

Update Rechtsprechung Teil 1 – 2024 Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst

20. März 2024

GÜNTHER · ZIMMERMANN
RECHTSANWÄLTE



Sebastian Günther

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner der Kanzlei

GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte Berlin

Übersicht

- I. Urlaub bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit
- II. Entgelthöhe bei Arbeitszeitänderung → Urlaubsrelevanz?
- III. Urlaub und Sonderurlaub
- IV. Urlaubsverfall und Mitwirkungsobliegenheiten
- V. Verjährung von Urlaub und Urlaubsabgeltung

Urlaub bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeit

Urlaubsumrechnung bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeit

- Wenn die Arbeit abweichend von einer 5-Tage-Woche auf weniger oder mehr Wochentage verteilt ist, ist gesondert je nach unterschiedlicher Arbeitspflicht und deren Verteilung die Anzahl der Urlaubstage zu ermitteln (Urteil des BAG zum TVöD vom 15.03.2011 – 9 AZR 799/09).
- Dabei ist zwischen **regelmäßiger** und **unregelmäßiger** Verteilung der Arbeit zu unterscheiden

Urlaubumrechnung bei **gleichmäßiger** Verteilung der Arbeit

Beispiel:

Der Beschäftigte arbeitet langfristig über das gesamte Kalenderjahr in der 4-Tage-Woche. Der Urlaubsanspruch ergibt sich aus der Umrechnung gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD:

$$30/5 * 4 = \quad \quad \quad \mathbf{24 \text{ Urlaubstage}}$$

Urlaubumrechnung bei **ungleichmäßiger** Verteilung der Arbeit

Beispiel (BAG vom 15. März 2011 – 9 AZR 799/09):

Die Beschäftigte wird in 147 Schichten zu je 24 Stunden eingesetzt; jede Schicht beginnt um 8:00 Uhr und endet um 8:00 Uhr des Folgetags.

Der Urlaubsanspruch ergibt sich aus der Umrechnung gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 TVöD i.V.m. der o.g. BAG-Rechtsprechung, wobei aufgrund des von § 11 BUrlG abweichenden Bezugszeitraums gemäß § 21 TVöD von 365 Kalendertagen und entsprechend für eine 5-Tage-Woche von **261 Arbeitstagen** ausgegangen wird:

$$\frac{30 \text{ Urlaubstage} * 294 \text{ Arbeitstage (2 Arbeitstage je Schicht)}}{261 \text{ Arbeitstage (5-Tage-Woche)}}$$

33,79 Urlaubstage; gerundet gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD: **34 Urlaubstage**

Urlaub und Teilzeit

Urlaubsrechnung bei Teilzeit

BAG v. 14.03.2017 – 9 AZR 7/16 (**mittlerweile überholt**)

- Im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung kann § 26 Abs. 1 S. 4 TVöD nicht dahin gehend ausgelegt werden, dass der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch in Zeitabschnitte fragmentiert und damit als Summe mehrerer (Teil-)Urlaubsansprüche zu berechnen ist.

... Der verbleibende eine Urlaubstag war mit dem Faktor 5/4 zu multiplizieren, da die Klägerin bis zum 18. August 2013 in der Vier- und danach in der Fünftagewoche arbeitete. **Der hochgerechnete Urlaubsanspruch belief sich demnach auf 1,25 Arbeitstage.** Davon blieb der Bruchteil (0,25 Arbeitstage) gemäß § 26 Abs. 1 Satz 5 Halbs. 2 TVöD aF unberücksichtigt, sodass die Klägerin nach dem Wechsel in die Fünftagewoche noch einen Urlaubstag beanspruchen konnte.

BAG heute: ... (nächste Folie)

Urlaubsrechnung bei Teilzeit

BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 406/17

- Soweit der Senat bisher angenommen hat, dass der auf Zeiträume eines unbezahlten Sonderurlaubs entfallende Urlaubsanspruch nach Maßgabe der ausgesetzten Arbeitszeit zu berechnen sei (BAG v. 06.05.2014 - 9 AZR 678/12) **und im Falle eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch nicht in Zeitabschnitte unterteilt werden könne (BAG 14.03.2017 - 9 AZR 7/16, AuA 4/18, S. 221), wird daran nicht festgehalten.**
- Bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche ist der Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen.

