

Gustav Wachter

**AKTUELLES
ZU VERJÄHRUNG UND VERFALL
DES URLAUBSANSPRUCHS**

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Bund

UrlG § 4 Abs 5: Verjährung

„(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz“.

BUAG § 7 Abs 6: Verfall

„(6) Der Urlaubsanspruch verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht bis zum 31. März des drittfolgenden Jahres nach dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht hat. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), [BGBl. Nr. 651/1989](#) oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979, [BGBl. Nr. 22/1979](#)“.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

HeimAG § 21 Abs 5: **Verjährung**

LAG 2021 § 100 Abs 7: **Verjährung**

Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz § 50 Abs 5:
Verjährung

VBG § 27h: **Verfall**

§ 27h. (1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die oder der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

(2) Wurde eine Karenz nach dem MSchG oder VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

(3) Der Verfall tritt nicht ein, wenn die oder der Vorgesetzte nicht entsprechend dem § 5b Abs. 1a rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch die jeweilige Vertragsbedienstete oder den jeweiligen Vertragsbediensteten hingewirkt hat“.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

BDG 1979 § 69: Verfall

§ 69. (1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn die Beamtin oder der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 51 Abs. 2 erster Satz oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

(2) Wurde eine Karenz nach dem MSchG oder VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

(3) Der Verfall tritt nicht ein, wenn es die oder der Vorgesetzte unterlassen hat, entsprechend dem § 45 Abs. 1a rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch die jeweilige Beamtin oder den jeweiligen Beamten hinzuwirken“.

Fassung durch BGBl I 112/2019 Art 1 Z 7.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

IA 46/A vom 13.11.2019 (XXVII. GP), 15 f:

„Zu Art. 1 Z 5 und 6 (§ 45 Abs. 1 und 1a):

Am 6. November 2018 führte der Europäische Gerichtshof in den Urteilen zu den Rs. C-619/16 und C-684/16 aus, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die ihr oder ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und den entsprechenden Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub nicht allein schon deshalb verlieren darf, weil sie oder er vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder im Bezugszeitraum) keinen Urlaub beantragt hat. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Verlust des Anspruchs automatisch und ohne vorherige Prüfung erfolgt, ob sie oder er vom Arbeitgeber z.B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wahrzunehmen. **Der Europäische Gerichtshof hielt außerdem fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, ihren oder seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie oder ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun. Damit sichergestellt ist, dass der Urlaub der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, hat der Arbeitgeber rechtzeitig und unmissverständlich mitzuteilen, dass der Urlaub, wenn sie oder er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes verfallen wird (Rz 45 des Urteils C-619/16). Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber (Rz 46 des Urteils C-619/16). Zwar normierte § 45 Abs. 1 BDG 1979 in der bisherigen Fassung (sowie Verweise auf diesen in Bestimmungen besonderer Dienstrechte, z.B. § 206 RStDG) bereits jetzt schon im Rahmen einer Fürsorgepflicht die ausdrückliche Dienstpflicht der oder des Vorgesetzten, darauf hinzuwirken, dass ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen. In Anbetracht der aktuellen Judikatur des EuGH**

Ausgangspunkte: Normen Österreich

erscheinen jedoch Klarstellungen erforderlich, die vor allem die Bestimmungen zum Urlaubsverbrauch und -verfall verfahrensrechtlich, insbesondere hinsichtlich der Rechtzeitigkeit des Hinweises auf den Verfall des Anspruchs auf Erholungsurlaub oder im Falle des absehbaren Ausscheidens der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis auf den Verfall des Anspruchs auf die Urlaubersatzleistung sowie dessen Nachweisbarkeit näher determinieren. **Da den Dienstgeber eine Beweislast trifft, ist er durch die aktuelle Judikatur des Europäischen Gerichtshofs aufgefordert, Verfahren vorzusehen, die ein nachweisliches Hinwirken auf den Urlaubsverbrauch dokumentieren, sei es z.B. durch Aktenvermerke, entsprechende Formulare zur Vorlage an die oder den Bediensteten oder andere geeignete Arten einer nachweisbaren Dokumentation. Dies umfasst die Aufforderung, den Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen und auch die tatsächliche, faktische Möglichkeit der Inanspruchnahme. In diesem Zusammenhang ist die oder der Bedienstete über die ansonsten drohende Konsequenz des Verfalls des Anspruchs auf Erholungsurlaub bzw. auf Urlaubersatzleistung aufzuklären.**

