

## Urlaubsverfall, Langzeiterkrankung, Hinweispflicht

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach bisheriger Rechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“).

Bislang ungeklärt war, ob die im Regelfall geltende Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit auch für Urlaubsansprüche von langzeiterkrankten Arbeitnehmern und den 15 monatigen Verfallszeitraum gilt. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht nun mit einem Urteil vom 20.12.2022 beantwortet (BAG Urteil vom 20.12.2022 - 9 AZR 245/19).

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es weiterhin nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich noch gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Im vom BAG entschiedenen Fall ging es unter anderem um den Urlaubsanspruch des Klägers aus dem Jahr 2014. Dieser Anspruch war im Umfang von 24 Arbeitstagen noch nicht erfüllt, als der Kläger im Jahr 2014 dauerhaft arbeitsunfähig wurde. Hierzu entschied das BAG, daß dieser Urlaubsanspruch nicht allein deshalb mit Ablauf des 31. März 2016 erlöschen konnte, weil der Kläger nach Eintritt seiner vollen Erwerbsminderung mindestens bis August 2019 aus gesundheitlichen Gründen außerstande war, seinen Urlaub anzutreten. Der Resturlaub blieb ihm für dieses Jahr vielmehr erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten bis zum 1. Dezember 2014 nicht nachgekommen war, obwohl ihr dies möglich war.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19 –

Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 7. März 2019 – 9 Sa 145/17