



Rundschreiben 22/2019

11.10.2019

Verfallbarkeit von Urlaub

Urlaub muss nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte diese Übertragung außer bei Langzeiterkrankten in verschiedenen Urteilen grundsätzlich auf den 31.03 des Folgejahres begrenzt.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 6. November 2018 in zwei Urteilen entschieden, dass der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern nicht automatisch verloren geht, wenn sie diesen nicht genommen haben. Diese Ansprüche verfallen nach Auffassung des EuGH vielmehr nur dann, wenn der Arbeitgeber beweist, dass der Arbeitnehmer freiwillig auf seinen Urlaub verzichtet hat, nachdem er ihn tatsächlich in die Lage versetzt hatte, rechtzeitig Urlaub zu nehmen.

Durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs ist die bisherige Auslegung des BAG nicht mehr vertretbar. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr in seiner Rechtsprechung die Vorgaben des EuGH auf das deutsche Urlaubsrecht übertragen und konkretisiert.

Das bedeutet, dass alle Arbeitgeber in Deutschland nun dafür sorgen müssen, dass ihre Arbeitnehmer den Jahresurlaub in vollem Umfang vor Ablauf des Kalenderjahres in natura nehmen.

Den Beweis kann der Arbeitgeber z.B. mit einem Schreiben an den Arbeitnehmer führen, in welchem er ihn auffordert, den Urlaub zu nehmen, da er sonst verfällt.

Die hierfür notwendige schriftliche oder textliche (z. B. Mail) Mitteilung an den Arbeitnehmer sollte ganz konkret die Anzahl der noch bestehenden Urlaubsansprüche benennen. Des Weiteren muss der Arbeitgeber deutlich machen, dass bis zum Jahresende nicht genommener Urlaub verfällt.

Auch zukünftig kann aus den im Bundesurlaubsgesetz genannten Gründen (dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe) eine Übertragung in das Folgejahr vereinbart werden. Allerdings muss dies vor Ende des Kalenderjahres ausdrücklich und individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach erfolgtem Hinweis durch den Arbeitgeber geregelt werden.

In Fällen, in denen in Arbeitsverträgen zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch (24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage) und gewährtem übergesetzlichem Urlaubsanspruch (Zusatzurlaub) unterschieden ist, finden die für den gesetzlichen Urlaub geltenden Grundsätze keine Anwendung auf den Zusatzurlaub und den Arbeitgeber trifft bezüglich der Inanspruchnahme des Zusatzurlaubs keine Hinweispflicht.

Wir empfehlen deshalb, zukünftig in Arbeitsverträgen den gesetzlichen Urlaubsanspruch und den tariflich oder auch übertariflich gewährten Zusatzurlaub getrennt auszuweisen und einen entsprechenden Hinweis, dass den Arbeitgeber bezüglich der Inanspruchnahme des Zusatzurlaubs keine Hinweispflicht trifft, aufzunehmen.

Mit Fragen zu eventuell erforderlichen Anpassungen bestehender Arbeitsverträge bzw. betrieblicher Urlaubsordnungen wenden Sie sich bitte direkt an Frau Wiegand (01624385964 oder hwiegand@bauernverband-st.de).



Marcus Rothbart
Hauptgeschäftsführer



Helgard Wiegand
Sozialreferentin