

BUNDESARBEITSGE-RICTH - VERFALL UND VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN

STEUERLUCHS VOM 29.05.2024



Arbeitgeber sind bereits seit einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2019 verpflichtet, ihre Beschäftigten über deren konkrete (Rest-)Urlaubsansprüche zu informieren, sie aufzufordern, ihren Resturlaub zu nehmen und auf den Zeitpunkt des Verfalls aufmerksam zu machen.

Was bisher zum Thema Urlaub/Verfall galt:

Erst, wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung (den sogenannten Aufforderungs- und Hinweisobligationen) nachgekommen ist, konnte der Urlaub verfallen, sofern Beschäftigte den Urlaub aus freien Stücken nicht genommen haben.

Was gilt bei kranken Beschäftigten?

Ob diese Obliegenheiten von Arbeitgebern auch bei Langzeitkranken gegeben sind, wurde vom BAG bisher offengelassen.

Mit Entscheidung Ende 2022 urteilte das BAG mit Hinweis auf die richtlinienkonformen Auslegung von § 7 Abs. 1 und Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz, dass der Anspruch auf Urlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Mitarbeitende tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, regelmäßig nur nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitenden rechtzeitig über den Urlaubsanspruch und den Verfall informiert und ihn so in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Wann verjähren Urlaubsansprüche?

Auch zur Verjährung der Urlaubsansprüche gab es bisher keine Entscheidung des BAG, folglich konnten sich Arbeitgeber auf eine Verjährungsfrist von drei Jahren berufen. Ansprüche, die länger zurücklagen, waren auch dann verjährt, wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigten über deren (Rest-)Urlaub nicht informiert hatten. Nunmehr stellte das BAG klar, dass nicht genommener Urlaub nicht automatisch nach drei Jahren verjährt. Auch die Verjährung setzt voraus, dass Arbeitgeber die Beschäftigten auf die konkret bestehenden Urlaubsansprüche und die drohende Verjährung hingewiesen haben und eine Aufforderung, den Urlaub zu neh-

men erfolgt ist. Sofern ein Mitarbeitender dann nicht aktiv wird und seinen Urlaub beansprucht, verjährt bzw. verfällt dieser Urlaubsanspruch.

FAZIT:

Arbeitgeber sollten Ihrer Informationspflicht nachkommen und alle Mitarbeitenden (auch Langzeitkranke) rechtzeitig auf den Verfall ihrer bestehenden Urlaubsansprüche hinweisen. Sofern noch Urlaubsansprüche aus Vorjahren gegeben sind, sollten diese dem Mitarbeitenden ebenfalls zur Kenntnis gebracht werden mit dem Hinweis auf die 3-jährige Verjährungsfrist.

Achtung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jedem Beschäftigten die Anzahl der Urlaubstage mitzuteilen sowie den Zeitpunkt des Verfalls bzw. der Verjährung, verbunden mit der Aufforderung, den Urlaub innerhalb der vorbezeichneten Fristen zu nehmen.

Ein pauschaler Hinweis, dass Urlaub im Kalenderjahr bzw. bis 31.03. des Folgejahres zu nehmen ist, reicht demnach nicht aus.

Um zu dokumentieren, dass der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobligationen nachgekommen ist, ist die Textform mit entsprechendem Vermerk in der Personalakte zu empfehlen.