

Grenzenloser Urlaub! – Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen nur bei ordnungsgemäßer Belehrung

EINFÜHRUNG

Wie bereits der Tagespresse zu entnehmen war, hat das Bundesarbeitsgericht am 20. Dezember 2022 gleich zwei neue und wichtige Entscheidungen zum Urlaubsrecht getroffen, welche die bestehenden Handlungsobliegenheiten für Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Gewährung von Urlaub noch einmal sehr deutlich unterstreichen.

VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN

Es entsprach schon der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass ein **Verfall** von Urlaubsansprüchen nur dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitgeber gewissen **Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten** bezüglich der Inanspruchnahme des Urlaubs nachgekommen ist (siehe hierzu bereits unsere Mandanten-Info **01/2019**). Eines der beiden neuen Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Dezember 2022 (Az. 9 AZR 266/20) betraf nun die Frage, unter welchen Voraussetzungen der gesetzliche Urlaubsanspruch der **Verjährung** unterliegt und ob insoweit dieselben Grundsätze anzulegen sind. In dem vorliegend entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Urlaubsabgeltung für insgesamt 101 Urlaubstage aus vorangegangenen Jahren geltend gemacht. Das Bundesarbeitsgericht hat in Umsetzung einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 22. September 2022 (Az. C-120/21) dazu nun entschieden, dass der Urlaubsanspruch zwar im Grunde der gesetzlichen dreijährigen Verjährung unterliegt, diese nach richtlinienkonformer Auslegung **aber erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, 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 hat**. Vorliegend hatte der Arbeitgeber einen solchen Hinweis unterlassen, weshalb die Klage vor dem BAG letztlich Erfolg hatte.

VERFALL VON URLAUBSANSPRÜCHEN BEI LANGZEITERKRANKUNG

In der zweiten Entscheidung (Az. 9 AZR 245/19) hat das Bundesarbeitsgericht – ebenfalls in Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH – geurteilt, dass ein Urlaubsanspruch aus einem Kalenderjahr, **in dem zunächst tatsächlich noch gearbeitet wird und später eine Langzeiterkrankung eintritt**, ebenfalls

nur dann nach Maßgabe der bisherigen Rechtsprechung mit Ablauf von 15 Monaten verfällt, wenn der Arbeitgeber im jeweiligen Jahr vor Beginn der Krankheit seinen **Hinweisobliegenheiten nachgekommen ist**.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Beide Urteile machen eines noch einmal ganz deutlich: Vernachlässigt der Arbeitgeber seine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, kann er sich in der Regel **weder auf den Verfall noch auf eine Verjährung berufen**, weshalb erhebliche und stetig anwachsende Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüche drohen. Zur Erfüllung der Obliegenheiten soll laut Bundesarbeitsgericht eine Mitteilung an den Arbeitnehmer zu Jahresbeginn ausreichen. Hierin sollte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in nachweisbarer Form mitteilen, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm zustehen, ihn auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und ihn über die Konsequenzen (d. h. über den drohenden Verfall) belehren, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird. Insoweit ist in der Praxis jeweils die Frage zu stellen, wie dieser Hinweis/diese Aufforderung zu gestalten ist und möglichst unbürokratisch in die jeweiligen betrieblichen Abläufe integriert werden kann.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Merle Schimanke
m.schimanke@justem.de

www.justem.de