



# Vogel, Sprinke & Kollegen

---

## Steuerberater-Rechtsanwälte

HINTER DEN ZÄUNEN 4A • 68519 VIERNHEIM • TELEFON: 06204/9721-0 • TELEFAX: 06204/9721-97  
E-MAIL: INFO@VOGEL-SPRINKE.DE • WWW.VOGEL-SPRINKE.DE

### **Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bei der rechtzeitigen Beantragung des Jahresurlaubs der Arbeitnehmer**

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) trifft den Arbeitgeber eine Obliegenheit gegenüber seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, diese rechtzeitig darauf hinzuweisen, wie viel Urlaub ihnen im laufenden Kalenderjahr zusteht, verbunden mit der Aufforderung, den Urlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Kalenderjahres genommen werden kann und dem Hinweis, dass der Urlaub, sollte er nicht rechtzeitig beantragt und im Kalenderjahr genommen werden grundsätzlich am Ende des Jahres verfällt.

Fehlt ein solcher rechtzeitiger Hinweis des Arbeitgebers, so hat dies zur Folge, dass sich der Jahresurlaub des betroffenen Arbeitnehmers in das nächste Kalenderjahr überträgt. Bei weiterhin fehlenden Hinweisen, erfolgt diese Übertragung auch in weitere jeweils folgende Kalenderjahre. Die Konsequenz hieraus ist, dass der Urlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht gemäß den oben beschriebenen Obliegenheiten aufgeklärt und zur Urlaubsbeantragung aufgefordert werden, immer weiter übertragen und „angesammelt“ wird.

Mit Urteil vom 31.01.2023 hat sich das Bundesarbeitsgericht erstmalig dazu geäußert, was seiner Auffassung nach „rechtzeitig“ im Hinblick auf die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers bedeutet.

Nach dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheit dann rechtzeitig erfüllt, wenn er innerhalb der ersten sechs Werktage des Jahres seine Mitarbeiter entsprechend aufklärt und auffordert.

Allen Arbeitgebern ist daher dringend zu empfehlen, zu Beginn des anstehenden Jahres innerhalb der ersten Woche sämtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber (jeweils!) die Anzahl ihrer Urlaubstage, die sie in diesem Kalenderjahr haben, mitzuteilen. Mit der Mitteilung zu verbinden ist der Hinweis, dass der Urlaub rechtzeitig zu beantragen ist und die Konsequenz, dass wenn der Urlaub aufgrund nicht rechtzeitiger Beantragung im Kalenderjahr nicht genommen werden kann, verfällt.

**Noch ein Hinweis:**

Sollte sich bereits in dem ein oder anderen Arbeitsverhältnis aufgrund der oben beschriebenen Rechtslage Urlaub aus mehreren Kalenderjahren angesammelt haben, so sollte der Arbeitgeber dies bei seiner Mitteilung berücksichtigen, das heißt die angesammelten Urlaubstage den neu entstehenden hinzurechnen und die Gesamtzahl dem Arbeitnehmer mit dem entsprechenden Hinweis mitteilen. Sollte der Arbeitnehmer den Urlaub dann nicht beantragen, so verfällt er am Jahresende gemeinsam mit dem neu entstandenen und nicht genommenen Urlaub.

Alexander Krieger  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht