

In weiteren, zum heutigen Zeitpunkt sehr aktuellen Urteilen hat das Bundesarbeitsgericht (erneut) festgestellt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ihre Mitarbeiter auf noch bestehende Rest-Urlaubsansprüche hinzuweisen. Unterbleibt dieser Hinweis, kann (Rest-) Urlaub nicht verfallen.

Die Information muss zu einem so frühen Zeitpunkt geschehen, der es den Beschäftigten auch erlaubt, den Urlaubszeitraum rechtzeitig zu planen und den Urlaub zu nehmen. Im letzten Quartal des Kalenderjahres ist es dazu in der Regel zu spät. Am besten ist es also, wenn Arbeitgeber den Beschäftigten gegen Ende der 1. Hälfte des jeweiligen Urlaubsjahres, den entsprechenden Hinweis geben und zwar auch auf eventuell noch nicht genommenen Urlaub der Vorjahre, vgl. LAG Köln 09.04.2019 – Az. 4 Sa 242/18; BAG 20.12.2022 - 9 AZR 245/19; 9 AZR 266/19; 9 AZR 401/19.

Arbeitgeber müssen dabei gleichzeitig darüber informieren, dass der Urlaubsanspruch entweder mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums endgültig verfällt, wenn er nicht in Anspruch genommen wird.

Falls noch nicht geschehen oder die Rechtsprechung im Unternehmen nicht bekannt sein sollte, sollten Arbeitgeber für die entsprechenden Hinweise an die Belegschaft einen jährlichen Fixtermin z. B. den 15. Juni eines jeden Jahres einplanen.

gez. Rechtsanwältin Elfering