

Neues aus der Rechtsprechung

Neue Urteile des BAG vom 20.12.2022 zum Urlaubsrecht

Der Einfluss des Europarechts auf den gesetzlichen Urlaub ist spätestens seit der Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Sachen „Max-Planck-Gesellschaft“ enorm. Durch die teilweise Neujustierung des Urlaubsrechts haben sich Folgefragen ergeben, die sukzessive dem EuGH vorgelegt und vom BAG umgesetzt werden müssen. Am 20. Dezember 2022 hat das BAG sich mit der Umsetzung mehrerer Entscheidungen des EuGH beschäftigt und sich u.a. zur Frage der Verjährung von Urlaubsansprüchen geäußert.

1. Vorab eine kurze Standortbestimmung: Grundsätzlich gilt, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG), sonst verfällt er. Nur im Ausnahmefall, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, kann der Urlaubsanspruch auf das Folgejahr übertragen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG). Aber auch dann verfällt der Urlaubsanspruch spätestens zum 31.03. des Folgejahres (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG).

Das deutsche Arbeitsrecht wird durch Europarecht überlagert: Am 06.11.2018 entschied der EuGH in der Rechtssache „Max-Planck-Gesellschaft“, dass Urlaub überhaupt nur dann am Ende des Urlaubsjahres (bzw. Übertragungszeitraums) verfallen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor *konkret in die Lage versetzt* hat, den Urlaub in Anspruch zu nehmen, ihn hierzu also *aufgefordert* und über den ansonsten eintretenden Verfall transparent *aufgeklärt* hat. § 7 BUrlG ist somit europarechtskonform auszulegen.

2. Das BAG hatte diese Vorgaben des EuGH im Urteil vom 19.02.2019 (Az. 9 AZR 423/16) umgesetzt und konkretisiert.

Danach ist die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten etwa dadurch möglich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform

- mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen,
- ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und
- ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt.

Der in § 7 Abs. 3 BUrlG vorgesehene Verfall ist also *nur noch dann* möglich, wenn der Arbeitgeber seiner *Informationsobliegenheit* nachgekommen ist. Vielen Arbeitnehmern stehen daher noch zahlreiche Urlaubstage aus früheren Jahren zu.

3. Unklar war bisher, ob ein unbegrenztes Ansammeln möglich ist oder der Arbeitgeber durch die Einrede der *Verjährung* geschützt werden kann.

Mit einem Beschluss vom 29.09.2020 hatte das BAG dem EuGH die Frage zur Klärung vorgelegt, ob das Unionsrecht die Verjährung des Urlaubsanspruchs nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren gem. §§ 194 Abs. 1, 195 BGB erlaubt, auch wenn der Arbeitgeber seine Informationsobliegenheit nicht erfüllt hat.

Der EuGH hat in der Vorabentscheidung vom 22.09.2022 (EuGH Rs. C-120/21) die *Anwendung der Verjährungsregeln abgelehnt*.

- Nationale Regelungen, die die Modalitäten des Urlaubsanspruchs oder sogar dessen Verlust vorsähen, könnten zwar zulässig sein. Denn der Arbeitgeber sei „vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können“ zu schützen.
- Voraussetzung sei aber stets, „dass der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erloschen ist, tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ihm mit der Richtlinie verliehenen Anspruch wahrzunehmen“. Daraus folge, dass eine Anwendung der deutschen Verjährungsvorschriften nur zulässig sei, wenn „*der Arbeitnehmer von den seinen Anspruch begründenden Umständen und der Person seines Arbeitgebers Kenntnis erlangt*“ habe.

4. Diese Entscheidung des EuGH hat das BAG in seinem Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) wie folgt umgesetzt:

- Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der Verjährung.
- Allerdings beginnt die *dreijährige Verjährungsfrist* (§ 194 Abs. 1 BGB, § 199 Abs. 1 BGB) erst mit dem Ende des Kalender- bzw. Urlaubsjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten *Urlaubsanspruch und die Verjährungs- bzw. Verfallsfristen belehrt* und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Im konkreten Fall hatte der beklagte Arbeitgeber weder aufgefordert, Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass der Urlaub drei Jahre nach dem Ende des Urlaubsjahres verjährt. Deshalb standen der klagenden Steuerfachangestellten nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch Urlaubsansprüche i.H.v. 76 Arbeitstagen zu, die sie als Abgeltungsanspruch in Höhe von ca. 17.400 € zu Recht geltend gemacht hatte.

