

Urlaub - Urlaubsabgeltung

Information

Von Urlaubsabgeltung spricht man, wenn dem Arbeitnehmer **anstelle** der Gewährung von Urlaub Arbeitsentgelt in Höhe des Urlaubsentgelts gezahlt wird.

Der Urlaubsabgeltung sind enge Grenzen gesetzt. Gesetzgeber und Rechtsprechung stellen den Erholungszweck des Urlaubs in den Vordergrund. Eine Abtretung des Urlaubsanspruchs gegen Geldleistungen ist so im bestehenden Arbeitsverhältnis praktisch ausgeschlossen. Wird sie dennoch vereinbart, so ist sie unwirksam; der Arbeitnehmer kann Urlaub und Urlaubsentgelt beanspruchen, die der Arbeitgeber dann zusätzlich zur bereits gezahlten Abgeltung zu gewähren hat.

Die Abgeltung von Urlaub kommt jedoch häufig anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Betracht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Beendigungszeitpunkt seinen Urlaub nicht mehr nehmen kann (§ 7 Abs. 4 BUrlG). Die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses spielen dabei keine Rolle. Ebenfalls ist es unerheblich, ob der Urlaubsanspruch im Jahr der Beendigung erwachsen ist oder zulässig aus dem Vorjahr übertragen wurde.

Kann der Urlaub in natura nicht mehr genommen werden, ist der Arbeitgeber zur Abgeltung verpflichtet. Anderslautende Vereinbarungen zuungunsten des Arbeitnehmers sind grundsätzlich unwirksam, § 13 Abs. 1 BUrlG . Zudem kann auch die Abgeltung von Urlaubstagen in Bruchteilen beansprucht werden. Es besteht keine Verpflichtung zur Auf- oder Abrundung auf volle Urlaubstage, sofern keine anderslautende kollektive Regelung besteht (BAG 23.01.2018 – 9 AZR 200/17). Die unklare Gesetzeslage wurde insoweit durch das BAG präzisiert.

Auch die Urlaubstage einer schwangeren Frau sind abzugelten, wenn der Urlaub im Vorfeld verbindlich festgelegt und vereinbart war, jedoch aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nicht mehr genommen werden konnte (BAG, 09.08.2016 – 9 AZR 575/15) . Arbeitsfreie Tage, die ihre Ursache in einem Beschäftigungsverbot haben, sind grundsätzlich nicht auf die Urlaubstage anzurechnen.

Jedoch kann der Arbeitnehmer auf seinen Abgeltungsanspruch verzichten. In der Praxis wirkt sich das vor allem auf die Fälle aus, in denen anlässlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Vereinbarung getroffen wird, sei es durch einen gerichtlichen Vergleich oder außergerichtlich durch einen Aufhebungsvertrag oder eine ähnliche Vereinbarung. Werden die Konditionen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich niedergelegt, ohne dass die Ansprüche aus Urlaubsabgeltung angesprochen werden und wird gleichzeitig eine Erledigungsklausel aufgenommen, nach der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt sein sollen, verliert der Mitarbeiter damit endgültig und wirksam auf die ihm zustehende Urlaubsabgeltung. Da er die Möglichkeit hatte, seine Abgeltungsansprüche anzumelden, dies jedoch unterlassen hat und eine Erledigung erklärt hat, kann er die Auszahlung des nicht genommenen Urlaubs nicht mehr verlangen. Diese Vorgehensweise verstößt weder gegen § 13 Abs. 1 BUrlG noch gegen europäische Arbeitsrechtlinien (BAG, 14.05.2013 - 9 AZR 844/11). Wird jedoch keine umfassende Erledigungsklausel aufgenommen, kann der ausgeschiedene Mitarbeiter auch später noch, innerhalb der Verjährungs- bzw. Verfallsfristen, auf der Abgeltung seines Urlaubs bestehen

