

Update Rechtsprechung Arbeitsrecht I 2023



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei
SKW Schwarz Rechtsanwälte mbB, Berlin

GÜNTHER · ZIMMERMANN
RECHTSANWÄLTE



Sebastian Günther

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte Berlin



Entscheidungen

- I. **BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 (AuA 1/21, S. 54) und 9 AZR 266/20**
 - Verfall von Urlaub
 - Verjährung von Urlaub
 - ... und Relevanz bei langanhaltender Arbeitsunfähigkeit
- II. **BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 244/20 und 9 AZR 456/20**
 - Urlaubsabgeltung: und Verjährung
 - Verfall des Abgeltungsanspruchs wegen tariflicher Ausschlussfrist
 - Obliegenheitspflichten des Arbeitgebers



Entscheidungen

III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

- Leistungsverweigerung im Arbeitsverhältnis
- fehlender Betreuungsmöglichkeit für ein minderjähriges Kind
- Ausnahmen

IV. BAG v. 15.11.2022 – 1 ABR 5/22

- AUB ab dem ersten Tag
- Karenztag
- Mitbestimmung



- I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19
(AuA 1/21, S. 54)
Verfall des gesetzlichen Urlaubs

Sachverhalt

Der Kläger war in der Zeit vom Dezember 2014 bis August 2019 wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Mit seiner Klage macht er Resturlaub aus dem Jahr 2014 geltend. Dieser sei nach Ansicht des Klägers nicht verfallen, da die Beklagte ihrer Mitwirkungsobliegenheit nicht nachgekommen sei.



I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 Verfall des gesetzlichen Urlaubs

Problemstellung:

- Verfällt Urlaub auch dann, wenn der Arbeitgeber während einer Arbeitsunfähigkeit seinen Hinweisobliegenheiten nicht nachkommt?
- Gilt dasselbe für dasjenige Jahr, in dem die Arbeitsunfähigkeit beginnt?



I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 Verfall des gesetzlichen Urlaubs

Entscheidung

Wie bisher? Die gesetzlichen Urlaubansprüche verfallen bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres.

Dies wurde nun vom BAG präzisiert:

- Der Urlaubsanspruch verfällt weiterhin mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer **seit Beginn des Urlaubsjahres** durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten.
- Einer Mitwirkung des Arbeitgebers bedarf es in dieser Konstellation nach Ansicht des BAG weiterhin nicht.

→ Bestätigung EuGH v. 22.09.2022 – C-518/20 und C-727/20.



I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19 Verfall des gesetzlichen Urlaubs

Fazit

Wird ein/e Beschäftigte/r **im Laufe des Kalenderjahres** arbeitsunfähig krank,

- entsteht zunächst der Urlaubsanspruch
- und dieser kann/könnte grds. vor dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit genommen werden, aber
- der Verfall kann nur dann eintreten,
- wenn der Arbeitgeber seine **Hinweisobliegenheiten** erfüllt.

Besteht Arbeitsunfähigkeit für das **gesamte Kalenderjahr**,

- entsteht zunächst der Urlaubsanspruch,
- doch dieser kann wegen der Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden,
- der Verfall tritt dann ein, auch wenn der Arbeitgeber seine **Hinweisobliegenheiten** nicht erfüllt.

Dies gilt auch für Zeiten der Erwerbsminderung.



I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 Verjährung von gesetzlichem Urlaub

Sachverhalt

Die Klägerin war bei dem Beklagten von 1996 bis 2017 beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte die Klägerin Abgeltung für 101 Urlaubstage aus den Vorjahren. Der Arbeitgeber galt 14 Urlaubstage ab, obwohl er zuvor mehrfach bestätigt hatte, dass der Urlaub wegen der hohen Arbeitsbelastung nicht genommen werden konnte. Der Urlaub sei verjährt.

Der Arbeitgeber war seinen Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen.

Das LAG sprach der Klägerin Abgeltung für 76 Arbeitstagen zu, eine Verjährung von Urlaubsansprüchen stehe dem nicht entgegen.



I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 Verjährung von gesetzlichem Urlaub

Problemstellung:

- Kann der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub verjähren?
- Wenn ja: Welche Voraussetzungen gelten?



I. BAG v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20 Verjährung von gesetzlichem Urlaub

Entscheidung

BAG: Vorschriften über die Verjährung gelten auch für den gesetzlichen Mindesturlaub.

Aber: Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch **nicht automatisch** mit dem Ende des Urlaubsjahres,

- sondern erst mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und
- der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch **aus freien Stücken nicht genommen hat**.

