

Urlaubsabgeltung und Verjährung vor EuGH-Entscheidung



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 EuGH vom 06.11.2018 (C-684/16) und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, konnte die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres 2018 beginnen.

Der Sachverhalt:

Die Beklagte betreibt eine Flugschule. Sie beschäftigte den Kläger seit Juni 2010 als Ausbildungsleiter, ohne ihm seinen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen zu gewähren. Unter dem 19.10.2015 verständigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger in der Folgezeit als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte. Mit der im August 2019 erhobenen Klage verlangte der Kläger u.a. Abgeltung von Urlaub aus seiner Beschäftigungszeit vor der Vertragsänderung. Die Beklagte erhob die Einrede der Verjährung.

ArbG und LAG wiesen die Klage ab. Auf die Revision des Klägers gab das BAG der Klage überwiegend statt.

Die Gründe:

Die Revision des Klägers hatte insoweit Erfolg, als er die Beklagte auf Abgeltung von Urlaub aus den Jahren 2010 bis 2014 i.H.v. rd. 37.400 € in Anspruch genommen hat. Bezogen auf Urlaubsabgeltung für das Jahr 2015 blieb sie erfolglos.

Der Senat hat bereits mit Urteil vom 20.12.2022 (9 AZR 266/20) entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, 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 Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Hat der Arbeitgeber diesen Mitwirkungsobliegenheiten 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 Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt in der Regel am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. 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.

Bei einer verfassungs- und unionsrechtskonformen Anwendung der Verjährungsregelungen kann die Verjährungsfrist nicht beginnen, solange eine Klageerhebung aufgrund einer gegenteiligen höchstrichterlichen Rechtsprechung nicht zumutbar ist. Von dem Kläger konnte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 19.10.2015 nicht erwartet werden, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2010 bis 2014 gerichtlich durchzusetzen. Der Senat ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 06.11.2018 (C-684/16 - Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, war der Kläger gehalten, Abgeltung für die Urlaubsjahre von 2010 bis 2014 gerichtlich geltend zu machen.

Demgegenüber ist der Anspruch des Klägers auf Abgeltung von Urlaub aus dem Jahr 2015 verjährt. Schon auf Grundlage der früheren Rechtsprechung musste der Kläger erkennen, dass die Beklagte Urlaub aus diesem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, abzugelten hatte. Die dreijährige Verjährungsfrist begann deshalb Ende des Jahres 2015 und endete mit Ablauf des Jahres 2018. Der Kläger hat die Klage erst im Jahr 2019 erhoben.

(BAG vom 31.01.2023 - 9 AZR 456/20)

Abänderung von Fixgehalt und Provisionen durch betriebliche Normen



Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Eine Vereinbarung, nach der "ein monatliches Fixum in Höhe von [...] sowie Provisionen und Prämien gemäß der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung" gewährt werden, ist auch bzgl. des monatlichen Fixums betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet.

Der Sachverhalt:

Die Parteien streiten über Ansprüche des Klägers auf Zahlung eines monatlichen Fixums, welches in dessen Arbeitsvertrag vorgesehen war. 2004 trat eine Betriebsvereinbarung in Kraft, nach der kein Anspruch auf Zahlung eines Fixums mehr existieren sollte. Der Kläger ist der Auffassung, er habe dennoch Anspruch auf Zahlung des Fixums, da die Regelung in seinem Arbeitsvertrag nicht betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet sei.

Das ArbG gab der Klage statt. Die Berufung der Beklagten vor dem LAG hatte Erfolg. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Die Gründe:

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die Zahlung eines monatlichen Fixums. Gemäß § 3 des Arbeitsvertrags erhält der Kläger für seine Tätigkeit "ein monatliches Fixum iHv 1.100,00 DEM [...] sowie Provisionen und Prämien gemäß der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung."

Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung des monatlichen Fixums für den vorliegend streitgegenständlichen Zeitraum ist jedoch vor dem Hintergrund der Betriebsvereinbarung von 2004 über Prämien und Provisionen im Verkauf ausgeschlossen.

Denn die Regelung in § 3 des Arbeitsvertrags der Parteien ist betriebsvereinbarungsoffen gestaltet.

Die Arbeitsvertragsparteien können ihre vertraglichen Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Das kann ausdrücklich oder bei entsprechenden Begleitumständen konkludent erfolgen und ist nicht nur bei betrieblichen Einheitsregelungen und Gesamtzusagen möglich, sondern auch bei einzelvertraglichen Abreden (BAG vom 30.01.2019 - 5 AZR 450/17)

Die Auslegung der durch die Beklagte als Allgemeine Geschäftsbedingung gemäß §§ 305, 310 Abs. 3 und 4 S. 2 BGB gestellten Regelung in § 3 des Arbeitsvertrags der Parteien ergibt vorliegend, dass die Vergütungszusage ausdrücklich betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet worden ist.

