

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

18.12.2024
Fe/Sü

RS 44-2024

Verfall von Urlaubsansprüchen – Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Sehr geehrte Damen und Herren,

zuletzt hatten wir Sie mit unserem Rundschreiben RS 63-2023 vom 21.12.2023 über die Mitwirkungspflichten bei Urlaubsnahme informiert. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und ihm folgend das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben in den vergangenen Jahren ihre Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen und zu den Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers stetig weiterentwickelt. Der Verfall von Urlaubsansprüchen kann nach der Rechtsprechung des BAG nach § 7 BUrlG nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass anderenfalls der Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erlischt. Das BAG hat entschieden, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt, aber zum Teil noch arbeitsfähig war, regelmäßig ohne vorherige Belehrung nicht verfällt. Die Information sollte den Beschäftigten so früh wie möglich im Kalenderjahr erreichen. Nach der Entscheidung des BAG vom 31. Januar 2023 (Az. 9 AZR 107/20) sollten die Beschäftigten die Hinweisschreiben grundsätzlich binnen der ersten sechs Werktage des Kalenderjahres erhalten. 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 kann ein Betriebsurlaub zu Jahresbeginn ein Grund dafür sein, dass dem Arbeitgeber die rechtzeitige Erfüllung der Hinweisobliegenheiten innerhalb dieses Zeitraums nicht möglich ist (BAG vom 31.1.2023 – 9 AZR 107/20). Nach dem Wegfall des Grundes – d.h. dem Ende des Betriebsurlaubs – sollten die Beschäftigten die Hinweisschreiben aber dann so schnell wie möglich erhalten. Um diesen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, sollten die Hinweisschreiben an die Beschäftigten vorbereitet und nachweislich zu Beginn des Kalenderjahres übergeben werden. Nach einer (rechtskräftigen) Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 11.10.2023 (LAG Baden-Württemberg - 10 Sa 23/23) umfassen die Mitwirkungsobliegenheiten auch einen Hinweis auf vom Arbeitgeber geplante, einseitig festgesetzte Betriebsferien, wenn diese zu Beginn des Urlaubsjahres bereits feststehen. Das BAG hat sich zu dieser Frage noch nicht geäußert.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team