



BAG 20.12.2022

9 AZR 245/19

Der Kläger ist bei der Beklagten – einer Flughafengesellschaft – als Frachtfahrer im Bereich Bodenverkehrsdienste beschäftigt. Er ist als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Vom 1.12.2014 etwa August 2019 war er voll erwerbsgemindert und konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten. Urlaub konnte er mithin in dieser Zeit nicht nehmen. Mit der Klage begehrt er Resturlaub aus dem Jahr 2014 und vertritt die Auffassung, dass dieser nicht verfallen sei, weil die Beklagte ihrer Obliegenheit zur Mitwirkung hinsichtlich Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub nicht nachgekommen sei.

In den Vorinstanzen war der Kläger unterlegen. Beim Bundesarbeitsgericht in der Revision hatte der Kläger überwiegend Erfolg.

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber mittels entsprechender Aufforderungen und Hinweise in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaub tatsächlich auch zu nehmen, ihn aber dennoch freiwillig nicht genommen hat. Besonderheiten sind dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub allerdings aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen kann.

Bisher gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit ohne weiteres mit Ablauf der sogenannten „15-Monats-Frist“, dh mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter. Diese Rspr. wurde nun nach der Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 22.9.2022 weiterentwickelt.

Insoweit verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch nach Ablauf des 15-Monatszeitraumes, wenn der Arbeitnehmer durchgehend und zwar bereits seit Beginn des Urlaubsjahres bis zum 31.3. des zweiten Folgejahres aus gesundheitlichen Gründen gehindert war, seinen Urlaub zu nehmen. Es kommt in einem solchen Fall auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist. Denn auch diese hätte nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs durch den erkrankten Arbeitnehmer führen können.

Anders ist der Fall zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer – wie der Kläger in diesem Verfahren – im Urlaubsjahr zunächst gearbeitet hat, bevor er dann arbeitsunfähig krank geworden ist. Dann setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs auf 15 Monatszeitraum voraus, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt worden ist, den Urlaub auch tatsächlich anzutreten.

Der Kläger in diesem Verfahren hatte seinen Resturlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen aus dem Jahr 2014, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobliegenheiten bis zum 1.12.2014 noch nicht nachgekommen war, obwohl ihr dies möglich gewesen wäre.