Urlaubumrechnung bei Teilzeit

BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 406/17

- Die Berechnung des Urlaubsanspruchs nach § 3 Abs. 1 BUrlG anhand der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage innerhalb eines repräsentativen Zeitabschnitts verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG).
- Die Berechnung des Urlaubsanspruchs nach § 26 Abs. 1 Satz 2 und Satz 4 TV-L in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage, auf die die wöchentliche Arbeitszeit in der Kalenderwoche verteilt ist, stimmt mit den nach § 3 Abs. 1 BUrlG geltenden Berechnungsgrundsätzen überein.

Urlaubumrechnung korrekt?

Die Rechtsprechung des BAG führt bei Arbeitszeitänderungen zur Berechnung des Erholungsurlaubs **je Zeitabschnitt**.

Die errechneten Urlaubstage je Abschnitt werden addiert und das Ergebnis wird ggf. anschließend gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD gerundet. Bleibt es trotz einer Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei **derselben Anzahl** der Arbeitstage pro Woche, bleibt die Anzahl der Urlaubstage unberührt.

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem unterjährigen Wechsel der Arbeitstage pro Woche lässt sich auf unterschiedliche Weise berechnen:

- Jahresarbeitstage
- Umrechnung über Kalendermonate

Urlaubumrechnung korrekt?

Beispiel (nach BAG vom 26.5.2020 – 9 AZR 259/19):

Die Beschäftigte beginnt ihre Tätigkeit am 1. Februar 2020 in einer 1-Tage-Woche und wechselt zum 1. April 2020 in eine 5-Tage-Woche.

Urlaubumrechnung korrekt?

Berechnung der Urlaubstage in Zeitabschnitten; hier **Kalenderjahresbetrachtung**

1. Zeitraum: 1. Februar 2020 bis 31. März 2020

Februar 2020:	20 Arbeitstage
<u>März 2020:</u>	<u>22 Arbeitstage</u>
Summe:	42 Arbeitstage

2. Zeitraum: 1. April 2020 bis 31. Dezember 2020

April 2020	22 Arbeitstage
Mai 2020	21 Arbeitstage
Juni 2020	22 Arbeitstage
Juli 2020	23 Arbeitstage
August 2020	21 Arbeitstage
September 2020	22 Arbeitstage
Oktober 2020	21 Arbeitstage
November 2020	21 Arbeitstage
<u>Dezember 2020</u>	<u>23 Arbeitstage</u>
Summe:	196 Arbeitstage

Urlaubumrechnung korrekt?

Berechnung der Urlaubstage in Zeitabschnitten; hier **Kalenderjahresbetrachtung**

1. Abschnitt

$$\frac{27,5 \text{ Urlaubstage} * 42 \text{ Arbeitstage} * 1 \text{ Tag pro Woche}}{238 \text{ Arbeitstage} * 5 \text{ Tage pro Woche}}$$

= 0,97 Urlaubstage (Rundung erfolgt nach der Summenbildung)

2. Abschnitt

$$\frac{27,5 \text{ Urlaubstage} * 196 \text{ Arbeitstage} * 5 \text{ Tag pro Woche}}{238 \text{ Arbeitstage} * 5 \text{ Tage pro Woche}}$$

= 22,65 Urlaubstage (Rundung erfolgt nach der Summenbildung)

Gesamtsumme: 24 Urlaubstage

abgerundet von 23,62 gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD

Urlaubumrechnung korrekt?

Monatsbetrachtung je Abschnitt

Gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. b) TVöD wird der Jahresurlaub bei einem Beginn des Arbeitsverhältnisses im Laufe des Jahres anteilig je Kalendermonat gekürzt.

$30/12 * 11 =$ 27,5 Urlaubstage
beim Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Februar 2020

1. Zeitraum:

01.02. – 31.03.2020

$30/12 * 2 * 1/5$

1. Februar 2020 bis 31. März 2020

2 Monate in einer 1-Tage-Woche

1 Urlaubstag

2. Zeitraum:

01.04. – 31.12.2020

$30/12 * 9$

1. April 2020 bis 31. Dezember 2020

9 Monate in einer 5-Tage-Woche

22,5 Urlaubstage

Gesamtsumme:

24 aufgerundet von 23,5 gemäß § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD

Urlaubumrechnung - wie?

- Über beide Rechenwege ergibt sich im Beispiel ein Anspruch auf 24 Urlaubstage. Das BAG berechnet den Urlaub mangels weiterer Regelungen im TVöD anhand einer Jahresbetrachtung.
- Aus **Praktikabilitätsgründen** spricht jedoch nichts gegen die Berechnung anhand von Kalendermonaten.