Zu Art. 1 Z 7 (§ 69 samt Überschrift):

Entsprechend der Judikatur des EuGH in den Rs. C-619/16 und C-684/16 tritt ein Verfall des Anspruchs auf Erholungsurlaub gem. § 69 Abs. 3 nunmehr nur für jenen Teil des Erholungsurlaubes ein, der trotz rechtzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinwirken durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten nicht verbraucht wurde.

Die Rechtzeitigkeit der Aufforderung im Sinne des § 45 Abs. 1a wird in der Praxis vom jeweiligen Einzelfall und dem bestehenden Urlaubskontingent abhängen. Jedenfalls muss der Hinweis auf den drohenden Verfall so rechtzeitig erfolgen, dass unter Berücksichtigung der Einteilungen in den Dienstplänen und unter Bedachtnahme auf allfällige Abwesenheiten der Verbrauch der Urlaubskontingente zeitlich und organisatorisch noch im jeweils aktuellen Kalenderjahr möglich ist, ohne dass die Urlaubskontingente gemäß § 69 Abs. 1 mit Ablauf des betreffenden Kalenderjahres gekappt werden würden“.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz § 73 Abs 3:
Verfall

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Vorarlberg

(Vorarlberger) Gemeindeangestelltengesetz 2005 § 35:

Verfall

„§ 35 Erholungsurlaub

(1) Dem Gemeindeangestellten gebührt in jedem Kalenderjahr vorbehaltlich der nachfolgenden Absätze ein Erholungsurlaub in folgendem Ausmaß:

- a) bis zum vollendeten 35. Lebensjahr 200 Stunden;*
- b) vom vollendeten 35. Lebensjahr an 208 Stunden;*
- c) vom vollendeten 40. Lebensjahr an 224 Stunden;*
- d) vom vollendeten 42. Lebensjahr an 240 Stunden;*
- e) vom vollendeten 45. Lebensjahr an 256 Stunden.*

...

...

(9) Der Erholungsurlaub ist bis Ende Dezember des folgenden Kalenderjahres zu verbrauchen. Diese Frist verlängert sich um die jeweilige Dauer der Abwesenheit

- a) bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall;*
- b) bei Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder des Zivildienstes;*
- c) bei einem Sonderurlaub nach § 36 Abs. 2;*
- d) bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz nach § 38, einer Pflegekarenz nach § 38a, einer Frühkarenz nach § 39, einer Karenz nach den § 40 bis 43 oder vergleichbaren Vorschriften oder einer Bildungskarenz nach § 49;*
- e) bei einer Dienstfreistellung nach § 47 oder vergleichbaren Vorschriften.*

Ausgangspunkte: Normen Österreich

*Darüber hinaus verlängert sich die genannte Frist um die Dauer einer vom Dienstgeber im dienstlichen Interesse schriftlich angeordneten Urlaubssperre. **Nicht rechtzeitig verbrauchter Erholungsurlaub verfällt ohne Anspruch auf Entschädigung, sofern der betroffene Gemeindeangestellte vom Dienstgeber rechtzeitig und in angemessener Form auf diese Rechtsfolge hingewiesen worden ist; Abs. 10 bleibt unberührt.***

**(Vorarlberger) Landesbedienstetengesetz 2000 § 40 Abs 9:
Verfall**

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Länder

Oberösterreich

(Oö) Landesbeamtengesetz § 77: Verfall

„§ 77 Verfall des Erholungsurlaubes

*(1) Nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, **verfällt die Hälfte** des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs, der **Rest nach Ablauf von drei Jahren** ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.*

*(1a) Im Fall eines drohenden Urlaubsverfalls hat rechtzeitig in automationsunterstützter Form ein entsprechender **Hinweis** zu erfolgen.*

(2) Hat die Beamtin eine Karenz nach MSchG bzw. Oö. MSchG oder der Beamte eine Karenz nach VKG bzw. Oö. VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

(3) Mit dem Enden des Dienstverhältnisses, der Versetzung oder dem Übertritt des Beamten in den Ruhestand erlischt der Anspruch auf einen allfälligen Urlaubsrest“.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Länder

Oberösterreich

(Oö) Landes-Vertragsbedienstetengesetz § 42: **Verfall**

„§ 42 Verfall des Erholungsurlaubes

(1) Nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verfällt die Hälfte des noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruchs, der Rest nach Ablauf von drei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

(1a) Im Fall eines drohenden Urlaubsverfalls hat rechtzeitig in automationsunterstützter Form ein entsprechender Hinweis zu erfolgen.