Arbeitgeber müssen bei der Abgeltung von Urlaub sehr gründlich vorgehen. Erhält ein Mitarbeiter ein formell korrektes Kündigungsschreiben, in dem neben der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auch die Abgeltung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen zum Kündigungstermin erklärt wird, ist der Arbeitgeber an diese Abgeltungszusage gebunden. Dies gilt selbst dann, wenn die genannte Zahl der abzugeltenden Tage zum Nachteil des Arbeitgebers unzutreffend angegeben wurde. Die Erklärung des Arbeitgebers ist wie ein Schuldanerkenntnis zu bewerten, dass im Zweifelsfall wirksam angefochten werden müsste. Unterlässt der Arbeitgeber diesen Schritt, kann der Arbeitnehmer auf vollständiger Auszahlung der im Kündigungsschreiben genannten Urlaubstage zu bestehen, selbst wenn er davon ausgehen kann, dass die im Kündigungsschreiben genannte Zahl von Urlaubstagen unrichtig ist. In diesem Zusammenhang spielt keine Rolle, wie viele offene Urlaubstage z.B. auf Lohnabrechnungen vermerkt sind. Auch die Grundsätze von Treu und Glauben stehen dem Anspruch des Mitarbeiters nicht entgegen. Der Arbeitnehmer darf sich nämlich nicht nur auf die Richtigkeit des Kündigungsschreibens verlassen, sondern auch darauf, dass dort

Bedingungen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Vermeidung eines späteren Rechtsstreits genannt werden (LAG Köln, 04.04.2012 - 9 Sa 797/11). Eventuelle Fehler von Mitarbeitern in Buchhaltung oder Personalabteilung muss der Arbeitgeber sich in diesem Zusammenhang zurechnen lassen.

Der Abgeltungsanspruch muss nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG nicht mehr innerhalb des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG geltend gemacht werden (BAG 19.06.2012 – 9 AZR 652/10). Bis zu dieser Entscheidung, die mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH nicht unerwartet kam, galt, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung bis zum Ende des Urlaubsjahres, spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres, geltend gemacht werden musste. Danach angemeldete Abgeltungsansprüche waren verfallen. Nachdem der EuGH und im Anschluss auch das BAG mehrfach entschieden hatten, dass der Urlaubsanspruch langfristig erkrankter Mitarbeiter nicht mit zum Ende des Urlaubsjahres verfällt sondern noch Jahre später geltend gemacht werden kann, wendet das BAG die Grundsätze dieser Rechtsprechung nun auf alle Arbeitsverhältnisse an. Damit können auch Mitarbeiter, die zum Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses arbeitsfähig waren und noch Urlaub haben, zu einem späteren Zeitpunkt die finanzielle Abgeltung der bestehenden Urlaubstage verlangen. Dieser Abgeltungsanspruch erlischt nicht mehr zum Ende des Urlaubsjahres, vielmehr dürften die allgemeinen Verjährungsregeln gelten.

Praxistipp:

Die neue Rechtsprechung des BAG gilt ohne Übergangsfristen ab sofort. Zudem können frühere und aktuelle Mitarbeiter jetzt noch Abgeltungsansprüche aus den Vorjahren anmelden, sofern diese nicht verjährt sind oder aufgrund von Ausschlussfristen nicht mehr geltend gemacht werden können. Arbeitgeber und Personalchefs sollten dies unbedingt bedenken.

Unabhängig von der geänderten Rechtsprechung des BAG kann aber wirksam vereinbart werden, dass alle Abgeltungsansprüche innerhalb einzel- oder tarifvertraglicher Ausschlussfristen anzumelden sind oder anderenfalls ersatzlos verfallen.

In sog. Verfalls- oder Ausschlussklauseln kann sowohl im Einzel- aber auch im Tarifvertrag festgelegt sein, dass alle Ansprüche des Arbeitnehmers, gleich welcher Art, innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen. Üblich sind Zeiträume von drei bis sechs Monaten. Verspätet geltend gemachte Forderungen muss der Arbeitgeber nicht mehr ausgleichen.

Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gelten diese Ausschlussfristen auch für Urlaubsabgeltungsansprüche, die wie andere finanzielle Forderungen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber einzustufen seien. Wenn durch Einzel- oder Tarifvertrag festgelegt wird, dass beispielsweise ausstehende Gehaltsansprüche innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden müssen, gilt diese Ausschlussfrist auch für Forderungen auf Urlaubsabgeltung, selbst wenn der Arbeitnehmer zuvor dauerhaft erkrankt ist (LAG Köln, 20.04.2010 - 12 Sa 1448/09).

Somit gelten Ausschlussfristen hinsichtlich einer Urlaubsabgeltung auch bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit. Das BAG sieht in dem Abgeltungsanspruch eine reine Geldforderung an den Arbeitgeber und kein Urlaubssurrogat. Daraus ergibt sich, so das BAG, dass auch für die Abgeltung des nach §§ 3 Abs. 1 bzw. 13 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen gelten (BAG, 09.08.2011- 9 AZR 352/10).

