



Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Richtiger Umgang mit Urlaubsansprüchen bei
Langzeiterkrankten

Anna Maurer, LL.M. (Dundee)
Associate

Michael Agalarov, LL.M. (Stellenbosch)
Associate

Agenda



Allgemeine Grundsätze

Urlaub und Langzeiterkrankung

Vertraglicher und tariflicher Mehrurlaub

Agenda

Allgemeine Grundsätze

Urlaub und Langzeiterkrankung

Vertraglicher und tariflicher Mehrurlaub

Allgemeine Grundsätze

- Grundsätze nach BUrlG:
 - sechsmonatiges Bestehen des Arbeitsverhältnisses
 - Umfang: Gesetzlicher Mindesturlaub von 20 Tagen (5-Tages-Woche)
- Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer vor Verfall dazu **auffordern**, den Urlaub zu nehmen und auf den drohenden Verfall **hinweisen**.
- **Andernfalls Problem:** Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Hinweispflichten im Urlaubsrecht



- **Abstrakte Angaben** (Arbeitsvertrag, Merkblatt oder Kollektivvereinbarung etc.) reichen **nicht** aus.
- Der Arbeitgeber muss den Urlaubsanspruch **konkret** bezeichnen und völlig **transparent** sein.
- Hinweis auf Verfallfristen erforderlich.
- Individueller Hinweis an Arbeitnehmer als sicherster Weg.

Agenda

Allgemeine Grundsätze

Urlaub und Langzeiterkrankung

Vertraglicher und tariflicher Mehrurlaub

Urlaubsverfall nach 15 Monaten bei Langzeiterkrankung („Schultz-Hoff“)



Hinweispflichten bei Langzeiterkrankten

- **Macht ein Hinweis bei Langzeiterkrankten überhaupt Sinn?**

Fall 1

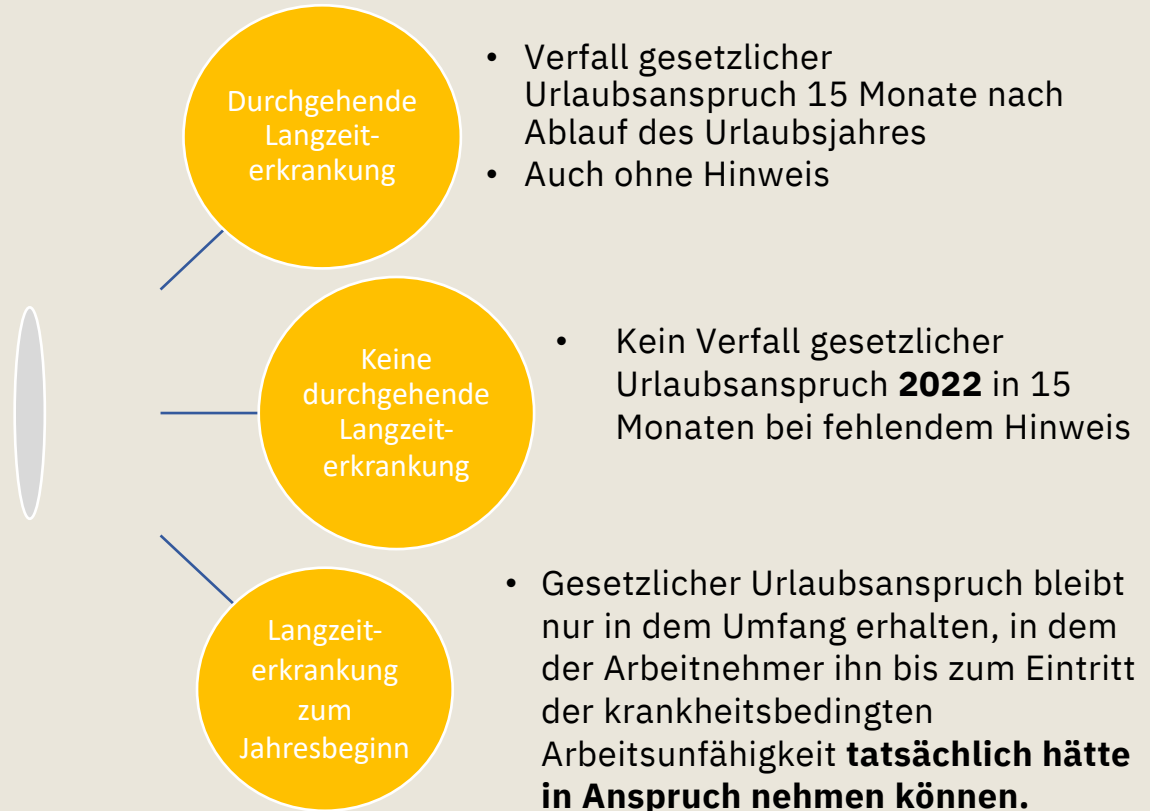
- Durchgehende Langzeiterkrankung in den Kalenderjahren

