



## **Mandanteninfo 02/2023: Im Unterschied zum Urlaubsanspruch unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch der Verjährung**

**Bundesarbeitsgericht (BAG)**

**[Urteile vom 31.01.2023 – 9 AZR 244/20 und 9 AZR 456/20](#)**

**Noch nicht gewährte Urlaubsansprüche sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. An die Stelle des Urlaubsanspruchs tritt in diesem Fall nach [§ 7 Abs. 3 BUrlG](#) der Abgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch. Im Unterschied zum Urlaubsanspruch, der aus europarechtlichen Gründen nicht verjähren kann, unterliegt aber der Urlaubsabgeltungsanspruch der Verjährung nach [§ 195 BGB](#).**

Wir hatten bereits über die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom [22.09.2022](#) berichtet (vgl. [Mandanteninfo 09/2022](#)). Danach kann ein **Urlaubsanspruch** nur dann verjähren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorher rechtzeitig auf die Gefahr des Urlaubsverfalls hingewiesen und aufgefordert hatte, den Urlaub zu nehmen. Ohne diesen Hinweis kann das bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zu stetig wachsenden Urlaubsansprüchen führen. Das gilt nur dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer dauerhaft krank ist, weil in diesem Fall der Arbeitgeber das ständige Anwachsen der Urlaubsansprüche durch einen Hinweis, dass der Urlaub zu nehmen sei, nicht beeinflussen kann. Wer krank ist, muss nicht arbeiten und kann deshalb auch zwecks Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht befreit werden. Wie erwartet hatte der sogenannte „Urlaubssenat“ des Bundesarbeitsgerichts, der 9. Senat, bereits am 20.12.2022 diese Rechtsprechung des EuGH ([Urteil vom 06.11.2018 – C 684/16](#)) bestätigt. In zwei weiteren Entscheidungen vom 31.01.2023 hat sich jetzt der 9. Senat mit der Verjährung des **Urlaubsabgeltungsanspruchs** beschäftigt, der immer, aber auch erst dann entsteht, wenn nicht gewährter Urlaub am Ende eines Arbeitsverhältnisses noch offen ist.

Eine der beiden Entscheidungen ([Pressemitteilung Nr. 5/23](#) vom 31.01.2023 – 9 AZR 456/20) beschäftigt sich mit der **gesetzlichen Verjährung** des Urlaubsabgeltungsanspruchs. Die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist für den Urlaubsabgeltungsanspruch beginnt am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Diese rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bilde eine Zäsur. Weil der Urlaubsabgeltungsanspruch, anders als der Urlaubsanspruch selbst, nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet ist, sondern nur auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt ist, unterliegt er der Verjährung. Urlaubsabgeltung kann nicht mehr der Erholung von der Arbeit dienen, sondern soll nur noch Ersatz für entgangene Erholungsmöglichkeit bieten. Die strukturell schwächere Stellung des Arbeitnehmers, aus der der EuGH die Schutzbedürftigkeit bei der Inanspruchnahme von Urlaub abgeleitet hat, ende mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so das BAG. Deshalb ist der Urlaubsabgeltungsanspruch drei Jahre nach Beendigung des Kalenderjahres, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde, gerichtlich geltend zu machen. Ist also beispielsweise das Arbeitsverhältnis

im Laufe des Jahres 2022 beendet worden, so sind die mit der Beendigung entstandenen Urlaubsabgeltungsansprüche bis spätestens zum 31.12.2025 gerichtlich geltend zu machen, um die Verjährung zu verhindern.

Die zweite Entscheidung (vgl. [Pressemitteilung 6/23](#) vom 31.01.2023 – 9 AZR 244/20) beschäftigt sich mit dem Schicksal von Urlaubsabgeltungsansprüchen bei einer auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren **tarifvertraglichen Ausschlussfrist**. Genauso wie diese Urlaubsabgeltungsansprüche der gesetzlichen Verjährung unterfallen, unterfallen sie als reiner Geldanspruch auch tariflichen Ausschlussfristen. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall fand ein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis eines Onlineredakteurs Anwendung, der eine Ausschlussfrist enthielt, wonach nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen sind. Den von ihm klageweise geltend gemachten **Urlaubsabgeltungsanspruch** aus den Jahren 2007 bis 2010 hätte er also innerhalb von drei Monaten nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses (am 30.09.2014) also bis spätestens 31.12.2014 geltend machen müssen. Dies war ausnahmsweise nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht erforderlich. Sein erst im August 2018 eingeklagter Abgeltungsanspruch war zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen, weil der Kläger erst mit den vom EuGH in seinem Urteil vom 06.11.2018 aufgestellten neuen Regeln zum Verfall von Urlaub Urlaubsabgeltung hätte verlangen müssen. Das heißt aber auch umgekehrt, dass für alle aktuellen Fälle solche Urlaubsabgeltungsansprüche immer (und zwar in der Regel schriftlich) innerhalb der tariflichen Ausschlussfristen geltend zu machen sind, die ja die gesetzlichen Verjährungsfristen ganz erheblich auf oft bis zu drei Monate und weniger abkürzen. Das gleiche dürfte für vertragliche Ausschlussfristen gelten, die grundsätzlich zulässig sind, soweit sie eine Mindestfrist von drei Monaten vorsehen.

Sie haben Fragen hierzu oder interessieren sich für eine andere Ausgabe der Mandanteninfo:

<http://www.arbeitsrecht24.com> | [info@arbeitsrecht24.com](mailto:info@arbeitsrecht24.com)

