



Bundesministerium des Innern und für Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Alt-Moabit 140
10557 Berlin

Postanschrift
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681-0

Fax +49 30 18 681-10807

bearbeitet von:
Referate D 5, D 2

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Rechtsprechung des EuGH und des BAG im Hinblick auf Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen und entsprechende Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers

Rundschreiben vom 3. September 2019 (Az.: D5-31001/3#16, D2-20202/1#43) und vom 7. März 2022 (Az.: D2-30106/1#12)

D5.31001/3#16, D2.20202/1#43

Berlin, 9. August 2023

Seite 1 von 12

Dieses Rundschreiben gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Hinblick auf Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen sowie praktische Hinweise zu den bestehenden Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers. Das Rundschreiben gilt sowohl für den Tarif- als auch den Beamtenbereich und ersetzt das Rundschreiben vom 3. September 2019 (Az.: D5-31001/3#16, D2-20202/1#43). Das o. g. Bezugsrundschreiben vom 7. März 2022 (Az.: D2-30106/1#12) für den Bereich der Beamtinnen und Beamten gilt fort.

Inhalt

1	Zusammenfassung der Rechtsprechung	2
1.1	Kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei fehlender Antragstellung von Beschäftigten, Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers	2
1.1.1	EuGH-Rechtsprechung	2
1.1.2	BAG-Rechtsprechung	3
1.2	Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung	4
1.2.1	EuGH-Rechtsprechung	4

1.2.2	BAG-Rechtsprechung	4
1.3	Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen	5
1.3.1	EuGH-Rechtsprechung	5
1.3.2	BAG-Rechtsprechung	5
2	Umsetzungshinweise für die Praxis	6
2.1	Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten	6
2.2	Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten bei Langzeiterkrankung	8
2.2.1	Fallgestaltungen nach dem BAG	8
2.2.2	Hinweis zum Bestehen der Mitwirkungsobliegenheiten ggü. Langzeiterkrankten	10
2.3	Praxishinweise zur Verjährung und tariflichen Ausschlussfrist	11
2.3.1	Verjährung von Urlaubsansprüchen, Ausschlussfrist	11
2.3.2	Verjährung von Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung, Ausschlussfrist	11
3	Auswirkung auf die übertariflich geregelte Übertragungsfrist (Rundschreiben v. 23. Mai 2022, Az.: D5-31001/3#4)	12

1 Zusammenfassung der Rechtsprechung

1.1 Kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei fehlender Antragstellung von Beschäftigten, Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers

1.1.1 EuGH-Rechtsprechung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 6. November 2018 (C-684/16, „Max-Planck“) auf Vorlage des Bundesarbeitsgerichts (BAG) Folgendes entschieden: Das Unionsrecht lässt es nicht zu, dass eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer die ihr/ihm im Bezugszeitraum zustehenden Urlaubstage automatisch am Ende des betreffenden Bezugszeitraums schon allein deshalb verliert, weil sie/er keinen Urlaub beantragt hat. Laut EuGH gilt dies im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend für den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung). Darüber hinaus hat der Gerichtshof festgestellt, dass Urlaubsansprüche nur untergehen können, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vom Arbeitgeber, z. B. durch angemessene Aufklärung, tatsächlich in die Lage versetzt wurden, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen.

Der Arbeitgeber habe konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, ihren/seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie/ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun. Damit sichergestellt ist, dass der Urlaub noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, verlangt der EuGH vom Arbeitgeber, dass er seinen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern klar

und rechtzeitig mitteilt, dass der nichtgenommene Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Die Beweislast trifft insoweit den Arbeitgeber.

1.1.2 BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat die vorstehende Entscheidung des EuGH in seinen Urteilen vom 19. Februar 2019 (9 AZR 423/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 321/16) ins deutsche Recht übertragen und die Grundsätze mit Urteil vom 7. September 2021 (9 AZR 3/21) noch einmal bestätigt. In richtlinienkonformer Auslegung des § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erlischt der nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub danach in der Regel folglich nur dann am Ende des Kalenderjahres (bzw. des Übertragungszeitraums), wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG v. 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15, Rn. 27 sowie 9 AZR 423/16, Rn. 22).

