

# Update Urlaubsrecht

*SCHÖNSTE ZEIT IM JAHR Im letzten Vierteljahr gab es eine Vielzahl neuer höchstrichterlicher Entscheidungen zum Urlaubsrecht. Unser Experte gibt einen Überblick.*

VON MARKUS NEUHAUS

## DARUM GEHT ES

1. Verjährung des Urlaubsanspruchs kann erst eintreten, wenn der Arbeitgeber seine Hinweispflichten vollständig erfüllt hat.
2. Dies gilt ausdrücklich auch im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum.
3. Mittelbare und versteckte »Anreize«, die dazu führen können, den Urlaubsanspruch zu vereiteln, sind rechtswidrig.

Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) grundsätzlich auf das Kalenderjahr als Urlaubsjahr bezogen. Diese Tatsache hat sich auch durch die zurückliegenden Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) oder des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht verändert. Die gesetzlichen Bestimmungen sagen nach wie vor, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des nächsten Kalenderjahres ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 und 3 BUrlG nur dann möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Liegen diese Gründe nicht vor, verfällt der Urlaub weiterhin zum Ende eines Kalenderjahres. Allerdings sind im BUrlG die Voraussetzungen für den Verfall nicht ausdrücklich festgelegt. Daher musste sich die höchstrichterliche Rechtsprechung mit den Voraussetzungen für Inanspruchnahme und Verfall des Urlaubs auseinandersetzen.

## EuGH schützt Urlaub vor schnellem Verfall bei Krankheit

Nach dem deutschen Recht verfiel der Anspruch auf nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub automatisch, wenn der Arbeitnehmer keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Jahresurlaubs gestellt hatte oder stellen konnte. Da der Jahresurlaub im Krankheitsfall juristisch nicht angetreten werden kann, verfiel dann der Urlaubsanspruch nach den Regelungen des BUrlG spätestens am Ende des Übertragungszeitraums nach drei Monaten mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres. Ob dieser frühe Verfall des Jahresurlaubsanspruchs im Krankheitsfall mit der europäischen Richtlinie vereinbar war, entschied der EuGH 2018.<sup>1</sup> In dieser Entscheidung wurde erstmals klargestellt, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wird, den bezahlten Jahresurlaub auch tatsächlich zu nehmen. Die Verantwortung hierfür liegt ausdrücklich beim Arbeitgeber. Er muss den Arbeitnehmer in transparenter und verständiger Form darüber aufklären, dass der Urlaubsanspruch verfällt, wenn er den Urlaub nicht antritt. Der gesetzliche Urlaubsanspruch der Beschäftigten verfällt daher nicht mehr automatisch, wenn sie keinen Urlaub beantragt haben oder beantragen konnten. Dies gilt nunmehr also ausdrücklich auch im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers über einen längeren Zeitraum. So soll verhindert werden, dass die Verantwortung für die Verwirklichung des bezahlten Jahresurlaubs vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert wird, da der Arbeitgeber damit die Möglichkeit erhalten würde, sich unter Berufung auf den fehlenden Urlaubsantrag des Arbeitnehmers der eigenen Mitwirkungs-



EuGH und BAG haben aktuell die Rechte der Beschäftigten beim Urlaub gestärkt.

<sup>1</sup> EuGH 6.11.2018 – C 619/16.

pflichten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruches vollständig zu entziehen.

*Neu:* Bei einer fehlenden Urlaubsbeantragung von Arbeitnehmenden wegen Krankheit verfällt nunmehr der Urlaubsanspruch nicht schon mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres, sondern erst mit dem Ablauf des 31.3. des Folge-Folgejahres. Dies stellt einen wesentlich längeren Schutzzeitraum für die Möglichkeit der Verwirklichung des Urlaubsanspruches dar. Das BAG hat die Entscheidung des EuGH bestätigt.<sup>2</sup> Ein krankheitsbedingter Urlaubsverfall kann somit erst nach 15 Monaten nach Beendigung des Urlaubsjahres eintreten.