Hier: Verjährung (-)
weil der AG seinen Hinweisobliegenheiten nicht nachkam ...



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 456/20 Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Sachverhalt

Die Beklagte beschäftigte den Kläger seit dem 09.06.2010 als Ausbildungsleiter einer Flugschule, ohne ihm seinen jährlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen zu gewähren. Unter dem 19.10.2015 verständigten sich die Parteien darauf, dass der Kläger zukünftig als selbstständiger Dienstnehmer für die Beklagte tätig werden sollte.

Mit der im August 2019 erhobenen Klage verlangte der Kläger u.a. Abgeltung von Urlaub (37.416,50 Euro) aus seiner Beschäftigungszeit vor der Vertragsänderung.

Die Beklagte erhob die Einrede der Verjährung.



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 456/20 Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Problemstellung

- War der Anspruch auf Urlaub aus den Jahren 2015 und davor im Jahr 2019 verjährt?
- Was gilt entsprechend für den Urlaubsabgeltungsanspruch?



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 456/20 Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Entscheidung

Der **gesetzliche** Anspruch des 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.

Gilt dies auch hier?



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 456/20 Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Entscheidung

Endete das Arbeitsverhältnis **vor** der Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 und war es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, Klage auf Abgeltung zu erheben, konnte die Verjährungsfrist nicht vor dem Ende des Jahres **2018** beginnen.

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 Urlaub aus diesem Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis der Parteien endete, abzugelten war.
- 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.



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 244/20 Urlaubsabgeltungsanspruchs und tarifl. Ausschlussfrist

Sachverhalt

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 in Höhe von 14.391,50 Euro brutto wies die Beklagte mit der Begründung zurück, ein etwaiger Anspruch des Klägers sei verfallen und verjährt.

Nach § 18 Nr. 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen (MTV) sind nicht erfüllte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 244/20 Urlaubsabgeltungsanspruchs und tarifl. Ausschlussfrist

Problemstellung

- Konnte der Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist verfallen?
- Wenn nicht: Ist er verjährt?



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 244/20 Urlaubsabgeltungsanspruchs und tarifl. Ausschlussfrist

Entscheidung

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

Gilt dies im Jahr 2014 auch für Urlaub aus den Jahren 2007 bis 2010?



II. BAG v. 31.01.2023 - 9 AZR 244/20 Urlaubsabgeltungsanspruchs und tarifl. Ausschlussfrist

Entscheidung

Nein:

- Der Kläger war bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.09.2014 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.
- Das BAG 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.

→ Fristbeginn: Die Ausschlussfrist begann erst mit der Bekanntgabe des Urteils im November 2018.



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Sachverhalt

Es geht um die Frage rechtmäßiger Leistungsverweigerung.

Die Klägerin war alleinerziehende Mutter von zwei minderjährigen Kindern und wollte eigentlich nach der Elternzeit zum 01.04.2020 zu ihrer Arbeit zurückkehren.

Aufgrund der Corona-bedingten Infektionslage wurden aber ab dem 17.03.2020 alle Kitas landesweit geschlossen wurden. Infolgedessen legte das beklagte Jugendamt fest, dass alle Mitarbeitenden, welche aufgrund einer Kita- oder Schulschließung nicht zur Arbeit kommen können, bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung erhalten. Voraussetzung war, dass sie alle Möglichkeiten einer selbstorganisierten Pflege ausgeschöpft hatten.



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Sachverhalt

Die Klägerin erachte eine Betreuung durch ihre Eltern wegen des Alters und sog. Vulnerabilität für ausgeschlossen.

- Dennoch lehnte die Beklagte eine bezahlte Freistellung ab und bot eine unbezahlte Freistellung an.
- Nachdem hierüber keine Einigung erzielt werden konnte, und die Klägerin den wiederholten Aufforderungen, zur Arbeit zu erscheinen, keine Folge leistete, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2020.



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Problemstellungen

- Rechtfertigt die beharrliche Arbeitsverweigerung die Kündigung?
- Gibt es Leistungsverweigerungsrechte und was sind die Anforderungen?
- Wie wirkt sich das Verhalten des Arbeitgebers aus?



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Die Entscheidung

Das LAG hielt die Kündigung aus diversen Gründen für insgesamt für unbegründet.

- Grundsätzlich kann eine beharrliche Arbeitsverweigerung unter bestimmten Voraussetzungen zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigen.
- Eine beharrliche Arbeitsverweigerung scheidet jedoch aus, wenn der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Leistungserbringung ein Zurückbehaltungsrecht hat.



