



Klarstellungen zum Urlaubsverfall: Was Arbeitgeber stets beachten müssen

Urlaubsansprüche und ihre Handhabung sind in vielen Unternehmen ein wiederkehrendes Thema. Ende letzten Jahres brachte das Bundesarbeitsgericht vor den Hintergründen der jüngsten Entscheidungen des Europäische Gerichtshof (EuGH) neue Klarstellungen in diesen Bereich, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer betreffen.

Hintergrund

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bestimmt in § 7 Abs. 3, dass nicht genommener Urlaub am Ende des laufenden Kalenderjahres verfällt. Es gibt jedoch Ausnahmen: Kann der Urlaub aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen (Krankheit) nicht genommen werden, verfällt er am 31.03. des Folgejahres.

Diese Regelung hat in der Vergangenheit mehrfach die Gerichtssäle des EuGH erreicht. Der Gerichtshof stellte nunmehr klar, dass ein Urlaubsanspruch nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer "konkret und in völliger Transparenz" darüber informiert hat und sicherstellt, dass der Urlaub tatsächlich genommen werden kann.

Die Rolle des Arbeitgebers und der Zeitpunkt der Information

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht rechtzeitig und klar über ihre Urlaubsansprüche und entsprechende Verfallfristen informiert, bleiben die Ansprüche des Arbeitnehmers erhalten (BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az. 9 AZR 245/19).

Laut dem BAG müssen die Arbeitgeber jeden einzelnen Arbeitnehmer möglichst rechtzeitig zu Beginn eines Kalenderjahres informieren.

Dies gewährleistet, dass die Mitarbeiter genügend Zeit haben, um ihren Urlaub im Laufe des Jahres zu planen.

Die Arbeitgeber müssen dabei mitteilen, wie viele Urlaubstage dem Arbeitnehmer zustehen, ihn zur rechtzeitigen Beantragung auffordern und darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird. Wurde Urlaub aus dem Vorjahr übertragen, muss auch darüber individuell informiert werden.

Ein allgemeines Merkblatt oder eine pauschale E-Mail an alle Mitarbeiter reicht nicht aus.

Die vom BAG geforderte "Konkretisierung und Transparenz" erfordert individuelle Mitteilungen. Es ist zwar nicht notwendig, diese Informationen ständig zu aktualisieren, aber Arbeitgeber sollten in Erwägung ziehen, ihre Mitarbeiter im Laufe des Jahres erneut über den verbleibenden Urlaubsanspruch zu informieren.

Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Das Urteil betont die Notwendigkeit der klaren Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Fehlt diese korrekte Informationserteilung, wird der Urlaubsanspruch automatisch ins Folgejahr übertragen. Sollte der Arbeitgeber die Information später korrekt nachholen, verfällt der Urlaubsanspruch am Ende des Folgejahres.

In Anbetracht des Urteils sollten Arbeitgeber ihre Praktiken in Bezug auf Urlaubsansprüche überprüfen und sicherstellen, dass sie die aktuellen rechtlichen Anforderungen erfüllen.