

1 Verfall der Urlaubsabgeltung nach Langzeiterkrankung – Vorsicht bei der Formulierung der arbeitsvertraglichen Klausel!

BAG, Urteil vom 15.07.2025 (9 AZR 198/24), bereitgestellt am 28.08.2025

Bei einer Langzeiterkrankung verfällt der Urlaubsanspruch nach der Rechtsprechung bekanntlich erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Der Arbeitgeber kann jedoch durch eine ungeschickte Vertragsklausel diesen Übertragungszeitraum aushebeln und dadurch unbegrenzt verpflichtet sein. In diesem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall lautete eine Vertragsklausel zum Urlaub auszugsweise:

"... Ist die Mitarbeiterin infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit daran gehindert, den übertragenen Urlaub bis zum 30. April des Folgejahres zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch auch über den Übertragungszeitraum hinaus fort, allerdings maximal bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs. ..."

Das BAG führt in der Entscheidung aus:

"... Vorliegend haben die Parteien durch die Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 3 ihres Arbeitsvertrags § 7 Abs. 3 BUrlG in seiner unionsrechtskonformen Auslegung jedoch verdrängt und einen Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer Langzeiter-

krankung zugunsten der Klägerin ausgeschlossen. ...

Bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. ...

... Danach haben die Parteien eine von § 7 Abs. 3 BUrlG [...] abweichende Regelung zum (Nicht-)Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer langandauernden Erkrankung des Arbeitnehmers getroffen. § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags nimmt den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub zugunsten der Klägerin ausdrücklich von einem Verfall am Ende des Übertragungszeitraums aus, wenn diese infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit daran gehindert war, ihn innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen. ...

... Nach dem Wortlaut der Klausel bestehen daran keine Zweifel. Sie bestimmt, dass der aus dem Vorjahr übertragene Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen, krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April des Folgejahres nehmen konnte, fortbesteht. Der gesetzliche Mindesturlaub bleibt damit im Falle einer Langzeiterkrankung über den Übertragungszeitraum hinaus aufrechter-

halten. Ein späterer Verfallzeitpunkt ist nicht vorgesehen. ...

... Die Vereinbarung in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags kann auch nicht als deklaratorische Regelungen interpretiert werden, die lediglich die bei Vertragsschluss noch einschlägige, im Anschluss an die Schultz-Hoff-Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (vgl. EuGH 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06 - [Schultz-Hoff] Rn. 43, 49) ergangene Rechtsprechung (vgl. BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 57 ff., BAGE 130, 119) beschreiben und unter dem Vorbehalt einer Änderung der Judikatur stehen sollte. Der Wortlaut bietet hierfür keinen Anhaltspunkt. Der verständige Arbeitnehmer darf die vom Beklagten gestellte Klausel beim Wort nehmen und damit so verstehen, dass der wegen Krankheit über den 30. April des Folgejahres fortbestehende Urlaub nicht verfallen soll. ...

... Diese Auslegung der Bestimmung des § 7 Abs. 3 Satz 3 des Arbeitsvertrags steht im Einklang mit den Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. ..."

Besser wäre es für den Arbeitgeber gewesen, zu der Urlaubsübertragung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nichts im Vertrag zu regeln.

2 Inflationsausgleichsprämie kann auch Honorierung erwiesener oder künftiger Betriebstreue dienen

BAG, Urteil vom 21.05.2025 (10 AZR 121/24), bereitgestellt am 14.08.2025

TEIL 1

Der Arbeitgeber hatte seinen Mitarbeitern eine Zusage über die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie (IAP) gemacht, die auszugsweise lautete:

"... Um die aktuellen bzw. kommenden finanziellen Mehrbelastungen abzufedern werden wir allen Mitarbeitenden eine Prämie auszahlen. ... Für Sie besteht kein Handlungsbedarf, um die Prämie zu erhalten. Sie wird automatisch mit der Gehaltsabrechnung im Dezember 2022 an Sie ausgezahlt. Die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie steht unter der Bedingung, dass Sie nicht in der Zeit bis einschließlich 31.03.2023 aus Ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch bei der G ausscheiden. Das heißt, dass Sie die Inflationsausgleichsprämie in voller Höhe zurückzahlen haben, wenn Sie bis einschließlich 31.03.2023 das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden, ohne dass für diese Kündigung ein wichtiger Grund besteht. ..."

Das Arbeitsverhältnis endete durch eine Eigenkündigung mit Ablauf des 31.12.2022 und der Arbeitgeber zahlte entsprechend der Zusage keine IAP. Der Arbeitnehmer meinte, dass die IAP nicht von künftiger Betriebstreue abhängig gemacht werden könnte. Dies sieht das Bundesarbeitsgericht anders:

"... Dies folgt nicht aus § 3 Nr. 11c EStG. Der steuerrechtliche Privilegierungstatbestand verlangt es entgegen der Ansicht des Klägers nicht, dass die - zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn - vom Arbeitgeber gewährte Prämie arbeitsrechtlich ausschließlich der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen muss. Den Arbeitsvertragsparteien steht es frei, weitere Leistungszwecke festzulegen, wie zB die Honorierung erwiesener oder künftiger Betriebstreue (vgl. BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 42). Die Frage, ob die Prämie unter

Berücksichtigung weiterer Leistungszwecke Steuerfreiheit genießt, ist steuerrechtlicher Natur und nicht Gegenstand der Entscheidung des Senats. ..."

Dennoch kippte das BAG die Stichtagsregelung und Rückzahlungsklausel, weil eine Auslegung der Zusage ergab, dass die IAP zu dem bereits erarbeiteten Lohn gehörte:

"... Abs. 5 Satz 3 und 4 der Gesamtzusage sind jedoch unangemessen benachteiligend, weil sie im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611a Abs. 2 BGB stehen und die nach Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers verkürzen. ..."

IMPRESSUM

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