Um sich zu erholen und Kraft für den Arbeitsalltag zu tanken, steht Arbeitnehmern ein vertraglich festgelegtes Kontingent an Urlaubstagen pro Jahr zu. Rechtliche Grundlagen für einen Urlaubsanspruch finden sich in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und übergreifend, dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Hier ist in § 7 Absatz 3 BUrlG ist geregelt, dass Urlaubstage grundsätzlich bis zum 31. Dezember eines Jahres gewährt und genommen werden müssen.

Was passiert, wenn am Ende des Jahres noch Urlaubstage übrig sind?

Falls dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist, kann der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Es gilt zumeist die Einschränkung, dass der sogenannte ‚Resturlaub' bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden muss. Diese Regelung soll verhindern, dass Arbeitnehmer ihre Urlaubstage über mehrere Jahre ansammeln und dann im Extremfall über Monate hinweg abwesend sind.

Eine solche Vereinbarung sollte im Arbeitsvertrag vermerkt sein, denn auch eine weitere Variante ist denkbar: Wenn der Urlaub nicht bis zum Ende des Jahres genommen wird und kein Anspruch auf eine Übertragung in das Folgejahr besteht, erlischt der Anspruch.

Es gilt zu beachten: Nur wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer explizit und vollständig über den jeweils konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt, können die Urlaubsansprüche auch verfallen und verjähren.

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 20. Dezember 2022, Az. 9 AZR 266/20 entschieden, dass die regelmäßige Verjährungsfrist von 3 Jahren erst am Ende des Jahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Mit vollem Urlaubskonto aus dem Unternehmen ausgeschieden?

Doch wie sieht es aus, wenn der Anspruch übertragen und gesammelt wurde, der Arbeitnehmer mittlerweile aber in keinem Arbeitsverhältnis mehr mit dem Unternehmen steht? Gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt der Urlaubsanspruch zum Ende des Kalenderjahres. Restlicher Urlaub, der aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht beansprucht werden kann, ist dann gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG auszuzahlen.

Die Verjährungsfrist nach Ende des Arbeitsverhältnisses für einen möglichen Urlaubsabgeltungsanspruch beginnt automatisch nach der regelmäßigen Verjährung am Ende des Kalenderjahres des Ausscheidens. Sie ist nicht von einer ordnungsgemäßen Belehrung abhängig.

Im Zweifel liegt die Beweislast beim Arbeitgeber

Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass ein System zur regelmäßigen Aufklärung über Urlaubsansprüche etabliert wird. Im Zweifel muss nämlich der Arbeitgeber beweisen, dass er seine Angestellten ordnungsgemäß belehrt hat. Nur bei Langzeiterkrankungen gibt es eine Ausnahme. Hier kann der Urlaub auch bei einer fehlenden oder fehlerhaften Belehrung verfallen. Nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Diese Ausnahme gilt ausschließlich für die Dauer der Langzeiterkrankung.

Haben Sie Fragen oder möchten sich durch eine Beratung absichern? Dann kontaktieren Sie gerne unsere Experten aus dem Arbeitsrecht.

Autor: Gregor Niethammer