



Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen
Handwerke | Lilienthalallee 4 | 60487 Frankfurt am Main

15. Juli 2020
Tel.: 069 247747-51
b.kuenzel@zveh.de
kü

Urlaubsverfall: Hinweispflichten des Arbeitgebers

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Regeln des Urlaubsrechts sind kurz und übersichtlich. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Urlaubstage bzw. bei einer Sechs-Tage-Woche 24 Werktage, § 3 BUrlG.

Darüber hinaus sind der Zeitpunkt, die Übertragbarkeit und die Abgeltung desurlaubes in § 7 BUrlG geregelt. Der frühestmögliche Verfall von Urlaubstagen kann danach am 31.12. des Urlaubsjahres eintreten. Gibt es triftige (betriebliche oder persönliche) Gründe, die den Arbeitnehmer daran hindern, den Urlaub im laufenden Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) zu nehmen, wird der Resturlaub bis zum 31.3. des Folgejahres übertragen.

Ausnahmen hiervon ergeben sich beispielsweise, wenn der Urlaubsverfall in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag abweichend geregelt ist. Von der Verfallsregelung des Bundesurlaubsgesetzes darf zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (der Verfall darf also nicht vorher eintreten), sehr wohl aber zu seinen Gunsten (also späterer Verfall).

In der [Vorabentscheidung vom 6.11.18 \(C-684/16\)](#) hatte der EuGH unlängst entschieden, dass nationale Regelungen, die einen automatischen Verfall nicht genommenen Urlaubs vorsehen, europarechtswidrig (Art. 7 der RL 2003/88/EG) seien.



Die Entscheidung des EuGHs zwang das BAG (Urt. v. 19.2.2019 – [Az. 9 AZR 541/15](#)) zu einer richtlinienkonforme Auslegung des § 7 BUrlG: *„Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt i.d.R. nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. (...) Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums und eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.“*

Quelle: Pressemitteilung [Nr. 9/19](#) vom 19.2.2019

Die Belehrung des Arbeitgebers kann dabei durchaus in Textform erfolgen (Bsp.: E-Mail), muss aber so rechtzeitig beim Arbeitnehmer eingehen, dass dieser in der Lage ist, den Resturlaub auch tatsächlich noch zu verbrauchen. Inhaltlich sollte der Arbeitgeber vermeiden, abstrakte Angaben wie der Hinweis auf den Arbeitsvertrag oder ein Merkblatt etc. vorzunehmen. Sie erfüllen nicht die arbeitgeberseitige Mitwirkungsobliegenheit.

Zu beachten ist, dass das BAG keinen Vertrauensschutz hinsichtlich des Verfalls von Urlaubsansprüchen aus vorangegangenen Jahren gewährt. Der EuGH hat nämlich in seiner Entscheidung keine Einschränkung der grundsätzlichen ex-tunc-Wirkung (= Rückwirkung) von Vorabentscheidungen vorgenommen. Die Ausführungen des BAG gelten daher für Urlaubsansprüche ab Inkrafttreten der die Mitwirkungsobliegenheit herbeiführenden unionsrechtlichen Vorschrift Art. 7 RL 2003/88/EG im November 2003 ! Damit stellt sich die Frage, inwieweit Urlaubsansprüche der regelmäßigen Verjährung nach §§ 195 ff. BGB unterliegen. Dies ist bislang nicht höchstrichterlich geklärt. Für die Praxis gilt insoweit, dass jedenfalls noch nicht genommene Urlaubsansprüche ab 2017 bislang nicht verjährt sind. Tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen finden hier keine Anwendung, weil die Urlaubsregelungen zwingend Vorrang haben.

Arbeitgeber sollten daher auch auf die offenen Urlaubsansprüche der Vorjahre hinweisen. Nimmt der Arbeitnehmer den kumulierten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr dann nicht wahr, verfällt dieser insgesamt am Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes.

Der „freiwillige“ übergesetzliche Urlaub, der vielen Arbeitnehmern gewährt wird, wird indes nicht nach Maßgabe des europäischen Rechts geschützt. Eine Differenzierung der verschiedenen Urlaubsansprüche ist also rechtlich ohne weiteres möglich, vorausgesetzt, das ergibt sich zweifelsfrei aus dem Arbeitsvertrag oder dem einschlägigen Tarifvertrag.

Die betriebliche Praxis muss nach der Rechtsprechung des BAG für alle (!) Arbeitnehmer aktiv die neuen Hinweispflichten befolgen, d. h. Mitarbeiter unterrichten und belehren, um eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen zu vermeiden.



Der ZVEH hat für die Arbeitgeber ein diesbezügliches Muster-Anschreiben erstellt (siehe Anlage), das auf den Einzelfall angepasst werden muss.

Mit freundlichen Grüßen

RA Beate Künzel
Referat Tarif- und Sozialpolitik

Anlage