Die Entscheidungen des EuGH und des BAG beziehen sich jeweils nur auf den Urlaubsanspruch in natura. Der Urlaubsabgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG unterliegt unbeschränkt der Verjährung und tarif- oder arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen. In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte die Steuerfachangestellte sechs Monate nach dem Ausscheiden die Ansprüche geltend gemacht, also rechtzeitig.

5. Daneben hat das BAG am 20.12.2022 eine weitere Entscheidung zur *Mitwirkungsobliegenheit bei Langzeiterkrankungen* gefällt.

Zum Verfall von Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten nahm der EuGH in der Rechtssache Schultz-Hoff (Az. C-350/06 und C-520/06) im Jahr 2009 erstmals Stellung:

Danach verfallen Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers, der dauerhaft erkrankt oder vollständig erwerbsgemindert ist und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen kann, spätestens 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, also am 31. März des *zweiten* auf das Urlaubsjahr folgenden *Kalenderjahres*.

Das gilt nach den Vorabentscheidungen des EuGH vom 22.09.2022 (Rs. C-518 und C-727/20 – Fraport) dann, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres *durchgehend* bis zum 31. März des zweiten Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. In diesem Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Das ist nach dem Urteil des BAG vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 25/19), dass die Vorabentscheidung C-727/20 umgesetzt, aber *anders*, wenn der Arbeitnehmer *im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet* hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist.

In dieser Fallkonstellation – so das BAG – setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig *vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit* durch eine Unterrichtung über den noch offenen Urlaubsanspruch in die Lage versetzt hat, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Im konkreten Fall war der bei Fraport beschäftigte Kläger erst ab dem 01.12.2014 arbeitsunfähig bzw. erwerbsgemindert und konnte dann nicht mehr arbeiten. Aus Sicht des BAG und des EuGH verblieb dem Kläger der Resturlaub für das Jahr 2024 i.H.v. 24 Urlaubstagen, weil die Beklagte den Kläger *in 2014 nicht* über den Urlaubsanspruch *unterrichtet* hatte und somit ihren urlaubsrechtlichen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen war. Der Kläger hätte (sonst) in 2014 seinen Urlaub nehmen können. Auch nach dem Ausscheiden des Klägers im August 2019 konnte er diesen Urteilsspruch also noch geltend machen.

Das bedeutet für die *Praxis*: Auch unterjährig sollten Sie den „Kontostand der Urlaubsansprüche“ mitteilen, damit auch bei einer später eintretenden Dauererkrankung oder Erwerbsminderung argumentiert werden kann, der Urlaub hätte vorher genommen werden können. Dazu bietet sich die monatliche Gehaltsabrechnung an.

6. All diese Grundsätze betreffen nur den gesetzlichen Mindesturlaub von *vier* Wochen.

Vertraglich eingeräumter Mehrurlaub kann einem eigenen Regelungsregime unterworfen werden. Dies empfiehlt sich für die Praxis. Arbeitgeber sollten für den Mehrurlaub (praktisch meistens die fünfte und sechste Woche Jahresurlaub) ausdrücklich *andere Regelungen* vereinbaren.

Wenn Regelungen für den Mehrurlaub *fehlen*, geht die Rechtsprechung jedoch von einem Gleichlauf mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch aus. Folge ist, dass auch der Mehrurlaub nur unter den erschwerten Bedingungen des EuGH bzw. BAG verfällt. Eine Gestaltung lohnt sich also.

7. Auch nach diesen neuen Entscheidungen *bleibt es bei den bestehenden Empfehlungen*:

- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über den *Umfang* seines Urlaubsanspruchs *unterrichten*. Ein entsprechender Formulierungsvorschlag findet sich im Newsletter Arbeitsrecht aus August 2019. Diesen können Sie jederzeit [hier](#) abrufen.
- Um das Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Urlaubsjahren zu verhindern, muss der Arbeitgeber die Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren jeweils im *aktuellen Urlaubsjahr* nachholen. Es bietet sich eine mehrmalige unterjährige Unterrichtung, ggfls. monatlich mit der Gehaltsabrechnung an.
- Zudem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfalls- und Verjährungsfristen, d.h. die Frist von drei Jahren zum Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, *belehren*. Nur nach der Belehrung auch über die Verjährungsfrist verfällt der Urlaubsanspruch mit deren Ablauf.
- Schließlich empfiehlt es sich dringend, *abweichende Regeln für den vertraglichen Mehrurlaub* zu treffen. Das ist auch europarechtlich möglich. Formulierungsvorschläge enthält unser Sondernewsletter vom 13.11.2018, den Sie jederzeit [hier](#) abrufen können.

Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
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

www.loschelder.de