

Reizthema Jahresurlaub: Alle warten auf das BAG!

Wann verfällt bzw. verjährt mein Urlaubsanspruch?

So kurz vor Weihnachten wird es am Bundesarbeitsgericht in Erfurt nochmal richtig spannend! Denn am 20. Dezember erwarten wir eine wichtige Entscheidung zum Thema Jahresurlaub. Was war passiert? Aus Zeitdruck bzw. aus Krankheitsgründen konnten die Kläger über Jahre hinweg ihren Urlaub nicht ganz nehmen – 101 bzw. 14 Urlaubstage sammelten sich an. Zu spät, Pech gehabt? Nix da: Schon im September hat der Europäische Gerichtshof sehr arbeitnehmerfreundlich entschieden ...



Redaktion

Stand: 13.12.2022

Lesezeit: 03:00 min



Erholungsurlaub – die schönste Zeit im Jahr! Immer wieder gibt es am Ende des Kalenderjahres Ärger wegen übrig gebliebener Urlaubstage. Was passiert mit denen? Dürfen sie übertragen werden?

Blick ins Bundesurlaubsgesetz

Werfen wir einen Blick in das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dort klingt es erstmal eindeutig: Der Jahresurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. So steht es in § 7 Abs. 3 BUrlG. Sonst ist er futsch. Aber: Es gibt natürlich auch Ausnahmen – und eine spektakuläre Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dazu.



EuGH: Wann verjährt/verfällt nicht genommener Jahresurlaub?

Nicht genommene Urlaubstage verfallen/verjähren nicht automatisch, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen ist. Dies entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH).

Weiterlesen EuGH: Wann verjährt nicht genommener Jahresurlaub?

Was ist mit Übertragung von Urlaub?

Resturlaub übertragen – geht das? Eine Übertragung ist möglich, z.B. wenn Arbeitnehmer ihn aus dringenden betrieblichen Gründen nicht nehmen konnten. Dann ist Stichtag erstmal der 31. März des Folgejahres. Bei Krankheit gilt eine Frist von max. 15 Monaten.

Das sagt der EuGH

Allerdings gibt es hier ein großes „Aber“: Arbeitgeber müssen es ihren Arbeitnehmern ermöglichen, dass diese ihren Urlaub nutzen können. Das hat der Europäische Gerichtshof im September entschieden. Dem vorausgegangen war eine sogenannte Vorabanfrage des Bundesarbeitsgerichts. Ziel war es zu klären, wie weit die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers gehen. Die Antwort war recht klar: Der Urlaubsanspruch verfällt nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen.

Allerdings gebe es unter besonderen Umständen eine Ausnahme, um eine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung zu vermeiden.

Abgeltung von Urlaubstagen: Verjährung?

Zu viel zu tun – der Arbeitgeber war schriftlich einverstanden, den Urlaub zu „schieben“. Genommen hatte ihn die Arbeitnehmerin bis zu ihrem Ausscheiden trotzdem nicht. Nach drei Jahren verjährt? Auch hier habe der Arbeitgeber Mitwirkungspflichten, so der EuGH. Zu einfach wäre es wohl, wenn sich Arbeitgeber einfach nur auf den fehlenden Antrag stützen könnten, um dem Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub zu entgehen. Fazit: Auf die Mitwirkung kommt es auch hier an – Abwarten und Tee trinken geht nicht!

Alle warten auf das BAG

Nun liegt der Ball wieder beim Bundesarbeitsgericht, dieses wird am 20. Dezember 2022 über die Klagen entscheiden. Aus Zeitdruck bzw. aus Krankheitsgründen hatten die Kläger über Jahre hinweg ihren Urlaub nicht ganz nehmen können – 101 bzw. 14 Urlaubstage sammelten sich an.

Wir sind gespannt auf die Entscheidungsgründe – und halten Sie auf dem Laufenden! Besonders interessant wird es wohl für alle, die noch Urlaub bei (ehemaligen) Arbeitgebern offen haben. (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

