

Urlaubsabgeltung und Ausschlussfrist (auch Verfalls- oder Präklusionsfristen)

21. August 2023

In fast allen Tarifverträgen, aber auch in vielen Arbeitsverträgen finden sich sogenannte Ausschlussfristen. Das sind Fristen, nach deren Ablauf ein nicht geltend gemachter Anspruch erlischt.

In der Regel lautet eine solche Klausel sinngemäß und auszugsweise:

„Alle Ansprüche aus oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs...“

Die Geltung derartiger Fristen führt häufig dazu, dass Ansprüche des Arbeitnehmers verfallen sind, weil der Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber fürchtet und erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ansprüche geltend macht.

Einige wenige Ansprüche unterfallen diesen Ausschlussfristen nicht. Strittig war lange, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch als Ersatz für nicht genommenen Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dazu zählt.

Das Bundesarbeitsgericht vertrat die Auffassung, dass der Abgeltungsanspruch ein Ersatz für den eigentlichen Urlaubsanspruch ist und daher nicht verfallen kann. Mit Aufgabe der sog. „Surrogationstheorie“ in der Rechtsprechung hat das geändert. Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs kann verfallen, obwohl der gesetzliche Urlaubsanspruch selbst unabdingbar ist.

Das Urlaubsrecht hat aber, nicht zuletzt durch den EuGH, in der jüngeren Vergangenheit sehr große Veränderungen erfahren. Auf die Hinweispflichten und die Folgen für den Arbeitgeber haben wir bereits in unserem letzten Artikel hingewiesen. Hat also ein fehlender Hinweis des Arbeitgebers zum Verfall von Urlaub Einfluss auf einen Abgeltungsanspruches nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Darüber hatte das BAG am 31. Januar 2023 zu entscheiden.

Die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht zu den Hinweispflichten des Arbeitgebers im Rahmen der Urlaubsansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis aufgestellt hat, lassen sich auf die Behandlung von Urlaubsabgeltungsansprüche nach Beendigung des

Arbeitsverhältnisses nicht übertragen.

Die Urlaubsabgeltung kann trotz der EuGH-Rechtsprechung weiter einer Ausschlussfrist unterliegen. Fristbeginn ist in der Regel das Ende des Arbeitsverhältnisses. Bei älteren Arbeitsverhältnissen ist zu beachten, dass die Frist nicht mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses beginnt, sondern frühestens am 7. November 2018, weil dem Arbeitnehmer erst seit der Entscheidung des EuGH vom 07. November 2018 zuzumuten sei, den Arbeitgeber auf Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen.



Maria Kämpfe-Kraus

- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Privates Baurecht
- Forderungsmanagement
- Arbeitsrecht
- Verkehrsrecht

zurück zur Übersicht

Wir stehen Ihnen gerne im gesamten Bereich des Wirtschaftsrechts zur Seite, unter anderem in den folgenden Bereichen:

- Arbeitsrecht

- Baurecht (Privates)
- Erbrecht und Erbschaftsteuerrecht
- Familienrecht
- Forderungsmanagement
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Mietrecht
- Steuerrecht und Steuerstrafrecht
- Unternehmensnachfolge
- Verkehrsrecht