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich in der Wahl des Mittels zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit frei; das Mittel muss jedoch zweckentsprechend sein (BAG v. 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15, Rn. 42 sowie 9 AZR 423/16, Rn. 40).

Nach der Rechtsprechung des BAG erfordert die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Information in Textform über den konkreten Umfang der jeweiligen Urlaubsansprüche einschließlich der ggf. unterschiedlichen Verfallsfristen der jeweiligen Urlaubsansprüche erhält. Allgemein gefasste Hinweise, wie z. B. generelle Verweise oder Aushänge, die auf die einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Urlaubsregelungen hinweisen, sind nicht ausreichend (BAG v. 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15, Rn. 43 f. sowie 9 AZR 423/16, Rn. 41 f.).

Darüber hinaus bedarf es der zeitgerechten Aufforderung - zu Beginn des Jahres-, die bestehenden Urlaubsansprüche vor Ablauf der jeweils einschlägigen Frist so rechtzeitig zu beantragen, dass der Urlaub noch innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres (bzw. des Übertragungszeitraums) genommen werden kann sowie eines Hinweises auf die konkret eintretenden Rechtsfolgen (BAG v. 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15, Rn. 43 sowie 9 AZR 423/16, Rn. 41).

Eine erneute Information kann notwendig werden, wenn im Einzelfall ein Urlaubsantrag aus anderen als den in § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG genannten Gründen abgelehnt wird oder der Arbeitgeber anderweitig eine Situation erzeugt, die geeignet ist, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer davon abzuhalten, ihren/seinen Urlaub zu beantragen (BAG v. 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15, Rn. 44 sowie 9 AZR 423/16, Rn. 42).

Sind die erforderlichen Mitwirkungsobliegenheiten nicht oder unvollständig erfüllt, tritt der dadurch nicht verfallene (entfristete) Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstehenden

Urlaubsanspruch hinzu. Die Mitwirkungsobliegenheiten gelten sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) als auch für den tariflichen Mehrurlaub nach TVöD, sofern keine deutlichen Anhaltspunkte für einen abweichenden Regelungswillen hinsichtlich des Mehrurlaubs erkennbar sind (BAG v. 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15, Rn. 36 ff.; zuletzt auch BAG v. 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19, Rn. 46 ff.). Abweichungen zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub bestünden lediglich hinsichtlich der Dauer des Übertragungszeitraums, nicht jedoch hinsichtlich der Voraussetzungen, unter denen das Fristenregime aktiviert wird, d. h. in Bezug auf die geltenden Mitwirkungsobliegenheiten.

1.2 Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung

1.2.1 EuGH-Rechtsprechung

Nach dem Urteil des EuGH vom 22. September 2022 (C-518/20 und C-727/20, „Fraport“ und „St. Vincenz-Krankenhaus“) verfällt der Urlaubsanspruch des Jahres, in dem eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert/arbeitsunfähig wird, nicht nach Ablauf von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, seinen Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig nachzukommen, sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Verlauf des Jahres tatsächlich gearbeitet hat. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer behält diesen Urlaubsanspruch, während der Urlaubsanspruch für die Folgejahre wegen fortdauernder Erkrankung nach Ablauf der 15-Monatsfrist verfällt.

1.2.2 BAG-Rechtsprechung

Mit den Urteilen vom 20. Dezember 2022 (9 AZR 245/19 sowie 9 AZR 401/19) hat das BAG die o. g. EuGH-Rechtsprechung umgesetzt und seine Rechtsprechung damit weiterentwickelt.

Danach erlischt ein Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, **in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat**, bevor sie/er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme ihres/seines Urlaubs gehindert war, regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber sie/ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Dies folge aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG. Diese Grundsätze gelten auch für den tarifvertraglichen Mehrurlaub (BAG v. 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19, Rn. 34, 46 sowie 9 AZR 401/19, Rn. 19, 22 f.). Etwas anderes gilt nur, sofern deutliche Anhaltspunkte für einen Regelungswillen der Arbeitsvertragsparteien vorliegen, dem zufolge der vertragliche Mehrurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat. Allein der Umstand, dass die Vertragsparteien gegenüber dem BUrlG eigenständige Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Anspruchs auf Mehrurlaub getroffen haben, lässt noch nicht darauf schließen, dass auch die gesetzlichen

Mitwirkungsobliegenheiten abweichend geregelt werden sollten (BAG v. 20. Dezember 2022 – 9 AZR 401/19, Rn. 24, siehe auch Ziffer 1.1.2).

Nach der Rechtsprechung ist eine Zeitspanne von einer (Urlaubs-)Woche für den Arbeitgeber zur Vorbereitung und Durchführung der Belehrung zu Beginn des neuen Urlaubsjahres ausreichend, wenn keine besonderen Umstände vorliegen (wie z. B. Betriebsferien zu Jahresbeginn). Erfüllt er seine Mitwirkungsobliegenheiten also erst später als eine Woche nach Urlaubsentstehung, handelt er nicht mehr unverzüglich i. S. v. § 121 Abs. 1 S. 1 BGB. Urlaubstage, die noch bis zum Eintritt der Erkrankung hätten tatsächlich in Anspruch genommen werden können, verfallen ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich nicht (BAG v. 31. Januar 2023 – 9 AZR 107/20, Rn. 19 ff.).

Der Urlaubsanspruch verfällt aber weiterhin mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer **seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend** bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres (d. h. insgesamt 27 Monate) aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, ihren/seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können (BAG v. 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19, Rn. 43 sowie 9 AZR 401/19, Rn. 21).

1.3 Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen

1.3.1 EuGH-Rechtsprechung

Mit der Entscheidung des EuGH vom 22. September 2022 (C-120/21) hat der Gerichtshof an seine bisherige Rechtsprechung (EuGH v. 6. November 2018 – C-619/16, „Kreuziger“, sowie EuGH v. 6. November 2018 - C-684/16, „Max-Planck“) angeknüpft. Danach steht es dem Unionsrecht entgegen, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren (§§ 195 ff. BGB) verjährt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit in einer solchen Situation gewährleisten, indem er seinen Obliegenheiten gegenüber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nachkommt, d. h. diese erforderlichenfalls später nachholt.

1.3.2 BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 20. Dezember 2022 (9 AZR 266/20) die Vorgaben des EuGH umgesetzt, wonach die dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB in richtlinienkonformer Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB nicht zwangsläufig mit dem Schluss des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer davon Kenntnis hat, beginnt. Zusätzlich ist erforderlich, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, also sie/ihn über den

konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat (BAG v. 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20, Rn. 38).

2 Umsetzungshinweise für die Praxis

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung werden die folgenden Umsetzungshinweise für die Praxis gegeben. Da die Urteile des BAG ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, handelt es sich bei den Umsetzungshinweisen für Beamtinnen und Beamte grundsätzlich um Empfehlungen. Es ist beabsichtigt, die für Beamtinnen und Beamten maßgeblichen Vorschriften der EUrlV zeitnah anzupassen.

2.1 Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten

Nach unionsrechtskonformer Auslegung obliegt dem Arbeitgeber/Dienstherrn die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Erst die Erfüllung dieser Mitwirkungsobliegenheiten führt zu einer wirksamen Befristung des Urlaubs; d. h. sie ist grundsätzlich **Voraussetzung für das Aktivieren des urlaubsrechtlichen Fristenregimes**. Nicht erfüllte Urlaubsansprüche erlöschen danach in der Regel nur noch dann am Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr die Beschäftigten zuvor in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen und die Beschäftigten in Kenntnis aller relevanten Umstände ihren Urlaub aus freien Stücken dennoch nicht genommen haben.

Die Dienststelle muss zur Erfüllung ihrer Mitwirkungsobliegenheiten deshalb konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigten tatsächlich in der Lage sind, ihren Urlaub zu nehmen und ihnen hierfür klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn sie ihn nicht nehmen.

Dazu ist Folgendes zu veranlassen:

- a) Allen Beschäftigten ist - mindestens einmal - zu Beginn des Kalenderjahres in Textform (z. B. *per E-Mail*) ein **individueller Hinweis** mit folgendem Inhalt zu übersenden; wenn keine besonderen Gründe vorliegen (z. B. Betriebsferien zu Jahresbeginn), muss der Hinweis innerhalb der ersten (Urlaubs-)Woche des Kalenderjahres erfolgen:
 - Eine Auflistung der konkreten Anzahl der Urlaubstage, die im betreffenden Kalenderjahr zustehen, und zwar gesondert nach den Kalenderjahren ihrer Entstehung und unter Angabe der jeweiligen, ggf. unterschiedlichen Verfallsfristen:
 - Für **Tarifbeschäftigte** (unter Berücksichtigung der übertariflichen Regelung zur Urlaubsübertragung gemäß BMI-Rundschreiben vom 23. Mai 2022, Az.: D5-31001/3#4) der Gesamturlaubsanspruch nach dem TVöD (vgl. Ziff. 1.1.2), der den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem BUrlG einschließt, der

Zusatzurlaub nach § 27 TVöD und der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX.