Urlaubsentgelt bei unterschiedlicher
Höhe des Arbeitsentgelts?

Urlaubsentgelt richtet sich nach der höheren Teilzeitquote

LAG MP v. 12.09.2017 – 2 Sa 16/17

Was war passiert?

Die Klägerin wird im Geschäftsbereich des Finanzministeriums Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt. Nach ursprünglicher Vollzeitarbeit wurde ihre wöchentliche Arbeitszeit zwischen dem 01.03.2012 und dem 31.07.2015 auf 35 Stunden, ab dem 01.08.2015 auf 20 Stunden reduziert. Aus dem Zeitraum mit 35 Wochenstunden hatte die Klägerin noch 27 Urlaubstage offen; insgesamt 47 Urlaubstage nahm sie zwischen August 2015 und Februar 2016 in Anspruch. In diesen Monaten erhielt sie entsprechend ihrer Arbeitszeit das hälftige Tabellenentgelt als Urlaubsentgelt. Das hielt die Klägerin für europarechtswidrig, da es sie als Teilzeitbeschäftigte diskriminiere. Sie verlangte Urlaubsentgelt auf der Basis einer 35-Stunden-Woche.

Urlaubsentgelt richtet sich nach der höheren Teilzeitquote

LAG MP v. 12.09.2017 – 2 Sa 16/17

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die Klägerin habe das Entgelt erhalten, das ihr zugestanden hätte, wenn sie keinen Urlaub genommen hätte. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hob die Entscheidung auf und gab der Klägerin Recht (Urteil v. 12.09.2017 – 2 Sa 16/17; Revision eingelegt unter 9 AZR 486/17).

Es führte aus, die bisherige Auslegung der §§ 21, 26 TV-L, wonach sich das Urlaubsentgelt nach dem Verdienst vor und nach dem Urlaub richte (Lohnausfallprinzip), verstoße gegen Unionsrecht, da sie teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer benachteilige.

Nach der Rechtsprechung des EuGH steht der Urlaubsentgeltanspruch in keiner Verbindung zu dem Arbeitsentgelt während der Urlaubszeit. Urlaub ist vielmehr **nachgeholte Ruhezeit**, die auch angespart werden kann. Maßgeblich ist der Zeitraum, in dem der Urlaubsanspruch erarbeitet wurde. Dem steht der Wortlaut der §§ 21, 26 TV-L nicht entgegen. Unter „Fortzahlung des Entgelts“ kann das Entgelt verstanden werden, das bei Erarbeitung des Urlaubs verdient wurde. Für die Klägerin war entsprechend eine 35-Stunden-Woche der Berechnung zugrunde zu legen – und zwar für Urlaubstage während der 20-Stunden-Woche.

Urlaubsentgelt richtet sich nach der höheren Teilzeitquote

BAG v. 20.03.2018 (9 AZR 486/17, AuA 9/18, S. 459)

Zu Recht, wie das BAG entschied: In der Berechnungsweise des beklagten Landes auf Grundlage des Tarifvertrags liegt eine für die Klägerin nicht hinzunehmende Benachteiligung als Teilzeitbeschäftigte (§ 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 BGB).

Die entgegenstehenden Tarifnormen sind nichtig, soweit sie auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen der Beschäftigte nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. Im vorliegenden Fall muss die Berechnung des Urlaubsentgelts auf Basis der Teilzeitquote von 35/40 erfolgen.

Das BAG weist zudem auf Rechtsprechung des EuGH hin, sieht aber eine Vorlage an den Gerichtshof nicht als erforderlich an.

Urlaubsentgelt richtet sich nach der höheren Teilzeitquote

BAG v. 20.03.2018 (9 AZR 486/17)

Und:

... Soweit die Revision geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, dass die Tarifvertragsparteien die Erhöhung des Tarifentgelts nicht mit Wirkung zum 1. Januar, sondern erst mit Wirkung zum 1. März 2015 vereinbart hätten, übersieht das beklagte Land, dass nach § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L auf **das während des Urlaubszeitraums maßgebliche Entgelt**, also das Entgelt unter Einschluss etwaiger Tarifierhöhungen, abstellen ist. Insoweit ist die Tarifregelung wirksam.

