

## SONDERAUSGABE 4/22 – ARBEITSRECHT UND TARIFPOLITIK

---

### Verfall von Urlaub bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit und unterlassenem Hinweis

*von Ariane Liske*

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19**

---

Das BAG hat am 20. Dezember 2022 zur Frage des Verfalls von Urlaub bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit entschieden, dass dieser nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt, wenn der Arbeitgeber zuvor seinen Hinweis- und Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist.

#### I. Sachverhalt

Der als Schwerbehinderter anerkannte Kläger ist bei der Beklagten als Frachtführer beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 konnte der Kläger wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und daher auch seinen Urlaub nicht nehmen. Mit seiner Klage machte er geltend, dass ihm noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zustehe. Dieser sei nicht verfallen, da die Beklagte ihrer Mitwirkungsobliegenheit nicht nachgekommen sei.

#### II. Gründe

Das BAG hat entschieden, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist verfällt, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. In dieser Konstellation kommt es nach Ansicht des BAG nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs habe beitragen können.

Anders sei es in dem Fall, in dem der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet habe, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden sei. So liegt der vorliegende Fall. Hier setzte die Begrenzung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt habe, seinen Urlaub tatsächlich zu nehmen. Demnach bleibe der Resturlaub für das Jahr 2014 in Höhe von 24 Arbeitstagen erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten nicht bis zum Zeitpunkt der Erwerbsminderung am 1. Dezember 2014 nachgekommen sei.

---

## Verjährung von Urlaubsansprüchen bei unterlassenem Hinweis des Arbeitgebers

von Ariane Liske

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20

---

Das BAG hat am selben Tag entschieden, dass der Anspruch auf Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung unterliegt, wobei die Verjährung am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat.

### I. Sachverhalt

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin bei dem Beklagten beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte die Klägerin die Abgeltung von Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren. Das LAG sprach der Klägerin 17.376,64 EUR zur Abgeltung von 76 Urlaubstagen zu.

### II. Gründe

Das BAG hat bestätigt, dass die Vorschriften über die Verjährung auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Die Verjährungsfrist beginnt nach Ansicht des BAG jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahrs, sondern erst mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat.

Nach der Rechtsprechung des EuGH überwiegt die Gesundheit der Arbeitnehmer als Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union die Gewährleistung von Rechtssicherheit, welche Zweck der Verjährungsvorschriften ist (EuGH-Urteil vom 22. September 2022, C-120/21). Vielmehr könne der Arbeitgeber die Rechtssicherheit selbst gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

Vorliegend habe der Beklagte die Klägerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche seien daher weder am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen, noch könne der Beklagte einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des Arbeitsverhältnisses verjährt.

### III. Bewertung | Folgen beider Entscheidungen

Das BAG hatte in beiden Rechtssachen dem EuGH Vorlagefragen zur Geltung und Bedeutung des Urlaubsrechts gestellt. Der EuGH hatte die Entscheidungsgründe im Wesentlichen vorgezeichnet.

Hinsichtlich der Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers bei langandauernden Erkrankungen hat das BAG – soweit sich dies aus der Pressemitteilung erkennen lässt – zu Recht den Schluss gezogen, dass keine Hinweispflicht des Arbeitgebers gegeben ist, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres arbeitsunfähig ist. Im Jahr des Eintritts der Erkrankung muss hingegen ein entsprechender Hinweis erfolgen. In diesem Fall verfällt der Urlaub 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, in dem der Arbeitnehmer erkrankt ist; es ist positiv, dass das BAG damit grundsätzlich an der 15-Monatsfrist bei Langzeiterkrankungen festhält. Nach Rückkehr des Arbeitnehmers sollte dieser auf noch nicht verfallenen Urlaub hingewiesen werden.

Hinsichtlich der Entscheidung zur Verjährung schließen wir aus der Pressemitteilung, dass die Einrede der Verjährung gegenüber Urlaubsansprüchen dann möglich bleibt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Pflicht zur Urlaubsnahme hinweist. Die Bedeutung der Verjährungseinrede dürfte in diesen Fällen allerdings gering bleiben, weil im Fall des Hinweises der Urlaub spätestens nach Ablauf des ersten Quartals des Folgejahres verfällt und diese Einwendung vom Arbeitgeber geltend gemacht werden kann.

Beide Entscheidungen unterstreichen die Bedeutung des Hinweises auf die Urlaubsnahme nachdrücklich. Diese vom EuGH erfundene Hinweispflicht halten wir auch weiterhin für höchst fragwürdig, aufgrund Ihrer Bedeutung sollte sie allerdings auch künftig in der personalpolitischen Praxis unbedingt beachtet werden.

Aus dem letzten Satz der Pressemitteilung ist zu folgern, dass für die Geltendmachung des Urlaubsabgeltungsanspruchs der Lauf der Verjährung nicht von einem entsprechenden Hinweis des Arbeitgebers abhängt.