

9 AZR 245/19 (A) - Erwerbsminderungsrente - Verfall des Urlaubs

Zur Klärung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem eine volle Erwerbsminderung im Verlauf des Urlaubsjahres eingetreten ist, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen kann, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Der als schwerbehinderter [Mensch](#) anerkannte Kläger ist seit dem Jahr 2000 als Frachtfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Dezember 2014 bezieht er eine Rente wegen voller Erwerbsminderung, die zuletzt bis August 2019 verlängert wurde. Er hat ua. geltend gemacht, ihm stünden gegen die Beklagte noch 34 Arbeitstage [Urlaub](#) aus dem Jahr 2014 zu. Diese Ansprüche seien nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von [Urlaub](#) mitzuwirken, nicht nachgekommen sei. Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, der im Jahr 2014 nicht genommene [Urlaub](#) des Klägers sei mit Ablauf des 31. März 2016 erloschen. Sei der [Arbeitnehmer](#) - wie vorliegend der Kläger aufgrund der vollen Erwerbsminderung - aus gesundheitlichen Gründen langandauernd außerstande, seinen [Urlaub](#) anzutreten, trete der Verfall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres unabhängig von der [Erfüllung](#) der Mitwirkungsobliegenheiten ein.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Für die Entscheidung, ob der [Urlaub](#) des Klägers aus dem Jahr 2014 am 31. März 2016 oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen ist, kommt es für den Neunten Senat auf die Auslegung von Unionsrecht an, die dem Gerichtshof der Europäischen Union vorbehalten ist.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss [Urlaub](#) im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der [Person](#) des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Diese Bestimmung hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts verschiedentlich unionsrechtskonform ausgelegt.

Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) zu [Art. 7 RL 2003/88/EG](#) (Arbeitszeitrichtlinie) sowie zu [Art. 31 Abs. 2 GRCh](#) (der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) hat der Neunte Senat erkannt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann nach § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der [Arbeitgeber](#) den [Arbeitnehmer](#) zuvor konkret aufgefordert hat, seinen [Urlaub](#) rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann, und der [Arbeitnehmer](#) den [Urlaub](#) dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (vgl. dazu [BAG PM 09/2019](#) vom 19. Februar 2019).

Für den Fall, dass der [Arbeitnehmer](#) im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war, versteht der Neunte Senat § 7 Abs. 3 BUrlG nach Maßgabe der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. November 2011 (- C-214/10 - [KHS]) außerdem dahin, dass

gesetzliche [Urlaubsansprüche](#) bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (vgl. dazu [BAG PM 56/2012](#) vom 7. August 2012).

Für die Entscheidung des Rechtsstreits bedarf es nunmehr einer Klärung durch den Gerichtshof der Europäischen Union, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf dieser 15-Monatsfrist oder ggf. einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der [Arbeitgeber](#) im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der [Arbeitnehmer](#) den [Urlaub](#) im Urlaubsjahr bis zum Zeitpunkt des Eintritts der vollen Erwerbsminderung zumindest teilweise hätte nehmen können.

[Bundesarbeitsgericht](#), Beschluss vom 7. Juli 2020 - [9 AZR 245/19](#) (A) - [BAG PM 21/2020](#)
Vorinstanz: Hessisches [Landesarbeitsgericht](#), Urteil vom 7. März 2019 - 9 Sa 145/17 -