

## EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung und zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Datum 19.10.2022

Am 22.09.2022 hat der Europäische Gerichtshof gleich mehrere für das deutsche Urlaubsrecht höchst relevante Entscheidungen getroffen.

### I. Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung, Az. C-518/20 und C-727/20

#### 1. Sachverhalt (C-727/20)

Die klagende Arbeitnehmerin erkrankte im Verlauf des Jahres 2017 und ist seitdem durchgehend arbeitsunfähig. Sie nahm nicht alle Tage ihres bezahlten Jahresurlaubs, auf die sie für das Jahr 2017 Anspruch hatte. Ihr Arbeitgeber hatte sie weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums gemäß Art. 7 Abs. 3 BUrlG verfallen kann.

Sie erhob vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf die Feststellung, dass ihr 14 Tage bezahlter Urlaub aus dem Jahr 2017 zustehen. Sie macht geltend, ihr Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei wegen ihrer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht am 31. März 2019 erloschen, da ihr Arbeitgeber es unterlassen habe, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall der Urlaubstage hinzuweisen. Nachdem die Klage in den ersten beiden Instanzen abgewiesen wurde, legte sie Revision beim Bundesarbeitsgericht ein.

Das Bundesarbeitsgericht setzte das Verfahren aus und wandte sich im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens an den Europäischen Gerichtshof.

#### 2. Entscheidung des EuGH

Der EuGH entschied hier unter konsequenter Fortführung seiner Rechtsprechung zur Hinweis- und Aufforderungsobliegenheit der Arbeitgeber sehr arbeitnehmerfreundlich und legte fest, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in

N e t z w e r k f ü r A r b e i t n e h m e r r e c h t e	<b>Kanzlei Irena Dreißiger</b> Inselstraße 6, 10179 Berlin Telefon: 030 ▪ 2250540 ♦ ♦ ♦
	<b>Mansholt &amp; Lodzik Schäfer Raane Cornelius</b> Rheinstraße 30, 64283 Darmstadt Telefon: 06151 ▪ 26264 ♦ ♦ ♦
	<b>CNH-Anwälte</b> Annastraße 58-64, 45130 Essen Telefon: 0201 ▪ 7494840 ♦ ♦ ♦
	<b>BR-Fachanwalt Heidemann</b> Kennedyplatz 6, 45127 Essen Telefon: 0201 ▪ 19699156 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei für Arbeitsrecht Städele</b> Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn Telefon: 07131 ▪ 899770 ♦ ♦ ♦
	<b>Arbeitsrechtskanzlei Hamburg</b> Dammtorwall 7a, 20354 Hamburg Telefon: 040 ▪ 3553710 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Thannheiser &amp; Partner</b> Rühmkorfstraße 18, 30163 Hannover Telefon: 0511 ▪ 990490 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Decruppe &amp; Kollegen</b> Venloer Straße 44, 50672 Köln Telefon: 0221 ▪ 5696160 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwaltskanzlei Igor Münter</b> Marienbrunnenstraße 4, 04299 Leipzig Telefon: 0341 ▪ 2130143 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Bauer   Bell</b> Kidlerstraße 22, 81371 München Telefon: 089 ▪ 381 64 00 10 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Hohmann &amp; Dankowski</b> Leopoldstr. 48/IV, 80802 München Telefon: 089 ▪ 39 00 45 ♦ ♦ ♦
	<b>Kanzlei Rainer Zulauf</b> Kumeliusstraße 30, 61440 Oberursel/Ts. Telefon: 06171 ▪ 627918 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte</b> <b>Dr. Rockinger, Riechers, Schloder</b> Margaretenstr. 15, 93047 Regensburg Telefon: 0941 ▪ 788690 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei Alexander Roth</b> Mittlerer Pfad 2, 70499 Stuttgart Telefon: 0711 ▪ 69944293

einem Jahr erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, weder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums noch zu einem späteren Zeitpunkt erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

### 3. Einordnung der Entscheidung/ Folgen für die Praxis

Nach bisheriger Rechtsprechung des EuGH und des BAG erloschen Urlaubsansprüche bei durchgängiger Arbeitsunfähigkeit nach einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres. Demnach wären die Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2017 zum 31.03.2019 erloschen.

