

<h1>Frank Hartmann</h1> <p><b>Rechtsanwalt</b></p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:kanzlei@rae-hartmann.de">kanzlei@rae-hartmann.de</a></p> <p><a href="http://www.fulda-fachanwalt.de">www.fulda-fachanwalt.de</a></p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p><b>Rechtsanwältin</b></p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:heieis@rae-hartmann.de">heieis@rae-hartmann.de</a></p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

## Urlaubsansprüche verjähren nicht automatisch nach drei Jahren

Urlaub verjährt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht automatisch nach drei Jahren.

Das gilt, wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigten nicht rechtzeitig auffordern, ihren Urlaub zu nehmen und sie vor einer drohenden Verjährung warnen, entschied das Bundesarbeitsgericht am 20. Dezember in Erfurt (9 AZR 266/20).

Das Grundsatzurteil hat Auswirkungen auf viele Arbeitnehmer in Deutschland, die über offene Urlaubsansprüche streiten, die teilweise Jahre zurückliegen. Es stärkt ihre Position.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers gelte auch für Arbeitnehmer, die für lange Zeit erkrankt sind. Ihnen drohte bisher auch für das Jahr ihrer Erkrankung der Verfall von Urlaub 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres. Das gilt nun nicht mehr.

Arbeitgeber müssen nunmehr eine aktive Rolle spielen und dürfen nicht zuschauen, wie diese erlöschen.

Bislang galt, dass der Urlaubsanspruch spätestens am 31. März des Folgejahres entfällt.

Wichtig ist die Beweispflicht. Entscheidend für die Einklagbarkeit des Resturlaubs wird sein, ob Arbeitnehmer beweisen müssen, vom Arbeitgeber nicht auf die Verjährung hingewiesen worden zu sein.

Ebenfalls entschieden hat das BAG den Fall eines schwerbehinderten Mannes, der gegen den Verfall seiner Urlaubsansprüche aus mehreren Jahren klagte, in denen er wegen Krankheit wenig gearbeitet hatte. Bislang verfiel Urlaub in ähnlichen Fällen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Dies gilt künftig nur noch, wenn der Angestellte während des gesamten Zeitraums, in dem er diesen Urlaub hätte nehmen können, nicht arbeiten konnte: also die kompletten zwölf Monate des Urlaubsjahres plus die folgende 15 Monate bis zur Verfallsfrist. Dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht auf den Ablauf seines Urlaubs hinweisen, weil dieser ihn ohnehin nicht hätte nehmen können. Arbeitete der Angestellte während dieser Frist jedoch, verfällt der Urlaub nur, wenn der Arbeitgeber den Angestellten während dieser Zeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen.