

## ► Urlaub

**EuGH-Vorlage: Wann verjährt der Urlaubsabgeltungsanspruch?**

| Unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch der dreijährigen Verjährung nach § 195 BGB, wenn ein Arbeitnehmer den Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr oder dem Übertragungszeitraum genommen hat und der Arbeitgeber ihn nicht auf den Verfall hingewiesen hat? Diese Frage hat das BAG dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt. |

**Hintergrund** | Das BAG hat 2019 entschieden, dass ein Urlaubsanspruch nicht nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt, sondern dem Anspruch des Folgejahrs hinzuzurechnen ist, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nicht nachkommt. Diese besteht darin, dass er den Arbeitnehmer auffordert, den Urlaub zu nehmen und darauf hinweist, dass der Urlaub sonst am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird (BAG, Urteil vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 423/16, Abruf-Nr. 209604; BAG, Urteil vom 25.06.2019, Az. 9 AZR 546/17, Abruf-Nr. 212044).

Auf Vorlagefrage des BAG muss der EuGH nun entscheiden, wie sich diese Grundsätze auf die Verjährung auswirken. Konkret geht es um eine Arbeitnehmerin, die von 1996 bis 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt war. Am 01.03.2012 bescheinigte ihr Arbeitgeber, dass ihr Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren nicht verfällt. Mit ihrer 2018 erhobenen Klage verlangt die Arbeitnehmerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren (BAG, Beschluss vom 29.09.2020, Az. 9 AZR 266/20 [A], Abruf-Nr. 218105).

▾ WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Beitrag „BAG fragt EuGH zum Urlaubsverfall bei Krankheit und Erwerbsminderung“, LGP 8/2020, Seite 150 → Abruf-Nr. 46726593
- Beitrag „Verfall von Urlaubsansprüchen – Was muss der Arbeitgeber tun?“, LGP 4/2019, Seite 71 → Abruf-Nr. 45763695
- Beitrag „Die Abgeltung von Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“, LGP 10/2018, Seite 178 → Abruf-Nr. 45454866

## ► Arbeitszeitkonten

**Wertguthabenvereinbarung muss konkrete Angaben enthalten**

| Eine Wertguthabenvereinbarung setzt voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich geeinigt haben, in welchem Umfang ein Guthaben angespart werden soll. Es muss klar sein, welche Arbeitszeit in welchem Zeitraum auf dem Arbeitszeitkonto angespart wird bzw. welches Wertgutaben angespart werden soll. Liegt keine ordnungsgemäße Vereinbarung vor, können Arbeitgeber die Auszahlung an den Arbeitnehmer auch nicht durch eine Rückdeckungsversicherung retten, die an den Arbeitnehmer verpfändet wird (LAG Köln, Urteil vom 03.07.2020, Az. 4 Sa 330/19, Abruf-Nr. 217326). |

Arbeitgeber  
verhinderte den  
Anspruchsverfall



ARCHIV

Ausgaben 8 | 2020,  
4 | 2019 und 10 | 2018

Umfang muss  
konkret sein