

ZAP

24 | 2020

Zeitschrift für die Anwaltspraxis

23. Dezember

32. Jahrgang

ISSN 0936-7292

Herausgeber: Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulrich Wessels, Präsident der Bundesrechtsanwaltskammer • Rechtsanwalt beim BGH Prof. Dr. Ekkehart Reinelt, Karlsruhe • Rechtsanwalt Martin W. Huff, Köln • Prof. Dr. Martin Henssler, Institut für Anwaltsrecht, Universität zu Köln • Rechtsanwältin und Notarin Edith Kindermann, Präsidentin des Deutschen Anwaltvereins • Rechtsanwalt und Notar Herbert P. Schons, Duisburg • Rechtsanwalt Norbert Schneider, Neunkirchen • Rechtsanwalt Dr. Hubert W. van Bühren, Köln **Begründet von:** Rechtsanwalt Dr. Egon Schneider



AUS DEM INHALT

Kolumne

Von der Eifersucht und den Leiden der Anwaltschaft (S. 1275)

Anwaltsmagazin

Neuregelungen im Dezember (S. 1277) • Strafverfahrenswelle wegen Corona (S. 1280) • Neue Hinweise zur Umsatzsteueranhebung ab 1.1.2021 (S. 1288)

Aufsätze

Geißinger, Neue Hinweispflichten des Arbeitgebers im Urlaubsrecht (S. 1301)

Sartorius, Basiswissen 2: Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB II (Teil 3) (S. 1307)

Burhoff, Verfahrenstipps und Hinweise für Strafverteidiger (II/2020) (S. 1311)

Rechtsprechung

BGH: Anspruch eines Leasingnehmers auf Neuwertspitze (S. 1291)

LAG Baden-Württemberg: Eigenmächtiger Urlaubsantritt bei unwirksamer Kündigung (S. 1295)

OLG Karlsruhe: Vermutung beratungsrichtigen Verhaltens bei fehlerhafter Rechtsberatung (S. 1299)

ZAP



Individualarbeitsrecht

Neue Hinweispflichten des Arbeitgebers im Urlaubsrecht

Von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht **PETRA GEIßINGER, Aßling/Oberbayern**

Inhalt

- | | |
|---|---|
| I. Einleitung | 4. Hinweispflicht auch für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen |
| II. Rechtsgrundlagen | 5. Hinweispflicht bei (tarif-)vertraglich vereinbartem Mehrurlaub |
| III. Ausgestaltung der Hinweispflicht des Arbeitgebers | 6. Hinweispflicht bei Langzeiterkrankung? |
| 1. Formvorschriften für die Mitteilung des Arbeitgebers | 7. Wichtige Elemente der Hinweispflicht |
| 2. Grenzen der Fürsorgepflicht | 8. Musterschreiben – Vorlage |
| 3. Hinweispflicht bei (Teil-)Inanspruchnahmen | IV. Rechtsfolgen bei unterlassener Mitteilung |
| | V. Verjährung |
| | VI. Fazit |

I. Einleitung

Spätestens seit dem Schultz-Hoff-Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 20.1.2009 (Rs. C-350/06, NZA 2009, 125) wird das deutsche Urlaubsrecht maßgeblich von der europäischen Rechtsprechung geprägt. Die Liste der zu beachtenden Entscheidungen des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu diesem sehr praxisrelevanten Thema in der arbeitsrechtlichen Beratung und Vertretung, sowohl für Arbeitgebermandate als auch Arbeitnehmermandate, reißt nicht ab.

II. Rechtsgrundlagen

Seit den Urteilen des BAG vom 19.2.2019 (9 AZR 541/15, NZA 2019, 982 ff.) und v. 19.2.2019 (9 AZR 423/16, NZA 2019, 977 ff.) stellen sich in der Praxis einige Fragen, wie und wann der Arbeitgeber seiner Mitwirkungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer, den Urlaub zu nehmen, nachkommen kann. Auf der anderen Seite fragt sich mancher Arbeitnehmer, ob er nun wertvollen „Urlaub ohne Ende“ beanspruchen kann.