Kommt die gesetzliche Verfallsfrist oder eine andere Stichtagsregelung zur Anwendung, ist es einem Mitarbeiter nicht gestattet, sein Beschäftigungsverhältnis fristlos zur Rettung seiner sonst verfallenden Abgeltungsansprüche fristlos zu kündigen. Das finanzielle Interesse des Mitarbeiters rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung, insbesondere dann nicht, wenn er es zuvor versäumte, sein Beschäftigungsverhältnis zuvor unter Beachtung der Kündigungsfrist zu beenden. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen den verfallenden Urlaub nicht abgelden (ArbG Siegburg, 22.11.2018 – 5 Ca 1305/18) .

Bei der Abgeltung von Urlaubsansprüchen, die wegen dauerhafter Erkrankung eines Mitarbeiters entstehen können, ist eine **gravierende Änderung der Rechtsprechung** zu beachten, die in der Praxis erhebliche Folgen haben wird: Galt bisher, dass Mitarbeiter, die während des gesamten Urlaubsjahres (bzw. auch während des Übertragungszeitraums) arbeitsunfähig erkrankt waren und ihren Urlaub deshalb nicht antreten

konnten, keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hatten, müssen sich Arbeitgeber und Personalchefs nun auf eine gänzlich andere Rechtslage einstellen.

Nachdem der EuGH unter Bezugnahme auf die EG-Richtlinie 2003/88/EG entschieden hat, dass Urlaubsansprüche nicht davon abhängen, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig ist oder nicht (EuGH, 20.01.2009 - C 350/06), hat auch das BAG unter Berücksichtigung der Auffassung des EuGH entschieden, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche nicht ersatzlos untergehen, wenn sie krankheitsbedingt nicht genommen werden können (BAG, 24.03.2009 - 9 AZR 983/07). Mitarbeiter verlieren ihren **gesetzlichen Urlaubsanspruch selbst dann nicht, wenn sie während des gesamten Urlaubsjahres und des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt sind**. Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt also auch bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit erhalten.

Daraus folgt, dass Arbeitnehmern, die während des Urlaubsjahres und auch während des Übertragungszeitraums dauerhaft erkrankt waren, der erworbene Urlaubsanspruch entweder zu einem späteren Zeitpunkt nachzugewähren ist oder - wenn dies nicht möglich ist - eine Abgeltung in Geld zu erfolgen hat.

Voraussetzung dafür ist aber grundsätzlich, dass das Arbeitsverhältnis nicht - beispielsweise wegen befristetem Rentenbezug oder vereinbarter Arbeitsbefreiung - ruht.

Beispiel:

Alle Arbeitnehmer im Betrieb des A haben Anspruch auf 24 Tage Erholungsurlaub. Mitarbeiter M ist nach einem Arbeitsunfall während des gesamten Jahres 2010 arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeit besteht auch im Jahr 2011 ununterbrochen fort. Zum 30.06.2011 endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass M seine Arbeit wieder aufgenommen. Er kann nun eine Abgeltung seines vollen Urlaubsanspruchs für 2010 sowie für zwölf Tage aus dem Jahr 2011 in Geld verlangen.

In diesem Zusammenhang ist aber zu beachten, dass in vielen Arbeitsverträgen nicht zwischen dem gesetzlichen Urlaub und weiteren, zusätzlichen Urlaubstagen unterschieden, sondern ein vertraglicher Gesamturlaub vereinbart wird. So heißt es im Arbeitsvertrag beispielsweise: Der Mitarbeiter erhält 28 Urlaubstage pro Kalenderjahr.

In diesen Fällen nimmt die aktuelle Rechtsprechung einen einheitlichen Urlaubsanspruch an. Erkrankt der Mitarbeiter über den Übertragungszeitraum hinaus und kann er seinen Urlaub deshalb bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nehmen, ist sein Abgeltungsanspruch nicht nur auf den gesetzlichen Urlaub beschränkt. Vielmehr ist der gesamte vertraglich vereinbarte, nicht genommene Urlaub abzugelten und auszuzahlen (BAG, 04.05.2010 - 9 AZR 183/09).

