

## LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Köln, 24.04.2023

# Verjährung und Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Pia Pracht

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber nicht genommenen Urlaub abgelden (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Angesichts der neueren Rechtsprechung zu Hinweispflichten des Arbeitgebers als Voraussetzung für Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen fürchteten Arbeitgeber, bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zeitlich unbegrenzt Urlaubsabgeltungsansprüchen ausgesetzt zu sein. Einer zeitlich unbegrenzten Geltendmachung von Urlaubsabgeltungsansprüchen hat das Bundesarbeitsgericht jedoch in zwei aktuellen Urteilen eine Absage erteilt (vgl. BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 456/20, [PM Nr. 5/23](#) und 31. Januar 2023 – 9 AZR 244/20, [PM Nr. 6/23](#)).

### Kein Verfall und keine Verjährung von Urlaubsansprüchen ohne Hinweis des Arbeitgebers

Im letzten Jahr ist das Bundesarbeitsgericht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen gefolgt: Kommt der Arbeitgeber seiner Hinweisobliegenheit nicht nach, so verfällt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers weder mit Ablauf des Urlaubsjahres noch beginnt die dreijährige Verjährungsfrist zu laufen. Will der Arbeitgeber die jahrelange Anhäufung von Ur-

laubsansprüchen vermeiden, so hat er die Arbeitnehmer individualisiert und rechtzeitig über ihren konkreten Urlaubsanspruch zu informieren und unter Hinweis auf den anderweitigen Verfall aufzufordern, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Einzelheiten hierzu können Sie unseren Beiträgen [„EuGH: Urlaubsansprüche verjähren nicht mehr ohne weiteres“](#) sowie [„Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen – BAG folgt EuGH und verneint beides, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachkommt“](#) entnehmen.

### Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs auch ohne Hinweis des Arbeitgebers

Die aktuellen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts lassen Arbeitgeber zumindest im Hinblick auf Urlaubsabgeltungsansprüche aufatmen. Denn die Hinweisobliegenheit betreffend den Urlaubsanspruch ist laut Bundesarbeitsgericht nicht auf den Urlaubsabgeltungsanspruch zu übertragen. Folglich beginnt die dreijährige Verjährungsfrist unabhängig von der Erfüllung der Hinweisobliegenheit mit Ende des Kalenderjahres, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt eine Zäsur dar. Im Gegensatz zum Urlaubsanspruch handelt es sich bei dem

Urlaubsabgeltungsanspruch nicht um einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht, sondern vielmehr um einen bloßen finanziellen Kompensationsanspruch. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der Europäische Gerichtshof die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub und damit die Hinweispflicht des Arbeitgebers ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Folglich laufen Arbeitgeber also nicht Gefahr, nach mehr als drei Jahren nach Ablauf des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, wegen Abgeltungsansprüchen für über Jahre angesammelten Urlaub in Anspruch genommen zu werden.

### Übertragung auf tarifliche Ausschlussfristen

Das Bundesarbeitsgericht überträgt vorstehende Überlegungen auch auf tarifliche Ausschlussfristen. Auf Grund der fehlenden Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers hinsichtlich des Urlaubsabgeltungsanspruchs soll der Lauf der

tariflichen Ausschlussfrist ebenfalls unabhängig von der Erfüllung der Hinweisobliegenheit beginnen. Auch wenn sich das Bundesarbeitsgericht nicht zu individualarbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen geäußert hat, dürften die Überlegungen des Bundesarbeitsgerichts wegen vergleichbarer Interessenlage auch auf diese zu übertragen sein. Insoweit empfiehlt es sich, Vorhandensein und Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen sicherzustellen.

### Praxishinweise

Sehen sich Arbeitgeber mit Urlaubsabgeltungsansprüchen aus bereits beendeten Arbeitsverhältnissen konfrontiert, sollte sorgfältig überprüft werden, ob diese nicht bereits verfallen oder verjährt sind, wobei die Erfüllung der Hinweisobliegenheit in diesem Zusammenhang dahinstehen kann. Um jedoch den Umfang von Urlaubsansprüchen bzw. rechtzeitig geltend gemachten Urlaubsabgeltungsansprüchen möglichst gering zu halten, ist Arbeitgebern dennoch dringend geraten, ihrer Hinweisobliegenheit betreffend den Verfall von Urlaubsansprüchen zu genügen.

**Hinweis**

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage [www.goerg.de](http://www.goerg.de).

**Unsere Standorte**

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

**BERLIN**

Kantstr. 164, 10623 Berlin  
Tel. +49 30 884503-0  
Fax +49 30 882715-0

**HAMBURG**

Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-0  
Fax +49 40 500360-99

**FRANKFURT AM MAIN**

Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-17  
Fax +49 69 170000-27

**KÖLN**

Kennedyplatz 2, 50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-0  
Fax +49 221 33660-80

**MÜNCHEN**

Prinzregentenstr. 22, 80538 München  
Tel. +49 89 3090667-0  
Fax +49 89 3090667-90