erholungsurlaub, der wegen dauernder Dienstunfähigkeit nicht genommen werden konnte, verfällt erst am 31. März 2024.

Urlaubsjahr	unionsrechtlich gewährter Erholungsurlaub	Verfallfrist	den Mindesturlaub übersteigender Urlaub	Verfallfrist
2022	20	31.03.2024	10	31.12.2023
2023	20	31.03.2025	10	31.12.2024

Nach dem EuGH liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, Erholungsurlaub zu gewähren. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer insoweit nachweislich und rechtzeitig zum einen auf noch vorhandenen Erholungsurlaub und zum anderen auf eine drohende Verjährung respektive den Verfall von Urlaub hinzuweisen. Im Klartext bedeutet dies, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer förmlich auffordern muss, vorhandenen Urlaub zu nehmen.

Bedauerlicherweise hat der EuGH keine Ausschlussfrist, bis zu der der Arbeitgeber die Arbeitnehmer aufzuklären hat, in seiner Entscheidung finalisiert. Es wurde aber deutlich gemacht, dass die Mitteilung über den möglichen Verfall von Erholungsurlaub so weit rechtzeitig zu erfolgen hat, dass dieser auch noch genommen werden kann.

Verantwortung des Beamten

Ist der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen, liegt es nunmehr in der Verantwortung des zugewiesenen Beamten, den Erholungsurlaub anzutreten. Urlaub kann und wird nach Ablauf bestimmter Fristen verfallen, wenn bewusst von einer Inanspruchnahme abgesehen wurde.

Abgeltung von unionsrechtlichem Urlaub

Tritt der zugewiesene Beamte in den Ruhestand oder beendet er das Beamtenverhältnis aus anderen Gründen, hat er Anspruch auf Abgeltung seines unionsrechtlichen Mindesturlaubes, soweit dieser nicht verfallen ist. Die Höhe des unionsrechtlichen Mindesturlaubes beträgt bei den zugewiesenen Beamten bei einer Fünftageweche 20 Tage/Jahr, bei Teilzeitbeschäftigung oder einer unterjährigen Beendigung des Beamtenverhältnisses entsprechend weniger. Mit Beendigung des Beamtenverhältnisses wird von Amts wegen geprüft, ob ein Abgeltungsanspruch besteht.

Hinweis: Schwerbehinderten-zusatzurlaub erhöht nicht den Mindesturlaubsanspruch.

Die Höhe des Abgeltungsbetrags bemisst sich dabei nach dem Durchschnitt der Bruttobesoldung, die der Beamte in den letzten drei Monaten vor Beendigung des Beamtenverhältnisses erhalten hat. Berücksichtigt werden die Besoldungsbestandteile, die auch während eines Erholungsurlaubs weitergezahlt worden wären. Dies sind unter anderem das Grundgehalt, Familienzuschlag, Amts- und Stellenzulagen oder Erschwerniszulagen in festen Monatsbeträgen.

Der Beendigungsgrund, ob

- Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand,
- Entlassung kraft Gesetzes,
- Entlassung aus zwingenden Gründen,
- Entlassung auf Verlangen,
- Verlust der Beamtenrechte nach § 41 BBG,

- Entfernung aus dem Dienst aus disziplinarrechtlichen Gründen oder
- Tod,

ist für den Abgeltungsanspruch unerheblich.

Bei der Berechnung der Höhe des unionsrechtlichen Urlaubes spielt es keine Rolle, ob es sich dabei um neuen oder alten, also aus dem Vorjahr übertragenen Urlaub oder um Zusatzurlaub für Nachtdienst handelt. Der Abgeltungsanspruch bemisst sich ausschließlich danach, wie viel Urlaub im konkreten Jahr in Anspruch genommen wurde. Bereits in Anspruch genommener Urlaub verringert entsprechend die Tage, für die eine Abgeltung geltend gemacht werden kann.

Achtung: Wurde der zugewiesene Beamte vorab angemessen auf noch vorhandenen Urlaub im laufenden Jahr hingewiesen, entfällt ein Abgeltungsanspruch, wenn er bewusst von einer Inanspruchnahme abgesehen hat.

Erholung und Regeneration

Bei einem Altersdurchschnitt von nunmehr 58,6 Jahren sollte man eigentlich davon ausgehen, dass bei den zugewiesenen Beamten weder Urlaub verfällt noch der Abgeltungsanspruch untergeht. Es liegt wohl in der Natur der Sache, dass man hier anders denken muss. Urlaub dient der Erholung und Regeneration. Urlaub, der verfällt, kann diesen Zweck nicht mehr erfüllen.

Die GDL empfiehlt den Kolleginnen und Kollegen, ihren Urlaub rechtzeitig und vollständig zu verplanen und natürlich auch anzutreten. In diesem Sinne, allen einen schönen Urlaub.

E. P.