Jedoch hatte der EuGH (Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16) im Jahr 2018 für Aufsehen gesorgt, als er festlegte, dass die Urlaubsansprüche dann nicht verfallen, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass er den Arbeitnehmer durch einen rechtzeitigen Hinweis auf den Verfall der Urlaubsansprüche zum Jahresende und der Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub wahrzunehmen. Dieser Rechtsprechung folgte auch das BAG.

Konsequent wandte der EuGH diese Grundsätze nun auch auf den Fall an, dass ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres erkrankt und seitdem dauerhaft arbeitsunfähig ist. Denn dann hätte er bei rechtzeitigem Hinweis des Arbeitgebers seinen Urlaub noch vor seiner Erkrankung nehmen können. Aus der Entscheidung ergibt sich jedoch nicht, wann ein Hinweis auf den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche zu erfolgen hat, um noch „rechtzeitig“ zu sein. Diese Frage müssen die nationalen Gerichte klären, so der EuGH.

Zu beachten ist, dass die Entscheidung nur die Urlaubsansprüche für das Jahr betrifft, indem der Arbeitnehmer zunächst noch arbeitete und im Verlauf des Jahres erkrankte.

Hinsichtlich der Folgejahre, in denen der Arbeitnehmer im gesamten Jahr arbeitsunfähig war, hatte das BAG den EuGH schon nicht angerufen, weil es diese Frage für eindeutig hielt. Nach der Ansicht des BAG verfallen die Urlaubsansprüche für diese Jahre unabhängig von einem Hinweis des Arbeitgebers 15 Monate nach Ende des jeweiligen Jahres, da auch ein solcher Hinweis den Arbeitnehmer

N e t z w e r k f ü r A r b e i t n e h m e r r e c h t e	<b>Kanzlei Irena Dreißiger</b> Inselstraße 6, 10179 Berlin Telefon: 030 ▪ 2250540 ♦ ♦ ♦
	<b>Mansholt &amp; Lodzik Schäfer Raane Cornelius</b> Rheinstraße 30, 64283 Darmstadt Telefon: 06151 ▪ 26264 ♦ ♦ ♦
	<b>CNH-Anwälte</b> Annastraße 58-64, 45130 Essen Telefon: 0201 ▪ 7494840 ♦ ♦ ♦
	<b>BR-Fachanwalt Heidemann</b> Kennedyplatz 6, 45127 Essen Telefon: 0201 ▪ 19699156 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei für Arbeitsrecht Städtele</b> Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn Telefon: 07131 ▪ 899770 ♦ ♦ ♦
	<b>Arbeitsrechtskanzlei Hamburg</b> Dammtorwall 7a, 20354 Hamburg Telefon: 040 ▪ 355371 0 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Thannheiser &amp; Partner</b> Rühmkorffstraße 18, 30163 Hannover Telefon: 0511 ▪ 990490 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Decruppe &amp; Kollegen</b> Venloer Straße 44, 50672 Köln Telefon: 0221 ▪ 5696160 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwaltskanzlei Igor Münter</b> Marienbrunnenstraße 4, 04299 Leipzig Telefon: 0341 ▪ 2130143 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Bauer   Bell</b> Kidlerstraße 22, 81371 München Telefon: 089 ▪ 381 64 00 10 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Hohmann &amp; Dankowski</b> Leopoldstr. 48/IV, 80802 München Telefon: 089 ▪ 39 00 45 ♦ ♦ ♦
	<b>Kanzlei Rainer Zulauf</b> Kumeliusstraße 30, 61440 Oberursel/Ts. Telefon: 06171 ▪ 627918 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte</b> <b>Dr. Rockinger, Riechers, Schlöder</b> Margaretenstr. 15, 93047 Regensburg Telefon: 0941 ▪ 788690 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei Alexander Roth</b> Mittlerer Pfad 2, 70499 Stuttgart Telefon: 0711 ▪ 69944293

nicht hätte in die Lage versetzen können, seinen Urlaub tatsächlich wahrzunehmen. Denn während einer Arbeitsunfähigkeit kann kein Urlaub genommen werden (BAG Urt. v. 7.9.2021 – 9 AZR 3/21 (A), Rn. 28 ff).

