



## Neues zum Verfall von Urlaubsansprüchen

Gesetzliche Mindesturlaubsansprüche verfallen nur am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darüber informiert hat. Andernfalls wird der nicht genommene Urlaub ins nächste Kalenderjahr übertragen. Diese Informationspflicht des Arbeitgebers geht auf zwei Entscheidungen des europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Verfall von Urlaubsansprüchen aus dem Jahr 2018 (Az.: C-684/16 und C-619/16) zurück. Nun hat der EuGH seine Rechtsprechung mit zwei weiteren Urteilen vom 22.09.2022 (Az.: C-120/21 sowie C-518/20 und C-727/20) ausgeweitet.

### Verjährung von übertragenem Urlaub

Im ersten Verfahren (Az.: C-120/21) ging es um folgendes Problem: Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht über den Verfall des Urlaubsanspruchs unterrichtet, hat dies zur Folge, dass der Urlaubsanspruch jedes Jahr erneut übertragen wird und es zu einer Kumulation des Urlaubs kommen kann. Dabei stellt sich jedoch die Frage, ob dieser angehäuften Urlaub verjährt. Dies hätte zur Folge, dass der Urlaubsanspruch nach drei Jahren untergehen würde (§ 195 BGB). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste sich mit genau dieser Frage beschäftigen und legte sie dem EUGH zur Vorabentscheidung vor. Dieser hat nun entschieden, dass in diesem Fall die Verjährungsregeln nicht greifen. Er begründet dies damit, dass ein Arbeitgeber, der seinen Informationspflichten nicht nachkomme, nicht von der Verjährung profitieren solle.

### Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankung

Bei der zweiten Entscheidung (Az.: C-518/20 und C-727/20) hat sich der EUGH mit der sogenannten 15-Monats-Regel beschäftigt. Diese sieht vor, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres entfällt, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft erkrankt ist und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen kann. Das BAG hatte sich diesbezüglich mit der Frage an den EUGH gewandt, ob die Regel auch anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber seiner Informationspflicht zum Verfall des Urlaubsanspruchs nicht nachgekommen ist. Auch in diesem Verfahren gab der EuGH der Informationspflicht den Vorrang. Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten verfallen somit nur nach 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen. Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Bezugszeitraums nicht erkrankt war. Folglich müssen Arbeitgeber Mitarbeiter, die das komplette Urlaubsjahr erkrankt sind, nicht über den drohenden Verfall ihrer Ansprüche unterrichten.

[Dr. Heike Thomas-Blex](#), Fachanwältin für Arbeitsrecht und Rechtsreferendarin Marina Fritz

Diese Information beinhaltet keinen Rechtsrat. Die Informationen geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung nur auszugsweise wieder und können im einzelnen individuelle Beratung nicht ersetzen.