

Arbeitsrecht Webinar

„Vorsicht beim Urlaub-
Mitwirkungspflichten des
Arbeitgebers beachten“



Livia Merla

Partnerin
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Inhalt

- 1** Urlaubsregelungen im Arbeitsvertrag

- 2** Hinweispflichten des Arbeitgebers

- 3** Wichtige BAG Urteile zur Hinweispflicht

Der Urlaubsanspruch



Urlaubsregelungen in der Praxis

Worum geht es heute ?

Urlaubsregelungen

Gestaltung und Trennung von gesetzlichem und vertraglichem Mehrurlaub

Hinweispflichten des Arbeitgebers

Urlaub verfällt nur, wenn der Arbeitgeber „konkret dafür sorgt, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, seinen Urlaub zu nehmen und ihn auf einen drohenden Verfall hinweist.



Gesetzlicher vs. vertraglicher Urlaub

Gesetzlicher Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Gesetzliche Vorgaben:

- gesetzlicher Mindesturlaub:
§ 3 BUrlG (Gesetz geht von sechs
Werktagen Mo.-Sa. aus):
- 24 Urlaubstage bei einer 6-Tage Woche
(ggf. Umrechnung bei Teilzeit erforderlich)
- Urlaubsabgeltung (Auszahlung) von nicht
genommenem Urlaub bei Ausscheiden

Vertraglicher Mehrurlaub

Freie Gestaltungsmöglichkeiten:

- Anderweitige Verfallmöglichkeiten
(z.B. immer zum Jahresende)
- Optional: keine Urlaubsabgeltung bei
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Quotelung des vertraglichen
Mehrurlaubes bei Ausscheiden in der
2. Jahreshälfte

Verfall von Urlaub

Gesetzlicher Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Gesetzliche Vorgaben

- Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu nehmen
- Übertragung auf das nächste Kalenderjahr bei Vorliegen von persönlichen oder betrieblichen Gründen bis zum 31.03. (Ausnahme: Langzeiterkrankung- Verfall erst 15 Monate nach dem Urlaubsjahr)
- Verfall tritt nur ein, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nachkommt

Vertraglicher Mehrurlaub

Freie Gestaltungsmöglichkeiten

- Urlaub darf zum Ende des Jahres (unabhängig von Krankheit etc.) verfallen

Arbeitsvertragliche Gestaltung

Klare Trennung im Arbeitsvertrag !

Gesetzlicher
Urlaubsanspruch

Vertraglicher
Urlaubsanspruch



Erfolgt keine Trennung der Urlaubsansprüche, kommt es zum Gleichlauf von vertraglichem und gesetzlichem Urlaub und beide Ansprüche werden nach dem BUrlG behandelt

