

An die Geschäftsleitungen  
und die Personalabteilungen  
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ (0521) 964870  
Fax (0521) 9648788  
[info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

Nr. 1/23  
3. Januar 2023  
sev-pe

## **Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen – sog. Hinweisobliegenheit der Arbeitgeber**

**EuGH vom 22.09.2022 – C-518/20 und C-727/20 und C-120/21**  
**BAG, Urteile vom 20.12.2022 – 9 AZR 245/19, PM-Nr. 47/12 und 9 AZR 266/20, PM-Nr. 48/12**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Urlaubsrecht wurden in den letzten Monaten und Jahren vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) und in Folge auch vom Bundesarbeitsgericht (BAG) im Urlaubsrecht Entscheidungen<sup>1</sup> mit erheblichen Auswirkungen für die Arbeitgeber getroffen.

### **I. Ausgangslage – Bisherige Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen**

Seit der „Umsetzung“ der Urteile des EuGH in Sachen Shimizu und Kreuziger (EuGH vom 06.11.2018 – C-619/16, NZA 2018, 1612 – Rechtssache Kreuziger und EuGH vom 06.11.2018 – C-684/16, BB 2019, 313 – Rechtssache Shimizu) durch das BAG erlischt nunmehr nach deutschem Urlaubsrecht der gesetzliche Mindesturlaub nur dann gem. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub anschließend dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Hierfür ist zwar nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber Urlaub von sich aus anordnet; er muss die Arbeitnehmer aber ausreichend über den Umfang seines Urlaubs und dessen möglichen Fortfall zum Jahresende unterrichtet haben (**sog. Hinweisobliegenheit**).

Kommt der Arbeitgeber dieser Hinweisobliegenheit nicht nach, wird der Urlaub in dem Umfang, in dem ihn der Arbeitnehmer nicht genommen hat, in das nächste Kalenderjahr übertragen. Werden Beschäftigte auch im Folgejahr nicht hinreichend über den übertragenen Urlaub unterrichtet und nehmen diese ihn auch in diesem Kalenderjahr nicht, überträgt sich der Urlaub erneut in das Folgejahr (so Bayreuther NZA 2022, 1381).

<sup>1</sup> Siehe auch: 1 EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 „Max-Planck-Gesellschaft“; BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, 9 AZR 278/16, 9 AZR 321/16 und 9 AZR 423/16; BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21; BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 278/16; BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15, Rn. 43; BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 401/19 (PM).

## II. Zum Verfall des Urlaubs bei Nichteinhaltung der Hinweisobliegenheit im Falle einer Langzeiterkrankung

EuGH und BAG hatten darüber zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen Urlaubsansprüche von Beschäftigten verfallen können, wenn Arbeitgeber die Beschäftigten nicht über den möglichen Verfall der Urlaubsansprüche unterrichtet haben.

In einer ersten Fallkonstellation waren die Arbeitnehmer in dem jeweils relevanten Urlaubsjahr längerfristig arbeitsunfähig erkrankt bzw. wurden erwerbsunfähig. Sie waren in diesem (Urlaubs-)Jahr noch nicht von ihrem Arbeitgeber in Bezug auf die Möglichkeit der Urlaubsnahme und den möglichen Verfall der Urlaubsansprüche unterrichtet worden.

Der EuGH und in Folge das BAG haben entschieden, dass den Arbeitgeber die Hinweisobliegenheit auch für solche Urlaubsansprüche trifft, die die Beschäftigten in einem Bezugszeitraum erworben haben, in dessen Verlauf sie tatsächlich gearbeitet haben, bevor sie voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden sind.

Es ist zu differenzieren:

- **Keine Hinweisobliegenheit:** Falls Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr **durchgehend arbeitsunfähig** sind, bleibt es auch bei einer Verletzung der Mitwirkungsobliegenheit bei der 15-monatigen **Verfallsregelung**, da der Urlaub auch bei einer Beachtung der Mitwirkungsobliegenheit nicht hätte in Anspruch genommen werden können (BAG vom 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A), NZA 2022, 107).
- **Bestehen einer Hinweisobliegenheit:** Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer **im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist**. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen (BAG vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19, PM-Nr. 47/12).