Urlaubsentgelt richtet sich nach der höheren Teilzeitquote

BAG v. 20.03.2018 (9 AZR 486/17)

Fazit:

1. Urlaub auf der Basis des Herkunftszeitraums

hier: trotz des Gewährens in der 20-Stunden-Woche → Urlaub aus der 35
Stunden-Woche

2. Tarifsteigerungen?

maßgeblich ist das Tabellenentgelt während des Gewährens

Problem:

Wechsel in andere EG → bisher nicht entschieden
mit dem BAG: aktuelle EG und Stufe sind maßgeblich

Urlaub und Sonderurlaub

Urlaub und Sonderurlaub

BAG v. 19.03.2019 - 9 AZR 315/17, AuA 5/19, S. 270

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt.

Die Klägerin hat für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

→ Der Senat hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. An dieser Rechtsprechung (BAG 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12 – Rn. 11 ff., BAGE 148, 115, AuA 6/14, S. 368) hält der Senat **nicht mehr fest**.

Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, ist bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

Urlaub und Sonderurlaub

BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 315/17, AuA 5/19, S. 270

und

BAG v. 19.03.2019 – 9 AZR 406/17

Die Umrechnung des nach § 3 Abs. 1 BUrlG in Werktagen bemessenen Urlaubs in Arbeitstage ist grundsätzlich auch dann vorzunehmen, wenn die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub suspendiert und damit die bisherige Arbeitszeitregelung vorübergehend ausgesetzt haben.

Der Zeitraum des Sonderurlaubs ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Ein Urlaubsanspruch für die Zeit des Sonderurlaubs besteht deshalb regelmäßig nicht

Urlaub und Sabbatical

Urlaub und Sabbatical

BAG: 9 AZR 159/18

Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Höhe des Urlaubsentgelts gemäß TV-L. Vereinbart wurde zum 01.03.2016 eine Teilzeitbeschäftigung in Form einer siebenjährigen Vollbeschäftigung und einer anschließenden Freistellung von einem Jahr. Auf den gesamten Zeitraum ergab sich eine Arbeitszeit von 87,5 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Der Kläger nahm seinen ihm zustehenden Urlaub nach dem 01.03.2016 vollständig im Jahr 2016. Das Land zahlte dem Kläger 87,5 % seines Arbeitsentgeltes und verbuchte 12,5% des Urlaubsentgelts auf das Arbeitsentgeltkonto des Klägers für das Sabbatical.

Der Kläger sah sich dadurch diskriminiert und verlangte die Zahlung des Urlaubsentgelts für die ausgeübte Vollzeittätigkeit entsprechend „voll“.

Urlaub und Sabbatical

BAG: 9 AZR 159/18

Die Regelungen in § 26 Abs. 1 S 1 und § 21 S. 1 TV-L sind wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB nichtig, soweit sie für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen der Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

→ Der Anspruch des Klägers ist jedoch nicht **fällig**. Gemäß der Vereinbarung Sabbatjahr SH ist die Forderung, die der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit erhebt, bis zum Freistellungsjahr gestundet.

Verfall von Urlaub

Verfall oder Ersatzurlaub?

BAG v. 16.05.2017 – 9 AZR 572/16

Früher:

Wenn der Beschäftigte vom Arbeitgeber rechtzeitig Urlaub verlangt und dieser nicht gewährt wird, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen **Schadensersatzanspruch** um.

- Ein Schadensersatz in Geld wegen verfallenen Urlaubs besteht nicht. Der **Ersatzurlaubsanspruch** tritt als Schadensersatzanspruch an die Stelle des ursprünglichen Urlaubsanspruchs.
- Wenn dem Beschäftigten der rechtzeitig beantragte Jahresurlaub nicht bis zum 31.12. gewährt wird, hat er einen Anspruch auf Ersatzurlaub als Schadensersatz bis zum 1. April des Folgejahres. Danach verfällt der Anspruch und es besteht kein Anspruch auf Schadensersatz in Geld.