- Für **Beamtinnen und Beamte** der Erholungsurlaub nach § 5 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV), der angesparte Urlaub nach § 7a EUrlV, der Zusatzurlaub nach § 12 EUrlV und der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX.
- Eine Aufforderung den Urlaub zu beantragen (inklusive etwaig bestehender Resturlaubsansprüche); und zwar so rechtzeitig, dass der Urlaub innerhalb des jeweils maßgeblichen Bezugs- oder Übertragungszeitraums in vollem Umfang in Anspruch genommen werden kann.
- Eine Belehrung über die Konsequenzen, die eintreten, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird, obwohl die/der Beschäftigte dazu in der Lage war.

Beachte: Abstrakte Angaben allein - wie etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung sowie der Verweis auf ein geltendes Rundschreiben - werden den Anforderungen an eine konkrete und transparente Unterrichtung in der Regel nicht genügen.

- b) Die Erteilung einer weiteren Mitteilung mit dem o. g. Inhalt ist in folgenden Fallgestaltungen erforderlich: Bei Beschäftigten, deren Urlaubsansprüche erst im Laufe des Kalenderjahres entstehen oder sich im Laufe des Kalenderjahres in der Höhe verändern, z. B. wegen einer Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage.

Anmerkung:

Nicht notwendig ist eine ständige Aktualisierung der erfolgten Mitteilung bei jeder Änderung des Urlaubsanspruchs infolge der Inanspruchnahme von Urlaubstagen.

- c) Die Beweislast für das Erfüllen der Mitwirkungsobliegenheiten liegt beim Arbeitgeber/Dienstherrn. Sie muss deshalb durch eine hinreichende Dokumentation nachgewiesen werden können.

Beachte:

Werden die erforderlichen Mitwirkungsobliegenheiten nicht rechtzeitig erfüllt, verfällt der Urlaubsanspruch (gesetzlicher Mindesturlaub sowie tariflicher Mehrurlaub) nicht, sondern tritt nach der Rechtsprechung des BAG **im Tarifbereich** zu dem am 1. Januar des Folgejahres entstehenden Urlaubsanspruch hinzu. Das Folgejahr meint nicht das Jahr, das auf das Ende des (übertariflichen) Übertragungszeitraums folgt, sondern das unmittelbar auf das laufende Urlaubsjahr folgende Kalenderjahr; der übertarifliche Übertragungszeitraum kommt hier nicht zum Tragen. Sofern die Erteilung des individuellen Hinweises zu Beginn des Kalenderjahres versäumt wurde, wäre es im Hinblick auf den Erholungsurlaub, der im laufenden Urlaubsjahr entstanden ist und

erst mit Ablauf des 31.12. des folgenden Jahres verfällt, (hilfsweise) noch rechtzeitig, wenn die Dienststelle die Information bis zum Beginn des Folgejahres nachholt. **Für Beamtinnen/Beamte** wird eine zeitnahe Anpassung der maßgeblichen Vorschriften der EUrlV die Rechtsfolge der Nichteinhaltung der Mitwirkungsobliegenheiten vorgeben. Dabei ist beabsichtigt, die in der EUrlV geltende Unterscheidung zwischen unionsrechtlich gewährleistetem Mindesturlaub und dem national für Beamtinnen/Beamte gewährten Mehrurlaub beizubehalten. Danach ist nur der Verfall des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten abhängig.

Die Dienststelle kann das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass sie ihre Mitwirkungsobliegenheiten nachholt. Nimmt die/der Beschäftigte in einem solchen Fall den kumulierten Urlaubsanspruch nicht wahr, obwohl es ihr/ihm möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines einschlägigen Übertragungszeitraums.