Nicht eindeutig geklärt ist, in welchem Umfang diese Ausnahme von der 15-Monats-Regel eingreift. Es ist durchaus vertretbar, dass sich die Ausnahmeregelung aber nur auf so viele Urlaubstage bezieht, die die Beschäftigten vor Beginn der Dauererkrankung noch hätten realisieren können. Liegen also beispielsweise bis zum ersten Erkrankungstag am 5. Januar nur drei Arbeitstage, bleiben den Beschäftigten diese drei Tage erhalten, während der restliche Urlaubsanspruch mit dem 31. März des übernächsten Jahres untergeht (so etwa Bayreuther NZA 2022, 1381 ff.).

### Empfehlung an Arbeitgeber

Aufgrund der neuen Rechtsprechung, dass Urlaub aus dem Urlaubsjahr, in dem ein Beschäftigter langzeiterkrankt, **aber zum Teil noch arbeitsfähig war**, ohne vorherige Unterrichtung nicht verfällt, ist zu empfehlen, die Information den Beschäftigten **so früh wie möglich im Kalenderjahr** zu übermitteln.

Für durchgängig im Kalenderjahr abwesende „Langzeiterkrankte“ und „Erwerbsunfähige“ muss zwar kein Hinweisschreiben zu Beginn des Kalenderjahres gemacht werden. Es ist aber zu empfehlen, **unmittelbar nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz** eine entsprechende Information zu übermitteln.

### III. Keine Verjährung eines Urlaubsanspruchs bei fehlendem Hinweis durch Arbeitgeber

In einem weiteren Fall hatte ein Beschäftigter Urlaubsabgeltung für mehrere Jahre für insgesamt 101 Tage geltend gemacht, weil der Arbeitgeber seiner Hinweisobliegenheit nicht nachgekommen sei. Der Arbeitgeber berief sich auf die Anwendbarkeit der allgemeinen Verjährungsvorschrift von drei Jahren und lehnte deshalb die Zahlung der aus seiner Sicht verjährten Urlaubsabgeltungsansprüche ab.

Der EuGH und auch in Folge das BAG entschieden, dass der gesetzliche Anspruch eines Beschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub der gesetzlichen Verjährung nach den §§ 195, 199 BGB unterliegt. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Beschäftigten über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Beschäftigte den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

#### Konsequenzen dieser Rechtsprechung:

Diese Rechtsprechung hat zur Folge, dass Beschäftigte auch noch nach mehreren Jahren ihren Urlaub geltend machen können, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflichten nicht erfüllt hat. Auf Unternehmen könnten nach den Gerichtsentscheidungen nunmehr erneut Klagen auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG zukommen, sofern Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und die Unternehmen diese Beschäftigten in der Vergangenheit gemäß der Rechtsprechung des EuGH und ihm folgend des BAG nicht bzw. nicht hinreichend über ihre Urlaubsansprüche und die Möglichkeit der Urlaubsnahme informiert haben.

Das BAG hat ausweislich der Pressemitteilung nicht darüber entschieden, ob die Urlaubsabgeltungsansprüche der Verjährung oder dem Verfall vereinbarter tariflicher oder vertraglicher Ausschlussfristen unterliegen. Die Entscheidungsbegründung bleibt hier abzuwarten.

#### Vertrauensschutz für Altfälle?

Bis zur Veröffentlichung der Entscheidungen des EuGH im Jahr 2019 in Sachen Shimizu und Kreuziger (EuGH vom 6. November 2018 – C-619/16, NZA 2018, 1612 – Rechtssache Kreuziger und EuGH vom 6. November 2018 – C-684/16, BB 2019, 313 – Rechtssache Shimizu) war den Arbeitgebern nicht bekannt, dass sie ihre Beschäftigten ausdrücklich auf die Möglichkeit der Urlaubsnahme und den möglichen Verfall des Urlaubs hinweisen mussten. Sie gingen vielmehr davon aus, dass die Urlaubsansprüche gemäß den gesetzlichen Bestimmungen nach § 7 Abs. 3 BUrlG abzuwickeln sind.

Aber: Der EuGH hat in seinen bisherigen Entscheidungen bisher keinen Vertrauensschutz gewährt und das BAG diesen in der Folge abgelehnt (BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16, NZA 2019, 977; BAG vom 26. Mai 2020 – 9 AZR 259/19, NZA 2020, 1416).

Mit freundlichen Grüßen

  
Severith