

## Sonderinformation Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers beim Urlaub

Heute schon an morgen denken: Sorgen Sie dafür, dass Ihre Belegschaft den Urlaub für das Jahr 2019 in Anspruch nimmt und im nächsten Jahr keine Diskussionen zum Verfall oder zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen entstehen.

### 1. Wann ist der Urlaub zu nehmen?

Für den gesetzlichen Mindesturlaub schreibt § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG vor, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss, sofern kein Übertragungsgrund i.S.v. § 7 Abs. 3 BUrlG gegeben ist. In der Regel kann der Urlaub damit nur auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden, wenn ein Arbeitnehmer den Urlaub aus dringenden betrieblichen oder personenbedingten Gründen im laufenden Kalenderjahr nicht nehmen kann. Dies galt bislang selbst dann, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf des Urlaubsjahres die Gewährung des Urlaubs verlangte und gleichwohl der Urlaub nicht gewährt wurde.

### 2. Entscheidung des BAG und des EuGH: Änderung beim Verfall von Urlaub

Grundsätzlich verfällt der Urlaubsanspruch zum Ende des Kalenderjahres. Dies setzt nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) allerdings nun voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich wahrzunehmen.

Dazu ist es zwar nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber den Urlaub von sich aus anordnet. Der Arbeitnehmer muss aber ausreichend über den Umfang seines Urlaubs und dessen möglichen Fortfall zum Jahresende unterrichtet werden. Versäumt der Arbeitgeber diese Unterrichtung, kann ein Arbeitnehmer gegebenenfalls noch im Folgejahr nicht genommenen Urlaub des laufenden Kalenderjahres beanspruchen.

### 3. Zum Hintergrund der Entscheidungen

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 6.11.2018 (Az. ECLI:EU:C:2018:874) entschieden, dass das europäische Recht zum Urlaub einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 BUrlG entgegensteht, wonach ein Arbeitnehmer, der im betreffenden Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums seine ihm grundsätzlich zustehenden Urlaubstage automatisch verliert.



Der Verfall des Urlaubsanspruchs darf erst eintreten, wenn der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret und in völliger Transparenz über seine bestehenden Urlaubsansprüche aufklärt, den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, seinen Urlaub zu nehmen sowie klar und rechtzeitig auf die Rechtsfolge des Urlaubsverfalls am Ende des Bezugszeitraums hinweist, falls der Arbeitnehmer den Urlaub nicht nimmt.

Der Arbeitgeber trägt hierbei die Beweislast für die Erfüllung dieser Mitwirkungsobliegenheiten.

Erbringt der Arbeitgeber den ihm obliegenden Nachweis und zeigt sich, dass der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen nicht genommen hat, steht dem Verlust des Urlaubsanspruchs nichts entgegen.

#### **4. Was bedeutet dies für Sie als Arbeitgeber?**

Sie sollten Ihre Mitarbeitenden über die noch offenen Urlaubsansprüche unterrichten.

Inhaltlich sollte eine derartige Unterrichtung eine Information über die Anzahl der dem Arbeitnehmer noch zustehenden Urlaubstage enthalten und die Aufforderung, den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er noch im laufenden Urlaubsjahr genommen werden kann.

Ferner bedarf es eines unmissverständlichen Hinweises darauf, dass der Urlaub ersatzlos verfallen wird, wenn er innerhalb des Bezugszeitraums nicht genommen wird.

Eine Unterrichtung in Textform (E-Mail) ist möglich und aus Nachweisgründen sinnvoll. Die Mitteilung muss auf den jeweiligen Arbeitnehmer individualisiert sein. Denkbar ist aber auch, in einem Anschreiben die Notwendigkeit einer rechtzeitigen Beantragung des Urlaubs darzulegen und die Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass sich die Zahl der konkret zustehenden Urlaubstage der aktuellen Gehaltsabrechnung entnehmen lässt.

#### **5. Weiterführender Hinweis: Abgeltung des Urlaubs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene gesetzliche Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers, die aufgrund des beendeten Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden können, müssen diese in Geld vergütet werden (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Daher sollte auch mit Blick auf ein sich ggfs. abzeichnendes Ende eines Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer aufgefordert werden, seinen Urlaub anzutreten, um sich nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erheblichen Abgeltungsansprüchen aufgrund nicht genommenen und nicht verfallenen Urlaubs ausgesetzt zu sehen.





## Ihr Ansprechpartner:



Gabriele Falch  
Rechtsanwältin  
[gabriele.falch@sonntag-partner.de](mailto:gabriele.falch@sonntag-partner.de)  
Tel.: + 49 821 57058 - 0  
Fax: + 49 821 57058 - 153



Viktor Stepien  
Rechtsanwalt  
[viktor.stepien@sonntag-partner.de](mailto:viktor.stepien@sonntag-partner.de)  
Tel.: + 49 821 57058 - 0  
Fax: + 49 821 57058 - 153

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten und zu Ihrem richtigen Ansprechpartner in unserem Hause sowie für eine unverbindliche Kontaktaufnahme stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

## Sonntag & Partner

Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB ist eine multidisziplinäre, deutschlandweit und im internationalen Umfeld tätige Kanzlei an den Standorten Augsburg, München, Frankfurt, Nürnberg und Ulm. Über 250 Mitarbeiter stehen den vorwiegend mittelständischen Mandanten in den Schwerpunkten Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung zur Seite. Abgerundet wird das Kanzleiprofil durch die Bereiche Family Office und Vermögensbetreuung.

## Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter [www.sonntag-partner.de](http://www.sonntag-partner.de)

