



TaylorWessing

Urlaub ohne Ende?

Die Folgen der BAG-Urteile zur Urlaubsverjährung

25. Januar 2023 | Dr. Klara Pototzky & Johannes Loch, LL.M.

Agenda

1	Urlaubsplanung und -gewährung	3
2	Übertragung von Urlaubsansprüchen	4
3	Neue Rechtsprechung	5
4	Risiken	6
5	Handlungsoptionen	7
6	Ihre Fragen	8



Urlaubsplanung und -gewährung

- **Urlaubsberechnung:** HR berechnet zu Beginn des Jahres Urlaubsanspruch für das neue Jahr sowie Resturlaub
- **Hinweis/Aufforderung:** Arbeitnehmer werden aufgefordert, Urlaub zu beantragen und zu nehmen
- **Keine Alleingänge:** Urlaub kann grundsätzlich nicht einseitig gewährt oder genommen werden (Ausnahme: Betriebsferien)
- **Urlaubswünsche:** Urlaubswünsche der Arbeitnehmer müssen berücksichtigt werden, § 7 Abs. 1 BUrlG (z.B. Brückentage)
- **Urlaubsgewährung:** Ablehnung der Urlaubswünsche nur aus dringenden betrieblichen Belangen oder wegen sozial vorrangiger Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer (z.B. Eltern schulpflichtiger Kinder)
- **Genehmigter Urlaub:** Nachträgliche Änderungen nur einvernehmlich
- **Betriebsrat:** Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG:
 - Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze
 - Urlaubsplan
 - Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird



Übertragung von Urlaubsansprüchen: Voraussetzungen

- **Situation:** Urlaubsanspruch wird übertragen, wenn Erfüllung des für das Kalenderjahr gewährten Urlaubsanspruchs im Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht möglich war, § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG. Übertragungszeitraum bis Ende des 1. Quartals des Folgejahres (31. März)
- **Gründe:**
 - **Dringende betriebliche Gründe:** Interesse des Arbeitgebers an Gewährung von Urlaub im Übertragungszeitraum überwiegt gegenüber Interesse des Arbeitnehmers an Inanspruchnahme des Urlaubs während des Kalenderjahres
 - **In der Person des Arbeitnehmers liegender Grund:** u.a. Arbeitsunfähigkeit zum Jahresende, mutterschutzrechtl. Beschäftigungsverbote
- **Gewährung im Übertragungszeitraum:** Im Übertragungszeitraum ist der Urlaub zu gewähren. Die Wünsche des Arbeitnehmers hinsichtlich Urlaubszeit (§ 7 Abs. 1 BUrlG) sind nun verbindlich. Sollte Urlaub nicht gewährt werden, könnte Arbeitnehmer Schadensersatzanspruch haben, wenn er Arbeitgeber gemahnt hat, Urlaubsanspruch zu erfüllen.
- **Arbeits-/Tarifvertrag:** Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien können abweichende Übertragungsregelungen treffen (u.a. Übertragung bis zum 31.03. des Folgemonats ohne Grund, längere Übertragungszeiträume), betriebliche Übungen sind möglich.
- **15-Monatszeitraum:** Wenn der Arbeitnehmer während des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig ist, verfällt der Urlaubsanspruch erst am 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres.



Bestand von Urlaubsansprüchen: Situation

Verschärfung durch Rechtsprechungslinie des EuGH / BAG: Hinweis- und Aufforderungspflichten

Entfall

BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 423/16

Gesetzlicher Urlaub kann nur entfallen, wenn Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch

1. Aufforderung den Urlaub zu nehmen und
2. Hinweis auf Verfall des Urlaubs in die Lage versetzte, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen

Verjährung

BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20

Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt erst mit Schluss des Jahres, in dem Arbeitnehmer trotz Hinweis und Aufforderung aus eigenen Stücken Urlaub nicht nahm

Arbeitsunfähigkeit

BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19

Urlaubsanspruch besteht nach Ablauf 15-Monatsfrist fort, wenn

1. Arbeitsunfähigkeit im Verlauf eines Kalenderjahres eintritt und
2. Arbeitgeber zuvor für das Kalenderjahr Hinweis- und Aufforderungspflicht nicht nachkam