2.2 Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten bei Langzeiterkrankung

2.2.1 Fallgestaltungen nach dem BAG

Für den Tarifbereich sind folgenden besondere Fallgestaltungen, bei denen sich Verstöße gegen die Mitwirkungsobliegenheiten nicht oder nicht im vollen Umfang auswirken, entschieden worden:

- a) Besteht die Arbeitsunfähigkeit bzw. die volle Erwerbsminderung **seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres**, verfällt der Urlaubsanspruch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten.
- b) **Urlaubsansprüche aus einem Bezugszeitraum, in dessen Verlauf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat**, bevor sie/er aufgrund einer seitdem fortbestehenden Langzeiterkrankung arbeitsunfähig geworden ist, erlöschen nur dann nach Ablauf des unionsrechtlich gebotenen Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Urlaubsanspruch auszuüben.
- c) Eine besondere Konstellation, in der die unionsrechtlich gebotene 15-Monatsfrist ausnahmsweise zu laufen beginnt, ohne dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, **besteht bei einer so früh im Urlaubsjahr eintretenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit**, dass es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, zuvor seine Mitwirkungsobliegenheiten zu erfüllen. Die Rechtsprechung stellt unter

normalen Umständen insoweit auf eine Zeitspanne von einer (Urlaubs-)Woche zu Jahresbeginn ab. In diesem (Sonder-)Fall verfällt der Urlaubsanspruch bei fortdauernder Erkrankung mit Ablauf des unionsrechtlich gebotenen Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.

- d) Eine weitere besondere Konstellation liegt vor, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zwar **nicht innerhalb der ersten (Urlaubs-)Woche eintritt, aber doch so früh**, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht mehr alle Urlaubstage bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hätte in Anspruch nehmen können. In diesem Fall bleiben unabhängig von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten die Urlaubstage nur in dem Umfang erhalten, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sie bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hätte tatsächlich in Anspruch nehmen können, abzüglich der (Urlaubs-)Tage, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten Zeit hat (in der Regel eine (Urlaubs-)Woche, also fünf (Urlaubs-)Tage).

Diese Rechtsprechung gilt **im Tarifbereich** - weil sich aus der tarifvertraglichen Regelung des § 26 TVöD kein abweichender, spezifisch die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers betreffender Regelungswille ergibt - sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub (einschließlich eines etwaigen (anteiligen) gesetzlichen Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX) als auch für den tarifvertraglichen Mehrurlaub.

Dass für Erholungsurlaubsansprüche, einschließlich des tarifvertraglichen Mehrurlaubs, ein eigenständiges Fristenregime gilt (vgl. Rundschreiben vom 23. Mai 2022, Az.: D5-31001/3#4), genügt für die Annahme eines abweichenden Regelungswillens nicht. Die Abweichungen betreffen allein die Fristenregelung, nicht aber die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers, deren Erfüllung Voraussetzung für die Aktivierung des spezifischen Fristenregimes ist.

Kürzere Verfallsfristen für den tariflichen Mehrurlaub aufgrund des eigenständigen tariflichen Fristenregimes kommen damit nur dann zum Tragen, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt hat oder in den vorstehend in Buchst. a bis d beschriebenen Ausnahmefällen, in denen es mangels Kausalität auf das Erfüllen der Mitwirkungsobliegenheiten nicht ankommt.

Anmerkung:

Das Rundschreiben vom 13. März 2013 (Az: D5-220 210-2/26#1) berücksichtigt zwangsläufig nicht die jüngere Rechtsprechung. Es kann in Fällen einer Nichterfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers daher nur noch eingeschränkt Anwendung finden; dies ist nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen.

Beispiel für den Tarifbereich:

Eine Tarifbeschäftigte arbeitet in der Woche fünf Tage in Vollzeit. Der ihr nach § 26 Abs. 1 S. 2 TVöD auf die Fünftageweche bezogene zustehende Jahresurlaub beträgt 30 Arbeitstage. Die Tarifbeschäftigte erkrankt am 1. April 2023. Bis zu diesem Zeitpunkt hat sie bereits fünf

Urlaubstage aus dem Bezugszeitraum (hier 2023) in Anspruch genommen. Die Arbeitsunfähigkeit besteht seither fort.

