

## Urlaubsrecht aktuell: Info-Pflicht für jeden Arbeitgeber

Das Bundesarbeitsgericht ist aktuell mit Urteil vom 19.02.2019 (AZ: 9 AZR 541/15 ) den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes gefolgt und hat entschieden, dass der Jahresurlaubsanspruch eines Mitarbeiters, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, nicht gemäß § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG automatisch verfällt.

Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, seinen Mitarbeiter rechtzeitig und nachweisbar über dessen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen zu belehren. Der Verfall des Urlaubsanspruchs zum Ende des Kalenderjahres tritt nur noch dann ein, wenn der Mitarbeiter trotz dieses rechtzeitigen Hinweises des Arbeitgebers seinen ( Rest-) Urlaub dennoch nicht genommen hat.

Vorliegend hatte ein Wissenschaftler, der vom 01.08.2001 bis zum 31.12.2013 beim Max-Planck-Institut München beschäftigt gewesen ist, die Abgeltung des von ihm noch nicht genommenenurlaubes im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 bis 2013 mit einem Bruttobetrag von 11.979,26 € mit seinem Ausscheiden geltend gemacht, obgleich er einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubes während des Arbeitsverhältnisses nie gestellt hatte.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr betont, dass dem Arbeitgeber die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruches obliegt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer somit konkret aufzufordern, seinen Urlaub im Laufe des Kalenderjahres zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Kalenderjahres oder spätestens mit dem Übertragungszeitraum erlischt.

Im vorliegenden Fall hat das Bundesarbeitsgericht noch nicht endgültig über die Klage entschieden, sondern das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen, um aufzuklären, ob die Beklagte ihrer Obliegenheit, den Kläger auf den Verfall von Urlaubsansprüchen hinzuweisen, nachgekommen ist. Das Landesarbeitsgericht München wird prüfen müssen, ob der Vortrag der Arbeitgeberin, sie habe den Kläger in einer Email auf seine Urlaubsansprüche rechtzeitig hingewiesen, richtig ist. Der Forscher hatte bestritten, dass er frühzeitig per Mail informiert worden sei. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung ausdrücklich offengelassen, wann der Hinweis des Arbeitgebers „rechtzeitig“ erfolgt.

**Unser Tipp:** Informieren Sie Ihre Mitarbeiter schriftlich spätestens zu Beginn des 4. Quartals eines jeden Jahres über die Höhe der ihnen noch zustehenden Resturlaubsansprüche und den drohenden Verfall bei fehlender Beantragung! Lassen Sie sich den Erhalt dieses Schreibens durch den Mitarbeiter bestätigen. Ein solches Schreiben könnte wie folgt aussehen:

**Muster: Information über den Verfall von Urlaubsansprüchen (siehe Seite 2)**



„Sehr geehrter Herr/ Frau Mustermann,

das Jahresende rückt näher und Sie haben derzeit noch ... Urlaubsansprüche aus diesem Kalenderjahr ...,

deren Inanspruchnahme von Ihnen bislang nicht erfolgt ist. Zögern Sie also nicht und sprechen Sie Ihren Vorgesetzten auf Ihre – ggf. auch kurzfristigen Urlaubswünsche- an.

Achtung: Bitte beachten Sie, dass Sie diese Resturlaubsansprüche noch rechtzeitig geltend machen müssen, damit wir Ihnen Ihren Urlaub noch bis zum 31.12. in diesem Kalenderjahr gewähren können. Es ist unsere Pflicht, Sie darauf hinzuweisen, dass Ihre Urlaubsansprüche zum Ende dieses Kalenderjahres verfallen, wenn Sie diese nicht rechtzeitig nehmen. Die Übertragung desurlaubes auf das nächste Kalenderjahr kommt nur bei Vorliegen eines der gesetzlichen Ausnahmetatbestände wie etwa dringende betriebliche und/oder personenbedingte Gründe in Betracht gem. (§ 7 Absatz 3 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz). Selbst dann muss Ihr Urlaubsanspruch umgehend in Anspruch genommen werden, sonst verfällt er zum 31.03. gem. § 7 Abs. 3 S. 3 BurlG.“

Sollten Sie Fragen haben, sprechen Sie gerne Ihren Verband an.