

MITWIRKUNGSPFLICHT

Wann der Urlaubsanspruch verjährt

Nicht genommener Urlaub verjährt nicht automatisch nach Ablauf von drei Jahren. Das hat das Bundesarbeitsgericht in zwei Grundsatzurteilen Ende des vergangenen Jahres festgestellt und damit Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs umgesetzt. Dadurch werden Arbeitgeber in die Pflicht genommen, ihre Arbeitnehmer auf ihren konkreten, noch bestehenden Urlaubsanspruch und die Verfallfristen hinzuweisen. Welche Hintergründe und Folgen das hat, erklärt Berthold Brombach, Steuerberater und Rechtsanwalt von der Heisterborg Steuerberatungsgesellschaft in Stadtlohn, für Wirtschaft aktuell.

MITWIRKUNGSPFLICHTEN
BEACHTEN

In einem ersten Fall klagte eine Steuerfachangestellte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Abgeltung ihres nicht genommenen Jahresurlaubs aus den Jahren 2013 bis 2017. Diesen hatte sie wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht nehmen können. Als die Klägerin 2018 die Abgeltung ihres Urlaubs geltend machte, berief sich ihr Arbeitgeber auf die Verjährung dieser Ansprüche. Allerdings hatte er seine Mitwirkungspflichten nicht erfüllt: Er hatte nicht darauf hingewiesen, dass der Urlaub verfallen kann, wenn die Arbeitnehmerin ihn nicht rechtzeitig nimmt.

Das Bundesarbeitsgericht setzte in seinem Urteil die Vorgabe des Europäischen Gerichtshofs um. Es entschied, dass die Vorschriften über die Verjährung zwar auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Allerdings beginne die dreijährige Verjährungsfrist nicht zwangsläufig mit dem Ende des Urlaubsjahres. Die Frist setze erst am Ende des Jahres ein, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den ausstehenden Urlaub ebenso hingewiesen habe, wie auf den drohenden Verfall der Ansprüche. Was damit einhergehen muss: Der Arbeitnehmer hat den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Wer als Arbeitgeber diesen Hinweis bisher nicht erteilt hat, kann die Rechtssicherheit der Verjährung dennoch in Anspruch nehmen – vorausgesetzt, er holt seine Obliegenheiten gegenüber den Arbeitnehmern nach.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin eben nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Daher verfällt ihr Urlaub we-

der am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, noch sei der Urlaub verjährt. Die Klägerin hatte somit Anspruch auf die Abgeltung von 101 Urlaubstagen.

VERFALL VON URLAUB
BEI KRANKHEIT

Die gesetzlichen Urlaubsansprüche bei fort-dauernder Arbeitsunfähigkeit gingen bislang ohne Weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres (15-Monatsfrist) unter. Diese bisherige Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr angesichts der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs weiterentwickelt.

In einem zweiten Fall entschied das Bundesarbeitsgericht, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch auch bei fort-dauernder Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf der 15-Monatsfrist verfällt – vorausgesetzt, der Arbeitnehmer war seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert, seinen Urlaub anzutreten. Somit galt der Betreffende durchgängig wegen Krankheit als arbeitsunfähig. Für diesen Fall komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachgekommen sei. Denn diese hätten nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs beitragen können. Der Urlaub ließ sich wegen dauernder Krankheit ohnehin nicht nehmen.

Aber was ist, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er wegen Krankheit arbeitsunfähig geworden ist? Dann setzt die Verjährung des Urlaubsanspruchs voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Das zeigt deutlich: Es ist unerlässlich, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer auf den ausstehenden Urlaub sowie auf den drohenden Verfall der Ansprüche hinweist.

VERJÄHRUNG DES ANSPRUCHS
AUF URLAUBSABGELTUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer weiteren aktuellen Entscheidung klargestellt: Bei finanziellen Abgeltungsansprüchen für nicht genommenen Urlaub gilt nach Ende eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch weiterhin eine Verjährungsfrist von drei Jahren – nach dem Schluss des Kalenderjahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Das greift unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den ausstehenden Urlaub sowie auf den drohenden Verfall der Ansprüche hingewiesen hat. Die Begründung: Im Falle eines beendeten Arbeitsverhältnisses gehe es nicht mehr um den wichtigen Erholungszweck eines Urlaubs, sondern um einen reinen Geldanspruch. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um und damit in einen reinen Geldanspruch, der einen finanziellen Ausgleich für nicht genommenen Urlaub darstellt.

FAZIT

Als Folge dieser Rechtsprechung können Arbeitnehmer in einem bestehenden Arbeitsverhältnis offene Urlaubstage auch noch nach vielen Jahren nehmen – wenn der Arbeitgeber bislang seinen Hinweispflichten gegenüber seinen Arbeitnehmern nicht nachgekommen ist. Nach den aktuellen Entscheidungen müssen Arbeitgeber ihren Mitwirkungs- und Hinweisobligationen nachkommen. Sie haben ihre Arbeitnehmer auf den ausstehenden Urlaub ebenso hinzuweisen wie auf den drohenden Verfall der Ansprüche. Auf diesem Wege erreichen sie eine Verjährung oder einen Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. Es ist daher dringend zu empfehlen: Arbeitgeber sollten den Mitarbeitenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres ein entsprechendes Schreiben aushändigen, bestmöglich im Laufe der ersten Januar-Woche, und gegebenenfalls nochmals zu Beginn des dritten Quartals. Darin ist auf bestehende Resturlaubsansprüche und den

drohenden Verfall hinzuweisen. Zugleich sollten die Arbeitgeber dazu auffordern, den noch ausstehenden Resturlaub zu nehmen. Dabei ist zwischen jedem übertragenen Resturlaub aus den Vorjahren und dem Urlaubsanspruch des aktuellen Kalenderjahres zu unterscheiden. Nur wer diesen Hinweis in jedem Jahr ordnungsgemäß erbringt, kann sich als Arbeitgeber auf die Verjährung beziehungsweise den Verfall des gesetzlichen Urlaubs berufen.



BERTHOLD BROMBACH
Rechtsanwalt, Steuerberater,
FA StR, FA HuGesR Heisterborg

