

## Fachinformation

### Mitwirkungsobliegenheiten von Arbeitgebern bei der Urlaubsgewährung

#### Betrifft:

- BAG, Urteile vom 19.2.2019, 9 AZR 541/15 und 423/16
- EuGH, Urteil vom 6.11.2018, C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft/Shimizu)
- § 7 Abs. 1, 3 BUrlG, Art. 7 I Arbeitszeit-Richtlinie (2003/88/EG)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste seine Rechtsprechung zum Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) schon mehrfach ändern, weil der Europäische Gerichtshof (EuGH) fundamentale Grundsätze des deutschen Urlaubsrechts für unionsrechtswidrig erklärte. Eine umstrittene Frage war, ob nicht genommener Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres ohne Weiteres verfällt. Der für das Urlaubsrecht zuständige neunte Senat des BAG hatte hierzu bereits mit zwei Urteilen vom 19.2.2019, 9 AZR 541/15 und 423/16, Stellung genommen. Diese Entscheidungen haben große praktische Bedeutung für Arbeitgeber. Zugleich wurde damit die Rechtsprechung des EuGH vom 6.11.2018 in der Rechtssache C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft/Shimizu)<sup>1</sup> umgesetzt.

#### **1. Grundsätzliches zur Urlaubsgewährung**

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Anderenfalls verfällt er. Dies ist der Grundsatz. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres (d. h. bis längstens 31.03.) kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn ein/e Arbeitnehmer\*in infolge Erkrankung oder weil am Jahresende besonders viel zu tun war seinen/ihren Urlaub nicht mehr nehmen konnte.

Das BAG hat aber entschieden, dass es für den Verfall des Urlaubs nicht nur auf den Zeitablauf (Ende des Urlaubsjahres) oder darauf ankommt, dass es bestimmte Gründe für eine Übertragung des Urlaubs gibt, sondern stellte – „im Fahrwasser“ der Rechtsprechung des EuGH – weitere Voraussetzungen auf. Bei richtlinienkonformer Auslegung von § 7 Abs. 1 S. 1 und Abs. 3 S. 1 BUrlG gibt es für Arbeitgeber nun auch noch Mitwirkungsobliegenheiten bei der Gewährung von Urlaub. Kommen Arbeitgeber diesen nicht nach, verfällt auch der Urlaubsanspruch nicht.

---

<sup>1</sup> Ausführlich zum Urteil des EuGH vom 6.11.2018 vgl. die Fachinformation zum Urlaubsverfall vom 15. Oktober 2020.

Der Arbeitgeber muss nach Auffassung des BAG konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der/die Arbeitnehmer\*in tatsächlich in der Lage ist, seinen/ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss ihn/sie – erforderlichenfalls förmlich – dazu auffordern, seinen/ihren Urlaub zu nehmen, und ihm/ihr klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er/sie ihn nicht nimmt. Der Arbeitgeber muss sich dabei auch auf einen „konkret“ bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen.

## **2. Was heißt das konkret?**

Ein Arbeitgeber kann seinen Mitwirkungsobliegenheiten regelmäßig z. B. dadurch erfüllen, dass er dem/der Arbeitnehmer\*in zu Beginn des Kalenderjahres

- in Textform mitteilt,
- wie viele Arbeitstage Urlaub ihm/ihr im Kalenderjahr zustehen,
- ihn/sie auffordert, seinen/ihren Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann,
- und ihn/sie über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird, sprich
- einen Hinweis erteilt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der/die Arbeitnehmer\*in in der Lage war, seinen/ihren Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er/sie ihn aber nicht beantragt.

Nimmt der/die Arbeitnehmer\*in in diesem Fall seinen/ihren bezahlten Jahresurlaub trotzdem nicht in Anspruch, geschieht dies aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen, so dass der Urlaub verfällt.

Lediglich rein abstrakte Angaben, etwa

- im Arbeitsvertrag,
- in einem Merkblatt, oder
- in einer Kollektivvereinbarung

werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung hingegen in der Regel nicht genügen.

