

Arbeit

Finanzen

Internationalisierung

Nachfolge

Stefan Eßer

Arbeitsrecht: Verfall des Urlaubsanspruchs

**Urlaubsanspruch verfällt nur bei vorheriger Belehrung durch
den Arbeitgeber**

03. April 2019

Kontakt zur Redaktion:
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V.
Grafenberger Allee 125
40237 Düsseldorf

www.mittelstandsbund.de
Tel. +49 (0) 203 / 2005 25-0
Fax +49 (0) 203 / 2005 25-99
Mail: info@mittelstandsbund.de

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Marc S. Tenbrieg
Geschäftsführender Vorstand
meinung@mittelstandsbund.de

Stefan Eßer¹

Arbeitsrecht: Verfall des Urlaubsanspruchs

Urlaubsanspruch verfällt nur bei vorheriger Belehrung durch den Arbeitgeber

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 19.02.2019 (AZ: 9 AZR 541/15) entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums (regelmäßig 31.03. des Folgejahres) erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Hintergrund dieser neuen Entscheidung ist, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) bereits im November 2018 festgestellt hatte, dass der im Bundesurlaubsgesetz (§ 7 Abs. 3 BUrlG) vorgesehene pauschale Verfall eines Urlaubsanspruchs mit der Arbeitszeit-Richtlinie der Europäischen Union nicht vereinbar sei.

Klare Vorgaben des EuGH zum Verfall des Urlaubsanspruchs

Der EuGH hat insoweit darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen“ habe, „dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage“ ist, „seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.“ Daher müsse der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende des Kalenderjahres oder eines Übertragungszeitraumes (in aller Regel zum 31.03. des Folgejahres) verfallen werde, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nehme. Das Bundesarbeitsgericht hat sich nun dieser Rechtsprechung des EuGH erwartungsgemäß angeschlossen und festgestellt, dass ein Verfall von Urlaubsansprüchen nur dann erfolgt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über den bestehenden Urlaubsanspruch informiert und aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen.

Grundlegende Umgestaltung interner Prozesse auf Seiten des Arbeitgebers

Das Urteil bedeutet für die unternehmerische Praxis eine ganz erhebliche Umstellung. Arbeitgeber sind gehalten, ihre Prozesse hinsichtlich der Behandlung der Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer grundlegend anzupassen. Es wird erforderlich sein, den tatsächlichen Urlaubsstand sämtlicher Arbeitnehmer und bereits vereinbarte Urlaubszeiträume frühzeitig zu prüfen, um festzustellen, in welchem Umfang ein Arbeitnehmer noch offene Urlaubsansprüche haben könnte. Anschließend muss der Arbeitgeber einen der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entsprechenden Hinweis erteilen, um sicherzustellen, dass der Urlaub verfällt.

¹ Stefan Eßer ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der [Kanzlei Derra, Meyer & Partner](#).

Wird der Urlaub dann tatsächlich nicht genommen, würde Verfall eintreten; wahrscheinlich würden aber die meisten Arbeitnehmer einen Urlaubsantrag für das letzte Quartal des Kalenderjahres stellen. Könnte dieser nicht erfüllt werden, würde der Urlaubsanspruch nicht verfallen, sondern in das nächste Kalenderjahr – auch über den 31.03. hinaus – übertragen. Das bilanzielle „Ausbuchen“ von Resturlaubsansprüchen am Jahresende wird nicht mehr möglich sein. Es wird sich daher in buchhalterischer Hinsicht die Erforderlichkeit von Rückstellungen ergeben.

Offen ist bisher, ob es für die Geltendmachung der Urlaubsansprüche im Lichte der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes eine absolute Höchstfrist gibt. In der Vergangenheit ist das Bundesarbeitsgericht hier von einer Frist von 15 Monaten ab dem Ende des Kalenderjahres ausgegangen. Es muss aber bezweifelt werden, ob diese Rechtsprechung im Hinblick auf die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union und die Rechtsprechung des EuGH Bestand haben kann.