

Übertragener Urlaub, besondere Hinweispflicht

Der gesetzliche Automatismus des § 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz (BurlG), dass in der Regel im Urlaubsjahr nicht genommener Urlaub ersatzlos verfällt oder maximal bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen wird, ist bekanntlich längst ausser Kraft gesetzt worden. Nach EU-richtlinienkonformer Auslegung dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber seit einiger Zeit verpflichtet, seine Arbeitnehmer Jahr für Jahr deutlich auf die im Gesetz stehenden Folgen hinzuweisen (Mitwirkungsobliegenheit), damit er sich auf den Anspruchsverfall berufen kann. Dass es dabei für übertragene und am 31.03. verfallene Ansprüche eine gesonderte Hinweispflicht gibt, hat das Bundesarbeitsgericht in zwei Urteilen im Jahr 2019 ausdrücklich herausgestellt. Danach gilt:

Hat der Arbeitgeber im Urlaubsjahr wirksam belehrt und damit das Fristenregime des § 7 BurlG aufrecht erhalten und ist der Urlaubsanspruch in das Folgejahr bis zum Ablauf des 31.03. übertragen worden, so gelten die Grundsätze der Mitwirkungsobliegenheit erneut im Übertragungszeitraum. Der Arbeitnehmer muß deshalb gesondert für die übertragenen Ansprüche auf deren ersatzlosen Verfall am 31.03. ausdrücklich hingewiesen werden. Hat der Arbeitgeber im Übertragungszeitraum

- **Nicht rechtzeitig oder**
- **Nicht transparent belehrt oder**
- **Keinen Hinweis auf den Verfall gegeben oder**
- **Kann er dies nicht nachweisen,**

ist die Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt. Als Folge geht der Urlaubsanspruch automatisch auf das ganze (restliche) Jahr über und wird (zusätzlicher) Teil des Gesamturlaubsanspruchs des laufenden Urlaubsjahres (BAG , 19.02.2019, 9 AZR 423/16; BAG, 25.06.2019, 9 AZR 546/17).