(2) Hat die bzw. der Vertragsbedienstete eine Karenz nach MSchG oder VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben“.

Entsprechende Regelungen im Oö Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 und im Oö Statutargemeinden-Bedienstetengesetz 2002.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Länder

Tirol

(Tiroler) Landesbedienstetengesetz § 60: Verfall

„§ 60. Verfall des Anspruches auf Erholungsurlaub

(1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat.

(2) Ist der Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu dem im Abs. 1 genannten Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung, durch Krankheit oder Unfall oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 nicht möglich, so verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub erst mit dem Ablauf des diesem Zeitpunkt folgenden Kalenderjahres.

(3) Hat der Vertragsbedienstete einen Karenzurlaub nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 bzw. dem Mutterschutzgesetz 1979 oder dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin nach Abs. 1 um den gesamten Zeitraum des Karenzurlaubes bzw. der Dienstverhinderung hinausgeschoben.

(4) Der Verfall des Erholungsurlaubes tritt nicht ein, wenn es der Dienstgeber unterlassen hat, rechtzeitig und unmissverständlich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den Vertragsbediensteten hinzuwirken“.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Länder

Tirol

Weitere – inhaltlich gleichlautenden Normen zB im

- (Tiroler) Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012,
- (Tiroler) Gemeinde-Beamtenengesetz 2022,
- Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz.

Ausgangspunkte: Normen Österreich

Wien

(Wiener) Vertragsbedienstetenordnung 1995 § 25: Verfall

„Verbrauch des Erholungsurlaubes

§ 25. (1) Die Urlaubszeit ist nach Zulässigkeit des Dienstes und nach Anhören des Vertragsbediensteten festzusetzen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Der Vertragsbedienstete hat Anspruch, soweit nicht dienstliche Gründe entgegenstehen, mindestens die Hälfte des jährlichen Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

...

*(3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Vertragsbediensteten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Der Verfall tritt nicht ein, wenn es der Vorgesetzte unterlassen hat, entsprechend § 6 Abs. 1a rechtzeitig und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den Vertragsbediensteten **hinzuwirken**. Hat der Vertragsbedienstete eine Eltern-Karenz gemäß §§ 31 bis 31b oder gemäß § 32 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 37a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Eltern-Karenz, der Summe der Eltern-Karenzen oder der Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge hinausgeschoben.*

...“

Ausgangspunkte: Normen EU

Grundrechtecharta Art 31 Abs 2:

*„(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf **bezahlten Jahresurlaub**“.*

Arbeitszeit-RL Art 7:

„Jahresurlaub

*(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen **bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen** nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.*

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

EuGH 22.09.2022, LB/TO, C-120/21

*„Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung **entgegenstehen**, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen“.*

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

Rn 22: „Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen“.

Aus der ausführlichen Begründung ist zu entnehmen:

EuGH geht von **Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten** des AG gegenüber dem AN aus, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen.

EuGH geht ferner davon aus, dass der AG, der diesen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachkommt, den AN **nicht tatsächlich in die Lage versetzt, den Urlaubsanspruch wahrzunehmen.**

Missachtung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten durch den AG hat daher nach dieser Entscheidung des EuGH zur Folge, dass der Anspruch auf bezahlten **Jahresurlaub nicht verjähren kann.**

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

EuGH 6.11.2018, C-684/16

„1. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen, nach der ein Arbeitnehmer, der im betreffenden Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums die ihm gemäß diesen Bestimmungen für den Bezugszeitraum zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub verliert, und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Es ist insoweit Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen, ob es in der Lage ist, zu einer Auslegung dieses Rechts zu gelangen, mit der die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleistet werden kann.