Urlaubsübertragung und Verfall bei langanhaltender Erkrankung

BAG vom 07.08.2012 (9 AZR 359/10)

- der in Krankheitsfällen angesparte Urlaub
 - gesetzlicher Mindesturlaub +
 - gesetzlicher Zusatzurlaub wg. Schwerbehinderung
 - verfällt allgemein
 - d.h. auch ohne tarifliche Regelung
 - 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres,
 - d.h. zum 31.03. des übernächsten Jahres
- Tarifurlaub verfällt gemäß § 26 Abs. 2 TVöD/TV-L **separat (LAG München, 23.03.2023 - 3 Sa 497/22)**
- **Verfahrensweise: parallele Berechnung**

Übertrag und Verfall

EuGH Urt. v. 29.11.2017, Az. C-214/16 – Conley King, AuA 7/17, S. 398

Der Jahresurlaub eines Arbeitnehmers verfällt nicht, wenn der Arbeitgeber ihn nicht in die Lage versetzt hat, diesen auch zu nehmen.

Ebenso muss der Urlaub nicht erst genommen werden, um Ansprüche prüfen lassen zu können. Das Unionsrecht verbiete es, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub nehmen muss, ehe er feststellen (lassen) kann, ob er für diesen Urlaub Anspruch auf Bezahlung hat.

Übertrag und Verfall

BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 423/16

→ Nach Conley King: kein Verfall, wenn „nicht in die Lage versetzt ...“

→ Wie wird in die Lage versetzt?

Übertrag und Verfall

BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 423/16

- Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen aus einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs genügt, indem er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich - auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, **und ihm klar und rechtzeitig mitteilt**, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt.
- Hat der Arbeitgeber seine **Mitwirkungsobliegenheiten** nicht erfüllt, ist der Urlaubsanspruch für das jeweilige Urlaubsjahr unabhängig vom Vorliegen eines Übertragungsgrundes nicht i.S.v. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG an das Urlaubsjahr gebunden.
- In diesem Fall tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 BUrlG

Übertrag und Verfall - Mitwirkungsobliegenheiten

Zur Frage der Mitwirkungsobliegenheit bei Arbeitsunfähigkeit existiert noch keine abschließende Rechtsprechung des BAG.

Mit den Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hamm (vom 24. Juli 2019 – 5 Sa 676/19; Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 401/19, AuA 4/21, S. 55, mit Vorlage zum EuGH am 7. Juli 2020) und Rheinland-Pfalz (vom 15. Januar 2020 – 7 Sa 284/19, AuA 5/20, S. 280; Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 9 AZR 107/20) wurden Sachverhalte dahingehend entschieden, dass mangels Möglichkeit zur Urlaubsgewährung bei Arbeitsunfähigkeit keine Hinweispflicht zum drohenden Verfall des Urlaubs besteht.

Denn der Arbeitgeber kann den Zweck der Urlaubsgewährung bei Abwesenheit des Beschäftigten wegen Arbeitsunfähigkeit nicht erreichen.

Und das BAG?

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Sachverhalt

Der Kläger begehrte von der Beklagten die Abgeltung von nicht genommenem Urlaub aus den Jahren 2015 bis 2017. Aus gesundheitlichen Gründen kündigte er das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2019. In der Zeit vom 18. November 2015 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Kläger krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Der arbeitsvertraglich festgelegte Jahresurlaub betrug 30 Arbeitstage. Die Urlaubsgewährung bzw. -abgeltung erfolgte sodann wie folgt:

im Jahr 2015: Gewährung von 21 Urlaubstagen,
im Jahr 2016: Gewährung von null Urlaubstagen,
im Jahr 2017: Gewährung von null Urlaubstagen,
für die Jahre 2018 und 2019: Abgeltung von insgesamt 60 Urlaubstagen.

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Sachverhalt

Die Beklagte führte die jeweiligen Urlaubstage des laufenden Jahres sowie die Resturlaubstage aus dem Vorjahr, teilweise auch aus mehreren Vorjahren, auf der **Entgeltabrechnung** auf. In der Abrechnung aus dem Januar 2019 waren insgesamt 113 Urlaubstage angegeben als Summe aus dem Urlaub des laufenden Jahres und Resturlaub.

In der Abrechnung aus dem März 2019 ging hervor, dass der Kläger aus dem „Vorjahr“ noch 30 Urlaubstage beanspruchen konnte und aus dem laufenden Jahr sieben Tage. Der Urlaub aus den Jahren 2015 bis 2017 war von der Beklagten gekürzt worden und wurde somit nicht mehr aufgeführt. Gegen diese Kürzung wendete sich der Kläger. Er vertrat die Ansicht, dass er noch wie folgt Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung beanspruchen könne:

aus dem Jahr 2015:	9 Urlaubstage im Wert von 2.198,99 Euro,
aus dem Jahr 2016:	30 Urlaubstage im Wert von 6.395,21 Euro,
aus dem Jahr 2017:	30 Urlaubstage im Wert von 6.397,40 Euro.