Variante 1

Der Arbeitgeber ist seinen Hinweispflichten rechtzeitig zu Beginn des Urlaubsjahres 2023 nachgekommen. In diesem Fall kommt das tarifliche Fristenregime und somit das Rundschreiben vom 13. März 2013 (Az: D5-220 210-2/26#1) weiterhin zum Tragen. Bei den Verfallsfristen ist somit zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub zu unterscheiden. Angenommen, die Beschäftigte ist über das Jahr 2025 hinaus erkrankt, verfällt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub aufgrund der seit dem 1. April 2023 andauernden Arbeitsunfähigkeit deshalb wie folgt: Im Umfang der im Bezugszeitraum bisher nicht in Anspruch genommenen 15 Resturlaubstage des gesetzlichen Mindesturlaubs (= 20 – 5) verfällt dieser in europarechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, folglich am 31. März 2025. Der tarifliche Mehrurlaub von 10 Arbeitstagen hingegen verfällt mit Ablauf des 31. Dezember 2024, also nach Maßgabe der außertariflichen Regelung, die eine Urlaubsübertragung bis zum Ende des Folgejahres (12 Monate) vorsieht.

Variante 2

Der Arbeitgeber ist seinen Hinweispflichten nicht im erforderlichen Umfang nachgekommen. Infolgedessen wird das tarifliche Fristenregime nicht aktiviert, sodass hinsichtlich des Verfalls gesetzlicher Mindesturlaub und tariflicher Mehrurlaub einheitlich zu betrachten sind. Die bisher nicht verbrauchten 25 Resturlaubstage (= 30 – 5) aus dem Bezugszeitraum verfallen daher bei andauernder Krankheit nicht nach Ablauf der gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG in europarechtskonformer Auslegung einzuhaltenden 15-Monatsfrist nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem die Tarifbeschäftigte den Anspruch erworben hat. Die betreffenden Urlaubstage können wegen ihrer „Entfristung“ infolge der Nichterfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers in diesem Fall auch nach Ablauf des 31. März 2025 noch in Anspruch genommen werden. Der Arbeitgeber kann seine Mitwirkungsobliegenheiten jedoch nachholen, um dadurch zumindest für die Zukunft ein weiteres Übertragen der Resturlaubsansprüche zu verhindern.

Für Beamtinnen/Beamte gelten die oben dargestellte Rechtsprechung sowie das Beispiel nur für unionsrechtlich gewährleistete Urlaubstage. Der Mehrurlaub verfällt immer nach Ablauf des Übertragungszeitraums von 12 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres. Dies soll zeitnah durch eine Änderung der EUrlV auf Verordnungsebene nachvollzogen werden.

2.2.2 Hinweis zum Bestehen der Mitwirkungsobliegenheiten ggü. Langzeiterkrankten

Nach Auffassung des BAG bestehen die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers auch, wenn und solange die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (BAG v. 7. September 2021 – 9 AZR 3/21 (A), Rn. 27 f.).

Allerdings ist die Befristung des Urlaubsanspruchs bei richtlinienkonformem Verständnis des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es - was allerdings erst im Nachhinein feststellbar ist - objektiv unmöglich gewesen wäre, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer durch Mitwirkung des Arbeitgebers in die Lage zu

versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren. In diesem Fall fehlt es an der Kausalität der unterbliebenen Information für die Nichtinanspruchnahme des Urlaubs.

Das BVerwG hat die Frage, ob die Mitwirkungsobliegenheiten auch in Fällen der durchgehenden Erkrankung bestehen, bislang nicht entschieden. In der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung finden sich jedoch Anhaltspunkte dafür, dass im Einzelfall bereits das Bestehen der Mitwirkungsobliegenheiten abgelehnt wird (vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 6. Juni 2023 – 6 A 2059/21, Rn. 44).

Mit dem Ziel eines Gleichlaufs **im Tarif- und Beamtenbereich** gilt vor diesem Hintergrund, dass die Mitwirkungsobliegenheiten auch ggü. Langzeiterkrankten in aller Regel erfüllt werden müssen. Dies erfordert die Übersendung der erforderlichen Informationen in der Form, dass die/der langfristig Erkrankte davon unter normalen Umständen Kenntnis erlangen kann. Dabei können aber andere Maßstäbe an Nachweisbarkeit sowie Dokumentation der Erfüllung angelegt werden als bei der Information nicht erkrankter Beschäftigter.

