

Zur Klärung der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmerin bei seither ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 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.

Die bei der Beklagten [beschäftigte](#) Klägerin ist seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Von ihrem [Urlaub](#) für das Jahr 2017 nahm sie 14 Urlaubstage nicht in Anspruch. Die Beklagte hatte die Klägerin weder aufgefordert, ihren [Urlaub](#) zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter [Urlaub](#) mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Mit der Klage begehrt die Klägerin festzustellen, dass ihr die restlichen 14 Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2017 weiterhin zustehen. Sie hat die Auffassung vertreten, der [Urlaub](#) sei nicht verfallen, weil die Beklagte es unterlassen habe, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Die Beklagte hat geltend gemacht, der [Urlaubsanspruch](#) aus dem Jahr 2017 sei spätestens mit Ablauf des 31. März 2019 erloschen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Für die Entscheidung, ob der [Urlaub](#) der Klägerin aus dem Jahr 2017 am 31. März 2019 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](#) bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können.

*[Bundesarbeitsgericht](#), Beschluss vom 7. Juli 2020 - 9 AZR 401/19 (A) - [BAG PM 20/2020](#)  
Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht Hamm](#), Urteil vom 24. Juli 2019 - 5 Sa 676/19 -*