



RECHTSANWÄLTE



**Ausgabe Oktober 2020** | Seite 295 - 299

#### INHALT

**SEITE 295: Arbeitsrecht**

BAG erbittet Vorabentscheidung des EuGHs – Wann verjähren angesammelte Urlaubstage?

**SEITE 297: Arbeitsrecht**

Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Home-Office bzw. ein Einzelbüro?

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Oktober 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## **Vorlagefrage an den Europäischen Gerichtshof: Wann verjähren angesammelte Urlaubstage?**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vorgelegt, ob nicht genommene Urlaubstage verjähren oder diese unbegrenzt angesammelt werden können.

Das BAG hat ein Revisionsverfahren über das Bestehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausgesetzt und dieses dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Die Frage die konkret beantwortet werden soll ist, ob Arbeitnehmer Urlaubansprüche zeitlich

unbegrenzt ansammeln und so nicht genommenen Urlaub, welcher bereits etliche Jahre zurück liegt, noch nehmen bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelten lassen können oder nicht.

Es geht dabei um die Frage, ob Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union der Anwendung einer nationalen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) entgegenstehen. Die in § 194 Abs. 1 iVm § 195 BGB geregelte Verjährung wird auch dann relevant, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben.

Ob eine Regelverjährung von Urlaubsansprüchen nach § 194 Abs. 1 iVm § 195 BGB grundsätzlich in Betracht kommt, hängt davon ab wie der EuGH zu dieser Vorlagefrage entscheiden wird.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer nicht dazu aufgefordert hat seinen Urlaub zu nehmen, unterliegt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einer regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Frist beginnt dabei immer zum Ende des jeweiligen Urlaubsjahres zu laufen.

Im betreffenden Fall streiten die Parteien über die Verjährung von über 100 Urlaubstagen.

Die klagende ehemalige Arbeitnehmerin war bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Ihr stand laut Vertrag jährlich ein Anspruch auf 24 Urlaubstage zu. Der damalige Arbeitgeber bescheinigte seiner damaligen Arbeitnehmerin, dass der „Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren“ am 31.03.2012 nicht verfallende, da sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufkommens in der Kanzlei nicht habe antreten können.

In den folgenden Jahren (2012 bis 2017) gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub.

Mit ihrer am 06.02.2018 erhobenen Klage verlangte die Klägerin nunmehr die Abgeltung von insgesamt 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 sowie aus den Vorjahren.

Erstinstanzlich wurden der Frau vom Arbeitsgericht Solingen lediglich drei Urlaubstage aus dem Jahr 2017 zugesprochen, die Klage wurde hinsichtlich des weiteren Antrags abgelehnt (ArbG Solingen, Urt. v. 19.02.2019, Az. 3 Ca 155/18).

Nachdem die Klägerin gegen dieses Urteil Berufung eingelegt hatte musste das Landesarbeitsgericht (LAG) entscheiden.

Der Beklagte machte für die von der Klägerin geltend gemachten Urlaubsansprüche die Einrede der Verjährung geltend und trug vor, die regelmäßige Verjährungsfrist sei bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

Das LAG sah dies anders und entschied unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom Februar 2019, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nur dann erlösche, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen und ihn darauf hingewiesen hat, dass die Urlaubstage andernfalls verjähren. Wir berichteten zu dieser Entscheidung bereits ausführlich in unserem Newsletter März 2019 (abrufbar unter: <https://www.bpl-recht.de/kontakt/rundbriefe.html>).

Da der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheit hier nicht erfüllt habe, sei die Verjährungsfrist noch überhaupt nicht in Gang gesetzt worden.

Noch nicht geklärt ist jedoch die Frage, ob eine Regelverjährung von Urlaubsansprüchen nach drei Jahren grundsätzlich in Betracht kommt.

Sollte der EuGH zu dem Ergebnis kommen, dass das europäische Recht einer Anwendung der deutschen Verjährungsfristen nicht im Wege steht, so würden Arbeitgeber, die ihre Mitwirkungsobliegenheit hinsichtlich der Information des Arbeitnehmers über noch zu nehmende Urlaubstage verletzt haben, dennoch davon profitieren, dass geltend gemachte Ansprüche dann nach drei Jahren verjähren würden.

Sobald ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vorliegt werden wir Sie darüber informieren (BAG, Beschl. v. 29.09.2020, Az. 9 AZR 266/20).

