

Checkliste zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers zur Urlaubsnahme der Beschäftigten

I. Vorgehen im Kalenderjahr 2019

1. Aufforderung an alle Beschäftigten zur Urlaubsnahme im Jahr 2019
2. Konkrete Bezeichnung des aktuellen Urlaubsanspruchs
3. Hinweis auf grundsätzliche Möglichkeit der Urlaubsnahme
4. Belehrung über rechtliche Konsequenzen bei Nichtbeantragung des Urlaubs (Hinweis auf Verfallfristen und möglichen Verfall bei nicht rechtzeitiger Beantragung und Realisierung des Urlaubs)
5. Mittel und Form der Mitteilung
 - Textform oder Schriftform

Hinweis:

Allgemeines Merkblatt, Kollektivvereinbarung oder allgemeiner Hinweis im Intranet reichen nicht aus

6. Zeitpunkt der Mitteilung
 - Rechtzeitige Aufforderung vor Ende des Urlaubsjahres
 - **Zeitnahe** (spätestens im 3. Quartal) und individuelle Mitteilung an alle Beschäftigten

7. Nachweis des Zugangs der Mitteilung

Hinweis: Arbeitgeber trägt Beweislast für Zugang der Mitteilung

8. Kumulation von Urlaubsansprüche bei Nichterfüllung der Mitteilungspflicht

Hinweis: Urlaubsansprüche können kumulieren. Dies gilt insbesondere, wenn Beschäftigte wegen Arbeitsunfähigkeit den Urlaub nicht realisieren oder nicht hinreichend über den möglichen Verfall von Urlaub unterrichtet worden sind.

Bei Vorliegen kumulierter Urlaubsansprüche (insbesondere bei Langzeiterkrankten):

Nachholung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheiten im aktuellen Urlaubsjahr auch für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren

II. Jährliche Aufforderung zur Urlaubsnahme zu Beginn des Kalenderjahres

1. Aufforderung an alle Beschäftigten zur Urlaubsnahme im Kalenderjahr
2. Konkrete Bezeichnung des aktuellen Urlaubsanspruchs
3. Hinweis auf grundsätzliche Möglichkeit der Urlaubsnahme
4. Belehrung über rechtliche Konsequenzen bei Nichtbeantragung des Urlaubs (Hinweis auf Verfallfristen und möglichen Verfall bei nicht rechtzeitigen Beantragung und Realisierung des Urlaubs)
5. Mittel und Form der Mitteilung

- Textform oder Schriftform

Hinweis:

Allgemeines Merkblatt, Kollektivvereinbarung oder allgemeiner Hinweis im Intranet reichen nicht aus

6. Zeitpunkt der Mitteilung

- Aufforderung vor Ende des Urlaubsjahres zu Beginn des Kalenderjahres (1. Quartal)

7. Nachweis des Zugangs der Mitteilung

Hinweis: Arbeitgeber trägt Beweislast für Zugang der Mitteilung

8. Kumulation von Urlaubsansprüche bei Nichterfüllung der Mitteilungspflicht

Hinweis: Urlaubsansprüche können kumulieren. Dies gilt insbesondere, wenn Beschäftigte wegen Arbeitsunfähigkeit den Urlaub nicht realisieren oder nicht hinreichend über den möglichen Verfall von Urlaub unterrichtet worden sind.

Bei Vorliegen kumulierter Urlaubsansprüche (insbesondere bei Langzeiterkrankten):

Nachholung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheiten auch für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren

III. Informationen für dauerkrankte Arbeitnehmer (sog. Langzeitkrankte)

Hinweise an Arbeitnehmer nach Rückkehr aus längerer Arbeitsunfähigkeit:

Langzeiterkrankte Arbeitnehmer sollten

- auf ihre noch offenen aktuellen Urlaubsansprüche,
- bis zu welchem Zeitpunkt die Urlaubstage zu nehmen sind,
- dass dies betrieblich möglich ist und
- auf die Verfallsfrist sowie die Konsequenzen des Verfalls bei Nichtinanspruchnahme des Urlaubs

hingewiesen werden.

IV. Hinweise an Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit

Bei diesen Personenkreisen ist die Mitwirkungspflicht unter Beachtung der spezialgesetzlichen Bestimmungen zu erstellen (§ 24 MuSchG, §17 Abs. 2 BEEG, § 4 Abs. 4 PflegeZG).

Hinsichtlich einer Übertragung des Urlaubsanspruchs von Zeiten vor Beginn der Mutterschutzfristen, vor der Elternzeit oder der Pflegezeit hat ein entsprechender Hinweis zu erfolgen, wenn die Beschäftigten nach Ablauf der Mutterschutzfristen, oder nach Inanspruchnahme der Elternzeit bzw. der Pflegezeit Ihre Arbeit wiederaufnehmen.

V. Ausscheiden während des Kalenderjahres

Scheiden Arbeitnehmer während des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist es aus Arbeitgebersicht zweckmäßig, bei Bekanntwerden des Beendigungszeitpunktes, verbindliche Regelung zur Urlaubsnahme zu treffen.

Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber die noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage finanziell abgelden muss.

VI. Eintritt während des Kalenderjahres

Während der sechsmonatigen Wartezeit gemäß § 4 BUrlG besteht dieser Urlaubsanspruch noch nicht in voller Höhe, er erhöht sich für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens Ihres Arbeitsverhältnisses um 1/12 (vgl. § 5 BUrlG).

Beschäftigte in der Wartezeit können in einem Mitteilungsschreiben auf diese Rechtslage hingewiesen und ebenfalls zur Urlaubsnahme im laufenden Kalenderjahr aufgefordert werden.

Düsseldorf, den 22. Juli 2019