Den vorgenannten Urteilen sind die EuGH-Urteile v. 6.11.2018 (Rs. C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft e.V./Shimizu, ECLI:EU:C:2018:874, NZA 2018, 1474 ff.) und v. 6.11.2018 (Rs. C-619/16, Kreuziger./Land Berlin, ECLI:EU:C:2018:872, NZA 2019, 36 ff.) vorangegangen.

Danach ist das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) stets konform mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vom 4.11.2003, insb. mit deren Art. 7, auszulegen. Jeder Arbeitnehmer hat nach Art. 7 EU Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vier Wochen bezahlten Mindesturlaub im Jahr. Für die Inanspruchnahme und Gewährung wird dabei auf nationales Recht, also das BUrlG verwiesen. Weiter legt die Arbeitszeitrichtlinie fest, dass der Mindesturlaub nicht durch eine finanzielle Abgeltung zu ersetzen ist – ausgenommen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Hinweispflichten des Arbeitgebers im Urlaubsrecht

Es ergibt sich bereits aus § 1 BUrlG, dass der Urlaub **Erholungszwecken** dient. Die Rechtsprechung betont zudem immer wieder, dass der Gedanke des **Gesundheitsschutzes** ebenso von großer Bedeutung ist. Weiter ist es Sache des Arbeitgebers, die zeitliche Lage unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen gem. § 7 Abs. 1 BUrlG. Der Arbeitgeber trägt also die **Initiativ- und Organisationslast** dafür, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch auch tatsächlich verwirklichen kann. Grundsätzlich ist der Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen gem. § 7 Abs. 3 BUrlG. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Die Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG, wonach gesetzliche Regelungen einen automatischen Verfall von Urlaubsansprüchen vorsehen, ist nach einer Vorabentscheidung des EuGH v. 6.11.2018 (a.a.O.) europarechtswidrig und nicht mit der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar. Danach muss der Arbeitgeber zwar nicht von sich aus dem Arbeitnehmer den Urlaub gewähren, er hat jedoch die Mitwirkungspflicht, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, dass dieser seinen Urlaub in vollem Umfang auch tatsächlich nehmen kann.

Das BAG hat in seinem Urte. v. 19.2.2019 (a.a.O.) den § 7 Abs. 3 BUrlG richtlinienkonform ausgelegt mit der Begründung, dass der Urlaub **in erster Linie dem Gesundheitsschutz** des Arbeitnehmers diene und daher der Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr zu realisieren ist. Ein Ansammeln über mehrere Jahre hinweg entspräche nicht dem Sinn und Zweck des Gesetzes, weder dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers noch dem wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers. Damit der Arbeitnehmer in vollem Umfang seinen Urlaubsanspruch wahrnehmen kann, obliegt dem Arbeitgeber eine Hinweispflicht.

III. Ausgestaltung der Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist **darlegungs- und beweiselastet** dafür, dass er dieser Mitwirkungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer tatsächlich nachgekommen ist. Es ist also dringend anzuraten, dass der jährliche Hinweis auf den bestehenden Urlaubsanspruch in der Personalakte **dokumentiert** wird.

Hinweise:

Einzelne Landesarbeitsgerichte (LAG) haben zwischenzeitlich entschieden, wie die Hinweispflicht durch den Arbeitgeber zu erfüllen ist:

- Das Schreiben des Arbeitgebers muss dabei **konkret auf jeden einzelnen Arbeitnehmer bezogen** werden und **transparent** sein.
- Das Schreiben muss die **Aufforderung** enthalten, dass der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen soll.
- Weiter muss ein **Hinweis** enthalten sein, dass der Urlaub **erlischt**, wenn der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nachkommt (vgl. u.a. LAG Köln. Urte. v. 9.4.2019 – 4 Sa 242/18, ZIP 2019, 2025 ff. und LAG Niedersachsen, Urte. v. 16.1.2019 – 2 Sa 567/18, NZA 2019, 475 ff.).

