

- Urlaub - Abgeltungsansprüche wohl zukünftig vererblich
- Verfall am Jahresende nur nach Arbeitgeberhinweis
 - besondere Dimension für Beamte bei Urlaubsabgeltung

Für Arbeitgeber gibt es wieder einmal mehr Bürokratie.
Arbeitnehmeransprüche auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung auch noch im Folgejahr werden gestärkt.

Ursache für beides: Deutsche Gerichte bindende EU Rechtsprechung.

❖ Abgeltungsansprüche wohl zukünftig vererblich

➤ bisher:

Endete das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, und gab es noch offene Urlaubsansprüche, ging ein finanzieller Abgeltungsanspruch nicht auf die Erben über.

➤ nunmehr:

Abgeltungsansprüche gehen auf die Erben über.

➤ Warum ist einschränkend „wohl“ zukünftig vererblich formuliert?

Formaljuristisch gesehen, hat die deutsche Rechtsprechung, konkret das Bundesarbeitsgericht, so noch nicht geurteilt; es hat „nur“ der europäische Gerichtshof endgültig so entschieden.

Aber auch das Bundesarbeitsgericht wird zukünftig so entscheiden.

➤ Praktische Konsequenzen:

Bestehen Erben auf Auszahlung, ist Arbeitgebern nicht zu empfehlen, sich zu verweigern.

Unternehmensintern ist das eher ein Thema für den Jahresabschluss: Die Abgeltungsansprüche werden ohnehin zurückgestellt sein, sie können aber nicht mehr zu Gunsten des Ergebnisses aufgelöst werden.

❖ Verfall von Urlaubsansprüchen

➤ bisher:

Jahresurlaub verfiel am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres.

Konnte er bis dahin aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus persönlichen nicht vorwerfbaren Gründen des Arbeitnehmers nicht genommen werden, verfiel er am 31.03. des Folgejahres.

Nicht verfallener Urlaub war abzugelten, wenn er wegen Ende des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden konnte. Ausnahme war hier das Beamtenrecht: Es sieht keinen Abgeltungsanspruch vor.

➤ Verfall und Abgeltung von Urlaubsansprüchen nunmehr:

Urlaub verfällt nur, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter rechtzeitig im Laufe eines Kalenderjahrs aufgefordert hat, ihren Urlaub zu nehmen und wenn er darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls zum ... entfällt.

Gibt es Streit, muss der Arbeitgeber für den streitigen Fall beweisen, dass er diesen Hinweis gegeben hat.

Auch Beamte haben einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, wenn das Anstellungsverhältnis endet; Relevanz hat das zum Beispiel für Referendare.

➤ Umsetzung:

➤ Was heißt rechtzeitig?

Es muss die praktische Möglichkeit geben, dass alle Mitarbeiter ihren noch bestehenden Urlaub nehmen können, d.h. es müssen auch Urlaubswünsche koordiniert werden. Damit das gelingen kann, wird der Hinweis wohl ab September eines Kalenderjahres organisiert werden müssen.

Für Urlaube, die am 31.12. eines Kalenderjahres nicht verfallen sind, müssen die Hinweise im ersten Quartal des Folgejahres noch einmal gegeben werden, wenn der Urlaub dann am 31.03. verfallen soll.

➤ Was heißt beweisen?

Ohne Zugangsnachweis der Mitteilungen wird es immer schwierig werden.

Bei „üppig“ ausgestatteten Personalabteilungen mag das eher kein Problem sein, aber sonst? Vielleicht sind, wenn vorhanden, die Einbindung des Empfanges, der Pförtner, Betriebsversammlungen, Kantine oder andere Anlaufstellen, an denen Mitarbeiter vorbeikommen, eine Idee?

➤ Ab wann gelten die neuen Regeln?

Sicher ab dem Kalenderjahr 2018.

Für die Jahre davor gibt es (noch) keine eindeutige Rechtsprechung.

Bei langen Krankheiten wird man weiter von einem Urlaubsverfall von 15 Monaten ausgehen können - siehe folgender Absatz.

Im Übrigen verjähren Urlaubsansprüche nach 3 Jahren.

❖ Verfall von Urlaubsansprüchen insbesondere bei langer Krankheit

Bei Krankheiten mit einer Dauer über ein gesamtes Kalenderjahr oder darüber hinaus verfallen Urlaubsansprüche erst am 31.03. des jeweils übernächsten Kalenderjahres. Daran hat sich nichts geändert.