Noch nicht entschieden ist aber, **für wie viele zurückliegende Jahre** in einem solchen Fall Abgeltungsansprüche geltend gemacht werden können. Arbeitgeber, die erhebliche Kosten fürchten, müssen deshalb genauso wie betroffene Arbeitnehmer, die auf finanziellen Ausgleich hoffen, auf eine weitere klärende Entscheidung des EuGH warten. Das LAG Hamm hat jedenfalls erhebliche Zweifel, ob die Abgeltungsansprüche langfristig erkrankter Arbeitnehmer ohne zeitliche Grenze unbefristet fortbestehen können und beruft sich dazu auf das Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation. Deshalb wurde dem EuGH die Frage, wie Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG letztlich auszulegen ist, zur Entscheidung vorgelegt (LAG Hamm, 15.04.2010 - 16 Sa 1176/09). Wann diese Entscheidung vorliegen wird, ist jedoch noch nicht abzusehen. Das ändert jedoch nichts daran, dass Ansprüche für Urlaub des laufenden und des Vorjahres in jedem Fall abzugelten sind, wenn der Urlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden kann.

Praxistipp:

Die Rechtsprechung des EuGH und des BAG bezieht sich ausdrücklich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht jedoch auf den tarif- oder einzelvertraglich bestimmten Urlaubsanspruch. Vertraglich sind jedoch meist mehr Urlaubstage vereinbart, als es das BUrlG verlangt. Es besteht aber nach der aktuellen Rechtsprechung kein Anspruch auf Abgeltung der Urlaubstage, die über den gesetzlichen

Mindesturlaub des § 3 Abs. 1 BUrlG hinausgehen. Sofern die Arbeitsgerichte keine anderen Vorgaben machen, müssen die vertraglich festgelegten zusätzlichen Urlaubstage auch weiterhin in solchen Fällen nicht abgegolten werden. Zudem können sich nur Arbeitnehmer auf diese Entscheidung des EuGH berufen.

Die Weiterentwicklung der geänderten Rechtsprechung führt auch dazu, dass Ansprüche auf Urlaubsabgeltung vererbbar sind. Da Urlaubsansprüche, die wegen Krankheit nicht mehr genommen werden können, schon nicht mehr mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses verfallen, können sie auch auf die Erben übergehen. Nach Ansicht des LAG Hamm handelt es sich um einen noch nicht fertigen, im Werden begriffenen Anspruch (LAG Hamm, 22.04.2010 - 16 Sa 1502/09).

Diese bedeutende Änderung der Rechtsprechung wirkt sich in gleicher Weise auf den gesetzlichen Zusatzurlaub gem. § 125 SGB IX zugunsten schwerbehinderter Mitarbeiter aus. Auch diese gesetzlich garantierten zusätzlichen Urlaubstage sind vollständig abgegolten, wenn der schwerbehinderte Mitarbeiter diese krankheitsbedingt zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht nehmen konnte. Ansprüche auf weitergehenden Zusatzurlaub für Schwerbehinderte aus einem Tarifvertrag verfallen dagegen genauso wie sonstige Ansprüche auf tarifliche Urlaubstage (BAG, 23.03.2010 – 9 AZR 128/09).

Selbst wenn der schwerbehinderte Mitarbeiter zuvor über mehrere Jahre vollständig arbeitsunfähig war, ist sein gesamter Zusatzurlaub vollständig abgegolten. Dem stehen weder tarifvertragliche Fristen entgegen noch kann die Arbeitgeberseite sich im Wege des Vertrauensschutzes darauf berufen, der Mitarbeiter habe seine Abgeltungsansprüche verspätet angemeldet (LAG Hessen, 07.12.2010 - 19 Sa 939/10).

Ungeklärt ist dagegen, ob sich die Rechtsprechung des EuGH auch auf das Dienstrecht in Körperschaften des Öffentlichen Rechts und auf beamtenrechtliche Vorschriften bezieht. Das ArbG Wuppertal hat diese Frage dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt (ArbG Wuppertal, 19.11.2009 – 7 Ca 2453/09).

