

The image features a blue background with a vertical orange bar on the left side. The Mayer Brown logo is positioned at the top left. The main title is centered in large white font. Below the title, the date and time of the webinar are listed. At the bottom, the names and contact information of the two speakers are provided. The background is decorated with faint silhouettes of a diverse group of business professionals in various poses, suggesting a collaborative and professional environment.

MAYER | BROWN

# Employment & Benefits Breakfast Briefing – Q3

Webinar | 26. September 2023

Dr. Svenja Fries, LL.M.

Senior Associate

[sfries@mayerbrown.com](mailto:sfries@mayerbrown.com)

Dr. Marius Höfler

Senior Associate

[mhoefler@mayerbrown.com](mailto:mhoefler@mayerbrown.com)

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. A vertical orange bar is on the left side.

# Überblick

- Teil 1: Urlaubsverfall bei Langzeiterkrankung – neues von BAG und EuGH
- Teil 2: Verjährung von Urlaubsansprüchen – nicht ohne Hinweis des Arbeitgebers

# Urlaubsverfall bei Langzeiterkrankung – neues von BAG und EuGH



# A. Ausgangspunkt – BUrlG und Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (1/3)

- Gesetzliche Regelung in § 7 Abs. 3 BUrlG:
  - Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
  - Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.
  - Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.
- Achtung: Abweichende Regelungen in Tarifverträgen möglich!

# A. Ausgangspunkt – BurlG und Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (2/3)

- Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (2009):
  - Der Urlaubsanspruch darf nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch nicht ausüben konnte, weil er während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war.
  - Spätere Einschränkung: Keine unbegrenzte Ansammlung von Urlaub; der Verfall ist zulässig, wenn Übertragungszeitraum den Bezugszeitraum deutlich übersteigt.
- Umsetzung durch das BAG in Deutschland:
  - Kein Verfall am Jahresende oder am 31. März des Folgejahres, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.
  - Aber: Verfall 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit.

# A. Ausgangspunkt – BurlG und Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH (3/3)

- Fallbeispiele:

- Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwanzig Urlaubstage pro Jahr. Am 31. Dezember 2018 hat er erst zehn davon genommen. Gründe, die ihn davon abgehalten hätten, den Urlaub zu nehmen, gab es nicht.
  - **Konsequenz:** Die zehn verbleibenden Tage verfallen am 31. Dezember 2018.
- Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwanzig Urlaubstage pro Jahr. Im November 2018 hat er erst zehn davon genommen. Im Dezember 2018 ist die Arbeitsbelastung so hoch, dass sein Arbeitgeber nicht auf ihn verzichten kann.
  - **Konsequenz:** Die zehn verbleibenden Tage verfallen am 31. März 2019.
- Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwanzig Urlaubstage pro Jahr. Im November 2018 hat er erst zehn davon genommen, als er krankheitsbedingt arbeitsunfähig wird. Er wird im Juni 2019 wieder gesund und nimmt die Arbeit wieder auf.
  - **Konsequenz:** Die zehn verbleibenden Tage verfallen am 31. März 2020.

# B. Exkurs / Auffrischung: Die Informations- und Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers

- EuGH 2018:
  - Der Urlaubsanspruch kann nur untergehen, wenn die Arbeitnehmer in die Lage versetzt wurden, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen, und die Arbeitnehmer trotzdem freiwillig darauf verzichten.
  - Voraussetzungen:
    - Klare und individuelle Informationen über den noch bestehenden Urlaubsanspruch.
    - Rechtzeitiger Hinweis, dass der Urlaub verfallen wird, wenn die Arbeitnehmer ihn nicht nehmen.
    - Arbeitgeber muss es den Arbeitnehmern möglich machen, den Anspruch tatsächlich wahrzunehmen.
    - Erforderlichenfalls muss eine förmliche Aufforderung erfolgen, dass der Urlaub zu nehmen ist.
  - D.h. der Arbeitgeber hat eine Informations- und Mitwirkungsobliegenheit.
- Bestätigung durch das BAG im Jahr 2019