### Verjährung von Urlaubsansprüchen

Der EuGH hat seine Rechtsprechung zum Schutz des Urlaubsanspruches auch bei der Frage fortgeführt, ob ein Urlaubsanspruch der allgemein geltenden arbeitsrechtlichen Verjährung von drei Jahren nach §§ 194, 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unterliegt. Dies wurde ausdrücklich verneint.<sup>3</sup> Die grundsätzliche Verjährung des Urlaubsanspruches ist rechtswidrig. Wäre eine solche Verjährung zulässig, würde dies bedeuten, dass Arbeitgeber sich wirksam auf die Verjährung berufen könnten, drei Jahre die Hände in den Schoss legen könnten, ohne Beschäftigte in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch tatsächlich zu verwirklichen. Hier würde Untätigkeit des Arbeitgebers belohnt, es würde einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers gleichkommen und dem eigentlichen Urlaubszweck, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, zuwiderlaufen. Eine solche Rechtsfolge ist nach der Auffassung des EuGH nicht zu billigen. Er lässt im Ergebnis eine Verjährung nur dann zu, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten für den Urlaubsantritt des Arbeitnehmers vollständig nachgekommen ist. Hierzu gehört die Hinweispflicht auf den bestehenden Urlaubsanspruch, der Hinweis auf die mögliche Inanspruchnahme sowie der Hinweis auf die mögliche Rechtsfolge des Verfalls des Urlaubsanspruches. Erfüllt der Arbeitgeber dies nicht, verjährt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht automatisch nach drei Jahren.

*Neu:* Das BAG hat diese Hinweispflichtung des Arbeitgebers jetzt konkretisiert.<sup>4</sup> Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitneh-

mer konkret dazu aufzufordern, seinen Urlaub zu nehmen und hierauf klar, verständlich und rechtzeitig hinzuweisen. Zu dieser Hinweispflicht gehört auch eine Rechtsfolgebelehrung. Der Arbeitgeber muss verständlich erläutern, dass bei Nichturlaubsantritt der genomme Jahresurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt. Erfüllt er diese Verpflichtung nicht, verfällt der Urlaub nicht. Der Arbeitnehmer behält seinen Urlaubsanspruch, unabhängig davon, ob ansonsten überhaupt mögliche Übertragungsgründe vorgelegen hätten. Eine Verjährung tritt nicht ein.

#### GUT ZU WISSEN

Verjährung des Urlaubsanspruches bzw. des Urlaubsabgeltungsanspruches (siehe dazu speziell auch BAG 31.1.2023 – 9 AZR 456/20, AiB 4/2023, S. 39) kann erst eintreten, wenn der Arbeitgeber seine Hinweispflichten vollständig erfüllt hat.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer förmlich dazu auffordern, seinen Urlaub anzutreten und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt. In keinem Fall darf der Arbeitgeber Beschäftigte daran hindern, Urlaub in Anspruch zu nehmen. Es dürfen auch weder Anreize geschaffen noch Beschäftigte dazu angehalten werden, den Urlaub nicht zu nehmen oder gar auf ihn zu verzichten. Abstrakte Angaben zum Verfall des Urlaubs, etwa im Arbeitsvertrag, in einem angefertigten Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung nicht gerecht.

#### GUT ZU WISSEN

In einer Betriebsvereinbarung »Urlaub« sollte geregelt werden, dass der Arbeitgeber zukünftig zu Beginn des Kalenderjahres und zu zwei weiteren Zeitpunkten im Verlauf des Kalenderjahres auf den jeweiligen, noch bestehenden Urlaubsanspruch hinweist und auf die Möglichkeit, diesen Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr zu verwirklichen.

#### LESETIPP

Was können Betriebsräte für den Urlaubsanspruch der Beschäftigten tun? Eine ganze Menge! Mehr dazu auf Seite 30 in diesem Heft.



#### AIB AUF DIE OHREN

##### Neues zum Urlaub

Wann können die freien Urlaubstage genommen werden, wo hat der Arbeitgeber Mitspracherechte und wie können Betriebsräte ihre Mitbestimmung beim Urlaub nutzen? Dazu könnt ihr mehr in unserem Podcast mit der Expertin Nadja Häfner-Beil erfahren. [www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-neues-zum-urlaub-.html](http://www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-neues-zum-urlaub-.html)

<sup>2</sup> BAG 19.2.2019 – 9 AZR 541/15.

<sup>3</sup> EuGH 22.9.2022 – C-120/21.

<sup>4</sup> BAG 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.

## VERANSTALTUNGS-TIPP

### ► 18. Fachtagung Arbeits- und Gesund- heitsschutz des ver.di Forum Nord

► 20. – 22.6.2023  
in Lübeck

Müde! Kaputt! Ausgebrannt! Und schlimms-tenfalls krank und arbeitsunfähig. Immer mehr Beschäftigte wissen nicht mehr wie sie ihren Arbeitsalltag bewältigen können. Fehlendes Personal, Arbeitsverdichtung, Stress, Überstunden, das sind die Faktoren mit denen sich viele Arbeitnehmer\*innen täglich auseinandersetzen müssen. In der Fachtagung des ver.di Forum Nord werden die Möglichkeiten aufgezeigt, für ein gesundes belastungsärmeres Arbeiten zu sorgen. Mehr Infos:  
[www.verdi-forum.de/s/nord-904-23](http://www.verdi-forum.de/s/nord-904-23)

