



Rechtsanwaltstipp

13.11.2019

Endspurt im Urlaubsrecht - Welche Pflichten Arbeitgeber obliegen und welche Konsequenzen sich daraus für Arbeitnehmer ergeben

In § 7 Abs. 3 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) ist geregelt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Die Übertragungsvoraussetzungen waren bisher streng. Von dringenden betrieblichen Gründen war die Rede, wenn die Interessen des Arbeitgebers die Gewährung von Erholungsurlaub erst im Übertragungszeitraum anstelle des im Urlaubsjahr zu gewährenden Urlaubs das Interesse des Arbeitnehmers an der fristgerechten Inanspruchnahme des Urlaubs überwog. Ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund lag regelmäßig bei der Erkrankung des Arbeitnehmers und damit verbundene Arbeitsunfähigkeit zum Jahresende vor. Fehlten die Voraussetzungen für die Übertragung des Erholungsurlaubs in das erste Quartal des Folgejahres, dann ging der Erholungsurlaub bisher ersatzlos unter.

Mit Urteil vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 423/16) hat das Bundesarbeitsgericht § 7 BUrlG entsprechend der einschlägigen Richtlinie der EU ausgelegt, was weitreichende Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat. Danach geht der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers zum Jahresende nur (ersatzlos) unter, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorher in die Lage versetzt hat, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub tatsächlich in Anspruch nimmt. Insoweit, so das BAG, habe der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer Mitwirkungsobliegenheiten. Er muss den Arbeitnehmer darauf hinweisen, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, also einen Urlaubsantrag zu stellen. Die Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten hat der Arbeitgeber (im Prozess) darzulegen und zu beweisen. Deshalb empfiehlt sich eine schriftliche Information des Arbeitgebers. Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Mitwirkungsobliegenheiten, dann verfällt der nicht im Kalenderjahr in Anspruch genommene Erholungsurlaub nicht und tritt zu

dem neuen Urlaubsanspruch ab dem 01.01. des Folgejahres hinzu. Der auf diese Weise übertragene Erholungsurlaub muss nicht bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums genommen werden, sondern längstens bis zum 31.12. des Folgejahres. Will der Arbeitgeber das (uneingeschränkte) Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren verhindern, muss er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholen. In diesem Fall verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums.

Eine Belehrungspflicht über den Verfall von Erholungsurlaub besteht allerdings nicht bei einem langfristig erkrankten Arbeitnehmer, wie das LAG Hamm in seinem Urteil vom 24.07.2019 (Az. 5 Sa 676/19) entschieden hat.

Frank Kott

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Steuerrecht

Mediator