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Sachverhalt

Der Kläger argumentierte, dass der Urlaub **mangels eines rechtzeitigen und umfassenden Hinweises** auf den Verfall seitens der Beklagten nicht verfallen sei. Trotz langanhaltender Erkrankung und entsprechende Arbeitsunfähigkeit hätte die Beklagte auf die Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall hinweisen müssen. Auch durch die Angabe auf den **Entgeltabrechnungen** habe die Beklagte den Urlaubsanspruch anerkannt.

Die Beklagte vertrat die Ansicht, dass sie aufgrund der Arbeitsunfähigkeit des Klägers nicht auf den drohenden Verfall des Urlaubs habe hinweisen müssen. Denn der Kläger wäre nicht in der Lage gewesen, **den Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit zu nehmen**. Zudem handele es sich bei den Angaben zum Urlaub auf der Entgeltabrechnung um fehlerhafte Angaben, woraus keine Anerkennung von Urlaubsansprüchen resultiere.

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Problemstellungen

- Hätte der Arbeitgeber auf den noch beanspruchbaren Urlaub hinweisen müssen?
- Wenn ja, wie?
- Ändert sich etwas, wenn aufgrund der Langzeiterkrankung gar kein Urlaub hätte genommen werden können

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Die Entscheidung

Urlaubsabgeltung für Urlaub aus den Jahren 2016 und 2017?

Der gesetzliche Mindesturlaub des Klägers aus dem Jahr 2016 ist gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG am 31. März 2018 verfallen. Der gesetzliche Mindesturlaub für das Jahr 2017 verfiel mit Ablauf des 31. März 2019.

- Nach unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG tritt der aufgrund der Arbeitsunfähigkeit in das Folgejahr übertragene Urlaub zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzu und ist damit erneut nach § 7 Abs. 3 BUrlG befristet. Er erlischt allerdings bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs.
- Das BAG urteilte, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage sein müsse, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Die Entscheidung

Urlaubsabgeltung für Urlaub aus den Jahren 2016 und 2017?

→ Ist der Beschäftigte ab dem Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig oder trat die bis zu diesem Zeitpunkt fortbestehende Arbeitsunfähigkeit im Verlaufe des Urlaubsjahres ein, ohne dass dem Arbeitnehmer vor deren Beginn Urlaub hätte gewährt werden können, **sind nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs kausal.**

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Die Entscheidung

Urlaubsabgeltung für Urlaub aus dem Jahr 2015

Die Urlaubsabgeltungsansprüche betreffend das Jahr 2015 konnte das BAG nicht klären, da hierzu ein Vorabentscheidungsersuchen beim EuGH anhängig ist. Der Rechtsstreit wurde daher diesbezüglich gemäß § 148 Abs. 1 ZPO analog ausgesetzt. Das BAG hatte den EuGH im Revisionsverfahren – 9 AZR 401/19 – mit Beschluss vom 7. Juli 2020 (9 AZR 401/19 (A)) nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über die Fragen ersucht:

...

der zufolge der bisher nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines im Verlauf des Urlaubsjahrs arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers, der den Urlaub vor Beginn seiner Erkrankung im Urlaubsjahr - zumindest teilweise - noch hätte nehmen können, bei ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs auch in dem Fall erlischt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben?

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Annex I: Entgeltabrechnung

Das BAG stellte zudem fest, dass die Beklagte den Resturlaub des Klägers nicht aufgrund der Urlaubsangaben auf den Entgeltabrechnungen anerkannt hatte.

Dabei handele es sich lediglich um **Wissenserklärungen** des Arbeitgebers, die nicht auf die Klärung einer Rechtslage abzielten.

Der Arbeitnehmer könne aus den Angaben einer Entgeltabrechnung nicht ohne weiteres ableiten, es handele sich um eine auf Bestätigung oder gar Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung. Für ein solches Verständnis müssten besondere Anhaltspunkte vorliegen.

BAG v. 07.09.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Annex II: BAG v. 30.11.2021 – 9 AZR 143/21

Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX

Hat der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers und ist diese auch nicht offenkundig, verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub auch dann mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten **nicht** nachgekommen ist.