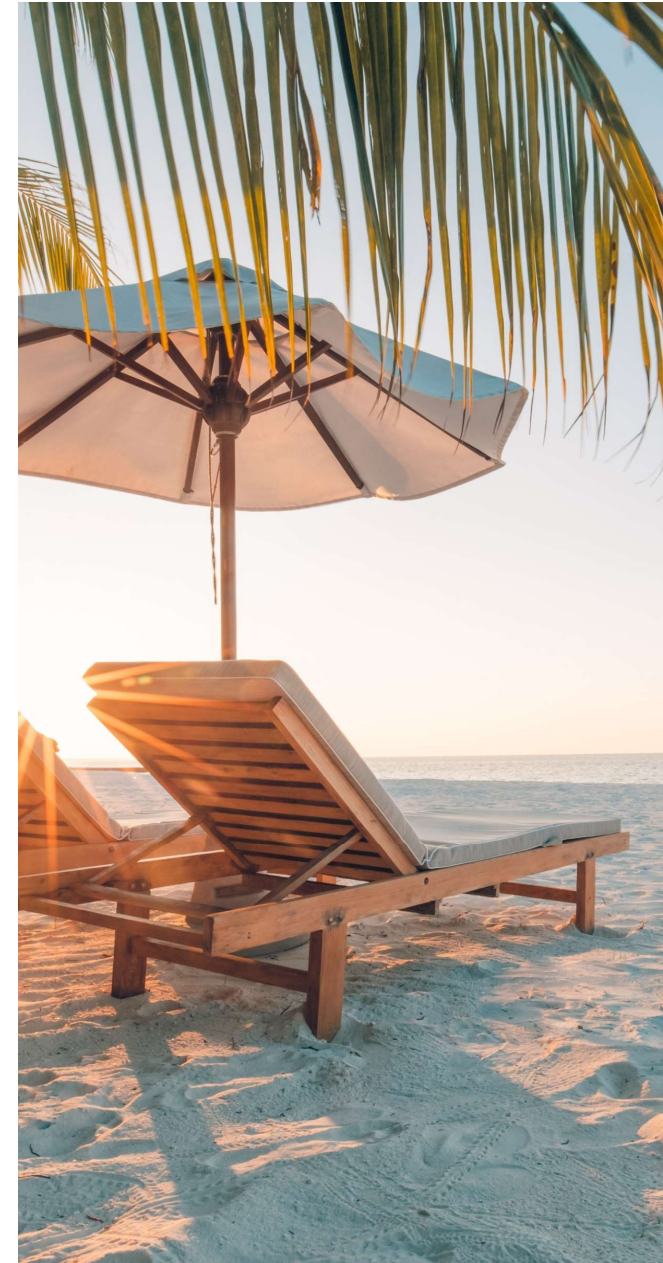
Hinweispflichten des Arbeitgebers

Ohne Mitwirkung des Arbeitgebers verfällt der Urlaub nicht !

Was bedeutet Mitwirkungs- bzw. Hinweispflicht ?

- Ausgangslage: Urteil des EuGH (Urt. v. 06.11.2018, Az. C-684/16)
- BAG vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 541/15) schließt sich dem EUGH an

→ § 7 BUrlG (Urlaubsverfall) muss richtlinienkonform ausgelegt werden!
Gemäß Art. 7 Arbeitszeitrichtlinie und Art. 31 Abs. 2 Grundrechtecharta verfällt der Urlaub nicht automatisch.
Der Arbeitgeber hat eine Aufklärungs-/Mitwirkungspflicht.



Hinweispflichten des Arbeitgebers

Fazit



Ansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis können weder verfallen noch verjähren, solange seitens des Arbeitgebers keine vollständige Belehrung über den jeweils konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen erfolgt ist und solange der Arbeitnehmer nicht aufgefordert wurde, den Urlaub zu nehmen.

- ➔ Nur die wenigsten Arbeitgeber kommen ihren Pflichten in der Praxis nach!
- ➔ Verfallregelungen gelten grundsätzlich nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Vorsicht bei Gleichlauf von vertraglichem Urlaub

Konkrete Hinweispflicht

Worauf muss der Arbeitgeber konkret hinweisen ?

- ✓ wie viele Urlaubstage dem Arbeitnehmer in dem betreffenden Kalenderjahr/ aus dem vergangenen Jahr (noch) zustehen
- ✓ ihn auffordert, den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann
- ✓ ihn darüber informiert, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird.
- ✓ Zeitpunkt des Verfalles



Konkrete Hinweispflicht

Worauf müssen Arbeitgeber achten?

Formale Anforderung:

- Textform ist ausreichend
- Individuelles Schreiben an jeden Arbeitnehmer
- AG trägt Beweislast für den Hinweise- Nachweisbarkeit!

Nicht ausreichend

- Allgemeine Klausel im Arbeitsvertrag
- Keine Serienmail, da kein individueller Hinweis erfolgt



2 „spannende“ BAG Urteile

BAG Urteil v. 20.12.2022,
AZ: 9 AZR 245/19

-Hinweispflicht bei Langzeiterkrankung-

Bei **durchgehender**, jahresübergreifender Langzeiterkrankung entfällt die Hinweispflicht. Eine Belehrung des Arbeitgebers hätte in diesem Fall nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs geführt und ist daher entbehrlich.

Arbeitet der Arbeitnehmer, bevor er krankheitsbedingt ausfällt, kommt es auf den Hinweis des Arbeitgebers wiederum an.