## II. Verjährung der Urlaubsansprüche, Az. C-120/21

### 1. Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer verlangte nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Ende März 2017 Abgeltung für insgesamt 101 nicht genommene Urlaubstage aus den Jahren 2013 bis 2017. Auf den Verfall der Urlaubsansprüche wurde der Arbeitnehmer nicht hingewiesen. Nach der Weigerung des Arbeitgebers, erhob der Arbeitnehmer im Februar 2018 Klage vor dem Arbeitsgericht. Der Arbeitgeber erhob die Einrede der Verjährung. Das Verfahren landete schließlich beim Bundesarbeitsgericht.

Das BAG setzte die Entscheidung aus und legte dem EuGH die Frage vor, ob Urlaubsansprüche nach den §§ 194 ff BGB verjähren können, auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch einen rechtzeitigen Hinweis auf den Verfall der Ansprüche und eine Aufforderung zur Wahrnehmung des Urlaubs tatsächlich in die Lage gesetzt hat, den Urlaub nehmen. Nach deutschem Recht verjähren Urlaubsansprüche grundsätzlich gemäß §§ 195, 199 BGB 3 Jahre nach Ende des jeweiligen Bezugsjahres.

### 2. Entscheidung des EuGH

Der Europäische Gerichtshof entschied nun, dass Urlaubsansprüche nicht verjähren, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweisobliegenheit nicht nachgekommen ist.

Zwar habe der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse, nicht mit Urlaubsansprüchen konfrontiert zu werden, die mehr als 3 Jahre zurückliegen. Hat der Arbeitgeber aber davon abgesehen, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen, so hat er sich selbst in eine Situation gebracht hat, in der er mit solchen Anträgen konfrontiert wird. Dann ist sein Interesse nicht mehr berechtigt. Ließe man in einem solchen Fall eine Verjährung der Urlaubsansprüche zu, würde dies zu einer ungerechtfertigten Bereicherung des Arbeitgebers

N e t z w e r k f ü r A r b e i t n e h m e r r e c h t e	<b>Kanzlei Irena Dreißiger</b> Inselstraße 6, 10179 <b>Berlin</b> Telefon: 030 ▪ 2250540 ♦ ♦ ♦
	<b>Mansholt &amp; Lodzik Schäfer Raane Cornelius</b> Rheinstraße 30, 64283 Darmstadt Telefon: 06151 ▪ 26264 ♦ ♦ ♦
	<b>CNH-Anwälte</b> Annastraße 58-64, 45130 <b>Essen</b> Telefon: 0201 ▪ 7494840 ♦ ♦ ♦
	<b>BR-Fachanwalt Heidemann</b> Kennedyplatz 6, 45127 <b>Essen</b> Telefon: 0201 ▪ 19699156 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei für Arbeitsrecht Städtele</b> Gartenstraße 64, 74072 <b>Heilbronn</b> Telefon: 07131 ▪ 899770 ♦ ♦ ♦
	<b>Arbeitsrechtskanzlei Hamburg</b> Dammtorwall 7a, 20354 <b>Hamburg</b> Telefon: 040 ▪ 355371 0 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Thannheiser &amp; Partner</b> Rühmkorffstraße 18, 30163 <b>Hannover</b> Telefon: 0511 ▪ 990490 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Decruppe &amp; Kollegen</b> Venloer Straße 44, 50672 <b>Köln</b> Telefon: 0221 ▪ 5696160 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwaltskanzlei Igor Münter</b> Marienbrunnenstraße 4, 04299 <b>Leipzig</b> Telefon: 0341 ▪ 2130143 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Bauer   Bell</b> Kidlerstraße 22, 81371 <b>München</b> Telefon: 089 ▪ 381 64 00 10 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Hohmann &amp; Dankowski</b> Leopoldstr. 48/IV, 80802 <b>München</b> Telefon: 089 ▪ 39 00 45 ♦ ♦ ♦
	<b>Kanzlei Rainer Zulauf</b> Kumeliusstraße 30, 61440 <b>Oberursel/Ts.</b> Telefon: 06171 ▪ 627918 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Dr. Rockinger, Riechers, Schlöder</b> Margaretenstr. 15, 93047 <b>Regensburg</b> Telefon: 0941 ▪ 788690 ♦ ♦ ♦
<b>Fachkanzlei Alexander Roth</b> Mittlerer Pfad 2, 70499 <b>Stuttgart</b> Telefon: 0711 ▪ 69944293	

führen. Es sei Sache des Arbeitgebers, gegen späte Anträge wegen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs dadurch Vorkehrungen zu treffen, dass er seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommt.