Verfall von Urlaub

BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Leitsatz:

Die bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG bei Langzeiterkrankungen geltende 15-monatige Verfallfrist kann ausnahmsweise unabhängig von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten beginnen, **wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers so früh im Urlaubsjahr eintritt**, dass es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, zuvor seinen Obliegenheiten nachzukommen.

Hier: Beginn der AU: 18.01.2016

Verfall von Urlaub

BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Hier: Beginn der AU: 18.01.2016 ...

- Dem Arbeitgeber muss es tatsächlich möglich sein, den Arbeitnehmer vor dessen Erkrankung in die Lage zu versetzen, Urlaub zu nehmen. Solange dies aufgrund des frühen Zeitpunkts des Krankheitseintritts im Urlaubsjahr nicht der Fall ist, kann die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängen.
- Das Risiko, wegen einer im Urlaubsjahr eintretenden Krankheit Urlaubsansprüche nicht erfüllen zu können, ist dem Arbeitgeber somit erst zugewiesen, wenn er seinen Obliegenheiten tatsächlich nachkommen konnte.
- Mit Entstehung des Urlaubsanspruchs muss der Arbeitgeber seiner Verantwortung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Urlaubs **unverzüglich** i.S.v. § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB nachkommen, um nicht das Risiko zu tragen, dass Urlaub wegen einer im Verlauf des Urlaubsjahres eintretenden krankheitsbedingten Erkrankung des Arbeitnehmers nicht am Ende von 15 Monaten erlischt.

Was ist „unverzüglich“?

BAG -> 1 Woche (= 6 Werktage; ab Jahresbeginn, Ausnahmen bei z.B. Betriebsferien möglich)

Verfall von Urlaub

BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Hier: Beginn der AU: 18.01.2016 ...

Was ist „unverzüglich“?

- **BAG -> 1 Woche (= 6 Werktage; ab Jahresbeginn, Ausnahmen bei z.B. Betriebsferien möglich)**

und

- **Es kann nur so viel Urlaub mangels Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten nicht verfallen, wie Urlaub hätte bis zur AU genommen werden können!**
- **gilt auch für den tariflichen Mehrurlaub**

Hier: Zwischen Montag, dem 4. Januar 2016 und Freitag, dem 15. Januar 2016, liegen zehn Arbeitstage, in denen der Urlaubsanspruch hätte erfüllt werden können. Der Arbeitgeber hätte nach 6 Werktagen ab dem 8. Januar 2016 informieren können ...

- **5 UT sind mithin mangels Erfüllung der Obliegenheitsverpflichtungen nicht befristet.**
- **25 UT sind befristet und verfallen nach TVöD und BUrlG**

So auch BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 85/22

Urlaub und Verjährung

Verjährung von Urlaub

EuGH v. 22.09.2022 – C-120/21

Urlaubsansprüche können nur dann verjähren, wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nachgekommen ist.

→ Die Gewährleistung der Rechtssicherheit darf jedoch nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben, beruft, um daraus im Rahmen der auf diesen Anspruch gestützten Klage des Arbeitnehmers einen Vorteil zu ziehen, indem er einredeweise die Anspruchsverjährung geltend macht.

Mit anderen Worten:

Die Verjährung dient der Rechtsklarheit – und dies soll der Arbeitgeber nicht ausnutzen können, wenn er zuvor schon nicht auf den Urlaubsanspruch hingewiesen hatte!

Verjährung von Urlaub

BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20

Das BAG bestätigt, dass die Vorschriften über die Verjährung auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden. Die **regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren** beginne bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB nach Ansicht des BAG jedoch **nicht automatisch** mit dem Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch **aus freien Stücken nicht genommen hat**.

Mangels entsprechender Hinweise seien die Urlaubsansprüche hier weder am Ende des Kalenderjahres bzw. eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen, noch seien sie nach Ablauf von drei Jahren verjährt.

Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 456/20

Der **gesetzliche** Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, unterliegt der Verjährung.

Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt in der Regel mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Endete das Arbeitsverhältnis **vor** der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018 und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, konnte die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen.

Aber: TVöD und TV-L enthalten Verfallsfristen (§ 37 TVöD/TV-L)

Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 244/20

Der **gesetzliche** Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, nicht genommenen Urlaub nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten, kann nach Maßgabe einer **tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen**.

