

Merkblatt zum Verfall von Urlaubsansprüchen

Generell verfällt der übertragene Urlaub, wenn er nicht bis spätestens 31. März des **Folgejahres** angetreten werden kann.

Bei Langzeiterkrankung von **Angestellten** des Landes verlängert sich diese Frist für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub; bei einer 5-Tage-Arbeitswoche beträgt dieser Anspruch 20 Arbeitstage. Die Urlaubsansprüche gelten hier **bis zum 31.03. des übernächsten Jahres** (europarechts-konforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BurlG; vgl. z. B. Urteil des LAG München vom 23.03.2023, 3Sa 497 / 22).

Für den zusätzlichen tariflichen Urlaubsanspruch (bei 30 Urlaubstagen also 30 – 20 = 10 Urlaubstage) von Angestellten gilt dagegen prinzipiell die Regelung des TV-L: Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, verlängert sich der Anspruch bis zum 31.05. des Folgejahres (§26 Abs. 2a TV-L). Der Freistaat Sachsen gewährt seinen Angestellten allerdings eine sogenannte „übertarifliche Übertragungsfrist“, wonach der Anspruch auf den tariflichen Mehrurlaub **bis zum 30.09. des Folgejahres** erhalten bleibt.

Bei **Beamten** gilt die Verlängerung für Urlaub, den Beamte krankheitsbedingt nicht nehmen konnten, bis zum 31.03. des übernächsten Jahres für den **gesamten Erholungsurlaub** (§ 7 Abs. 2 Satz 3 Sächs-UrlMuEltVO).

Grundsätzliches / Informationspflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber müssen Beschäftigte auf den drohenden Verfall von Urlaub am Ende des Übertragungszeitraumes **hinweisen** und **auffordern**, Urlaub rechtzeitig in Anspruch zu nehmen. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass selbst Verjährungsfristen nach BGB keine Grenze mehr darstellen, wenn der Hinweis des Arbeitgebers unterbleibt (BAG, Urteil vom 20. Dezember 2022, Az. 9 AZR 245/19). In derartigen Fällen können Beschäftigte sogar Urlaubsansprüche geltend machen, die über 3 Jahre zurückliegen.

Sonderfall langzeiterkrankte Beschäftigte

Der Urlaubsanspruch erlischt allerdings bei durchgängig fortdauernder Arbeitsunfähigkeit fünfzehn Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs (BAG mit Urteilen vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10 und 18.09.2012, 9 AZR 623/10) unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil eine Mitwirkung des Arbeitgebers nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätte beitragen können.

Praxisfall: Der Beschäftigte war von Juli 2017 bis zur Kündigung in 02/2021 langzeiterkrankt und forderte Abgeltung der Urlaubsansprüche von 2017 bis 2021.

Der AG zahlte lediglich für die Ansprüche von 2019 bis 2021.

- Die Ansprüche für 2017 und 2018 sind zur Kündigung in 02/2021 bereits verfallen.
(gemäß 15-Monats-Regel bestand Anspruch bis 03/2019 bzw. 03/2020)
- Die Ansprüche aus 2019 und den folgenden Jahren bestanden noch.
(gemäß 15-Monats-Regel bis 03/2021 für Urlaubsanspruch 2019 und Folgejahre entsprechend)

Der langzeiterkrankte Beschäftigte konnte seinen Urlaub nicht nehmen, die Urlaubsgewährung war rechtlich und tatsächlich unmöglich. Daher musste der Arbeitgeber auch nicht auf die Möglichkeit, Urlaub nehmen zu können, hinweisen.

Das Arbeitsgericht Köln wies folglich die geforderten Ansprüche auf Abgeltung für 2017/2018 ab.

Sonderfall ruhendes Arbeitsverhältnis bei befristeter EMR

Gemäß § 33 Absatz 2 Satz 5 & 6 TV-L ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum des Gewährens einer Rente auf Zeit (hier: befristete EMR). Wie bei aus anderen Gründen ruhenden Arbeitsverhältnissen besteht auch für diese Zeit ein Urlaubsanspruch.

Michael Wagner
Hauptvertrauensperson