In gleicher Weise dürften auch nicht individualisierte „Rundmails“ an alle Mitarbeiter\*innen, in denen dazu aufgefordert wird, Urlaub beizeiten zu beantragen, nicht ausreichen, da das BAG eine konkrete Aufforderung des/der Arbeitnehmers\*in verlangt. Auch der bloße Hinweis auf die Angaben zum Urlaubsstand in der Gehaltsabrechnung wird, jedenfalls ohne ein begleitendes Schreiben, nicht genügen. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Arbeitgeber sollten hier aber kein Risiko einzugehen, weil sich sonst nicht genommener Urlaub ansammeln kann und auch nach längerer Zeit noch gewährt (oder abgegolten) werden muss.

Der Zweck der vom Arbeitgeber zu beachtenden Mitwirkungsobliegenheiten verlangt allerdings nicht die ständige Aktualisierung dieser Mitteilungen, etwa anlässlich jeder Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs.

### **3. Rechtsfolgen**

Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31.12. des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1.1. des Folgejahres entsteht. Dieser Teil des Urlaubsanspruchs ist gegenüber dem Teil, den der/die Arbeitnehmer\*in zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, nicht privilegiert. Der Arbeitgeber kann deshalb das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt.

Nimmt der/die Arbeitnehmer\*in in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr nicht wahr, obwohl es ihm/ihr möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines (zulässigen) Übertragungszeitraums.

### **4. Weitere Auswirkungen auf die betriebliche Praxis**

Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Praxis und werden in der Personalarbeit entsprechende Prozesse standardisiert zu ergänzen sein:

#### **a) Zeitpunkt der Mitteilung**

Schon zu Beginn jeden Jahres, spätestens jedoch in der zweiten Jahreshälfte muss der Arbeitgeber den tatsächlichen Urlaubsstand und bereits vereinbarte Urlaubszeiträume prüfen, um festzustellen, in welchem Umfang der/die jeweilige Arbeitnehmer\*in prognostisch noch offene Urlaubsansprüche hat.

Entsprechende Hinweise müssen natürlich auch während des Kalenderjahres neu eintretende Mitarbeiter erhalten.

#### **b) Form**

Die Mitteilung sollte zweckmäßigerweise durch E-Mail mit Zugangsnachweis erfolgen, um der arbeitgeberseitigen Beweispflicht zu entsprechen

#### **c) Übertragene Urlaubsansprüche**

Die Erklärung sollte auch auf etwaig übertragene Urlaubsansprüche des Vorjahres bezogen werden. Liegen die Voraussetzungen einer Übertragung des Urlaubs vor, wird der Urlaub nämlich „von selbst“ auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen. Der Urlaubsanspruch kann in diesem Fall grundsätzlich nur dann mit Ablauf des Übertragungszeitraums untergehen, wenn der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer\*in auffordert, seinen/ihren Urlaub noch innerhalb des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) zu nehmen, und ihn/sie darauf hinweist, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls erlischt.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Abweichend von der gesetzlichen Regelung regelt § 13 Abs. 3 AVB, dass im Falle der Übertragung der Urlaub bis zum 30.04. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss. Kann

**d) Arbeitsvertraglicher Zusatzurlaub**

Die höchstrichterlichen Vorgaben beziehen sich (nur) auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Für einen darüber hinaus gehenden, ggf. vertraglich vereinbarten Urlaubsanspruch können, auch zu Ungunsten des/der Arbeitnehmers\*in, abweichende vertragliche Regelungen vereinbart werden. Gibt es keine solche ausdrücklich differenzierende Regelung, ist aber von einem Gleichlauf des gesetzlichen Mindest- und des vertraglichen Mehrurlaub auszugehen.<sup>3</sup>

Berlin, 19.10.2020

Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband e. V.

---

der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zu diesem Zeitpunkt genommen werden, ist er bis zum 30.06. zu gewähren und zu nehmen.

<sup>3</sup> Das gilt z. B. für § 26 TVöD, in dem nach Auffassung des BAG ein abweichender Regelungswille der Tarifvertragsparteien keinen Niederschlag gefunden hat, so dass der tarifliche Mehrurlaub das Schicksal des gesetzlichen Urlaubsanspruchs insoweit teilt.