Ein **allgemeiner Hinweis** im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG Urlaubsgrundsätze) oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag **reicht** dabei **nicht** aus. Auch ein versteckter Hinweis durch die bloße Angabe einer Zahl in der Verdienstabrechnung über die Urlaubstage aus dem Vorjahr/laufenden Kalenderjahr dürfte ebenfalls nicht ausreichend sein (so GEIGER, NZA 2020, 359, mit dem Hinweis, dass es sich um eine Wissenserklärung und keine Willenserklärung handele, die den Arbeitgeber nicht von der Beweisbedürftigkeit entbinde). Ob ein **mündlicher Hinweis** des Vorgesetzten, der Arbeitnehmer möge seinen Urlaubsanspruch bis Jahresende vollständig nehmen, ausreicht, ist **umstritten**.

1. Formvorschriften für die Mitteilung des Arbeitgebers

Strenge förmliche Formvorschriften für die Mitteilung verlangt die Rechtsprechung des EuGH und des BAG allerdings nicht. Wie so oft kommt es auf die **Umstände des Einzelfalls** an. Der **Arbeitgeber** sollte jedoch bedenken, dass er für die Mitteilung an den Arbeitnehmer in vollem Umfang **beweisbelastet** ist, schon allein aus diesem Grund empfiehlt sich die Mitteilung an den Arbeitnehmer in **Textform** bzw. je nach betrieblichen Gepflogenheiten auch schriftlich. Vorsicht ist geboten, wenn die Mitteilung über den Urlaubsanspruch zusammen mit anderen Mitteilungen an den Arbeitnehmer, wie z.B. Hinweise zur Arbeitszeiterfassung oder Hinweise zum Verhalten bei Meldung einer Arbeitsunfähigkeit, vorgenommen wird. Hier sollte die **Mitteilung zum Urlaub deutlich optisch und gestalterisch** z.B. durch eine andere Schrift oder Schriftfarbe von den übrigen Mitteilungen abgesetzt werden, damit der Arbeitnehmer ohne Weiteres die Bedeutung und die Rechtsfolgen erkennen kann.

Der Arbeitgeber muss **jedes Jahr** erneut auf den Urlaubsanspruch hinweisen. Der Arbeitgeber selbst, die Personalverwaltung bzw. der Vorgesetzte sollten also unbedingt organisatorische Maßnahmen ergreifen, damit die jährliche Mitteilung gewährleistet ist.

2. Grenzen der Fürsorgepflicht

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, so auch konkretisiert in § 3 ArbSchG (Gesundheitsschutz), geht allerdings nicht so weit, dass dieser sich aktiv darum kümmert, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub tatsächlich komplett nimmt. Es ist und bleibt Sache des Arbeitnehmers, dass dieser rechtzeitig, ggf. unter Berücksichtigung betriebsinterner Grundsätze zur Beantragung und Gewährung von Urlaub, Urlaub beantragt und auch nimmt. Der EuGH verlangt nur, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wird, seinen Urlaub zu nehmen. Der Arbeitnehmer kann nicht gezwungen werden, Urlaub zu nehmen.

3. Hinweispflicht bei (Teil-)Inanspruchnahmen

Weiter stellt sich die Frage, **wie oft** der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinweisen muss. Es bietet sich an, dass dies zu Beginn des Jahres erledigt wird. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, nach jeder (Teil-)Inanspruchnahme von Urlaubstagen erneut auf den Resturlaub in diesem Kalenderjahr hinzuweisen.

Es gibt jedoch Fallkonstellationen, in denen sich eine **weitere Mitteilung** anbietet. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn **Alturlaub** nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG auf das Folgejahr übertragen worden ist. Dieser ist zu trennen vom Urlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres. Der Alturlaub verfällt nach dem Gesetz zum 31.3. des Folgejahres. Eine andere Konstellation, bei der der Arbeitgeber auf den Urlaubsanspruch hinweisen sollte, ist, sind die Fälle, in denen der Arbeitgeber wegen **dringender betrieblicher Belange** nach § 7 Abs. 1 BUrlG (z.B. Personalmangel, Projektabgabefrist, Beseitigung von Katastrophenschäden) die Inanspruchnahme von Urlaub abgelehnt hat.

