



Urlaub – Recht auf Erholung

Neue Urteile stärken die Urlaubsansprüche von Beschäftigten

Der gesetzlich geschützte Erholungsurlaub stellt einen wichtigen Ausgleich für die tägliche Arbeitsleistung dar. Doch wann verfällt Urlaub tatsächlich? Was gilt bei Elternzeit, Krankheit oder Quarantäne? Und in welchen Fällen muss Urlaub ausbezahlt werden?

Aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sorgen in diesen Fragen für mehr Klarheit – und stärken die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Entscheidungen folgt im Überblick:

URLAUBSABGELTUNG BEI AUSTRITT: NUR MIT VORHERIGER BELEHRUNG AUSGESCHLOSSEN

Beim Ausscheiden aus dem Unternehmen müssen offene Urlaubstage grundsätzlich finanziell abgegolten werden. Der Europäische Gerichtshof hat dies mit Urteil vom 18. Januar 2024 (C-218/22) erneut bestätigt. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass eine rechtzeitige und schriftliche Belehrung über den drohenden Verfall erfolgt ist – verbunden mit einer konkreten Aufforderung zur Urlaubsnahme. Ohne diesen Hinweis bleibt der Anspruch bestehen – selbst noch am letzten Arbeitstag.

URLAUB BLEIBT AUCH BEI ELTERNZEIT UND MUTTERSCHUTZ ERHALTEN

Auch bei längerer Abwesenheit aufgrund von Familienzeit bleiben Urlaubsansprüche bestehen. Das BAG-Urteil vom 16. April 2024 (9 AZR 165/23) stellt klar: Ein Verfall des Urlaubs tritt nicht ein, wenn sich ein Mutterschutz direkt an eine Elternzeit anschließt – es sei denn, der Arbeitgeber hat im laufenden Arbeitsverhältnis ausdrücklich und rechtzeitig erklärt, dass der Urlaub gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt wird.

Im konkreten Fall hatte eine Arbeitnehmerin über Jahre hinweg Urlaub angesammelt, den der Arbeitgeber nach

ihrer Rückkehr nicht mehr gewähren wollte. Das BAG entschied: Ohne schriftliche Kürzungserklärung bleibt der Urlaub erhalten – und ist beim Ausscheiden vollständig auszuzahlen.

URLAUB TROTZ BESCHÄFTIGUNGSVERBOT IN DER SCHWANGERSCHAFT

Auch bei einem ärztlich angeordneten Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft entstehen Urlaubsansprüche in vollem Umfang. Das BAG hat mit Urteil vom 20. August 2024 (9 AZR 226/23) bestätigt: Arbeitgeber dürfen diese Zeit nicht pauschal bei der Urlaubsberechnung ausnehmen. In dem konkreten Fall hatte die Klägerin 68 Urlaubstage angesammelt – das Gericht sprach ihr die vollständige Abgeltung zu.

RESTURLAUB: KEIN VERFALL OHNE AKTIVE ERINNERUNG

Nicht genommener Urlaub verfällt nicht automatisch am Jahresende. In seinem Urteil vom 31. Januar 2023 (9 AZR 107/20) hat das BAG entschieden: Ein Verfall ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer individuell, schriftlich und rechtzeitig informiert – über die verbleibenden Urlaubstage, das Fristende (in der Regel der 31. Dezember) und die Konsequenzen bei Nichtbeantragung.

Diese Erinnerung muss nachweisbar erfolgen, etwa per E-Mail oder Brief. Allgemeine Hinweise im Arbeitsvertrag oder Intranet sind nicht ausreichend. Wird der Urlaub ins neue Jahr übertragen, ist bis spätestens 31. März eine erneute Erinnerung erforderlich – andernfalls bleibt der Anspruch bestehen.

Bei Fragen helfen wir gern!
Der Personalrat