

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

21.12.2023
Fe/Sü

RS 63-2023

Verfall von Urlaubsansprüchen: Mitwirkungspflichten bei der Urlaubsnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

zuletzt hatten wir Sie mit unserem Rundschreiben RS 118-2022 vom 23.12.2022 über den Verfall und die Verjährung von Urlaubsansprüchen informiert. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und ihm folgend das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben in den vergangenen Jahren eine neue Rechtsprechung zu etwaigen Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers hinsichtlich der Urlaubsnahme der Beschäftigten entwickelt.

1. Erfüllung der Mitwirkungspflichten durch Hinweis der Beschäftigten zur Urlaubsnahme

Der Verfall von Urlaubsansprüchen kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hinweist, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums erlischt. Um diesen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, sollten die Hinweisschreiben an die Beschäftigten vorbereitet und nachweisbar „**zu Beginn des Kalenderjahres**“ übergeben werden (BAG vom 19.02.2019 - 9 AZR 541/15, NZA 2019, 982).

2. Notwendigkeit der Unterrichtung der Beschäftigten zur Urlaubsnahme zu Beginn des neuen Jahres

Das BAG hat in diesem Jahr seine Rechtsprechung im Hinblick auf den Verfall von Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten nochmals konkretisiert.

Das BAG hat insoweit entschieden, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt, aber zum Teil noch arbeitsfähig war, regelmäßig ohne vorherige Belehrung nicht verfällt. Es ist zu empfehlen, die Information den Beschäftigten so früh wie möglich im Kalenderjahr zukommen zu lassen (BAG vom 20.12.2022 - 9 AZR 245/19, NZA 2023, 1116; BAG vom 31.01.2023 - 9 AZR 107/20, NZA 2023, 968). Dies bedeutet nach der neuen Rechtsprechung des BAG, dass die Beschäftigten die Hinweisschreiben grundsätzlich binnen der ersten sechs Werktage des Kalenderjahres erhalten sollten (BAG vom 31.01.2023 - 9 AZR 107/20, NZA 2023, 968).

Ein späterer Zeitpunkt sollte nur dann gewählt werden, wenn es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich ist, die Hinweisschreiben den Beschäftigten früher zukommen zu lassen. Nach der Rechtsprechung des BAG können z. B. Betriebsferien einen solchen Grund darstellen.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team