



22. September 2022

# Urlaubsrecht

## Aktuelle EuGH-Urteile zum Urlaubsrecht (C-120/21; C-518/20; C-727/20)

### Die Entscheidungen:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 22. September 2022 mehrere Urteile gefällt, mit denen er Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beantwortet hat. Die vom BAG an den EuGH vorgelegten Fragen betreffen das deutsche Urlaubsrecht und sind vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung vom 6. November 2018, C-884/16 zu sehen.

Im November 2018 hatte der EuGH bereits entschieden, dass der Anspruch auf den bezahlten Mindesturlaub nur dann verfallen kann, wenn der Arbeitgeber darauf hingewirkt hat, dass der Arbeitnehmer den Urlaub auch tatsächlich in Anspruch nimmt. Das erfordert, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dazu auffordert, den Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt.

1. Ein Vorlageersuchen des BAG betraf nun die Frage, ob Arbeitnehmer Urlaubsansprüche aus vergangenen Jahren auch dann noch durchsetzen können, wenn das maßgebliche Urlaubsjahr bereits mehr als drei Jahre zurückliegt. In dem zu entscheidenden Fall hat der Arbeitgeber argumentiert, dass dann, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat, der Urlaubsanspruch aber nach den §§ 194, 195 und 199 BGB der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliege.

Der EuGH hat hierzu nun klargestellt, dass es mit Europäischem Recht unvereinbar ist, dass ein Arbeitgeber sich auf Verjährung berufen kann, wenn er es unterlassen hat, daran mitzuwirken, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub auch tatsächlich in Anspruch nimmt.

2. In einem weiteren Vorlageersuchen des BAG ging es darum, ob Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers ausnahmsweise dann nach den Grundsätzen des Verfalls von Urlaubsansprüchen im Kontext von **Langzeiterkrankungen** verfallen können, auch wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist (Für langzeiterkrankte Arbeitnehmer ist geklärt, dass der Urlaub auch im Einklang mit Europäischem Recht 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen kann.). Dabei stand aktuell der spezielle Fall im Fokus, dass der betreffende Arbeitnehmer erst im Laufe des maßgeblichen Urlaubsjahrs arbeitsunfähig erkrankt war und auch bis zum Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres ununterbrochen krank blieb.

Der EuGH hat geurteilt, dass der Urlaub des Arbeitnehmers aus einem Urlaubsjahr, in dem er teilweise arbeitsfähig und teilweise krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen ist, nicht



22. September 2022

nach den Grundsätzen des Verfalls von Urlaubsansprüchen im Zusammenhang mit Langzeiterkrankungen verfällt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Der Urlaubsanspruch besteht demnach in diesen Fällen auch nach Ablauf von 15 Monaten seit Ende des Urlaubsjahres weiterhin.

3. Das dritte Vorabentscheidungsersuchen betraf eine sehr ähnliche Konstellation. Der betreffende Arbeitnehmer war hier jedoch nicht nur im Laufe des Jahres krankheitsbedingt arbeitsunfähig, sondern auch **voll erwerbsgemindert** geworden. Auch für diesen Fall hat der EuGH klargestellt, dass der Urlaub nicht nach den Grundsätzen bei Langzeiterkrankungen verfällt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten bezüglich der Inanspruchnahme des Urlaubs nicht entsprochen hat.

#### **Bewertung:**

Die EuGH-Entscheidungen sind aus Arbeitnehmersicht zu begrüßen. Es ist richtig, dass der EuGH an die Verletzung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers Rechtsfolgen knüpft, die sicherstellen, dass der Arbeitgeber nicht nach Ablauf längerer Zeit doch noch von einem Verfall der Urlaubsansprüche profitiert.

#### **Weiterführender Hinweis:**

Die EuGH-Entscheidungen betreffen spezielle Fragestellungen, die sich im Zusammenhang mit den Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs stellen und sind unmittelbar allein auf solche Urlaubsansprüche anwendbar, die sich aus dem Bundesurlaubsgesetz ergeben (gesetzlicher Mindesturlaub). Inwieweit diese Grundsätze auch für darüberhinausgehende Urlaubsansprüche maßgeblich sind, ist anhand der einschlägigen Anspruchsgrundlage (Tarifvertrag, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) und den hierzu vom BAG entwickelten Kriterien zu beurteilen.

Zu diesen und weiteren Fragen rund um diese Mitwirkungsobliegenheiten haben wir in unserem [Rechtsinfo 9/2018 vom 5. Dezember 2018](#) konkrete Hinweise für die Rechtsschutzarbeit gegeben und empfehlen zur Einordnung auch der jüngsten EuGH-Entscheidungen dieses Rechtsinfo heranzuziehen.