

**Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 03.01.2023**

**Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Kompetenznetzwerk Recht
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe**

Betreff: Umsetzung neue Rechtsprechung zum Urlaubsverfall

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat mit aktuellen Entscheidungen erneut zur Weiterentwicklung des bundesdeutschen Urlaubsrechts geführt. Wiederum ging es zunächst um die Frage des **Verfalls** des Urlaubs.

Gesetzliche Urlaubsansprüche verfallen gemäß § 7 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 19.02.2019, Az.: 9 AZR 423/16) nicht, wenn der Arbeitgebende im Urlaubsjahr seine Mitwirkungspflicht nicht erfüllt hat. Unter Beachtung der Mitwirkungspflicht verfällt der Urlaub nur dann,

- wenn der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmende den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat, und
- wenn der Arbeitgebende – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, den Urlaub zu nehmen, und klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er nicht beantragt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in einer vergangenen Entscheidung klargestellt, dass in den Fällen, in denen der Arbeitnehmende bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist und es ihm deshalb nicht möglich ist, den Urlaub zu nehmen, der gesetzliche Urlaubsanspruch nach § 7 Abs. 3 BUrlG nicht verfällt. Bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit gehen die gesetzlichen Urlaubsansprüche aber mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres unter („15-Monatsfrist“) (BAG 07.08.2012, 9 AZR 353/10). Fraglich war hier noch, ob es in diesem Zusammenhang auch eines Hinweises des Arbeitgebenden bedarf.

Mit aktuellem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG 20.12.2022, Az.: 9 AZR 245/19) seine Rechtsprechung in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs nach der diesbezüglichen Vorabentscheidung (EuGH 22.11.2022, C-518/20) nun wie folgt weiterentwickelt:

- Urlaub verfällt weiterhin nach Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmende seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, den Urlaub anzutreten. Dies hängt nicht von den Mitwirkungs- und Informationspflichten des Arbeitgebenden ab, da diese auch nicht dazu führen würden, dass der Arbeitnehmende den Urlaub hätte antreten können.
- Für Urlaubsansprüche, bei denen die gesundheitliche Hinderung, den Urlaub anzutreten, erst während des Urlaubsjahrs eintritt, gilt das bisherige Erfordernis der Mitwirkungs- und Informationspflicht. Diese Ansprüche verfallen dann auch nicht nach 15 Monaten, solange der Arbeitgebende seinen Verpflichtungen nicht nachkommt.

Gleiches gilt auch für eine **Verjährung** von Urlaubsansprüchen. Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmenden auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der regelmäßigen Verjährung

von drei Jahren. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmende den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der EuGH hat im Vorabentscheidungsverfahren zwei Szenarien unterschieden:

- Ist ein Arbeitnehmender durchgehend arbeitsunfähig, bleibt es bei der 15-monatigen Verfallsfrist.
- Ist der Arbeitnehmende hingegen im laufenden Kalenderjahr (teilweise) arbeitsfähig gewesen, muss der Arbeitgebende auch gegenüber langzeiterkrankten Arbeitnehmenden seine Hinweisobliegenheiten erfüllen. Kommt der Arbeitgebende dieser Pflicht vor Eintritt der Langzeiterkrankung des Arbeitnehmenden nicht nach, verfällt der Resturlaub dieses Urlaubsjahres bei Krankheit oder Erwerbsminderung des Arbeitnehmenden nicht nach Ablauf der 15-monatigen Verfallsfrist. Der Arbeitgebende kann hier auch nicht einwenden, der nicht verfallene Urlaub sei verjährt.

Um die Mitwirkungsobliegenheiten zu erfüllen, empfehlen wir daher **zu Beginn des Kalenderjahres** alle Mitarbeitenden darauf aufmerksam zu machen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht im aktuellen Kalenderjahr genommen wird. Sollte eine Übertragung in das Folgejahr beabsichtigt sein, muss auch hier der Hinweis erfolgen, dass der Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums genommen werden muss, da er ansonsten verfällt.