

Wann verfällt eigentlich der Urlaubsanspruch?

Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT /// Die Tage werden kürzer und das Jahr neigt sich so langsam dem Ende entgegen. Für Arbeitgeber und Praxisinhaber ist das letzte Quartal stets mit erheblichem Aufwand verbunden. Viele Dinge müssen noch erledigt oder wollen vor dem Jahreswechsel abgehakt werden. Für viele Arbeitgeber stellt sich in dieser Phase des Jahres unter anderem die Frage, wie mit angehäuften Überstunden und/oder nicht genommenen Urlaubstagen umzugehen ist.



© Studio Romantic – stock.adobe.com

In diesem Beitrag soll es um ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.2.2019 (Az.: 9 AZR 541/15) gehen, welches dem Arbeitgeber – bezogen auf nicht genommene Urlaubstage – „eine Aufgabe mehr“ aufbürdet.

Grundsatz: Urlaubsverfall am 31.12.

Nach § 4 Bundesurlaubsgesetz wird der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach einer Wartezeit von sechs Monaten nach Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Grundsätzlich verfällt nicht genommener Urlaub am 31.12. eines jeden Jahres. Diese Grundsatzregelung ist teilweise nicht bekannt, weil in Arbeitsverträgen häufig abweichende Regelungen enthalten sind. Enthält der Arbeitsvertrag allerdings keine sogenannte *Übertragungsklausel*, verfällt der Urlaub am Ende des Jahres – so zumindest im Grundsatz. Natürlich existieren von diesem Grundsatz Ausnahmen, wie z. B. in § 7 Abs. 3 S. 2 Bundesurlaubsgesetz. Danach ist eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Das Bundesarbeitsgericht erwartet Arbeitgeberinitiative

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben Arbeitgeber die Initiative zu ergreifen, wenn es um die vollständige Urlaubs-

gewährung im laufenden Kalenderjahr geht. Im eingangs zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts heißt es:

„Der Arbeitgeber hat konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.“

Dabei hat der Arbeitgeber auch mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfällt, wenn er trotz Aufforderung nicht genommen wird. Kommt der Arbeitgeber dieser Mitteilungspflicht nach, kann er sich später auf den Verfall des etwaigen vorhandenen Urlaubs berufen.

Sofern die von der Rechtsprechung geforderte Mitteilung allerdings – aus welchen Gründen auch immer – unterbleibt, bleibt der Urlaub des vergangenen Jahres bestehen und kommt zum neu entstehenden Jahresurlaub im nächsten Kalenderjahr hinzu.

Empfehlenswert: Mitteilungsschreiben

Um die ungewollte Ansammlung von Urlaubsansprüchen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber rechtzeitig ein Mitteilungsschreiben an alle ihre Arbeitnehmer veranlassen, in dem sie über den jeweiligen Urlaubsstatus aufklären. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Wichtig ist, dass die Mitteilung so rechtzeitig erfolgt, dass der Urlaubsanspruch auch realistisch noch im laufenden Jahr bzw. Bezugszeitraum möglich ist. Es sollten insbesondere folgende Punkte kommuniziert werden:

Christian Erbacher, LL.M.
Infos zum Autor



Lyck+Pätzold.
healthcare.recht

Infos zum Unternehmen





- Anzahl der Urlaubstage
- Aufforderung an Arbeitnehmer, den Urlaub in diesem Kalenderjahr noch zu nehmen.
- Aufklärung über Rechtsfolgen, wenn Urlaub nicht genommen wird.

Praxistipp

Das Urteil zeigt, dass das Arbeitsrecht immer komplexer und für Arbeitgeber/Praxisinhaber ohne anwaltliche Beratung nicht mehr seriös in den Griff zu bekommen ist. Denn die Gerichte schreiben lediglich vor, welche Maßnahmen nicht ausreichen. Umsetzungshinweise und strategische Ansätze müssen vom Rechtsanwender selbst entwickelt werden. Insofern ist es als Arbeitgeber bzw. Praxisinhaber ratsam, sich anwaltliche, auf das Medizinrecht spezialisierte Beratung einzukaufen.

INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M. • Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht • www.medizinanwaelte.de

ANZEIGE



VALO™
GRAND

LED-POLYMERISATIONSLEUCHE
MIT BREITBANDTECHNOLOGIE

DIE NEUE
DIMENSION

Folgen Sie uns!



ULTRADENT.COM/DE

© 2021 Ultradent Products, Inc. Alle Rechte vorbehalten.