

Veröffentlicht am 28.08.2019

Arbeitgeber muss auf Verfall von Urlaub hinweisen

KEINE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG DURCH URLAUBSGEWÄHRUNG

Stand 07/2019

Das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 9.4.2019, 4 Sa 242/18) hatte über folgenden Sachverhalt zu entscheiden.

Der Kläger war vom 01.09.2012 bis 31.03.2017 als Bote bei einem Apotheker beschäftigt. Hinsichtlich der Urlaubsansprüche vereinbarten die Parteien, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt. Statt vertraglich vereinbart 30 Stunden, arbeitete der Kläger somit nur 27,5 Stunden pro Woche. Urlaub hat der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses nicht verlangt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte der Kläger die Abgeltung des nicht gewährten Urlaubes für die Jahre 2014, 2015, 2016 und gewann den Prozess in der zweiten Instanz.

URLAUB ERLISCHT AM JAHRESENDE NUR NACH VOLLSTÄNDIGEM HINWEIS DES ARBEITGEBERS

Das LAG entschied, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nach den Vorgaben des [Gerichtshofes der Europäischen Union](#) vom 6.11.2018 (C-684/16) in der Regel nur dann am Ende eines Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor

- konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn
- klar und
- rechtzeitig darauf
- hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

Diese Verpflichtung des Arbeitgebers ist nicht auf den Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern bezieht sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon 07221-39399-0
Fax 07221-39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10
65760 Eschborn
Telefon 06196-80196-0
Fax 06196-80196-34

■ Niederlassung Berlin

Möllendorffstraße 47
10367 Berlin
Telefon 030-9927799-0
Fax 030-9927799-27

■ Niederlassung Thüringen

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon 03634-37210-70
Fax 03634-37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Thomasstraße 1
47906 Kempen
Telefon 02152-80960-70
Fax 02152-80960-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



BEWEISLAST TRÄGT DER ARBEITGEBER

Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, würde das Erlöschen des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeitraums und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen die Richtlinien der Europäischen Union sowie gegen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verstoßen.

KEINE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG DURCH URLAUBSGEWÄHRUNG

Die hier vereinbarte wöchentliche Arbeitszeitverkürzung um 2,5 Stunden unter Anrechnung der Urlaubsansprüche sei nach Ansicht des Gerichts kein Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes. Diese vertragliche Regelung weiche in unzulässiger Weise von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes ab. Eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung von 2,5 Stunden bei einer vereinbarten 30-Stunden-Woche stelle keinen Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes dar. Der Urlaubsanspruch werde in (Werk-)Tagen berechnet. Der Urlaubsanspruch könne daher nicht stundenweise berechnet und regelmäßig auch nicht stundenweise gewährt werden. Die Befreiung an Teilen eines Tages (halber Tag, Vierteltag) sei zu Urlaubszwecken nicht statthaft, solange der Arbeitnehmer noch wenigstens Anspruch auf einen Tag Urlaub habe.

Das Urteil des LAG Köln 4 Sa 242/18 kann abgerufen werden auf der Seite www.justiz.nrw.de unter der Rubrik Entscheidungen. Das Verfahren ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig (BAG 5 AZN 167/19).

Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 19.02.2019 ([9 AZR 541/15](#)) bereits entschieden, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nur dann erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht rechtzeitig nimmt.

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.

Verfasser: Kirsten Alexander Ritz, Rechtsanwältin, lohn-ag.de
Rechtsanwaltskanzlei mbH