

Expertentipp: Urlaub verfällt nicht mehr automatisch



Rechtsanwalt und Steuerberater Dr. Volker Jahr ist Partner bei Friebe – Prinz + Partner Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte mbB mit Sitz in Lüdenscheid.

Nach neuester Rechtsprechung verfällt Urlaub nicht mehr automatisch, wenn er bis zum Jahresende beziehungsweise bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen wird – auch wenn dies im Arbeitsvertrag

ausdrücklich so vereinbart ist. Gemäß Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 06. November 2018, das vom Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19. Februar 2019 umgesetzt und vom Landesarbeitsgericht Köln am 09. April 2019 präzisiert und ergänzt wurde, ist § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz EU-richtlinienkonform so auszulegen, dass Urlaub nur noch dann verfällt, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den ihm noch zustehenden Urlaub zu nehmen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber ihn explizit und individuell darauf hingewiesen hat, dass der noch offene Urlaub andernfalls mit Ablauf des

Urlaubsjahres beziehungsweise am 31. März des Folgejahres verfällt – wobei sich dies nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Köln auch auf Urlaub aus vorangegangenen Jahren bezieht.

Eine allgemeine Information an alle Mitarbeiter per E-Mail oder Aushang reicht hierfür nicht aus. Vielmehr muss individuell gegenüber jedem Mitarbeiter und somit konkret einzelfallbezogen schriftlich und ausdrücklich auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen werden. Wie dies gerade in mittelständischen Unternehmen mit enger Mitarbeiterbindung sinnvoll gestaltet werden kann, dürfte im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden sein.