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Die Entscheidung

Ein solches Leistungsverweigerungsrecht kann sich aus § 275 Abs. 3 BGB ergeben. § 275 Abs. 3 BGB betrifft das Spannungsverhältnis von Vertragstreue und Unzumutbarkeit der Leistung.

Allerdings kann sich ein Arbeitnehmer nur dann gegenüber der bestehenden Arbeitspflicht auf eine Pflichtenkollision wegen der Personensorge für sein Kind und damit auf ein Leistungsverweigerungsrecht berufen, wenn eine unverschuldete Zwangslage vorliegt.

Dies konnte die Klägerin vorliegend überzeugend darlegen.



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Die Entscheidung

Vorliegend wäre die Kündigung aber auch aus anderen Gründen gescheitert.

Durch das Angebot der unbezahlten Freistellung habe die Beklagte deutlich gemacht, dass das Nichterscheinen am Arbeitsplatz die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar mache.



III. LAG Thüringen v. 19.07.2022 – 1 Sa 191/21

Achtung:

Der Arbeitgeber hat sich widersprüchlich verhalten. Er kann nicht erst durch das Angebot der unbezahlten Freistellung zum Ausdruck bringen, dass er auf die Arbeitsleistung verzichten kann, um anschließend die nicht angebotene Arbeitsleistung zur Begründung der Kündigung heranzuziehen.

Vielmehr hätte er in dieser Konstellation einfach die Vergütung verweigern sollen und wäre damit wahrscheinlich weiter gekommen.

Der Ausspruch der Kündigung in dieser Situation war taktisch unklug.



IV. BAG v. 15.11.2022 – 1 ABR 5/22

Sachverhalt

Es geht um die Vorlage der AUB von Beginn einer Arbeitsunfähigkeit an.

Das beklagte Krhs. verlangte seit 2018 von insgesamt 17 Arbeitnehmern:

„Sie sind ab Erhalt dieses Schreibens bis auf Widerruf dazu verpflichtet, jede Krankmeldung durch ein ärztliches Attest - vom ersten Fehltag an - im Service Center Personal vorzulegen.“



IV. BAG v. 15.11.2022 – 1 ABR 5/22

Problemstellungen

- Darf der Arbeitgeber das?
- Können sich die Arbeitnehmer wehren?
- Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.



IV. BAG v. 15.11.2022 – 1 ABR 5/22

Entscheidung

Arbeitsverhalten oder Ordnungsverhalten?

Verlangt der Arbeitgeber von Arbeitnehmern auf der Grundlage von § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG in einer bestimmten Form und ggf. innerhalb einer bestimmten Frist den Nachweis jeglicher Arbeitsunfähigkeit, betrifft dieses Verlangen zwar grundsätzlich das Ordnungs- und nicht das - mitbestimmungsfreie - Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer (vgl. dazu BAG 23.08.2016 - 1 ABR 43/14).



IV. BAG v. 15.11.2022 – 1 ABR 5/22

Entscheidung

Kollektivrecht, oder nicht?

Ein für die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG notwendiger kollektiver Sachverhalt ist aber nur gegeben, wenn die entsprechenden Anordnungen des Arbeitgebers regelhaft erfolgen. Eine entsprechende Anweisung kann auch ausschließlich auf individuellen Besonderheiten des einzelnen Arbeitsverhältnisses beruhen.

Im Streitfall fehle es an einem solchen kollektiven Sachverhalt. Es ist nicht ersichtlich, dass die 17 „Attestauflagen“ der Arbeitgeberin auf einer bestimmten Regel beruhen oder ihrer Erteilung eine Regelhaftigkeit zugrunde liegt.



IV. BAG v. 15.11.2022 – 1 ABR 5/22

Entscheidung

Zulässig, oder nicht?

Die Norm gewährt dem Arbeitgeber die in personeller Hinsicht nicht eingeschränkte Befugnis, von einem Arbeitnehmer den Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit abweichend von § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG schon ab einem früheren Zeitpunkt zu verlangen.

Termine

Weitere Online-Seminare

- 30.03.2023 10:00 – 11:00 Uhr Update Arbeitnehmerüberlassung
- 25.04.2023 10:00 – 11:30 Uhr Rechtssicher im Umgang mit Urlaub

Nähere Informationen und Anmeldung unter

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht

Am Friedrichshain 22
10407 Berlin

Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Dr. Martin Römermann
SKW Schwarz Rechtsanwälte
Tel. 030 889265055
m.roemermann@skwschwarz.de

Sebastian Günther
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Tel. 030 308308-23
guenther@gz-law.de



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app

