

## Neues aus der Rechtsprechung

### **EuGH: Urlaubsverfall nur mit entsprechendem Hinweis!**

*Am 22. September 2022 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) gleich zwei wichtige Entscheidungen zum Thema Urlaub getroffen. Dabei ging es zum einen um die Frage, ob das Unionsrecht die Verjährung des Urlaubsanspruchs nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist in Deutschland erlaube, sowie zum anderen um die Erforderlichkeit eines Hinweises bei Langzeiterkrankten. Der EuGH entschied in beiden Fällen zu Gunsten der Arbeitnehmer.*

Mit der **Verjährungsthematik** setzte sich der EuGH aufgrund eines Falls aus Deutschland auseinander, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgelegt hatte. Eine von 1996 bis 2017 in einer Kanzlei beschäftigte Steuerfachangestellte und spätere Klägerin machte nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die **Abgeltung von 76 Urlaubstagen** geltend, die sie wegen zu hohen Arbeitsaufkommens im Arbeitsverhältnis nicht habe nehmen können. Dieser Resturlaub reichte auf die Jahre 2013 bis 2016 zurück. Die Klägerin meinte, dass der geltend gemachte Urlaub mangels Erfüllung der **arbeitgeberseitigen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten** nicht verjährt sei. In der letzten Instanz vertrat das BAG die Ansicht, dass unabhängig von der Erfüllung dieser Hinweisobliegenheit der Urlaub zur Wahrung des Rechtsfriedens der Verjährung unterliegen müsse. Gleichwohl legte es den Fall zur Vorabentscheidung dem EuGH vor, um die Vereinbarkeit der deutschen Verjährungsvorschriften mit dem Europarecht in dieser Konstellation klären zu lassen.

Der EuGH hat zwar anerkannt, dass nationale Verjährungsvorschriften zum Wegfall der Urlaubsansprüche führen könnten. Aufgrund der **großen Bedeutung des Urlaubs** könne eine Anwendung der deutschen Verjährungsvorschriften jedoch nur dann zulässig sein, wenn dem Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit eingeräumt wird, den ihm zustehenden Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Hierzu sei es erforderlich, dass der Arbeitnehmer über seinen Anspruch **transparent aufgeklärt** wird. Insofern ist der EuGH zu dem Ergebnis gekommen, dass eine

**Verjährungsfrist erst dann beginnen könne**, wenn der Arbeitgeber seiner **Hinweisobliegenheit** nachkommt. Anderenfalls sei eine Verjährung unzulässig.

In einer **zweiten Entscheidung** befasste sich der EuGH mit dem **Schicksal von Urlaubsansprüchen Langzeiterkrankter**. Bisher entspricht es der deutschen Rechtsprechung, dass Urlaubsansprüche bei einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf von **15 Monaten** nach dem Ende des jeweiligen Bezugszeitraums verfallen (Bsp.: Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2021 verfallen mit Ablauf des 31.03.2023.)

Ungeklärt war jedoch, ob es auch dann zum Urlaubsverfall kommen darf, wenn der Arbeitnehmer **nicht den gesamten Bezugszeitraum arbeitsunfähig** war und dennoch nicht vom Arbeitgeber darauf hingewiesen wurde, dass er seinen Urlaub nehmen muss, da dieser ansonsten verfallt.

Der EuGH hat jetzt entschieden, dass ein solcher Verfall bei einer Langzeiterkrankung **ohne entsprechenden Hinweis nicht immer zulässig** sei. Wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum (also in dem entsprechenden Kalenderjahr) jedenfalls **teilweise tatsächlich gearbeitet** hat, kommt ein **Verfall des Urlaubs nur mit entsprechendem Hinweis** in Betracht.

Über die Sinnhaftigkeit der EuGH-Entscheidungen mag man – gerade im Fall von Langzeiterkrankungen – diskutieren. Dies ändert jedoch nichts daran, dass Arbeitgeber gehalten sind, ihrer Hinweisobliegenheit nachzukommen. Nur so lassen sich „ewige“ Urlaubsansprüche verhindern.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
[christina.esser@loschelder.de](mailto:christina.esser@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)