

Liebe Leserinnen und Leser,

eine weitere spannende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu der Frage, ob der Urlaubsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis der Verjährung unterliegt, steht an, weil das Bundesarbeitsgericht ein entsprechendes Vorabentscheidungsersuchen gestellt hat, über welches hier berichtet wird.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Unterliegen Urlaubsansprüche der Verjährung?

BAG, Beschluss vom 29.09.2020 (9 AZR 266/20 (A)), Pressemitteilung Nr. 34/20

Diese weitere, bislang unentschiedene Frage wird nun demnächst mit verbindlicher Wirkung für das deutsche Arbeitsrecht vom EuGH geklärt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem entsprechenden Prozess ein Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof gerichtet.

Bislang musste das BAG nicht darüber entscheiden, ob Urlaubsansprüche der Verjährung unterliegen. Dabei geht es nicht darum, ob Urlaubsabgeltungsansprüche nach Ende des Arbeitsverhältnisses verjähren, sondern um die Frage, ob die Verjährung von Urlaub in natura auch schon im bestehenden Arbeitsverhältnis eintreten kann. Zuletzt konnte das BAG die Frage in einem Urteil vom 19.03.2019 (9 AZR 881/16) offenlassen. Denn nach § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB begann die Verjährung in dem dort entschiedenen Fall immer neu, weil der Resturlaubsanspruch in jeder Entgeltabrechnung angegeben worden und damit im Sinne dieser Vorschrift Monat für Monat anerkannt worden war; § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB lautet:

*"(1) Die Verjährung beginnt erneut, wenn
1. der Schuldner dem Gläubiger gegenüber den Anspruch durch Abschlagszahlung, Zinszahlung, Sicherheitsleistung oder in anderer Weise anerkennt ..."*

Eine weitere Voraussetzung für die Prüfung der Verjährung ist, dass die Urlaubsansprüche nicht bereits verfallen sind. Seit der Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 (PA 12/2018, Entscheidung 1), welche auf das Vorabentscheidungsersuchen des BAG vom 13.12.2016 (PA 01/2017, Entscheidung 2) erging, und die mit dem Urteil des BAG vom 19.02.2019 (PA 03/2019, Entscheidung 1) übernommen wurde, wissen wir, dass der Urlaub nur noch dann zum Ende des Urlaubsjahres oder dem 31. März des Folgejahres verfallen kann, wenn der

Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor auf diese Folge hingewiesen und ihn aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen. Fraglich ist insoweit derzeit nur noch, ob der Verfall trotz unterlassener Belehrung nach 15 Monaten eintreten kann, was Gegenstand zweier weiterer Vorabentscheidungsersuchen des BAG vom 07.07.2020 (PA 07/2020, Entscheidung 1) ist. Insoweit steht eine Entscheidung des EuGH noch aus.

Wenn der Urlaub nicht verfallen ist, könnte er aber der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Schluss des Jahres, in dem die Ansprüche entstanden sind, unterliegen. Hier der Sachverhalt aus der Pressemitteilung des BAG:

*"...
Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der "Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren" am 31. März 2012 nicht verfallende, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017 gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 6. Februar 2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.*

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt und hat der Klage - soweit diese Gegenstand der Revision des Beklagten ist - stattgegeben. Es hat den Beklagten zur Abgeltung von 76 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2016 verurteilt. Für den Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts ist es entscheidungserheblich, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung bereits verjährt waren. Die Urlaubsansprüche konnten nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9 vom 19. Februar 2019). Diese Obliegenheiten hat der Beklagte nicht erfüllt.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt."

Mit weiteren Neuigkeiten im Urlaubsrecht, welches durch den Einfluss des EuGH seit jedenfalls 11 Jahren (PA 01/2009, Entscheidung 1) stetigen Veränderungen unterliegt, ist daher zu rechnen.

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de