

Wann und wieviel Urlaub verfällt am Ende des Jahres?

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

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und damit drängt sich die Frage auf, was mit restlichen Urlaubstagen passiert. Der EuGH hat entschieden, dass der Urlaub nicht mehr ohne Vorwarnung verfallen darf. Doch welche Mitwirkungspflichten treffen die Arbeitgeber?

Mit dieser Frage hat sich auch bereits das BAG befasst. Im Jahr 2018 hat der Europäische Gerichtshof auf Anfrage des BAG entschieden, dass zum Ende des Jahres noch offene Urlaubsansprüche nicht automatisch zum Ende eines Kalenderjahres bzw. eines Arbeitsverhältnisses verfallen darf (EuGH 6.11.2018, RS C- 684/16).

Dieses Urteil wurde vom BAG in nationales Recht umgesetzt. Es hat entschieden, dass Urlaubsansprüche nicht weiterhin automatisch zum Ende eines Jahres verfallen, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht beantragt hat. Der Urlaub kann erst nach einer ausdrücklichen Aufforderung des Arbeitgebers entfallen (BAG 19.02.2019- 9 AZR 541/15). Der Urteilsbegründung ist zu entnehmen, wie genau eine solche Belehrung auszusehen hat:

Folgendes muss der Arbeitgeber beachten:

Der Arbeitgeber muss jeden Arbeitnehmer:

- über die ihm insgesamt im Jahr zustehenden Arbeitstage informieren;
- auffordern, den Urlaub möglichst rechtzeitig zu beantragen, sodass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann
- über die Folge belehren, dass der Urlaub verfällt, wenn er trotz Aufforderung nicht beantragt wird

Im Streitfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, liegt die Beweislast beim Arbeitgeber. Dieser muss also beweisen, dass er den oben stehenden Verpflichtungen nachgekommen ist.

Wie erfolgt die Information?

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

Jeder Arbeitnehmer ist individuell zu informieren, dies betont das BAG ausdrücklich. Die Benachrichtigung kann durch ein gesondertes Anschreiben oder über die Nutzung bestehender Informationskanäle erfolgen. Der Hinweis kann beispielsweise auch der monatlichen Gehaltsabrechnung beigelegt werden, sollte sich hier jedoch deutlich optisch abheben.

Wann erfolgt die Information?

Als Belehrungszeitpunkt bietet sich laut BAG der Jahresbeginn an, da so der jeweilige Urlaubsanspruch am einfachsten überprüft werden kann. Außerdem kann durch die Wahl dieses Zeitpunktes gewährleistet werden, dass jeder Mitarbeiter genügend Zeit bekommt, seinen Urlaub rechtzeitig einzureichen.

Grundsätzlich ist jährlich eine einmalig erfolgende Belehrung ausreichend. Eine Aktualisierung der Mitteilung, etwa wenn sich der Urlaubsanspruch verändert hat, ist laut BAG nicht erforderlich.

In der Praxis ist es aber Gang und Gebe, dass die Mitarbeitenden regelmäßig (beispielsweise zweimal pro Jahr) über ihren individuellen Urlaubsanspruch informiert werden.

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