

## Verfall von Urlaub: Hinweispflicht des Arbeitgebers

### Wo ist die gesetzliche Grundlage für den Jahresurlaub?

Gesetzliche Grundlage für den Jahresurlaub ist § 7 Abs. 3 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

### Wer bekommt Urlaub?

Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitmitarbeiter, geringfügig Beschäftigte und Aushilfen, also jeder Arbeitnehmer, hat ein Anrecht auf Urlaub. Die Frage der Höhe der Vergütung spielt dabei keine Rolle.

### Haben mangelhafte Arbeitsleistung oder Fehltage Einfluss auf den Urlaubsanspruch?

Nein, sie haben keinen Einfluss. Der Arbeitgeber darf weder aufgrund schlechter Leistung oder Arbeitsverweigerung noch wegen häufiger krankheitsbedingter Fehltage den Urlaubsanspruch kürzen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den größten Teil des Urlaubsjahres krank war.

### Wann verfällt der Urlaubsanspruch?

Der Arbeitnehmer muss den Urlaub geltend machen. Wenn er dies nicht tut, verfällt der Anspruch am 31.12. eines Jahres, wenn keine Gründe für eine Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr vorliegen.

Gründe, für eine Übertragung sind:

- Regelungen im Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung
- dringenden betrieblichen Interessen
- dringenden persönlichen Interessen

In diesen Fällen kann der Urlaub bis zum 31.03 des Folgejahres übertragen werden. Danach verfällt der Urlaub. Ist ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres langandauernd arbeitsunfähig, sodass der Urlaub nicht genommen werden kann, verfällt der Urlaub erst nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.

### Hinweispflicht (Mitwirkungspflicht) des Arbeitgebers

Voraussetzung für den Verfall des Urlaubs ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer durch eine Information in die Lage versetzen, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Er muss den Arbeitnehmer förmlich, das bedeutet idealerweise schriftlich, dazu auffordern, den Jahresurlaub, ggf. Urlaub aus vergangenen Jahren und den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte zu nehmen.

Er muss auch darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird.

Ist der Urlaub nicht verfallen, muss mit Beginn eines neuen Kalenderjahres ein erneuter Hinweis für den Verfall zum 31.03. erteilt werden.

Gleiches sollte auch für den drohenden Verfall nach 15 Monaten bei langer Erkrankung erfolgen.

Dabei muss für den Arbeitnehmer die Unterscheidung zwischen dem übertragenen Urlaub und dem Urlaubsanspruch des neuen Kalenderjahres klar erkennbar sein, und zwar sowohl im Hinblick auf die Befristung als auch auf die Höhe des Urlaubsanspruchs.

Der Hinweis muss so frühzeitig erteilt werden, dass der restliche Urlaub in der Zeit nach dem Hinweis bis zum Verfallszeitpunkt noch in vollem Umfang genommen werden kann.

**Tipp:** Ein individueller Hinweis kann beispielsweise auch durch einen kurzen Text auf den Lohnabrechnungen in der zweiten Jahreshälfte erfolgen. Wichtig für den Arbeitgeber ist, dass er nachweisen kann, dass er den Hinweis gegeben hat.

Es empfiehlt sich, den Hinweis mit einem gewissen Vorlauf von z. B. 2 bis 4 Wochen zu erteilen.

**Achtung:** Ansonsten verfällt und verjährt der Urlaubsanspruch nicht!

### **Mustertext 1: Hinweis auf den Verfall von Urlaub zu Beginn des 3. Quartals**

Sehr geehrte/r.... ,

für das laufende Kalenderjahr haben Sie noch ein Urlaubsanspruch im Umfang von ..... Arbeitstagen. Eine Übertragung offener Urlaubsansprüche in das erste Quartal des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in ihrer Person liegenden Gründen (z.B. eine Arbeitsunfähigkeit) möglich.

Bitte beantragen Sie diesen innerhalb dieses Kalenderjahres. Für die Planung setzen Sie sich bitte frühzeitig mit .... in Verbindung.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie bis zum 31.12. dieses Kalenderjahres oder bei Übertragung innerhalb des Übertragungszeitraums bis zum 31.03. des Folgejahres nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird.

Ist der Urlaub verfallen, kann er von Ihnen später nicht mehr genommen werden. Er kann auch nicht ausbezahlt werden.

### **Mustertext 2: Hinweis auf den Verfall von Urlaub zu Beginn des Kalenderjahres**

Sehr geehrte/r....,

für das laufende Kalenderjahr haben Sie einen Urlaubsanspruch im Umfang von ..... Arbeitstagen. Ihr Resturlaub aus dem Vorjahr beträgt .... Arbeitstage.

Der Urlaub für das laufende Kalenderjahr ist innerhalb dieses Jahres zu nehmen. Der Resturlaub aus dem Vorjahr ist bis zum 31.3. dieses Jahres zu nehmen.

Eine Übertragung offener Urlaubsansprüche in das erste Quartal des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder in ihrer Person liegenden Gründen (z.B. eine Arbeitsunfähigkeit) möglich.

Eine Verlängerung des Übertragungszeitraums kommt nur in Betracht, wenn Sie wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den noch offenen Resturlaub aus dem Vorjahr nicht bis zum 31.3. dieses Jahres nehmen konnten. In diesem Fall ist der offene Resturlaub nach Ende der Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.12 dieses Jahres zu nehmen und bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.3. des Folgejahres. Ansonsten verfällt der offene Urlaubsanspruch des Vorjahres ersatzlos.

Bitte beantragen Sie daher den Urlaub innerhalb dieses Kalenderjahres. Für die Planung setzen Sie sich bitte frühzeitig mit .... in Verbindung.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Urlaub, den Sie zum 31.12. oder bei Übertragung bis zum 31.03. dieses Jahres nicht beantragt und genommen haben, verfallen wird. Ist der Urlaub verfallen, kann er von Ihnen später nicht mehr genommen werden. Er kann auch nicht ausbezahlt werden.

## **Haben Sie noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne!**

Ihre Rechtsabteilung der Handwerkskammer Koblenz, Telefon 0261/398-205, [recht@hwk-koblenz.de](mailto:recht@hwk-koblenz.de)