BAG Urteil v. 20.12.2022, AZ: 9
AZR 266/20-

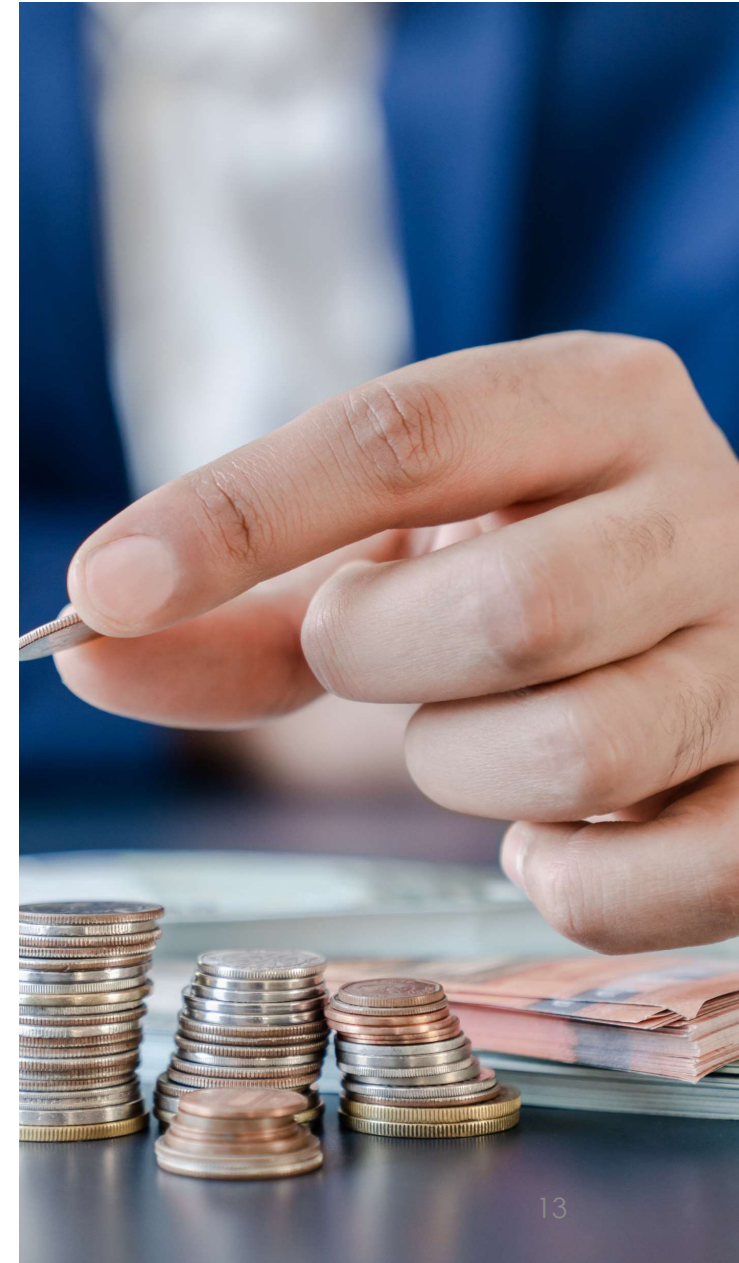
-Verjährung von Urlaub-

Kommt der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nicht nach, beginnt die Verjährung (3 Jahre) nicht zu laufen. Folge: Urlaub kann sich über Jahre ansammeln. Eine Verjährung beginnt erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung kann teuer werden.....

- Am Ende des Arbeitsverhältnisses muss nicht genommener Urlaub gemäß § 7 Abs.4 BUrlG ausgezahlt werden
- Hat sich der Urlaub aufgrund des fehlenden Hinweises des Arbeitgebers über die Jahre angesammelt, muss der gesamte Urlaub in entsprechender Höhe ausgezahlt werden
- Da die Urlaubsabgeltung ein finanzieller Anspruch ist und kein Urlaub in natura, gelten für den Zahlungsanspruch selbst Ausschlussfristen und die Verjährung (Der Arbeitnehmer muss rechtzeitig nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Urlaubsabgeltung geltend machen). BAG, Urteil v. 31.01.2023-9 AZR 107/20)