2.3 Praxishinweise zur Verjährung und tariflichen Ausschlussfrist

2.3.1 Verjährung von Urlaubsansprüchen, Ausschlussfrist

Der Urlaubsanspruch der Beschäftigten (d. h. in natura) unterliegt der regulären dreijährigen Verjährungsfrist der §§ 194, 195, 199 BGB. Der Fristlauf beginnt allerdings nur dann mit dem Schluss des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, wenn die Dienststelle ihre Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt und die Beschäftigten damit in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

Kommt die Dienststelle ihren Mitwirkungsobliegenheiten hingegen nicht oder unvollständig nach, beginnt die Verjährungsfrist erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber die Beschäftigte/den Beschäftigten über ihren/seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt hat und sie/er den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Für den Tarifbereich gilt, dass der Urlaubsanspruch als Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung nicht der tariflichen Ausschlussfrist nach § 37 TVÖD unterliegt. **Für den Beamtenbereich** existiert schon keine vergleichbare Ausschlussfrist.

2.3.2 Verjährung von Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung, Ausschlussfrist

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeits- bzw. des Beamtenverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er sowohl im Tarif- als auch im Beamtenbereich (finanziell) abzugelten. Dies gilt, anders als im Tarifbereich, im Beamtenbereich nur für den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen (siehe dazu für den Beamtenbereich das D2-Rundschreiben vom 7. März 2022, Az.: D2-30106/1#12).

Als reiner Geldanspruch unterliegt dieser der dreijährigen Verjährungsfrist nach den §§ 194, 195, 199 BGB. Die Verjährungsfrist beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis rechtlich beendet worden ist. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber/Dienstherr seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist.

Als reiner Geldanspruch unterliegen Ansprüche auf Urlaubsabgeltung im Tarifbereich der **tariflichen Ausschlussfrist**. Für Tarifbeschäftigte ist somit **§ 37 TVöD** zu beachten, mit der Folge, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch untergeht, wenn er nach Eintritt der Fälligkeit nicht innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist in Textform geltend gemacht wurde. Soweit es der/dem Tarifbeschäftigten im Hinblick auf die vormalige Rechtsprechung des Urlaubssenats des BAG zum Verfall von Urlaubsansprüchen im laufenden Arbeitsverhältnis nicht zumutbar war, Ansprüche auf Abgeltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, ergibt die gesetzeskonforme Auslegung, dass die tarifliche Ausschlussfrist erst nach dem Tag der Verkündung der EuGH-Entscheidung vom 6. November 2018 – C-684/16 („Max-Planck“) zu laufen begann.

Für Beamtinnen/Beamten regelt § 10 EUrlV die Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Eine finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubsanspruchs allein wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit der Beamtin/des Beamten, wie es § 10 Abs. 1 EUrlV aktuell regelt, ist mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH nicht mehr zulässig. Bis zur entsprechenden Änderung der EUrlV, die zeitnah erfolgen soll, gelten die Vorgriffsregelungen aus dem D2-Rundschreiben vom 7. März 2022, Az.: D2-30106/1#12.

3 Auswirkung auf die übertariflich geregelte Übertragungsfrist (Rundschreiben v. 23. Mai 2022, Az.: D5-31001/3#4)

Mit dem Rundschreiben vom 23. Mai 2022 (Az.: D5-31001/3#4) wurde für den Tarifbereich übertariflich geregelt, dass für die Übertragung von Erholungsurlaubsansprüchen der Tarifbeschäftigten in das Folgejahr die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes aktuell gemäß § 7 Abs. 1 und 2 der EUrlV geltende Regelung Anwendung findet. Hiermit wird klargestellt, dass die Übertragungsregelung erhalten bleibt, der Verfall der Urlaubsansprüche im Zusammenhang mit den Mitwirkungsobliegenheiten sich im Ergebnis jedoch nach den oben beschriebenen Ausführungen richtet. Hinsichtlich des Verfalls von Urlaubsansprüchen sind also die Ausführungen des EuGH und des BAG maßgeblich.

Im Auftrag

Dr. Leist

Dr. Mammen

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.