

Unterrichtungspflicht des Dienstgebers über Urlaub eingestellt am 01.08.2019

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass der Urlaub nicht automatisch durch das Vorhandensein einer gesetzlichen Regelung verfällt (wie z. B. § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diesen Grundsatz nun näher konkretisiert. Der Arbeitgeber kann seine Mitwirkungsobliegenheiten zum Beispiel dadurch erfüllen, dass er dem Mitarbeiter zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt. Die Anforderungen an eine klare Unterrichtung sind durch den Hinweis erfüllt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Mitarbeiter in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt. Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Dienstvereinbarung genügen nach Auffassung des BAG dagegen den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung in der Regel nicht.

EuGH, Urteile vom 6. November 2018 – C-619/16 und C-684/16, BAG, Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/18