Unabhängig von der ausstehenden Entscheidung des EuGH hat jedoch das OVG Rheinland-Pfalz entschieden, dass **Beamte**, die ihren Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen können, keinen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung haben. In seiner Entscheidung hat das OVG hervorgehoben, dass im Beamtenrecht kein Anspruch auf Abgeltung enthalten ist, wie ihn das BUrlG für Arbeitnehmer vorsieht (OVG Rheinland-Pfalz, 30.03.2010 – 2 A 11321/09). Anders als Arbeitnehmer erhalten Beamte, so heißt es in der Urteilsbegründung, auch während einer längeren Krankheit ihre vollen Bezüge und hätten deshalb auch keine finanziellen Nachteile, die auszugleichen wären.

In gleicher Weise argumentiert auch das VG Saarlouis und stellt die strukturellen Unterschiede zwischen einem Arbeitsverhältnis und einem beamtenrechtlichen Dienstverhältnis heraus. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EuGH stehen Beamten danach nicht einmal dann Urlaubsabgeltungsansprüche zu, wenn der Dienstherr die Ausübung der Dienstgeschäfte untersagt (VG Saarlouis, 17.06.2011 - 2 K 64/10). Die dienstliche Anordnung hat nämlich anders als im Arbeitsverhältnis keine vergütungsrechtlichen Auswirkungen.

Eine gegensätzliche Auffassung vertritt dagegen das VG Berlin, das die Anwendung der Rechtsprechung des EuGH auch auf beamtenrechtliche Dienstverhältnisse für geboten hält. Beamte sollen demnach unabhängig von ihren bereits erhaltenen Bezügen einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs haben, den sie krankheitsbedingt nicht mehr vor dem Ende ihrer Dienstzeit nehmen können (VG Berlin, 10.06.2010 - 5 K 175.09).

Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung zu dieser Frage wird daher abzuwarten bleiben.

Aus Zeiten der Weiterbeschäftigung im Zusammenhang mit einer Kündigungsschutzklage entsteht nur dann ein abzugeltender Urlaubsanspruch, wenn die Kündigungsschutzklage Erfolg hat (und es dann ggf. zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder einem Vergleich kommt).

Die Urlaubsabgeltung ist wie die Urlaubsvergütung zu berechnen.

Geldbeträge, die im Rahmen einer Urlaubsabgeltung gezahlt werden, sind unter Beachtung der Pfändungsschutzgrenzen des § 850c ZPO grundsätzlich pfändbar. Zudem kann der Abgeltungsanspruch auch abgetreten werden; eine Aufrechnung ist ebenfalls möglich. Die Vererbung von Abgeltungsansprüchen ist dagegen nur möglich, wenn eine tarifvertragliche Regelung existiert.

Das BAG macht darauf aufmerksam, dass nur der tarifliche Teil des Abgeltungsanspruchs nach einer tariflichen Ausschlussfrist verfällt, nicht jedoch der gesetzliche Teil (BAG, 23.04.1996 - 9 AZR 165/95). Im vorliegenden Fall musste der Abgeltungsanspruch aufgrund einer Vereinbarung in einem Manteltarifvertrag innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Die Arbeitnehmerin versäumte diese Frist. Der tarifliche Anteil des Urlaubsabgeltungsanspruches war daher verfallen. Nach Ansicht des BAG gelte dies jedoch nicht für die Abgeltung des im Tarifurlaub enthaltenen gesetzlichen Mindesturlaubs (hier von sechs Werktagen). Der gesetzliche Abgeltungsanspruch stehe nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Er sei unabdingbar.

Für eine Urlaubsabgeltung wegen Ausscheidens des Arbeitnehmers bei **Erreichung der Altersgrenze** kann es darauf ankommen, welche Regelung in dem Vertrag bzw. dem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist. Das BAG hat in einem Urteil zu § 36 Nr. 11 BMT-AW II entschieden, dass die Tarifvorschrift des § 36 BMT-AW II so zu verstehen sei, dass mit der Formulierung "Erreichung der Altersgrenze" die Altersgrenze gemeint sei, die für **alle Arbeitnehmer** gelte. Dies sei die nach § 35 SGB VI das 65. Lebensjahr (BAG, 21.11.2000 - 9 AZR 654/99). Aus diesem Grund hat es den Anspruch einer Mitarbeiterin auf Urlaubsabgeltung abgelehnt, da diese erst das 60. Lebensjahr erreicht hatte. Sie war zwar damit zum Bezug einer Altersrente für Frauen berechtigt, eine Urlaubsabgeltung stand ihr jedoch wegen Nichterreicherung der allgemeinen Altersgrenze nicht zu.