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

2. In dem Fall, dass eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta ausgelegt werden kann, ergibt sich aus Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta, dass das mit einem Rechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem früheren privaten Arbeitgeber befasste nationale Gericht diese nationale Regelung unangewendet zu lassen und dafür Sorge zu tragen hat, dass der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um ihn tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm nach dem Unionsrecht zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, weder seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub noch entsprechend – im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – die finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub, deren Zahlung in diesem Fall unmittelbar dem betreffenden Arbeitgeber obliegt, verlieren kann“.

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

Aus der ausführlichen Begründung:

„45 Wie auch der Generalanwalt in den Nrn. 41 bis 43 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist der Arbeitgeber in Anbetracht des zwingenden Charakters des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub und angesichts des Erfordernisses, die praktische Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten, u. a. verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – **auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig **mitteilt**, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.**

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

46 Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber (vgl. entsprechend Urteil vom 16. März 2006, RobinsonSteele u. a., C 131/04 und C 257/04, EU:C:2006:177, Rn. 68). Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstießen das Erlöschen des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeitraums und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Art. 7 Abs. 1 und gegen Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88.

47 Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, und zeigt sich daher, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen“.

Ausgangspunkte: Judikatur EuGH

„75 Art. 31 Abs. 2 der Charta hat daher für die in den Anwendungsbereich der Charta fallenden Sachverhalte insbesondere zur Folge, dass das nationale Gericht eine Regelung unangewendet zu lassen hat, die den in Rn. 54 des vorliegenden Urteils angeführten Grundsatz verletzt, dass einem Arbeitnehmer, wenn er nicht in der Lage war, seinen Urlaub zu nehmen, ein erworbener Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums oder die finanzielle Vergütung, die als eng mit diesem Anspruch auf ‚bezahlten‘ Jahresurlaub verbundener Anspruch am Ende des Arbeitsverhältnisses an dessen Stelle tritt, nicht genommen werden kann. Nach dieser Bestimmung können sich die Arbeitgeber auch nicht auf eine solche nationale Regelung berufen, um sich der Zahlung dieser Vergütung zu entziehen, zu der sie die Achtung des in dieser Bestimmung gewährleisteten Grundrechts verpflichtet“

Ausgangspunkte: Judikatur OGH

OGH 27.06.2023, 8 ObA 23/23z

1. Der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch kann nicht verjähren, wenn der AG seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht gegenüber dem AN nicht nachgekommen ist.
2. Nach der Rechtsprechung des EuGH verstößt schon ein Verhalten des AG, das den AN davon abhalten kann, den Jahresurlaub zu konsumieren, gegen das mit dem Recht auf Jahresurlaub verfolgte Ziel.
3. Wenn der AG den AN nicht dazu aufgefordert hat, seinen Urlaub zu verbrauchen, und ihn nicht auf die drohende Verjährung hingewiesen hat und damit gegen seine vom EuGH nunmehr festgelegte Verpflichtung verstoßen hat, dafür zu sorgen, dass der AN seinen Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch nimmt, steht das einer Verjährung des Urlaubsanspruchs entgegen.

Ältere Entscheidungen nicht mehr aktuell.

Ausgangspunkte: Judikatur OGH

Aus der Begründung:

„[11] 2. Im Jahr 2018 sprach der EuGH zu [C-684/16](#), Max-Planck-Gesellschaft, und [C-619/16](#), Kreuziger, aus, dass Art 31 Abs 2 GRC und Art 7 der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG einer Verjährung des Urlaubsanspruchs entgegenstehen, wenn diese ohne Prüfung erfolgt, ob der Arbeitnehmer zB durch angemessene Aufklärung tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Der EuGH hat dies damit begründet, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist. Es müsse verhindert werden, dass der Arbeitnehmer seine Rechte nicht einfordert, weil sich dies nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte. Die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Jahresurlaubs zu sorgen, darf deshalb nicht vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert werden. **Vielmehr hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht in Anspruch nimmt, am Ende des zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird“.**

