

## NEWSLETTER

### 1. Neues zum Urlaubsverfall!

Wie wir Ihnen bereits in unserem Newsletter Dezember 2018 mitgeteilt haben, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom 6.11.2018 den Grundsatz aufgestellt, dass Urlaub nur dann am Jahresende verfällt, wenn Arbeitnehmer ausdrücklich auf die Möglichkeit zur Urlaubsnahme und den andernfalls eintretenden Urlaubsverfall hingewiesen wurden.

Dieser von dem EuGH entschiedene Fall kam nunmehr zurück zum BAG, das am 19.2.2019 diese Vorgabe des EuGH umgesetzt hat. Das BAG hat nunmehr ebenfalls entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nur dann am Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraumes erlischt.

#### **Tipp für die Praxis:**

Um eine Übertragung und Anhäufung von Urlaubsansprüchen zu vermeiden, sollte der Arbeitnehmer „rechtzeitig“, und damit spätestens im August eines Jahres, darauf hingewiesen werden, dass noch Urlaubsansprüche bestehen und die Möglichkeit besteht, diesen bis zum Jahresende zu nehmen, da ansonsten der Verfall der Urlaubsansprüche droht. Nur in diesem Falle würde nach der Rechtsprechung des BAG der Resturlaub des Arbeitnehmers am Jahresende verfallen.

Zudem ist dringend zu empfehlen, **in den Arbeitsverträgen** klar **zwischen** dem **gesetzlichen Mindesturlaub** und dem darüber hinausgehenden **Mehrurlaub zu differenzieren**, da für den Mehrurlaub nach herrschender Meinung die neuen Grundsätze des EuGH und des BAG zum Urlaubsverfall nicht zwingend gelten. Zusätzlich sollte bereits im Arbeitsvertrag auf den drohenden Verfall von nicht beantragtem Urlaub am Jahresende hingewiesen werden.



Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht