

## Mandanteninformation

### Verfall und Verjährung von Resturlaub

#### Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Das Bundesarbeitsgericht („BAG“) hat am 20.12.2022 sein Urteil – Az. 9 AZR 266/20 – zur Verjährung von Urlaubsansprüchen verkündet. Die bislang nur als Pressemitteilung publizierte Entscheidung hat große Aufmerksamkeit sowohl in der Tages- als auch in der Fachpresse erhalten, wird doch die Verjährung von Urlaubsansprüchen davon abhängig gemacht, dass Arbeitgeber in der Vergangenheit ihre Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten beachtet haben.

Das Bundesarbeitsgericht setzt damit die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs („EuGH“) um, die in einer Vorabentscheidung vom 22.9.2022 – Az. C-120/21 getroffen worden sind. Der EuGH räumte damit dem aus Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union abgeleiteten Gesundheitsschutz Vorrang vor der durch die gesetzlichen Verjährungsvorschriften bezweckten Rechtssicherheit ein. Unabhängig von rechtsdogmatisch interessanten Fragen sind die Vorgaben in der deutschen Rechtspraxis verbindlich.

Wie die Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgeber bei der Gewährung von Urlaub gestaltet sind, wurde bereits im Jahr 2018 vom EuGH entschieden (Vorabentscheidung vom 6.11.2018 – Az. C-684/16) und vom BAG in einem Urteil vom 19.2.2019 – Az. 9 AZR 423/16 umgesetzt. Danach müssen Arbeitnehmer alljährlich rechtzeitig aufgefordert werden, ihren noch offenen Urlaub zu beantragen. Außerdem müssen Arbeitnehmer jeweils klar und rechtzeitig informiert werden, dass offener Resturlaub bei Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt, wenn er nicht beantragt wird.

**Praxistipp:** Stellen Sie sicher, dass alle Arbeitnehmer jährlich frühzeitig individuell informiert und zur Beantragung ihres Resturlaubs aufgefordert werden.

Den Zugang der Hinweise muss der Arbeitgeber beweisen.

**Praxistipp:** Dokumentieren Sie diese Hinweise jeweils so, dass diese erforderlichenfalls in einem Prozess auch Jahre später noch nachgewiesen werden können.

Schon seit der Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2018 galt, dass Urlaubsansprüche nach Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums nicht verfallen, wenn der Arbeitgeber seine Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten verletzt hat.

Bislang wurde in der deutschen Rechtspraxis aber davon ausgegangen, dass solche unverfallenen Urlaubsansprüche nach drei Jahren verjähren konnten. Nach der Entscheidung des BAG vom 20.12.2022 ist das nicht mehr möglich. Jetzt gilt, dass Urlaubsansprüche bei Verletzung der Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers nicht nur nicht verfallen, sondern dass in solchen Fällen auch die Verjährungsfrist nicht zu laufen beginnt.

**Praxistipp:** *Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei Urlaubsansprüchen erst am Schluss des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber die Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheit beachtet hat und der Arbeitnehmer trotzdem aus freien Stücken keinen Urlaubsantrag gestellt hat.*

Damit steht fest, dass Arbeitnehmer auch nach Jahren noch offenen Resturlaub geltend machen können, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist.

Zahlreiche Rechtsfragen bleiben in der Entscheidung des BAG jedoch unbeantwortet und werden noch geklärt werden müssen. Beispielsweise bedarf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für den Umfang des offenen bzw. gewährten Urlaubs der Klärung durch die Rechtsprechung. Das könnte auf Arbeitgeberseite zu Kollisionsproblemen mit Löschpflichten aus gesetzlichen Datenschutzvorschriften führen, wenn Urlaubsdaten nach dem Übertragungszeitraum oder nach drei Jahren gelöscht worden sind.

Unklar ist auch, ob nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses entstehende finanzielle Abgeltungsansprüche für nicht verfallenen Urlaub weiterhin der regelmäßigen Verjährung und vertraglichen Ausschlussfristen unterliegen können. Das wurde in der Pressemitteilung des BAG nur andeutungsweise erwähnt. Insoweit werden die derzeit noch nicht vorliegenden Urteilsgründe möglicherweise weitergehende Klarheit bringen. Gegebenenfalls kann sich die Entscheidung auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen auswirken.

Dringend zu empfehlen ist in jedem Fall, die Arbeitnehmer jährlich individuell und nachweisbar über ihre offenen Urlaubsansprüche und den möglichen Verfall zu informieren. Anderenfalls droht Arbeitgebern, dass nicht gewährte Urlaubsansprüche über Jahre hinweg aufgehäuft werden könnten.

*Ihr Ansprechpartner für dieses Thema:*

Rechtsanwalt Dr. Johannes Sedlmeier