In der Praxis sollte dann eine **weitere Mitteilung an den Arbeitnehmer** nicht zu knapp vor Jahresende, sondern – je nach Anzahl der offenen Urlaubstage – zu Beginn des dritten Quartals, jedoch **spätestens zu Beginn des vierten Quartals** erfolgen (vgl. auch BAYREUTHER, NZA 2019, 945, 946).

4. Hinweispflicht auch für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gilt nicht nur für den gesetzlichen **Mindesturlaub** nach BUrlG, sondern auch für den **Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen** nach § 208 SGB IX (vgl. LAG Niedersachsen, Urt. v. 16.1.2019 – 2 Sa 567/18, NZA 2019, 475 ff.).

5. Hinweispflicht bei (tarif-)vertraglich vereinbartem Mehrurlaub

Streitig ist die Frage, ob die Hinweispflicht nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für den **vertraglichen bzw. tariflichen Mehrurlaub** Anwendung findet. Dies hängt maßgeblich davon ab, ob und in welchem Umfang wirksam individualvertragliche oder tarifliche Vereinbarungen dazu getroffen sind. Sind keine Vereinbarungen dazu getroffen, folgt der vertragliche bzw. tarifliche Mehr-

Hinweispflichten des Arbeitgebers im Urlaubsrecht

urlaub grds. den Vorgaben über den gesetzlichen Urlaub und unterliegt damit der **Hinweispflicht des Arbeitgebers**. Dies hat zuletzt das BAG in seiner Entscheidung vom 26.5.2020 (9 AZR 259/19, NZA 2020, 1416 ff.) entschieden. Umgekehrt folgt aus dieser Entscheidung, dass Tarifvertragsparteien vereinbaren können, dass der tarifliche Mehrurlaub am Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt, wenn der Arbeitgeber zuvor nicht seinen Mitwirkungspflichten nachgekommen ist. Eine solche tarifliche Regelung muss jedoch deutlich erkennen lassen, dass eine Abweichung von den gesetzlichen Bestimmungen gewollt ist.

Fehlt eine vertragliche oder tarifliche klare Regelung dazu, erstreckt sich die Hinweispflicht des Arbeitgebers auch auf den Mehrurlaub des Arbeitnehmers. So wurde in der Entscheidung des BAG vom 19.2.2019 (9 AZR 541/15, a.a.O.) die Hinweispflicht auch auf den tariflichen Mehrurlaub nach § 26 TVöD erstreckt, da das Gericht keinen abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien erkennen konnte.

Zu prüfen ist hier immer der **genaue Wortlaut der Urlaubsregelung** im Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag. Im Zweifel empfiehlt es sich allerdings, die Mitteilung an den Arbeitnehmer sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub als auch auf den vertraglichen Mehrurlaub zu beziehen. Gegebenenfalls sollte der Arbeitgeber weiter prüfen, ob die vertragliche Regelung zum Mehrurlaub an die aktuelle Rechtslage angepasst werden sollte.

6. Hinweispflicht bei Langzeiterkrankung?

Offen ist die Frage, ob tatsächlich auch Langzeitkranke über den Urlaubsanspruch informiert werden müssen. Das BAG geht in seiner Vorlageentscheidung vom 7.7.2019 – 9 AZR 401/19 (A) (BB 2020, 2420 ff.) an den EuGH davon aus, dass die Hinweispflicht grds. auch für langzeiterkrankte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen besteht. Das BAG schränkt dies jedoch auf die Fälle ein, in denen die **Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht absehbar** ist und die Möglichkeit besteht, dass der Urlaub nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig beantragt und innerhalb des laufenden Urlaubsjahrs bzw. des Übertragungszeitraums genommen werden kann. Im Gegensatz dazu soll der Arbeitgeber keiner Hinweispflicht unterliegen, wenn es **objektiv unmöglich** wäre, dass der Arbeitnehmer den Urlaubsanspruch hätte auch nehmen können. Es liegt in der Natur der Sache, dass dies erst im Nachhinein festgestellt werden kann. Zudem folge dies nach Auffassung des BAG aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BurlG, wonach in diesem Fall die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht von der Hinweispflicht durch den Arbeitgeber abhängt.