Bestand von Urlaubsansprüchen: Risiken

Finanzielle Abgeltung

Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen könnten Arbeitnehmer Abgeltung von nicht verfallenen Urlaubsansprüchen begehren, § 7 Abs. 4 BUrlG

Kumulation von Ansprüchen

Nicht verfallener und verjährter Urlaub kann sich ansammeln

- Neue Rechtsprechung hat Rückwirkung
- obgleich Hinweis- und Aufforderungspflichten früher noch nicht bekannt (Rechtsprechung hierzu erstmals 2018)
- bei fehlender Aufforderung können auch Resturlaubsansprüche aus weit zurückliegenden Jahren noch offen sein und sich angesammelt haben
- gilt nur bei noch bestehenden Arbeitsverhältnissen

Urlaubsrückstellungen

Bilanzposten kann sich erhöhen

Bestand von Urlaubsansprüchen: Handlungsoptionen

Richtig hinweisen und auffordern

Inhalt

Mitteilung muss enthalten

- Information über Zahl der dem Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr zustehenden Urlaubstage plus ggfls. Resturlaubstage
- Aufforderung, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen, sodass dieser im laufenden Kalenderjahr genommen werden kann und
- Hinweis, dass Urlaub ersatzlos entfallen wird, wenn er nicht innerhalb des Bezugszeitraums genommen wird

Zeitpunkt

Keine gesetzlichen Vorgaben, Rückschluss aus Urteil BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19: möglichst frühzeitig

Unsere Best Practice-Empfehlung:

- einmal zu Beginn des Jahres, mit Nennung der Resturlaubsansprüche des Vorjahres, die bis zum 31. März abgebaut werden sollen, und der bereits verplanten und noch offenen Tage des neuen Jahres
- ein weiteres Mal Herbst/Ende des Jahres, so rechtzeitig, dass Urlaub noch realistisch genommen werden kann

Art und Weise

Keine gesetzlichen Vorgaben, aber individuelle Mitteilung (z.B. per E-Mail), Nachweise sichern

Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen prüfen auf Änderungsbedarf

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Ihre Fragen



Ihre Ansprechpartnerin

Klara Pototzky ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Sie berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Zu ihrer Tätigkeit zählt die arbeitsrechtliche Beratung bei komplexen und grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen, Umstrukturierungen und Carve-Outs. Klara Pototzky hat zudem besondere Erfahrung in Restrukturierungen und Sanierungen unter Einbindung der notwendigen Betriebsratsverhandlungen. Klara Pototzky zeichnet sich darüber hinaus als Spezialistin für Kurzarbeit aus.

Als einen weiteren Schwerpunkt beschäftigt sich Klara Pototzky mit dem arbeitsrechtlichen Geheimnis- und Wettbewerbsschutz gegenüber Arbeitnehmern und Geschäftsführern.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit vertritt Klara Pototzky regelmäßig Mandanten in arbeitsgerichtlichen Verfahren vor den Arbeits- und Zivilgerichten, etwa in Kündigungsschutz- oder Vergütungsprozessen. Gleichmaßen betreut sie Mandanten in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren wie der Anfechtung von Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen. Auf Basis ihrer praktischen Erfahrungen wurde sie zur Fachanwältin für Arbeitsrecht ernannt.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Klara Pototzky

Senior Associate
München

+49 89 21038-0
k.pototzky@taylorwessing.com

Ihr Ansprechpartner

Johannes Loch ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Schwerpunkte seiner Arbeit sind Fragen rund um das Aufenthaltsrecht sowie die Betriebliche Altersversorgung.

Johannes Loch hat Rechtswissenschaften an der Goethe Universität Frankfurt am Main studiert und 2022 seine Zulassung als Rechtsanwalt in Düsseldorf erhalten. Von 2017 - 2020 arbeitete er bereits als Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Taylor Wessing. 2019 hat er in Kapstadt (Südafrika) seinen LL.M. in Professional Masters in Labour Law gemacht.

Sprachen

- Deutsch, Englisch, Französisch



Johannes Loch, LL.M. (Cape Town)

Associate
Düsseldorf

+49 211 8387 0
j.loch@taylorwessing.com

[Europe](#) > [Middle East](#) > [Asia](#)

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2023

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at [taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information](https://www.taylorwessing.com/en/legal/regulatory-information).