

Grundsätzlich gilt:

Urlaub, der bis zum Ende nicht genommen wird, verfällt. Seit 2018 gibt es Urteile, die diese Regel einschränken. Macht der Arbeitgeber Fehler, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen.

Damit der Urlaub verfällt muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer deutlich auffordern, dass der Urlaub genommen werden muss, weil ansonsten verfällt. Die Aufforderung muss klar und rechtzeitig erfolgen. Das ergibt sich aus einem Urteil des EuGH vom 06.11.2018 – C-684/16.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 19.02.2019 (9 AZR 423/16) konkretisiert, dass:

- a) Der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub nehmen kann und
- b) der Arbeitnehmer förmlich dazu auffordern muss und
- c) der Arbeitnehmer klar und rechtzeitig weiß, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt.

Eine geeignete Mitteilung enthält:

- den konkreten Urlaubsanspruch für das bestimmte Jahr, z.B. am Jahresanfang
- eine Aufforderung, diesen Urlaub rechtzeitig zu beantragen, so dass der Urlaub auch geplant und innerhalb des Jahres genommen werden kann
- eine deutliche Mitteilung, dass der Urlaub ansonsten verfällt

Die Mitteilung sollte in Textform erfolgen. Eine abstrakte Information innerhalb des Arbeitsvertrages, einem Merkblatt oder einer Betriebsvereinbarung ist nicht genug.

Rechtsfolge bei Unterlassung:

Wenn der Arbeitgeber nicht richtig auf die Urlaubsregelungen hinweist, bleibt der Urlaubsanspruch auch über den Jahreswechsel bestehen. Das gilt auch für nichtgenommenen Urlaub aus früheren Jahren. Der Arbeitnehmer kann dann auch sehr alte Urlaubsansprüche geltend machen.