# C. Information, Kooperation und Verfall bei Langzeitkrankheit (1/3)

- EuGH, August 2022, und BAG, Dezember 2022:
  - Kein Verfall des Urlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber seine Informations- und Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt hat, bevor der Arbeitnehmer arbeitsunfähig wurde.
    - Ein Arbeitnehmer, der in diesem Jahr noch keinen Urlaub genommen hat, wird am 18. Januar 2018 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis 2022 an. Der Arbeitgeber erfüllt seine Informations- und Mitwirkungsobliegenheit im Jahr 2018 überhaupt nicht.
      - **Konsequenz:** Der Urlaubsanspruch für 2018 verfällt weder am 31. Dezember 2018, noch am 31. März 2019, noch am 31. März 2020.
    - Ein Arbeitnehmer, der in diesem Jahr noch keinen Urlaub genommen hat, wird am 18. Januar 2018 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis 2022 an. Der Arbeitgeber informiert alle Arbeitnehmer im April 2018 über den bestehenden Urlaubsanspruch und fordert sie auf, den Urlaub zu nehmen.
      - **Konsequenz:** Wie oben, d.h. eine zu späte Information kann dieselben Folgen haben wie keine Information.
  - Wichtig: Information kann zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden (aber ohne Rückwirkung).



# C. Information, Kooperation und Verfall bei Langzeitkrankheit (2/3)

- Einschränkung durch das BAG bei ganzjähriger Arbeitsunfähigkeit:
  - Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber der Informations- und Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist, verfällt der Urlaub nach fünfzehn Monaten, wenn der Arbeitnehmer das ganze Urlaubsjahr über arbeitsunfähig war.
  - Begründung: In diesem Fall ist die Arbeitsunfähigkeit und nicht die fehlende Information durch den Arbeitgeber kausal dafür, dass der Urlaubsanspruch nicht erfüllt wurde.
    - Ein Arbeitnehmer ist seit Dezember 2017 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis 2022 an. Der Arbeitgeber kommt seiner Informationspflicht im Jahr 2018 nicht nach.
      - **Konsequenz:** Der Urlaubsanspruch für 2018 verfällt am 31. März 2020.

# C. Information, Kooperation und Verfall bei Langzeitkrankheit (3/3)

- Einschränkung durch das BAG bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit am Jahresanfang:
  - Der Urlaub verfällt nach 15 Monaten, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig wurde, bevor der Arbeitgeber seiner Informations- und Kooperationspflicht nachkommen konnte und musste. Diese Pflicht muss unter normalen Umständen innerhalb von sechs Werktagen erfüllt werden.
    - Ein Arbeitnehmer wird am 5. Januar 2018 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis 2022 an. Der Arbeitgeber kommt seiner Informationspflicht am 7. Januar 2018 nach.
      - **Konsequenz:** Der Urlaubsanspruch für 2018 verfällt am 31. März 2020.
  - Urlaub kann außerdem nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der Arbeitnehmer ihn bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können.
    - Ein Arbeitnehmer wird am 15. Januar 2018 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit dauert bis 2022 an. Der Arbeitgeber kommt seiner Informationspflicht am 7. Februar 2018 nach.
      - **Konsequenz:** Der Arbeitnehmer hätte nur zehn Urlaubstage nehmen können, bevor er krank wurde. Diese zehn Tage verfallen nicht. Der darüberhinausgehende Anspruch verfällt am 31. März 2020.

# D. Konsequenzen und Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

- Risiken:
  - Gefahr der Ansammlung von Urlaub über mehrere Jahre, wenn die Informations- und Kooperationspflichten nicht erfüllt werden.
  - Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen offene Urlaubsansprüche ausgezahlt werden; das kann bei Arbeitsunfähigkeit über mehrere Jahre teuer werden.
- Handlungsempfehlungen:
  - Sicherstellung, dass rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden können.
  - Insbesondere: (Nachweisbare) Information über offene Urlaubsansprüche und Aufforderung, den Urlaub zu nehmen, spätestens am 6. Werktag eines Jahres.
  - Prüfung, ob in Arbeitsvertragsmustern abweichende Regelungen für übergesetzlichen Urlaubsanspruch aufgenommen werden sollen / können.

# Verjährung von Urlaubsansprüchen – nicht ohne Hinweis des Arbeitgebers



# A. Ausgangspunkt – Verjährung von Urlaubsansprüchen (1/2)

- Mangels Verfalls der Urlaubsansprüche wegen fehlender Information seitens der Arbeitgeber und der damit einhergehenden Kumulation der Urlaubsansprüche (vgl. Folie 11), war die Verjährung der „**Rettungsanker**“ der Arbeitgeber.
- Gesetzliche Regelung §§ 195, 199 Abs. 1 BGB
  - Ansprüche verjähren grundsätzlich drei Jahre nach Abschluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen erlangt hat.
- Arbeitgeber sahen sich allenfalls den kumulierten Urlaubsansprüchen von insgesamt maximal drei Jahren ausgesetzt.