Die Vorlageentscheidung des BAG an den EuGH bezieht sich auf die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer im Laufe eines Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt und dann ununterbrochen bis 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt und der Arbeitgeber nicht seiner Hinweispflicht nachgekommen ist. Eine Entscheidung des EuGH steht dazu noch aus.

Ob diese ausdifferenzierte Rechtsprechung zur Hinweispflicht bei Langzeiterkrankung auch auf die Fälle der befristeten Erwerbsminderungsrente anwendbar ist, erscheint zweifelhaft.

Der sicherste Weg in der anwaltlichen Beratungspraxis dürfte jedoch sein, dass der **Arbeitgeber alle Arbeitnehmer in die Hinweispflicht zum Urlaub miteinbezieht**, also auch die Langzeiterkrankten und die Mitarbeiter, die sich in **befristeter Erwerbsminderungsrente** befinden.

7. Wichtige Elemente der Hinweispflicht

Zusammenfassend sind wichtige **Elemente der Hinweispflicht**:

- **Form:** individuelle Mitteilung in Textform z.B. an die persönliche E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers oder optisch deutlich gestaltete Mitteilung auf der monatlichen Verdienstabrechnung;
- **Adressat:** nicht nur alle „aktiven“ Mitarbeiter, sondern auch an Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ruht, z.B. wegen Elternzeit, Langzeiterkrankung oder befristeter Erwerbsminderungsrente;

- **Zeitpunkt:** Mitteilung ist einmal im Jahr für jedes Urlaubsjahr vorzunehmen, nach BAG am Anfang des Urlaubsjahres, ggf. ist die Mitteilung im dritten Quartal, jedoch spätestens zu Beginn des vierten Quartals zu wiederholen;
- **Inhalt:** Mitteilung des konkreten Urlaubsanspruchs in Arbeitstagen, getrennt nach Mindesturlaub und Mehrurlaub und nach Kalenderjahren verbunden mit der Aufforderung, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen, damit dieser im laufenden Kalenderjahr auch realisiert werden kann und einer unmissverständlichen Belehrung über die Rechtsfolgen (Verfall von Urlaubsansprüchen), wenn der Arbeitnehmer der Aufforderung nicht nachkommt.

8. Musterschreiben – Vorlage

Ein **Musterschreiben**, das jedoch dringend individuell je nach vertraglicher Vereinbarung, geltendem Tarifvertrag bzw. bestehenden Betriebsvereinbarungen anzupassen ist, könnte wie folgt aussehen:

| |
|---|
| <p>Adressfeld Arbeitnehmer/</p> <p>Persönliche Email-Adresse</p> <p>Ort, Datum</p> <p>Urlaub im Jahr (...)</p> <p>Personalnummer: (...)</p> <p>Sehr geehrte/-r Frau/Herr (Name Arbeitnehmer eintragen),</p> <p>wir weisen darauf hin, dass Sie in diesem Jahr (...) einen Mindesturlaubsanspruch von (...) Tagen haben. Hinzu kommt der gesetzliche/tarifliche/vertragliche Mehrurlaub von (...) Tagen. Dies entspricht einem Gesamtanspruch von (...) Tagen.</p> <p>Hiervon haben Sie in diesem Jahr (...) insgesamt (...) Tage genommen. Es bleibt somit für das Jahr (...) ein Resturlaub von (...) Tagen. Dieser muss laut Vertrag/Gesetz bis spätestens zum 31.12./31.3. des nächsten Jahres (Nichtzutreffendes streichen) (...) beantragt und genommen werden, sonst verfällt er ersatzlos.</p> <p>Wir fordern Sie auf, den Resturlaub von (...) Tagen bis zum 31.12./31.3. des Folgejahres zu nehmen. Wenn Sie dies nicht tun, erlischt der Anspruch und es besteht auch kein Anspruch auf finanzielle Abgeltung.</p> <p>Bitte setzen Sie sich rechtzeitig, spätestens bis zum (Datum) mit uns in Verbindung, damit der Urlaub entsprechend den betriebsüblichen Gepflogenheiten geplant und gewährt werden kann.</p> <p>Für weitere Fragen und Auskünfte steht Ihnen die Personalabteilung, Herr/Frau (...) unter der Telefonnummer bzw. E-Mail (ergänzen) gerne zu Verfügung.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen</p> <p>Unterschrift/Vorgesetzter/Arbeitgeber</p> |
|---|

