



## Verfall und Verjährung von Urlaubsabgeltungsansprüchen

### Urteile des BAG vom 31.01.2023 – 9 AZR 456/20 und 9 AZR 244/20 (Pressemitteilungen 5/23 und 6/23)

Mit zwei Entscheidungen vom 20.12.2022 (9 AZR 266/20, 9 AZR 245/19) hatte das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung bzgl. des Verfalls und der Verjährung von Urlaubsansprüchen verschärft (vgl. hierzu unsere [Mandanteninformation](#) von Dezember 2022). Mit den beiden Urteilen vom 31.01.2023 bezieht das BAG nun auch zu Urlaubsabgeltungsansprüchen Stellung.

#### Sachverhalt und Entscheidung

Die beiden Kläger waren 2014 bzw. 2015 aus ihren Vertragsverhältnissen ausgeschieden, ohne den gesetzlichen Urlaub vollständig genommen zu haben. Ihre Urlaubsansprüche wären daher nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten gewesen. Eine solche Abgeltung ist nicht erfolgt und wurde von den Klägern erst einige Jahre später geltend gemacht.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG können Ansprüche auf Abgeltung nicht genommener Urlaube als reine Geldansprüche Ausschlussfristen unterfallen. Urlaubsabgeltungsansprüche unterliegen zudem der gesetzlichen dreijährigen Verjährung.

In den beiden Entscheidungen vom 31.01.2023 hält das BAG fest, wann diese Fristen zu laufen beginnen: Eine wirksame Ausschlussfrist beginnt danach in dem Zeitpunkt, in dem das Arbeitsverhältnis endet und die Verjährungsfrist in der Regel am Ende des Jahres der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Endete das Arbeitsverhältnis vor der Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 (C-684/16), ist abweichend davon bei Urlauben aus den Jahren vor dem Beendigungsjahr auf die Bekanntgabe dieser Entscheidung abzustellen.

Das BAG entschied zudem über einen wesentlichen weiteren Punkt: Es stellte fest, dass die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Zäsur bildet und es deshalb für den Beginn der Verfall- bzw. Verjährungsfrist von Urlaubsabgeltungsansprüchen nicht darauf ankommt, ob der Arbeitgeber Mitwirkungspflichten erfüllt.

#### Bewertung

Nachdem der EuGH und das BAG die Pflichten der Arbeitgeber bezüglich Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen zuletzt massiv ausgeweitet haben und ohne die geforderte Belehrung über bestehende Urlaubsansprüche und deren Verfall etc., Urlaube sich über Jahre ansammeln und zu einem erheblichen Risiko werden können, ist es aus Arbeitgebersicht sehr zu begrüßen, dass zumindest etwaige Urlaubsabgeltungsansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne nochmaligen Hinweis irgendwann verfallen oder verjähren.

Zumindest aus 2019 oder früher beendeten Arbeitsverhältnissen dürften damit keine neuen Forderungen nach Urlaubsabgeltung mehr drohen.

München, den 16.02.2023

Katrin Rupf  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT  
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB  
Arnulfstraße 56  
80335 München  
T +49.89.2000568-40  
F +49.89.2000568-99  
[katrin.rupf@es-law.de](mailto:katrin.rupf@es-law.de)