



ARBEITSRECHT

Urlaubsrecht aktuell: Arbeitgeber in der Pflicht

von RAin Jasmin Johanna Kasper, Dr. Schmidt und Partner,
Koblenz/Dresden/München/Oberhausen

I Der gesetzliche Jahresurlaub eines Arbeitnehmers verfällt nunmehr nur noch, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret zum Urlaubsantritt auffordert und auf den drohenden Verfall hinweist (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15). Mit dieser Entscheidung haben die Erfurter Richter des BAG jene europäischen Vorgaben umgesetzt, die der Europäische Gerichtshof (EuGH) bereits am 06.11.2018 in zwei Vorabentscheidungsverfahren gemacht hatte. **I**

Urlaubsanspruch nach Bundesurlaubsgesetz

Das deutsche Bundesurlaubsgesetz sieht im Grundsatz vor, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern in Höhe von jährlich vier Wochen mit Ablauf des 31.12. eines Jahres verfällt (§ 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG). Nur im Ausnahmefall, wenn der Urlaub vonseiten des Arbeitnehmers aufgrund dringender betrieblicher oder in seiner Person liegender Gründe nicht beansprucht werden konnte, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch erst mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres.

Entscheidung des BAG

Über die gesetzlichen Regelungen hinaus sieht das BAG – in Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH – den Arbeitgeber nun in der Pflicht. Der Verfall des Urlaubsanspruchs mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums tritt nunmehr nur dann ein, wenn der Arbeitgeber darlegen und beweisen kann, dass er den Arbeitnehmer zur Urlaubsbeanspruchung konkret aufgefordert und den Hinweis über den drohenden Verfall erteilt hat. Die bloße Tatsache, dass ein Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat, führt für sich genommen noch nicht dazu, dass der Urlaubsanspruch verloren geht.

PRAXISTIPP **I** Um den Nachweis der arbeitgeberseitigen Aufforderung und des Hinweises führen zu können, sollten Arbeitgeber den Arbeitnehmer zumindest in Textform entsprechend auffordern und hinweisen. Ungeklärt bleibt hierfür jedoch auch nach dem Urteil des BAG, ob beispielsweise ein E-Mail-Rundschreiben an die Belegschaft ausreichend ist. Sicherer ist es, jeden Arbeitnehmer unter Bestätigung des Empfangs individuell zur Urlaubsbeanspruchung aufzufordern und den Verfallhinweis zu erteilen.

Wichtig **I** Rechtsfolge des Urteils ist nicht, dass der Arbeitgeber einseitig Urlaub festlegt. Es bleibt dabei, dass zur Urlaubsgewährung in erster Linie die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind und der Arbeitgeber auf deren Grundlage die zeitliche Lage des Urlaubs festlegt.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Relevant werden die Neuerungen der Rechtsprechung vor allem auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, wenn Urlaubsabgeltung auf der Grundlage von offenstehenden Urlaubsansprüchen geleistet werden muss.

Grundsatz: Urlaubsanspruch verfällt mit Ablauf des 31.12. eines Jahres

Fehlender Urlaubsantrag führt nicht automatisch zum Verfall des Urlaubs

Arbeitnehmer individuell zur Urlaubsbeanspruchung auffordern

Arbeitgeber darf Urlaub nicht einseitig festlegen