Der Arbeitsvertrag der Parteien bestimmt in § 3, dass der Kläger "ein monatliches Fixum i.H.v. DEM 1.100,00 [...] sowie Provision und Prämien gemäß der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung" erhält. Die seit 1992 seinerzeit im Betrieb geltende Betriebsvereinbarung sah in Ziffer 2 vor, dass jeder "Provisionsverkäufer [...] ein Fixum i.H.v. DEM 1.100,00 [...] zuzüglich nachstehende Provisionen" erhält.

Vorliegend wird - abgesehen von dem wörtlichen Bezug auf "Prämien" - anhand des Vertragswortlauts deutlich, dass sich die Arbeitsvertragsparteien nahezu wortwörtlich an der seinerzeit geltenden Betriebsvereinbarung orientiert haben und dies auch bzgl. des Fixums.

Die arbeitsvertraglich konstitutiv begründete Gewährung von Fixum, Provision und Prämien steht ausdrücklich unter dem Vorbehalt einer betriebsverfassungsrechtlichen (Neu-) Regelung. Dies wird dem Wortlaut nach vor allem durch die seinerzeit übereinstimmende Höhe des Fixums wie auch durch das ab Vertragsschluss bestehende - inhaltlich identische - Nebeneinander von arbeitsvertraglicher und betriebsverfassungsrechtlicher Regelung deutlich. Zudem wird in § 3 des Arbeitsvertrags Bezug ausdrücklich auf die "jeweils gültige" Betriebsvereinbarung genommen. Hiermit wird deutlich, dass der Kläger stets mindestens das Tarifgehalt erhalten soll, sich die Zusammensetzung der Bezüge des Klägers sowie das über das Tarifgehalt hinausgehende Volumen hingegen nach dem jeweils durch Betriebsvereinbarung bestimmten Vergütungsmodell bemessen sollten.

(LAG Hamm vom 23.11.2022 - 9 Sa 682/22)

Tarifvertragliche Ausschlussfrist: Urlaubsabgeltung vor EuGH-Entscheidung

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 EuGH vom 06.11.2018 (C-684/16) 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.

Der Sachverhalt:

Der beklagte Zeitungsverlag beschäftigte den Kläger seit April 2007 zunächst auf der Grundlage eines sog. Vertrags für Pauschalisten, sodann als angestellten Online-Redakteur. Nach § 18 Nr. 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für Redakteure an Tageszeitungen (MTV) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.

Während seiner Tätigkeit als Pauschalist vom 01.04.2007 bis zum 30.06.2010 erhielt er keinen Urlaub. Das Arbeitsverhältnis endete am 30.09.2014. Im August 2018 forderte der Kläger die Beklagte auf, insgesamt 65 Arbeitstage Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010 abzugelten. Die Forderung i.H.v. rd. 14.400 € brutto wies die Beklagte mit der Begründung zurück, ein etwaiger Anspruch des Klägers aus der Zeit seiner Tätigkeit als Pauschalist sei verfallen und verjährt.

ArbG und LAG wiesen die Klage ab. Auf die Revision des Klägers hob das BAG das Berufungsurteil auf und verwies die Sache an das LAG zurück.

Die Gründe:

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs als reiner Geldanspruch tariflichen Ausschlussfristen unterfallen. Daran hält der Senat 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.

Der Kläger war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.9.2014 nicht gehalten, seinen Anspruch auf Abgeltung des bis dahin nicht gewährten Urlaubs aus den Jahren 2007 bis 2010 der Beklagten gegenüber i.S.d. Ausschlussfristenregelung geltend zu machen. Der Senat ging zu diesem Zeitpunkt noch davon aus, dass Urlaubsansprüche mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums unabhängig von der Erfüllung von Mitwirkungsobliegenheiten automatisch verfielen. Erst nachdem der EuGH mit Urteil vom 06.11.2018 neue Regeln für den Verfall von Urlaub vorgegeben hatte, oblag es dem Kläger, Urlaubsabgeltung zu verlangen.

Der von dem Kläger erhobene Abgeltungsanspruch ist vor diesem Zeitpunkt auch nicht verjährt. Zwar steht der Anwendung der Verjährungsvorschriften der unabdingbare Schutz, den der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub genießt, nicht entgegen. Nach den vom Senat mit Urteil vom heutigen Tage (BAG vom 31.01.2023 - 9 AZR 456/20) entwickelten Grundsätzen lief die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende 2018. Der Kläger wahrte die gesetzliche Verjährungsfrist, indem er die Beklagte im Jahr 2018 auf Zahlung von Urlaubsabgeltung gerichtlich in Anspruch nahm.

Nach den vom LAG getroffenen Feststellungen konnte das BAG jedoch nicht abschließend darüber befinden, ob die Beklagte Urlaubsabgeltung schuldet. Das LAG wird nach der Zurückverweisung aufzuklären haben, ob der Kläger in den Jahren 2007 bis 2010, in denen er als Pauschalist redaktionelle Aufgaben für die Beklagte wahrnahm, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig war.

(BAG vom 31.11.2023 - 9 AZR 244/20)