



Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022

9 AZR 266/20

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Diese dreijährige Verjährungsfrist beginnt aber erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub trotzdem freiwillig nicht angetreten hat.

Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin tätig. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Beklagte an die Klägerin 3.201,38 Euro brutto zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen. Die darüber hinaus gehende Forderung der Klägerin, Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren abzugelten, wies der Beklagte zurück.

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, sprach das Landesarbeitsgericht der Klägerin 17.376,64 Euro brutto zur Abgeltung weiterer 76 Arbeitstage zu. Dem Einwand des Beklagten, die geltend gemachten Urlaubsansprüche seien verjährt, folgte das LAG nicht.

Die Revision des Beklagten hatte keinen Erfolg. Zwar finden die Vorschriften über die Verjährung auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht unbedingt mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch freiwillig nicht genommen hat.

Der Senat hat damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- C-120/21 -) umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs tritt der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, in der vorliegenden Fallkonstellation hinter dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zurück, die Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Urlaub zu schützen. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, nur weil der Arbeitgeber es versäumt hat, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich durchzusetzen. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

Der Beklagte hat die Klägerin nicht durch Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Die Ansprüche verfielen deshalb weder am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, noch konnte der Beklagte mit Erfolg einwenden, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren verjährt. Den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs hat die Klägerin innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren erhoben.