# A. Ausgangspunkt – Verjährung von Urlaubsansprüchen (2/2)

- Bislang **keine höchstrichterliche Entscheidung** zur Anwendung der gesetzlichen Verjährungsregelungen auf Urlaubsansprüche.
- **Folge:** Rechtsunsicherheit und die Gefahr einer fortlaufend kumulierten Anhäufung von Urlaubsansprüchen.
- Nur **Urlaubsabgeltungsansprüche** (bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 7 Abs. 4 BUrlG) unterliegen nach der Rechtsprechung des BAG als Geldansprüche der Verjährungsfrist des §§ 195, 199 Abs. 1 BGB.

## B. Information und Hinweis (1/3)

- EuGH, September 2022
  - Im Hinblick auf den Urlaub muss der **Effektivitätsgrundsatz** eingehalten werden, wonach Urlaub grds. gewährt und genommen werden muss.
  - Die strikte Anwendung des deutschen Verjährungsrechts **verstößt** gegen den Effektivitätsgrundsatz und daher gegen zwingendes **Unionsrecht**.
  - Zwar müssen auch Arbeitgeber vor einer kumulierten Ansammlung von Urlaubsansprüchen der Vorjahre geschützt werden, bei der Abwägung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen ist letzteren als schwächere Partei der Vorzug zu geben.
  - Der Urlaubsanspruch geht nur dann verloren, wenn „der Arbeitnehmer von den seinen Anspruch begründenden Umständen und der Person seines Arbeitgebers Kenntnis erlangt“ hat.

## B. Information und Hinweis (2/3)

- BAG, Dezember 2022
  - Umsetzung der EuGH-Entscheidung
  - Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht nimmt.
    - Der Arbeitgeber kommt seiner Informationspflicht am 7. Januar 2022 nach.
      - **Konsequenz:** Der Urlaubsanspruch für 2022 verjährt mit Ablauf des 31. Dezember 2025.



## B. Information und Hinweis (3/3)

- BAG, Januar 2023
  - Klarstellung, dass „Urlaub bis in alle Ewigkeit“ nur bzgl. des Urlaubsanspruchs selbst, nicht aber hinsichtlich des **Urlaubsabgeltungsanspruchs** zutrifft.
  - Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt als Zahlungsanspruch den Verjährungsregelungen des §§ 195, 199 BGB unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über bestehende Urlaubsansprüche informiert hat.
    - Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 31. August 2022. Zum Beendigungszeitpunkt hatte der Arbeitnehmer noch 30 Urlaubstage ohne dass der Arbeitgeber ihn über diese informiert hat.
      - **Konsequenz:** Der Urlaubsabgeltungsanspruch für die noch bestehenden Urlaubstage verjährt am 31. Dezember 2025.
  - Aber: **Ausschlussfristen** sind auf Urlaubsabgeltungsansprüche weiterhin anwendbar.

# C. Konsequenzen und Handlungsempfehlung für Arbeitgeber

- Konsequenzen:
  - Parallel zum Verfall von Urlaubsansprüchen verjähren diese nur dann, wenn Arbeitgeber ihre Informations- und Kooperationspflichten erfüllen.
  - Urlaubsabgeltungsansprüche verjähren unabhängig davon, ob Arbeitgeber die Informations- und Kooperationspflichten eingehalten haben.
- Handlungsempfehlung:
  - Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass sie ihre Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über bestehende Urlaubsansprüche im Kalenderjahr und über die Konsequenzen einer Nichtinanspruchnahme desurlaubes aufklären.

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. They are standing and talking, with some holding papers or devices. A vertical orange bar is on the far left.

# Fragen?

- Gerne jetzt stellen!

# Ihre Ansprechpartner



**Dr. Svenja Fries, LL.M.**  
Senior Associate  
Frankfurt am Main  
+49 69 7941 1012  
sfries@mayerbrown.com



**Dr. Marius Höfler**  
Senior Associate  
Frankfurt am Main  
+49 69 7941 1138  
mhoefler@mayerbrown.com

A blue-tinted background image showing silhouettes of several people in a professional setting, possibly a meeting or conference. A vertical orange bar is on the left side.

# Disclaimer

- These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.
- The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.
- You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.



Americas | Asia | Europe | Middle East

[mayerbrown.com](https://mayerbrown.com)

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England & Wales), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) and non-legal service providers, which provide consultancy services (collectively, the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. PK Wong & Nair LLC ("PKWN") is the constituent Singapore law practice of our licensed joint law venture in Singapore, Mayer Brown PK Wong & Nair Pte. Ltd. Details of the individual Mayer Brown Practices and PKWN can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown.

© 2023 Mayer Brown. All rights reserved.