Fall 2

- Langzeiterkrankung tritt im laufenden Kalenderjahr ein (z.B. ab 31.03. oder ab 31.05.2022)

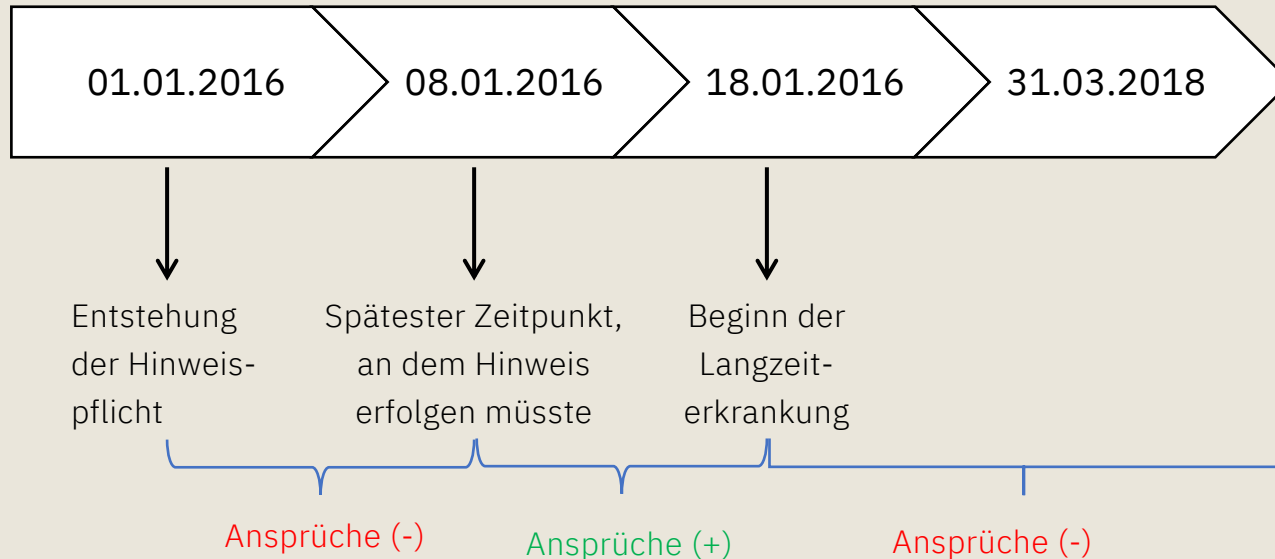
Fall 3

- Sonderfall: Langzeiterkrankung tritt zu Beginn des Kalenderjahres ein



Sonderfall zu Langzeiterkrankungen zu Beginn des Jahres (Fall 3)

BAG, Urteil vom 31.01.2023 – 9 AZR 107/20



Agenda



Allgemeine Grundsätze

Urlaub und Langzeiterkrankung

Vertraglicher und tariflicher Mehrurlaub

Was ist mit dem vertraglichen und tariflichen Mehrurlaub?

- Im Grundsatz Gleichlauf zu gesetzlichem Urlaubsanspruch.
- Ausnahme wenn anderweitiger Regelungswille der Arbeitsvertrags- oder Tarifvertragsparteien deutlich wird.
- Abweichende Regelungen zum Verfall und zur Hinweispflicht sind erforderlich
 - **Folge:** Keine Hinweispflichten und eigenständiger Verfall des vertraglichen oder tariflichen Mehrurlaubs!

Do's	Don'ts
Trennung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglichen Mehrurlaub	Es besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.
Eigenständige Regelung des Verfalls und des Hinweises abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub	Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

Key Take-aways:

- 1 -

Prüfen

- 2 -

Dranbleiben

- 3 -

Gestalten

Key Take-aways:

- 1 -

Prüfen

- Regelwerke (Arbeits-, Tarifverträge)
 - Unterschiedliche Verfallfristen?
 - Hinweispflicht?
- Erfüllung Hinweispflicht
 - vergangene Jahre
 - Erste Woche des Kalenderjahres

- 2 -

Dranbleiben

- 3 -

Gestalten

Key Take-aways:

- 1 -

Prüfen

- 2 -

Dranbleiben

- Nachholen des Hinweises bei Versäumnissen
- Bei bereits bestehender Langzeiterkrankung erst ab Wiedergenesung

- 3 -

Gestalten

Key Take-aways:

- 1 -

Prüfen

- 2 -

Dranbleiben

- 3 -

Gestalten

- Regelungen in Arbeitsverträgen
- Automatisiertes Verfahren zur Aufforderung der Urlaubsnahme

Wir sagen Danke
und auf Wiedersehen

vangard | Littler

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes. To the point.

Do, 18.07.2024
11.45 - 12.00 Uhr

Michael Agalarov

Associate



Anna Maurer

Associate

