
Verfall nicht genommener Urlaub

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers verfällt (nicht mehr) automatisch zum 31.12. bzw. 31.03. des Folgejahres! Damit sich der Urlaubsanspruch nicht unbegrenzt summiert, muss der Arbeitgeber laut dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 06.11.2018 [Aktenzeichen C-684/16] aktiv werden.

Nach der alten Rechtslage verfiel der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers zum 31.12. eines Kalenderjahres, eine Übertragung auf das erste Quartal des Folgejahres war nur zulässig, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigten. Eine weitere Ausnahme galt für langzeiterkrankte Arbeitnehmer, deren Urlaub verfiel erst nach Ablauf von 15 Monaten.

Neu ist nun, dass der Urlaub nur dann verfällt, wenn der Arbeitgeber zuvor

- den Arbeitnehmer aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und
- explizit auf den Verfall hingewiesen hat.

Für diese beiden Tatsachen ist der Arbeitgeber beweispflichtig.

Diese Rechtsprechung gilt für den gesetzlichen Mindesturlaub, sollte in Ihrem Arbeitsvertrag der übergesetzliche Urlaub gesondert geregelt sein, könnte man diesen in Hinblick auf den Verfall ergänzen.

Bitte beachten Sie, dass ein allgemeines Aufforderungsschreiben an alle Mitarbeiter nicht ausreichend ist, viel eher bedarf es eines individuellen Schreibens, in dem der (Rest-) Urlaub genau beziffert wird. Es empfiehlt sich zum Jahresanfang und im Sommer, solch ein Schreiben an die Mitarbeiter herauszugeben. Anliegend erhalten Sie ein Muster von uns hierfür.