

Verteiler:

Vorstand, Fachprüfer,
Geschäftsführer und betrieblich Verantwortliche
der Mitgliedsunternehmen der GTGA e.V.

Bonn, den 5. Januar 2023

Neue BAG-Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 20.12.2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Grundsatzentscheidungen zur

- allgemeinen Verjährung von Urlaubsansprüchen ([9 AZR 266/20](#)) sowie zum
- Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen ([9 AZR 245/19](#))

die Bedeutung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers nachdrücklich unterstrichen und im Einklang mit dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass

- Urlaubsansprüche nur dann nach der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren verjähren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor ausdrücklich und rechtzeitig auf die offenen Urlaubstage und die Verfallfristen hingewiesen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.
- Beim Verfall von Urlaubsansprüchen wegen Arbeitsunfähigkeit („15-Monatsfrist“) differenziert das BAG hinsichtlich der Notwendigkeit der Erfüllung der Hinweis- und Obliegenheitspflichten danach, ob der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, oder nicht. (s.u.)

1. Entscheidung zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Sachverhalt: Eine Steuerfachangestellte klagte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Abgeltung ihres nicht genommenen Jahresurlaubs aus den Jahren 2013 bis 2017, den sie wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht nehmen konnte. Der Arbeitgeber hatte die Arbeitnehmerin weder über ihren konkreten Urlaubsanspruch informiert noch über die Verfallfristen belehrt. Der Arbeitgeber berief sich auf die Verjährung dieser Ansprüche.

Entscheidung: Der Arbeitgeber habe die Arbeitnehmerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfallen weder am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) noch könne

GTGA
Güte- und Überwachungs-
gemeinschaft Technische
Gebäudeausrüstung e.V.

Hinter Hoben 149
D-53129 Bonn

Tel.: +49(0)2 28 21 46 26
Fax: +49(0)2 28 26 50 82

www.gtga.de
e-mail: info@gtga.de

der Arbeitgeber mit Erfolg einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren verjährt. (Die Klage wurde innerhalb der Verjährungsfrist erhoben und hatte Erfolg.)

Die Vorschriften über die Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB) finden zwar auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. **Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginne bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen habe.**

Das BAG setzt damit die Vorgaben des EuGH um, wonach der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, hinter dem Ziel, die Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu schützen, zurücktrete. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis berufe, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole. [Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 22.09.2022, C-120/21](#)

2. Entscheidung zum Verfall von Urlaub bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit

Sachverhalt: Ein als schwerbehinderter Mensch anerkannter Arbeitnehmer war als Frachtfahrer beschäftigt und konnte in der Zeit vom 01.12.2014 bis August 2019 wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen. Der Arbeitgeber ist seinen Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen. Der Arbeitnehmer klagte Resturlaub aus 2014 ein.

Entscheidung: Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Resturlaub. Der nicht genommene Urlaub ist nicht allein aus gesundheitlichen Gründen verfallen, weil der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten trotz Möglichkeit nicht nachgekommen ist.

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit ohne weiteres mit Ablauf des 31.03. des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“). In Umsetzung der Vorgaben des EuGH hat das BAG seine Rechtsprechung weiterentwickelt und differenziert wie folgt:

Der Urlaubsanspruch verfällt weiterhin mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten, also durchgängig arbeitsunfähig war. In dem Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Hat aber der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet, bevor er krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist, setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Praxisrelevanz:

Die o.g. Entscheidungen unterstreichen die Bedeutung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen, denn aus ihnen folgt, dass in einem bestehenden Arbeitsverhältnis offene Urlaubstage auch nach Jahren in Anspruch genommen werden können, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.

Wollen Arbeitgeber die Verjährung oder den Verfall eines Urlaubsanspruchs einwenden, setzt dies zwingend voraus, dass sie ihren Mitwirkungs- und Hinweispflichten nachkommen und dies im Zweifel auch nachweisen können. Es empfiehlt sich, jedes Jahr ein Schreiben an die Mitarbeiter auszuhändigen, in dem dazu aufgefordert wird, Urlaub zu nehmen und auf bestehende Resturlaubsansprüche und den drohenden Verfall hingewiesen wird.

Hierzu haben wir Ihnen Musterschreiben mit Erläuterungen zusammengestellt.

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass

Dieses Rundschreiben wurde für die Mitglieder der GTGA erstellt. Wir bitten von der Vervielfältigung sowie jeder Weitergabe des Rundschreibens oder Teilen abzusehen.

.