Ausgangspunkte: Judikatur OGH

„[13] 4. Nunmehr hat der EuGH zu C-120/21, LB gegen TO, in einem vom deutschen Bundesarbeitsgericht eingeleiteten Vorabentscheidungsverfahren ausgesprochen, dass Art 7 Abs 1 der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG auch einer nationalen Regelung entgegensteht, nach welcher der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen. Der Arbeitgeber könnte sich sonst seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer entziehen und wäre durch den Urlaubsverfall auch bereichert. **Aufgrund dieser Entscheidung des EuGH steht nunmehr fest, dass der unionsrechtlich gesicherte Urlaubsanspruch nicht verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nicht nachgekommen ist“.**

Ausgangspunkte: Judikatur OGH

Keine Ausführungen des OGH dazu, woraus die Aufforderungs- und die Hinweispflicht abzuleiten sind.

ME: **Fürsorgepflicht** des AG.

Konsequenzen für die österr. Regelungen über die Verjährung

Bund

§ 4 Abs 5 UrlG: Unionsrechtswidrig, unionsrechtskonforme Interpretation nicht möglich.

§ 4 Abs 5 UrlG hat – soweit es sich um den unionsrechtlich gesicherten Anspruch auf den 4-wöchigen Jahresurlaub geht – **unangewendet** zu bleiben.

Für **§ 21 Abs 5 HeimAG, § 100 Abs 7 LAG** und **§ 50 Abs 5 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz** gilt Entsprechendes.

Gesetzgeber hat alle Bundesgesetze mit Regelungen über die Verjährung des Urlaubsanspruchs umgehend so zu novellieren, dass die Verjährungsregelungen unionsrechtskonform sind.

Konsequenzen für die österr. Regelungen über den Verfall

Bund

§ 7 Abs 6 BUAG: unionsrechtswidrig, unionsrechtskonforme Interpretation nicht möglich. Hat unangewendet zu bleiben.

§ 27h Abs 3 VBG iVm § 5b Abs 1a VBG: Die dort normierte „Hinwirkungspflicht“ lässt sich als zusammenfassender Oberbegriff von Aufforderungs- und Hinweispflicht verstehen. Regelung damit unionsrechtskonform.

Vermeidung von Zweifeln:

- **Aufforderung** den Erholungsurlaub zu nehmen +
- **Hinweis**, dass ansonsten der Erholungsurlaub verfallen wird.

§ 69 Abs 3 BDG, § 73 Abs 3 Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstrechtsgesetz: unionsrechtskonform.

Konsequenzen für die Regelungen über den Verfall

Länder

Vorarlberg: Hinweisobliegenheit – unionsrechtskonforme Interpretation möglich

Oberösterreich: Hinweispflicht, keine Aufforderungsobliegenheit – unionsrechtskonforme Interpretation möglich

Wien, Kärnten, Niederösterreich: Hinwirkungspflicht – unionsrechtskonform

Tirol: Hinwirkungspflicht - unionsrechtskonform

Steiermark: teilweise unionsrechtskonform,
teilweise unionsrechtswidrig.

Burgenland, Salzburg: unionsrechtswidrig.

Praxishinweis

AG haben es relativ leicht:

Müssen sich bloß freiwillig unionsrechtskonform verhalten.

Brauchen zu diesem Zweck nur jeweils **rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich den AN**

- 1. auffordern**, den diesem zustehenden Urlaub tatsächlich zu verbrauchen und
- 2. darauf hinweisen**, dass der Urlaubsanspruch am Ende des zulässigen Übertragungszeitraums verjährt bzw verfällt, wenn der Urlaub bis dahin nicht in Anspruch genommen worden ist.

Die Aufforderung zum Urlaubsverbrauch hat dabei so rechtzeitig zu erfolgen, dass die jeweils vorgeschriebenen Bedingungen für die Festlegung des Urlaubszeitraums (zB § 4 Abs 1 UrlG) beachtet werden können.

Praxishinweis

Nimmt der AN den Erholungsurlaub trotz rechtzeitiger, unmissverständlicher und nachweislicher Aufforderung und eines entsprechenden Hinweises des AG auf die Verjährung bzw den Verfall doch nicht innerhalb des zulässigen Übertragungszeitraums in Anspruch, kommt es zur Verjährung bzw zum Verfall des Urlaubsanspruchs.