

Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.



WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202

Telefax: 0251 4175-205
E-Mail: info@wlav.de

08.01.2024

Verfall von Urlaubsansprüchen – Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers bei der Urlaubsnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Europäische Gerichtshof (EuGH) und ihm folgend das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben in den vergangenen Jahren eine neue Rechtsprechung zu Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers hinsichtlich der Urlaubsnahme der Beschäftigten entwickelt.

Erfüllung der Mitwirkungspflichten durch Hinweis an die 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 laut Bundesarbeitsgericht entsprechende 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).

Konkretisierung der Hinweispflichten bei langzeiterkrankten Beschäftigten

Das Bundesarbeitsgericht hat vor kurzem seine Rechtsprechung im Hinblick auf den Verfall von Urlaubsansprüchen **langzeiterkrankter Arbeitnehmer** nochmals konkretisiert. Es hat insoweit entschieden, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt wurde, aber **zum Teil noch arbeitsfähig war**, regelmäßig ohne den vorherigen allgemein erforderlichen Hinweis **nicht** verfällt. Es ist daher zu empfehlen, die Hinweise an die Beschäftigten bzgl. der Urlaubsnahme **so früh wie möglich im Kalenderjahr** vorzunehmen (BAG vom 20.12.2022 - 9 AZR 245/19, NZA 2023, 1116; BAG vom 31.01.2023 - 9 AZR 107/20, NZA 2023, 968). Nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedeutet dies, dass die Beschäftigten die Hinweisschreiben grundsätzlich **innen 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.

Wir empfehlen Ihnen daher, sofern noch nicht erfolgt, der entsprechenden Hinweispflicht schnellstmöglich nachzukommen.

Ein entsprechendes Muster-Hinweisschreiben fügen wir Ihnen anbei.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Ihr Team vom WLAV

Muster Urlaubsaufforderung

Ort, Datum

Sehr geehrte/geehrter _____,

für das laufende Urlaubsjahr _____ stehen Ihnen _____ Urlaubstage zu.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz muss der Urlaub während des Kalenderjahres genommen werden. Die Übertragung der Urlaubsansprüche ist nur in Ausnahmefällen (bei Vorliegen dringender betrieblicher bzw. personenbedingter Gründe, zum Beispiel Krankheit) in das nächste Kalenderjahr möglich. Aber auch im Falle der Übertragung erlischt der Urlaub regelmäßig, wenn er nicht bis zum 31.03. des Folgejahres angetreten wird (Ausnahme Langzeiterkrankte).

Wir fordern Sie ausdrücklich auf, Ihren Urlaub in diesem Jahr zu nehmen, wenn Sie nicht Gefahr laufen wollen, dass dieser Urlaub verfällt. Wir weisen darauf hin, dass eine Urlaubsnahme nach Abstimmung und Absprache mit Ihrem Vorgesetzten möglich ist.

Mit freundlichen Grüßen