Endete das Arbeitsverhältnis **vor** der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 6. November 2018 und oblag es dem Arbeitnehmer aufgrund der gegenläufigen Senatsrechtsprechung nicht, den Anspruch innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist geltend zu machen, begann die Ausschlussfrist erst mit der Bekanntgabe des Urteils.

Zusammenfassung

Verjährung und Verfall von Urlaub

Können Urlaubsansprüche mit dieser Rechtsprechung im öD praktisch überhaupt verjähren?

→ Voraussetzung 1: Arbeitgeber weist auf den drohenden Verfall hin.

→ Voraussetzung 2: Beschäftigte nehmen den Urlaub aus freien Stücken nicht ... **dann aber Verfall?!**

Damit Praxisrelevanz für den Verfall: Arbeitgeber sollten die Hinweisobliegenheiten erfüllen!

Und: Verjährung denkbar, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten die Übertragung des Urlaubs gestattet bzw. betriebliche Gründe vorliegen? Dann wohl wiederum kein ausreichender Hinweis auf den Verfall? „... aus freien Stücken ...“

Aus der Praxis:

Verjährung und Verfall von Urlaub

- Das Arbeitsverhältnis wird zum 31.03.2024 durch eine Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet.
- Der Mitarbeiter ist seit dem 06.05.2021 arbeitsunfähig. Ihm wurde im Juli 2023 ein Schreiben bezüglich des Urlaubsverfalls übermittelt.
- Urlaubsabgeltung?

Aus der Praxis:

Verjährung und Verfall von Urlaub

Scheidet ein Beschäftigter am 31. März aus, ist ein zu diesem Zeitpunkt noch bestehender **gesetzlicher Urlaub aus dem Vor-Vorjahr** (der wegen langandauernder Krankheit nach der Rechtsprechung des EuGH 15 Monate zu übertragen ist), **nicht abzugelten**. Der Anspruch verfällt, bevor er sich in einen Abgeltungsanspruch umwandeln kann (BAG vom 15.10.2013 – 9 AZR 302/12).

- 2021: befristet erst mit Schreiben aus 2023, damit Übertragung auf 2024; am 31.03.2024 noch nichts verfallen, Abgeltung i.H.v. 30 Tagen
- 2022: mangels Kausalität befristet wegen Dauer-AU; damit Verfall Tarifurlaub am 31.05.2023 und gesetzlicher Urlaub am 31.03.2024, keine Urlaubstage mehr für Abgeltung übrig
- 2023: mangels Kausalität befristet wegen Dauer-AU; damit Verfall Tarifurlaub am 31.05.2024 und gesetzlicher Urlaub am 31.03.2025; Abgeltung i.H.v. 30 Tagen
- 2024: anteilige Abgeltung i.H.v. 8 Tagen

68 Tage Urlaub in der Abgeltung

Fazit

Verjährung und Verfall von Urlaubstagen

- Urlaub verfällt am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber seine Obliegenheitsverpflichtungen erfüllt.
- Erfüllung durch konkrete Hinweise zur Urlaubsmenge und zum Verfall; Hinweise auf der Entgeltabrechnung reichen nicht aus.
- Urlaub kann nur dann verjähren, wenn zuvor die Obliegenheitsverpflichtungen erfüllt werden.
- Urlaub verfällt auch bei Nichtgewährung, es kann jedoch ein Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub entstehen, wenn keine Übertragungsgründe vorliegen.
 - Dieser Schadensersatzanspruch unterliegt als Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis der Verfallsfrist des § 37 TVöD/TV-L (noch nicht abschließend mit Rechtsprechung belegt, ggf. auch Anwendung der Übertragungsregelungen -> 31.03.)
 - sowie der BGB-Verjährung, wenn der Arbeitgeber den Schadensersatzanspruch nicht erfüllt.

Verjährung und Verfall von Urlaubsabgeltung

- Sollte es nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses um die Abgeltung des Urlaubs gehen, unterliegt dieser Abgeltungsanspruch den Verfallsfristen des § 37 TVöD/TV-L sowie der Verjährung.
 - Achtung: mit der BAG-Rechtsprechung vom 31. Januar 2023 (9 AZR 244/20) kommt es darauf an, wann das Arbeitsverhältnis endete (Stichtag: Urteil des EuGH vom 6. November 2018)

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht

Am Friedrichshain 22
10407 Berlin

Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Sebastian Günther
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Tel. 030 308308-23
guenther@gz-law.de



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app