## Anreize zum Urlaubsverzicht sind verboten

Auch mittelbare und versteckte »Anreize«, die dazu führen können, den Urlaubsanspruch zu vereiteln, sind nach EuGH rechtswidrig.<sup>5</sup> Der EuGH hat in diesem Zusammenhang ausdrücklich klargestellt, dass »bezahlter Jahresurlaub« in Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 bedeutet, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne der EU-Richtlinie zu gewähren ist und dass der Arbeitnehmer während des Ruhens der Arbeitsverpflichtung durch Urlaub das gewöhnliche Arbeitsentgelt während des Urlaubs weiter erhalten muss.<sup>6</sup>

Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass sie während ihres Jahresurlaubs keine finanziellen Einbußen erleiden. Außerdem sind nationale Rechtsvorschriften rechtswidrig, die den Anspruch auf Zulagen oder Vergütung von der Voraussetzung abhängig machen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet habe. In diesen Fällen ist eine Arbeitsunterbrechung durch Urlaub wie eine tatsächliche erbrachte Arbeitsleistung in Bezug auf tarifvertragliche, arbeitsvertragliche und gesetzliche Ansprüche zu werten. Eine geringere Bezahlung der Beschäftigten während des Ruhens der Arbeitsverpflichtung bei Urlaub schafft einen rechtswidrigen Anreiz, Arbeitnehmende von ihrem Recht auf Erholung und Erhaltung ihrer Arbeitskraft abzuhalten. Leider entspricht es in vielen Branchen aber immer noch der geübten Praxis, dass im Urlaubsfall ein geringeres Entgelt gezahlt wird. Das BAG-Urteil aus dem letzten Jahr bezieht sich im vorliegenden Fall ausdrücklich auf die Leiharbeitsbranche.<sup>7</sup> Leider ist die niedrigere Vergütung für den Jahresurlaub jedoch auch in weiteren Branchen noch verbreitet. Hier könnten Betriebsräte die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer individualarbeitsrechtlichen Ansprüche stärken und unterstützen.

## Urlaubsabgeltung bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeit

Auch beim Vorliegen einer langanhaltenden Arbeitsunfähigkeit in Verbindung mit einer darauffolgenden Erwerbsunfähigkeit kann nach BAG eine Verjährung von Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen ausgeschlossen sein.<sup>8</sup>

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch

Erfüllung seiner Hinweispflichten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen. Besonderheiten bestehen dann, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte. Hier bleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung des BAG und des EuGH, dass der Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31.3. des Folge-Folgejahres endgültig verfällt. Bei langfristigen Arbeitsunfähigkeitszeiten und einer nachfolgenden Erwerbsunfähigkeit kann die Inanspruchnahme des Urlaubs aus gesundheitlichen Gründen nicht erfolgen. In diesem Fall kommt es nach wie vor nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese Nichtinanspruchnahme des Urlaubs ausschließlich in der Sphäre des Arbeitnehmers zu finden ist und nicht ursächlich auf der Verletzung der Hinweispflichten des Arbeitgebers beruht. Auch die Einhaltung der Hinweispflichten des Arbeitgebers hätten in einem solchen Fall zur tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs führen können. Im vom BAG zu beurteilenden Streit hatte der Kläger erst 2014 nach einer langen Arbeitsunfähigkeit (AU) und darauffolgenden Erwerbsminderungsrente jedoch im Jahr 2014 bis einschließlich August tatsächlich gearbeitet. Erst in den darauffolgenden Jahren erfolgte der Urlaubsantritt nicht mehr, da dies aus gesundheitlichen Gründen wiederum nicht möglich war. Im Zwischenzeitraum, zwischen der langanhaltenden AU und der zu einem späteren Zeitraum eintretenden Erwerbsunfähigkeit, hätte der Arbeitnehmer aber in die Lage versetzt werden müssen, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Aus diesem Grunde trat in der vorliegenden Fallgestaltung der Verfall nicht ein.

*Neu:* Das BAG geht davon aus, dass die Hinweispflichten des Arbeitgebers nach wie vor und auch in diesem besonderen Fall erfüllt werden müssen, zumindest für das Jahr, in dem tatsächlich gearbeitet wurde. Ist dies, wie vorliegend, nicht der Fall, verfällt der Urlaubsanspruch nicht nach 15 Monaten. Der Urlaubsanspruch bleibt vielmehr auch über den Verjährungszeitpunkt hinaus bestehen. ◀



**Markus Neuhaus,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
CNH Anwälte, Essen.  
[www.cnh-anwaelte.de/](http://www.cnh-anwaelte.de/)

<sup>5</sup> EuGH 9.12.2021 – C-217/20.

<sup>6</sup> EuGH 13.12.2018 – C-385/17.

<sup>7</sup> BAG 16.11.2022 – 10 AZR 210/19.

<sup>8</sup> BAG 20.2.2022 – 9 AZR 245/19.