Hinweispflichten des Arbeitgebers im Urlaubsrecht

IV. Rechtsfolgen bei unterlassener Mitteilung

Die **Rechtsfolgen** einer unterlassenen bzw. nicht ordnungsgemäßen Mitteilung an den Arbeitnehmer sind, dass der Resturlaub nicht verfällt und im nächsten Kalenderjahr zum neu entstehenden Urlaubsanspruch addiert werden muss. Es kann also vorkommen, dass sich **Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers aus mehreren Jahren** addieren, wenn der Arbeitgeber dieser neuen Verpflichtung nicht gerecht wird.

Für manchen Arbeitgeber können die Folgen verheerend sein, da nach der Rechtsprechung diese Mitteilungspflicht nicht nur zukünftig gilt, sondern **auch für alle Zeiträume seit Inkrafttreten der europarechtlichen RL 2003/88/EG** bzw. der Vorgänger RL 93/104/EG, also seit dem November 1996. Die Arbeitgeber können sich also nicht auf den Vertrauensschutz berufen!

Hinweis:

Das LAG Köln bezieht in seiner Entscheidung vom 9.4.2019 – 4 Sa 242/18 (ZIP 2019, 2025 ff.) ausdrücklich auch den Urlaubsanspruch aus den vorangegangenen Jahren mit ein. In der Literatur wird das Problem der Rückwirkung kontrovers diskutiert (vgl. SAGAN, NZA 2020, 350 ff.; BAYREUTHER, NZA 2019, 945, 948 ff.).

V. Verjährung

Offen ist derzeit die Frage, ob der **Urlaubsanspruch der regelmäßigen Verjährung** nach den §§ 194 ff. BGB unterliegt. Das BAG hat die Frage offen gelassen und zuletzt in seinem Beschl. v. 29.9.2020 – 9 AZR 266/20 dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt. Die Tendenz zu eher arbeitnehmerfreundlichen Entscheidungen des EuGH führt zur Annahme, dass sich der EuGH wahrscheinlich gegen eine Verjährung positionieren wird (zuvor hat sich für eine Unverjährbarkeit GEIGER, NZA 2020, 359 ausgesprochen).

Anders verhält es sich in den Fällen des **Urlaubsabgeltungsanspruchs** nach § 7 Abs. 4 BUrlG, weil das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet worden ist, der Urlaub also nicht mehr in natura realisiert werden kann. Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt als eigenständiger Geldanspruch der **regelmäßigen Verjährungsfrist des § 195 BGB** von drei Jahren. Gegebenenfalls sind dabei auch kürzere tarifliche oder vertraglich wirksam vereinbarte Ausschlussfristen zu beachten.

VI. Fazit

Arbeitgeber sollten auf jeden Fall dieser Hinweispflicht gegenüber den Arbeitnehmern konkret, transparent und aufgeschlüsselt nach (früheren) Urlaubsjahren nachkommen, denn ihnen obliegt die volle Darlegungs- und Beweislast. **Arbeitnehmer** sollten diese neue Rechtsprechung zum Anlass nehmen, ihre Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche ggf. auch aus Vorjahren zu prüfen und ggf. noch geltend zu machen.