### 3. Einordnung der Entscheidung/ Folgen für die Praxis

Aus der Begründung des EuGH ergibt sich, dass Urlaubsansprüche grundsätzlich verjähren können – jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweis- und Aufforderungspflichten nachgekommen ist.

Da jedoch insbesondere vor der ersten EuGH-Entscheidung zur Hinweis- und Aufforderungspflicht des Arbeitgebers im Jahr 2018 kaum ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unter Hinweis auf den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche aufgefordert haben wird, seinen Urlaub zu nehmen, dürften viele Arbeitnehmer noch Urlaubsansprüche aus den Jahren bis 2018 haben – vorausgesetzt, sie haben ihren Jahresurlaub nicht vollständig wahrgenommen. Der Einwand der Verjährung kann ihnen nicht mehr entgegengehalten werden.

### III. Fazit

Der EuGH führt seine Rechtsprechung zur Hinweis- und Aufforderungspflicht der Arbeitgeber konsequent fort. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er den Arbeitnehmer rechtzeitig unter Hinweis auf den drohenden Verfall dazu aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen, so gilt folgendes:

Urlaubsansprüche aus Jahren, in denen der Arbeitnehmer zunächst arbeitete und erst während des Jahres dauerhaft erkrankte, verfallen nicht wie sonst im Falle einer Langzeiterkrankung nach 15 Monaten.

Urlaubsansprüche unterliegen nicht der dreijährigen Regelverjährung nach §§ 195,199 BGB.

Es kann sich aus Arbeitnehmersicht also lohnen, zu prüfen, in welchem Umfang – auch in weit zurückreichenden Jahren – der Jahresurlaub nicht vollständig wahrgenommen wurde.

N e t z w e r k f ü r A r b e i t n e h m e r r e c h t e	<b>Kanzlei Irena Dreißiger</b> Inselstraße 6, 10179 <b>Berlin</b> Telefon: 030 ▪ 2250540 ♦ ♦ ♦
	<b>Mansholt &amp; Lodzik Schäfer Raane Cornelius</b> Rheinstraße 30, 64283 Darmstadt Telefon: 06151 ▪ 26264 ♦ ♦ ♦
	<b>CNH-Anwälte</b> Annastraße 58-64, 45130 <b>Essen</b> Telefon: 0201 ▪ 7494840 ♦ ♦ ♦
	<b>BR-Fachanwalt Heidemann</b> Kennedyplatz 6, 45127 <b>Essen</b> Telefon: 0201 ▪ 19699156 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei für Arbeitsrecht Städtele</b> Gartenstraße 64, 74072 <b>Heilbronn</b> Telefon: 07131 ▪ 899770 ♦ ♦ ♦
	<b>Arbeitsrechtskanzlei Hamburg</b> Dammtorwall 7a, 20354 <b>Hamburg</b> Telefon: 040 ▪ 3553710 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Thannheiser &amp; Partner</b> Rühmkorfstraße 18, 30163 <b>Hannover</b> Telefon: 0511 ▪ 990490 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte Decruppe &amp; Kollegen</b> Venloer Straße 44, 50672 <b>Köln</b> Telefon: 0221 ▪ 5696160 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwaltskanzlei Igor Münter</b> Marienbrunnenstraße 4, 04299 <b>Leipzig</b> Telefon: 0341 ▪ 2130143 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Bauer   Bell</b> Kidlerstraße 22, 81371 <b>München</b> Telefon: 089 ▪ 381 64 00 10 ♦ ♦ ♦
	<b>Anwaltskanzlei Hohmann &amp; Dankowski</b> Leopoldstr. 48/IV, 80802 <b>München</b> Telefon: 089 ▪ 39 00 45 ♦ ♦ ♦
	<b>Kanzlei Rainer Zulauf</b> Kumeliusstraße 30, 61440 <b>Oberursel/Ts.</b> Telefon: 06171 ▪ 627918 ♦ ♦ ♦
	<b>Rechtsanwälte</b> <b>Dr. Rockinger, Riechers, Schloder</b> Margaretenstr. 15, 93047 <b>Regensburg</b> Telefon: 0941 ▪ 788690 ♦ ♦ ♦
	<b>Fachkanzlei Alexander Roth</b> Mittlerer Pfad 2, 70499 <b>Stuttgart</b> Telefon: 0711 ▪ 69944293