

Haas Rechtsanwälte | Postfach 270154 | 40524 Düsseldorf

06. August 2019

Unser Zeichen
Sch/ri

Durchwahl Sekretariat
0211-49140-220

E-Mail
schloeffel@haas-law.de

Wann verfallen Urlaubsansprüche?

Langzeiterkrankung

In der Zwischenzeit ist es gängige Rechtsprechung sowohl des Europäischen Gerichtshofs als auch des Bundesarbeitsgerichts, dass Urlaubsansprüche, die wegen einer langen Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnten, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen. Beispielsweise verfallen Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2017 mit Ablauf des 31. März 2019.

Verfall des Resturlaubs

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz muss der Urlaubsanspruch innerhalb des Urlaubsjahres gewährt und genommen werden. Eine automatische Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres gibt es nicht. Nur wenn dringende betriebliche Gründe (zum Beispiel Überlastung einer Abteilung) oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (zum Beispiel eine Erkrankung) dies rechtfertigen, werden Urlaubsansprüche bis zum 31. März des Folgejahres übertragen.

Rechtsanwälte

Stefan Schlöffel*
*Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator*

Andreas Haas*
*Fachanwalt für Miet- und
Wohnungseigentumsrecht*

Stefan Haas*
*Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator*

Christian Stern-Eilers*
Fachanwalt für Familienrecht

* Partner

Regine Neumann LL.M.
*Fachwältin für
Versicherungsrecht*

Karoline Guzy
Fachwältin für Verkehrsrecht

in Bürogemeinschaft

Maria Svetlova
Rechtsanwältin

Kooperationspartner

Steuerberater HRB & Partner
Walder Straße 111
40724 Hilden

Deutsches
Kraftfahrzeuggewerbe



Der Europäische Gerichtshof hatte Bedenken, ob diese Regelung den Interessen der Arbeitnehmer gerecht wird. Diese Bedenken hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - aufgegriffen und entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen (siehe oben) belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Nach dieser Rechtsprechung müssen zwar Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zwingen, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich zu nehmen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer aber rechtzeitig auffordern, dies zu tun und ihn darauf hinweisen, dass freiwillig nicht in Anspruch genommener Urlaub ohne finanzielle Kompensation am Ende des Jahres verfällt. Tut er dies nicht, werden Urlaubsansprüche ohne zeitliche Begrenzung angesammelt, weil der Arbeitgeber anders als in den Fällen der Langzeiterkrankung keinen Schutz genießt, weil er nämlich im Gegensatz zur Langzeiterkrankung von der andauernden Anwesenheit des Arbeitnehmers und damit auch von seiner Leistung profitiert.

Dieser Sachverhalt ist deutlich von den Fällen der Langzeiterkrankung zu unterscheiden. In diesen Fällen bleibt es bei der oben dargestellten Verfallfrist von 15 Monaten.

Tod des Arbeitnehmers

Verstirbt ein Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis, hat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Anders sieht das der Europäische Gerichtshof. Danach muss der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auch im Todesfall an dessen Erben abgegolten, also ausgezahlt werden. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs anpasst, wovon auszugehen ist.

Urlaub während der Elternzeit

Während der Elternzeit wird der Urlaubsanspruch nicht automatisch für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 gekürzt. Denken Sie bitte daran, dass Sie auf diese in § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld - und Erziehungsgeldgesetz geregelte Rechtsfolge den Arbeitnehmer nachweisbar hinweisen müssen.

S. Schlöffel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Mediator