

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Welter

Das Jahr neigt sich dem Ende zu – was passiert mit meinem nicht genommenen Urlaub?

Corona ist scheinbar vorbei, der Arbeitsmotor in deutschen Unternehmen läuft wieder auf Hochtouren. Und nicht wenige Arbeitnehmer haben aufgrund dessen am Ende des Jahres ihren Jahresurlaub nicht vollständig genommen.

In diesem Zusammenhang stellt sich immer wieder die Frage, wann und in welcher Höhe der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt.

In vielen Arbeitsverträgen findet sich ein Hinweis auf § 7 BUrlG. Dort heißt es:

„(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.“

Einfach gesprochen, ist der Jahresurlaub also bis spätestens 31. März des Folgejahres zu nehmen. Doch wie ist die Rechtslage, wenn dies nicht passiert? Verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch? Die typische Juristenantwort lautet: „Kommt drauf an.“

Der EuGH entschied in der Vergangenheit, dass der gesetzliche Mindesturlaub nur verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig aufgefordert hat, diesen wahrzunehmen. Dies begründete der EuGH wie folgt:

„Da der Arbeitnehmer nämlich als schwächere Partei des Arbeitsvertrages anzusehen ist, sollte die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf Jahresurlaub zu sorgen, nicht vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert werden, während der Arbeitgeber damit die Möglichkeit erhalte, sich seiner eigenen Pflichten unter Berufung auf einen fehlenden Antrag des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub zu entziehen.“

Dem ist im Ergebnis wohl zuzustimmen, denn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sollten eigentlich ein Interesse daran haben, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur ausreichenden Erholung erhält, damit die Arbeitskraft des Arbeitnehmers erhalten bleibt. Die Erholung des Arbeitnehmers überwiegt demnach die Rechtssicherheit des Arbeitgebers.

Diese Rechtsprechung hat zur Folge, dass Urlaubsansprüche noch jahrelang bestehen bleiben können. Sie können laut neuester Rechtsprechung des EuGH sogar die regelmäßige gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren überdauern. So können erhebliche Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber entstehen, wenn der gesetzliche Jahresurlaub regelmäßig nicht ausgeschöpft wird.

Der EuGH führt jedoch zu Recht aus, dass der Arbeitgeber sich diesen Ansprüchen einfach entziehen kann, wenn er den Arbeitnehmer rechtzeitig auffordert, den noch offenen Urlaub zu nehmen. Für Arbeitgeber empfiehlt es sich daher, zum Jahresende zu prüfen, welche Urlaubsansprüche auf Seiten der Arbeitnehmer bestehen und diese schriftlich zu informieren und rechtzeitig zur Antragstellung aufzufordern.

Arbeitnehmer haben dagegen die Möglichkeit, ihren Urlaub mit ins Folgejahr oder noch länger zu übernehmen, ohne dass dieser verfällt, solange keine Aufforderung des Arbeitgebers erfolgt.

Wichtig bei Betrachtung dieser Rechtslage ist jedoch, dass das Vorgenannte lediglich den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft. Ist dem Arbeitnehmer vertraglich ein weitergehender Urlaub zugesichert worden, so ist dieser von der aufgezeigten Rechtsprechung nicht umfasst. Denn nur beim gesetzlichen Urlaubsanspruch überwiegt die Erholung des Arbeitnehmers die Rechtssicherheit des Arbeitgebers.

Möchten Sie als Arbeitgeber frühzeitig Rechtssicherheit schaffen oder haben Sie als Arbeitnehmer regelmäßig noch offenen Jahresurlaub, beraten wir Sie gerne!