

Urlaubsansprüche 2019 - Arbeitgeber sollten jetzt aktiv werden

In den letzten Jahren hat sich in der Rechtsprechung der europäischen und der deutschen Gerichte zur Urlaubsgewährung im Arbeitsverhältnis sehr viel getan und im Vergleich zur früheren Urlaubsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch einiges geändert. Eine der wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber dürfte sein, dass Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer nicht mehr grundsätzlich am Ende eines Jahres verfallen.

Hat nämlich bisher ein Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt und der Arbeitgeber keinen Urlaub gewährt, verfiel der Resturlaubsanspruch am Ende des Urlaubsjahres, also am 31.12. In vielen Arbeitsverträgen und Tarifverträgen sind für solche Fälle Übertragungszeiträume vereinbart. Spätestens am Ende des Übertragungszeitraums konnte der Urlaubsanspruch nicht mehr geltend gemacht werden.

Nach der neueren Rechtsprechung darf nicht genommener Urlaub jedoch nicht verfallen, wenn der Arbeitnehmer lediglich keinen Urlaub beantragt hat. Am 19.02.2019 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Arbeitgeber muss - **konkret** und **in völliger Transparenz** - dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer **tatsächlich in der Lage** ist, seinen Urlaub zu nehmen. Er muss ihn, - ggf. **förmlich** - dazu **auffordern**, seinen Urlaub zu nehmen und ihm **klar** und **rechtzeitig** mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt.

Der Arbeitgeber muss sich dabei auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Hinweis geben, dass der Urlaub am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, ihn aber nicht beantragt.

Regelungen und Hinweise, die sich im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder ähnlichen Schreiben finden, genügen den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung in der Regel nicht.

Wir empfehlen daher allen Arbeitgebern, jetzt zu prüfen, ob sie ihre Mitarbeiter nachweisbar, klar, rechtzeitig und transparent über den jeweiligen Urlaubsanspruch, den notwendigen Urlaubsantrag und den anderenfalls am Jahresende drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen für 2019 informiert haben und dies ggf. jetzt noch nachzuholen.

Der Verweis auf den in der Gehaltsabrechnung ausgewiesenen Resturlaubsanspruch dürfte den Grundsätzen der Transparenz in der Regel nicht genügen.

Anderenfalls tritt der nicht verfallene Resturlaubsanspruch 2019 zum Urlaubsanspruch 2020 hinzu.

Obige Grundsätze gelten in der Regel auch für Urlaubsansprüche aus Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen. Sie gelten regelmäßig auch für nicht genommene Urlaubsansprüche aus Vorjahren, die nach der neueren Rechtsprechung ebenfalls nicht verfallen sind, sondern den aktuellen Urlaubsanspruch erhöhen.