

## 9 AZR 541/15 - Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers

Der Beklagte [beschäftigte](#) den Kläger vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 als Wissenschaftler. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen [Urlaub](#) im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag iHv. 11.979,26 Euro abzugelten. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat angenommen, der [Urlaubsanspruch](#) des Klägers sei zwar zum Jahresende verfallen. Der Kläger habe aber Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Beklagte seiner [Verpflichtung](#), ihm von sich aus rechtzeitig [Urlaub](#) zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung der [Sache](#) an das [Landesarbeitsgericht](#).

§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht vor, dass [Urlaub](#), der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der [Arbeitnehmer](#) den [Arbeitgeber](#) rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm [Urlaub](#) zu gewähren. Allerdings konnte der [Arbeitnehmer](#) unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat der Senat weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) umgesetzt. Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem [Arbeitgeber](#) vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den [Arbeitgeber](#) damit zwar nicht, dem [Arbeitnehmer](#) von sich aus [Urlaub](#) zu gewähren. Allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der [Arbeitgeber](#) gehalten, „konkret und in völliger [Transparenz](#) dafür zu sorgen, dass der [Arbeitnehmer](#) tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun“. Der [Arbeitgeber](#) hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der [Urlaub](#) am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der [Arbeitnehmer](#) ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von [Urlaub](#) daher in der Regel nur eintreten, wenn der [Arbeitgeber](#) den [Arbeitnehmer](#) zuvor konkret aufgefordert hat, den [Urlaub](#) zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der [Urlaub](#) anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Das [Landesarbeitsgericht](#) wird nach der Zurückverweisung der [Sache](#) aufzuklären haben, ob der Beklagte seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 19. Februar 2019 - [9 AZR 541/15](#) - [BAG PM 09/2019](#)  
Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) München, Urteil vom 6. Mai 2015 - 8 Sa 982/14 -