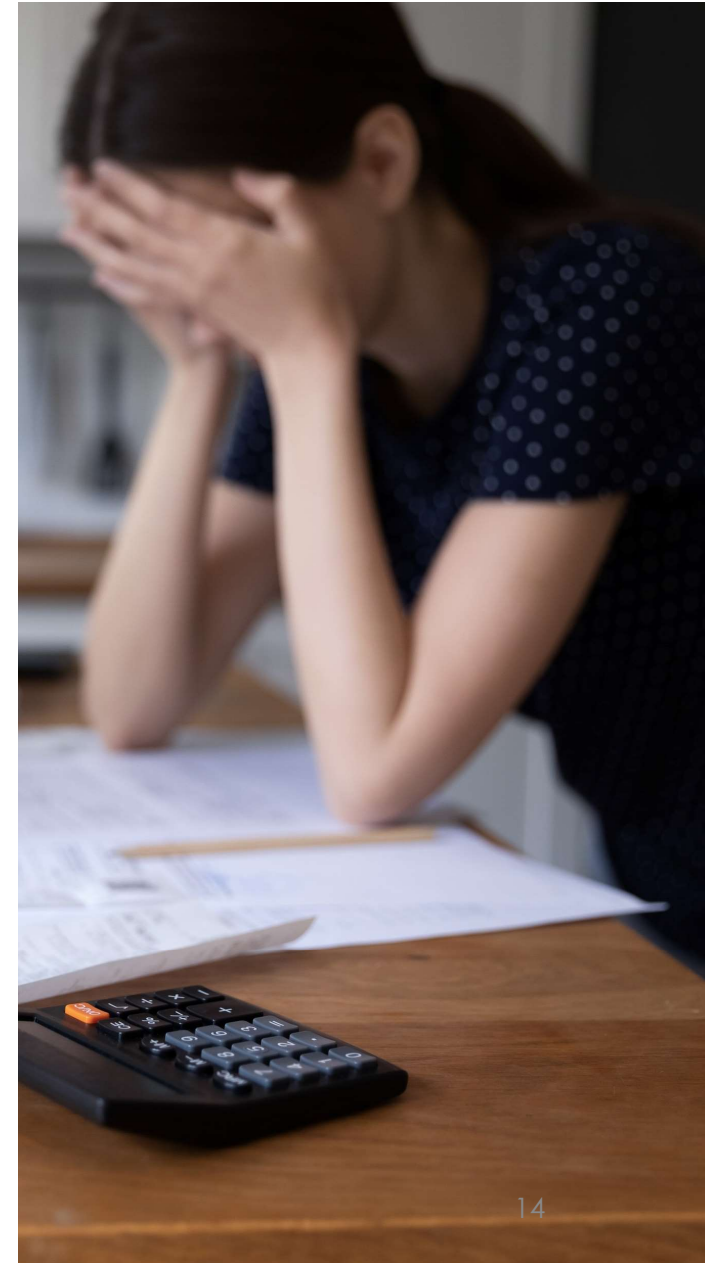


Was tun bei Versäumnis?

Kann man als Arbeitgeber seine Hinweispflichten nachholen ?

Im jeweiligen Urlaubsjahr kann der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflicht nachholen (auch für zurückliegende Jahre).

Ab diesem Zeitpunkt läuft dann regulär die entsprechende Verfall- oder Verjährungsfrist für den Urlaub.



Fazit

- Überprüfen Sie ihre arbeitsvertragliche Regelung zum Urlaub (Trennung von gesetzlichem / vertraglichem Urlaub)
- Weisen Sie Ihre Mitarbeiter konkret und individuell auf den noch bestehenden Urlaub und deren Verfall hin
- Kommen Sie Ihren Hinweispflichten frühzeitig nach (gleich zu Beginn des Jahres)



Kennen Sie schon unsere mgp Arbeitsrechts Akademie?

Das machen wir für Sie:

Kostenfreie
Webinare

Intensiv-
Workshops

Individuelle
Schulungen

Webinar

3 typische Stolpersteine im Arbeitsvertrag

Worauf sollten Arbeitgeber
achten!

mit RAin Livia Merla und RAin Kristina Fink



mgp

Online-Seminar

Überstunden

Wie kann ich mich als
Arbeitgeber vor
ungewollten Überstunden
schützen?

mit RAin Livia Merla und RA Christian Meeser



mgp

Online-Seminar

Kündigungsgespräche richtig vorbereiten und führen

Worauf sollen Arbeitgeber
achten?

mit RAin Livia Merla und RAin Kristina Fink



mgp

Jetzt anmelden unter: www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/



Unsere nächsten Schulungen

Intensiv-Workshop

➔ **21.02.2024** „Urlaubsansprüche richtig berechnen“

06.03.2024 „Arbeitszeit 360° – der Schlüssel zu effektiver und fehlerfreier Arbeitszeitgestaltung“

Rabattcode 15 %

member15

26.03.2024 „Krankheitsmanagement bei Mitarbeitern rechtssicher und souverän meistern“

Rabattcode 15 %

member15

Kostenfreies Webinar

24.04.2024 „Überstunden clever managen“



Wir unterstützen Sie bei sämtlichen arbeitsrechtlichen Problemen!

Ihre Ansprechpartner

Livia Merla

Partnerin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. 030/609 892 48 0
info@mgp-rechtsanwalt.de
www.mgp-rechtsanwalt.de



Livia Merla

Geschäftsführende Partnerin,
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Christian Meeser

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht
zertifizierter Mediator (Univ.)



Kristina Fink

Rechtsanwältin für Arbeitsrecht



Levon Theisen

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

Vereinbaren Sie gerne ein
kostenloses Kennenlerngespräch