## **Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Home-Office bzw. ein Einzelbüro?**

Die Nutzung des Home-Office ist in diesem Jahr deutlich angestiegen. Einerseits hat sich herausgestellt, dass Home-Office in vielen Fällen doch besser möglich ist und umgesetzt werden kann als man es am Anfang des Jahres gedacht hätte, andererseits ist eine Rückkehr an den normalen Büroarbeitsplatz gerade für Arbeitnehmer die zur Corona-Risikogruppe zählen eine Herausforderung.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Home-Office oder ein Einzelbüro hat, wenn er zur Corona-Risikogruppe gehört und Home-Office

aufgrund der konkreten Tätigkeit nicht möglich ist.

Gesetzlich verankert ist ein solcher Anspruch zum jetzigen Zeitpunkt nicht.

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber nach billigem Ermessen im Rahmen seines Weisungsrechts einseitig festlegen, wo und wie der Arbeitnehmer seiner Arbeit nachkommen muss. Der Arbeitgeber kann beispielsweise festlegen, in welchem ihm zugewiesenen Büro der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit nachkommen soll.

Verpflichtet ist der Arbeitgeber grundsätzlich dazu für notwendige Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu sorgen. § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) schreibt vor: *„Der Dienstberechtigte hat Räume [...], die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten [...], dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“*

Im Hinblick auf die Corona Pandemie kann eine Gefahr für Leben und Gesundheit für den Arbeitnehmer einer Risikogruppe, bereits in der Anwesenheit von Kollegen gesehen werden.

Das Arbeitsgericht Augsburg hatte einen solchen Fall nun zu entscheiden. Ein 63-jähriger Arbeitnehmer klagte gegen seinen Arbeitgeber. Er ist als Leiter der Stabstelle Recht/Sozialrecht angestellt. Sein Arbeitsplatz befindet sich in einem Büro mit insgesamt zwei Arbeitsplätzen. Zudem halte er einmal wöchentlich einen 90-minütigen Präsenzunterricht ab. Aufgrund seines hohen Alters und eines ärztlichen Attests machte er einen Anspruch auf Home-Office gegen seinen Arbeitgeber geltend.

Home-Office oder jedenfalls ein Einzelbüro seien notwendig um den Schutz aus § 618 BGB gewährleisten zu können. Zudem sei er aus demselben Grund von seiner Pflicht zur Abhaltung des Präsenzunterrichts befreit.

Das Arbeitsgericht wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Beide geltend gemachten Ansprüche seien weder vertraglich geschuldet noch aus dem Gesetz zu begründen.

Hinsichtlich der zu treffenden Schutzmaßnahmen stehe dem Arbeitgeber eine Handlungsfreiheit zu. Er könne selbst entscheiden welche Schutzmaßnahmen er treffe, um unter anderem den Empfehlungen des Hausarztes des Arbeitnehmers gerecht zu werden. Ein Anspruch auf Home-Office sowie die Bereitstellung eines Einzelbüros seien nicht die einzigen geeigneten Maßnahmen, die der Arbeitgeber treffen könne.

Auch in einem Mehrpersonenbüroraum sei ein Arbeitgeber in der Lage geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen. Die geltend gemachten Ansprüche liefen daher ins Leere. Im betreffenden Fall hatte der Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr zudem ohnehin ein Einzelbüro vorgesehen.

Bei dieser Entscheidung handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung. In einem ähnlich gelagerten Fall sind immer die konkreten Umstände zu berücksichtigen. Die Entscheidung kann dann auch in einer vergleichbaren Situation durchaus anders ausfallen.

Der Arbeitnehmer hat gegen das Urteil Berufung eingelegt. Eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) München steht noch aus. Eine vom Urteil des Arbeitsgerichts abweichende Entscheidung erscheint zumindest nicht undenkbar. Alle bisherigen Urteile in diesem Zusammenhang stammen aus Zeiten vor der Corona-Pandemie. Ob und inwieweit das LAG die momentane Situation mit den bisherigen Entscheidungen für vergleichbar hält, bleibt abzuwarten.

Allein die physische Anwesenheit von Kollegen kann für Personen in Risikogruppen eine massive gesundheitliche Gefährdung darstellen. Auch die Folgen einer möglichen Ansteckung können mitunter gravierend sein. Da eine vergleichbare Lage anderen Urteilen bisher nicht zugrund gelegt werden konnte, bleibt abzuwarten wie das LAG sich in dieser Hinsicht entscheiden wird.

Insofern kann davon ausgegangen werden, dass höhere Instanzgerichte sich in naher Zukunft mit dieser neuen Problematik auseinandersetzen müssen, um die Situation neu zu bewerten. Grundsätzlich muss jedoch davon ausgegangen werden, dass Arbeitgebern ihr Weisungsrecht weiterhin zustehen wird.

---

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

bpl Rechtsanwälte

Stroot & Kollegen

Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285

49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570

Telefax 0541/76007599

[info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter <https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>