

## Neues von der Urlaubsfront

Die Vorgaben des europäischen Gerichtshofs haben das Urlaubsrecht revolutioniert. Grundsätzlich heißt es, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den bezahlten Jahresurlaub nehmen zu können. Um dies zu gewährleisten, muss der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer darüber informieren, wie viel Urlaub ihnen zusteht und dass dieser Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu beantragen ist und spätestens zum Ende des Übertragungszeitraums verfallen wird. Wie und vor allem, wie konkret diese Hinweise formuliert werden müssen, ist aber noch nicht abschließend geklärt.

Dennoch ergeben sich daraus viele Fragen, die wir nachfolgend kurz beantworten möchten.

### Wann verjährt der Urlaubsanspruch?

Liegt keine ordnungsgemäße Mitwirkung des Arbeitgebers vor, verjährt der Urlaubsanspruch nicht. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt erst am Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachgekommen ist.

### Was gilt bei der Urlaubsabgeltung?

Wird das Arbeitsverhältnis beendet und es bestehen noch Urlaubsansprüche, so sind diese abzugelten. Dabei handelt es sich allerdings um einen Geldanspruch und unterliegt deshalb arbeits- sowie tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Ebenso gilt aber auch die dreijährige Verjährungsregelung. Sollten Arbeitnehmer in der Vergangenheit nicht ordnungsgemäß über ihre Urlaubsansprüche und deren Beantragung informiert worden sein, bestanden zwar im Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche, die nicht befristet und nach den allgemeinen Regelungen nicht verjährt waren, dennoch musste der Abgeltungsanspruch innerhalb von einschlägigen Ausschlussfristen geltend gemacht und zur Unterbrechung der Verjährung eingeklagt werden. Aus diesem Grund ist die geänderte Rechtsprechung nur für Arbeitsverhältnisse von Bedeutung, die im Jahr 2020 oder später beendet wurden. Alle anderen Abgeltungsansprüche wären, auch wenn keine arbeits- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen gälten, verjährt.

### Was gilt für den tariflichen Mehrurlaub?

Für den Anwendungsbereich des TVöD haben die geänderte Rechtsprechung sowohl für den gesetzlichen Mindestanspruch als auch für den tariflichen Mehrurlaubsanspruch Relevanz, da der Tarifvertrag keine Abweichungen zur Frage der Hinweispflicht des Arbeitgebers vorsieht. Somit gilt auch für den Mehrurlaub nach § 26 und den Zusatzurlaub gem. § 27 TVöD die nach EuGH und BAG festgelegte Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers, die erfüllt sein muss, damit eine Befristung des Urlaubsanspruchs stattfindet. Damit gelten die Verjährungsfristen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auch für den tariflichen Mehrurlaub.

Bei Fragestellungen zum Thema Urlaubsanspruch steht Ihnen die Geschäftsstelle unter **0681-9272830** gerne zur Verfügung.