

Neue BAG-Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

Die Sommerurlaubszeit rückt näher, darum erscheint es zweckmäßig, sich wieder einmal mit dem gesetzlichen Urlaubsrecht und insbesondere mit neuerer Rechtsprechung des BAG zu diesem Themenkreis zu befassen.

An Neuerungen aus der Rechtsprechung des BAG springen zwei Themenkreis ins Auge, nämlich

- Urlaubsabgeltung und Verjährung sowie
- Urlaubsabgeltung und tarifvertragliche Ausschlussfrist.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch kann sowohl nach alter als auch nach neuester Rechtsprechung des BAG sowohl der Verjährung und/oder der Verwirkung gemäß tarifvertraglicher Ausschlussfristen unterfallen.

VERJÄHRUNG

Das BAG hat bereits am 20.12.2022 (9 AZR 266/29) entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, wobei die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf die Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen (vgl. auch die ausführliche Analyse hierzu von Lausenmeyer/Wasser, AuA 1/23, S. 8 ff., unter dem Titel Rechtsprechung als Reformator des Urlaubsrechts: Verfall von Urlaubsansprüchen). Hat der Arbeitgeber diesen Mitteilungsobliegenheiten nicht entsprochen, kann der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen noch nach § 195 BGB verjähren und ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

- Der Senat hat damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 22.9.2022 (C-120/21) umgesetzt. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs tritt der Zweck der Verjährungsvorschriften, nämlich die Gewährleistung von Rechtssicherheit, in der vorliegenden Fallkonstellation hinter dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zurück, die Gesundheit des Arbeitneh-

§ 7 BURLG (AUSZUG)

Abs. 3: Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. 4Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

Abs. 4: Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

mers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu schützen. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis berufe, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben. Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit gewährleisten, indem er seine Obliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole.

- Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für die Abgeltung beginnt i. d. R. am Ende des Jahres, an dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. Die richtige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur.
- Hierbei ist zu beachten, dass der Urlaubabgeltungsanspruch anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet ist, sondern sich auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt.

Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 31.1.2023 – 9 AZR 456/20).

TARIFVERTRAGLICHE AUSSCHLUSSFRISTEN

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterfallen. Daran hält das BAG fest. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt.

Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub ableitet, endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urt. v. 31.1.2023 – 9 AZR 244/20).



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

28.03.2022 | 9:00 bis 12:30 Uhr

Jetzt anmelden!



DIGITALER WORKSHOP

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Möglichkeiten und Handlungsempfehlungen
für Arbeitgeber nach dem BAG-Beschluss

Der Beschluss des BAG zur Arbeitszeiterfassung im vergangenen Jahr hat für Aufsehen gesorgt und Arbeitgeber mit zahlreichen offenen Fragen zurückgelassen. Sie sind nach der Entscheidung verpflichtet, die Arbeitszeit aller Mitarbeiter zu erfassen. Es stellen sich zum einen Fragen, die sich auf bereits geltende Regelungen des ArbZG beziehen. So muss bekannt sein, welche Ruhe- und Pausenzeiten gelten, wie Feiertagsarbeit auszugleichen ist oder welche Zeiten überhaupt als Arbeitszeit gelten. Frau Dr. Caroline Dressel stellt Ihnen die wichtigsten Aussagen des „Stechuhr-Beschlusses“ dar und erarbeitet mit Ihnen gemeinsam Möglichkeiten, um Ihnen trotz bzw. in Einklang mit dieser Entscheidung flexibles Arbeiten zu ermöglichen. Es werden praktische Umsetzungsmöglichkeiten besprochen und diskutiert.

Referentin

**Dr. Caroline Dressel, LL.M.
(Legal Tech)**

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Rechtsanwälte Schwenke Schütz GbR



www.aua-online.de/veranstaltungen