

„Neues zum Urlaubsrecht“

Ist der Arbeitgeber zukünftig berechtigt oder sogar verpflichtet, zum Jahresende nicht genommenen Urlaub anzuordnen?

Infoabend 6. Juni 2019

Referenten:

Babette Kusche, Ignatz Heggemann
Fachanwälte für Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen

- Nach § 7 BUrlG muss der Arbeitnehmer Urlaub beantragen
- Der Arbeitgeber darf die Urlaubswünsche nur aus dringenden betrieblichen Belangen oder vorrangiger Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer ablehnen
- Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.
- Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Ursprüngliche Rechtsprechung des BAG

- *BAG, Urteil vom 28. Januar 1982, 6 AZR 571/79*
 - nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entsteht der Urlaubsanspruch unabhängig vom Umfang der Arbeitsleistung.
 - Urlaubsanspruch entsteht unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis ruht oder Arbeitsleistung erbracht wird
 - Der Urlaub ist während des Urlaubsjahres zu nehmen
 - **Ausnahme:** Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr bis zum 31. März des Folgejahres
- ➔ **Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf des 31. März des Folgejahres, unabhängig davon ob arbeitsfähig oder nicht und somit unabhängig von der Möglichkeit Urlaub zu nehmen**

Ursprüngliche Rechtsprechung des BAG

- *BAG, Urteil vom 28. Januar 1982, 6 AZR 571/79 (Fortsetzung)*
 - Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres nicht gewährt wurde, obwohl verlangt
 - ➔ Umwandlung des Urlaubsanspruchs in Schadensersatzanspruch
 - Schadensersatzanspruch (Urlaubsgewährung / Naturalrestitution) ist spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu erfüllen
 - Eine Abgeltung nur dann, wenn der Urlaub nicht in natura genommen werden kann, z.B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und der Anspruch erfüllbar ist
 - Erfüllbar ist der Anspruch dann, wenn der Arbeitnehmer grundsätzlich arbeitsfähig wäre
 - Weitere Arbeitsunfähigkeit: Urlaubsanspruch ist nicht erfüllbar und es entsteht daher kein Abgeltungsanspruch
 - ➔ Urlaub verfällt mit dem 31. März des Folgejahres

Ursprüngliche Rechtsprechung des BAG – Teilweise Aufgabe

- *BAG, Urteil vom 24. März 2009, 9 AZR 983/07; BAG, Urteil vom 23. März 2010, 9 AZR 128/09; EuGH Urteil Vom 20.01.2009 – C 350/06 – Schultze-Hoff*

Teilweise Aufgabe der alten Rechtsprechung mit Blick auf das Europarecht:

- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit - Urlaub kann daher bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen werden - Urlaub verfällt nach § 7 Abs. 3 Satz 1, 3, 4 BUrlG nicht
- Bisherige Rspr. verstieß gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie
- Das Erfordernis der Erfüllbarkeit wurde daher aufgegeben
- Ein Abgeltungsanspruch besteht unabhängig davon, ob der Urlaub erfüllbar ist und konnte für den im Laufe der Arbeitsunfähigkeit angesammelten Urlaub geltend gemacht werden
- galt für den gesetzlichen Urlaubsanspruch, d. h. auch für den Zusatzurlaubsanspruch für Schwerbehinderte nach § 208 SGB; der Zusatzurlaubsanspruch ist an das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruches gebunden

Änderung der Rechtsprechung des BAG zum Verfall von Urlaub bei Krankheit

- Weitere Änderung der Rechtsprechung aufgrund BAG-Entscheidung vom 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 auf Grundlage des EuGH vom 22. November 2011 – C-214/10- KHS-Schulte
 - ➔ **Urlaub verfällt bei dauerkranken Arbeitnehmern nach 15 Monaten**
- Weil sich bei Arbeitnehmern, die über mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt sind, die jährlich erworbenen Urlaubsansprüche ins Unermessliche addieren können, legte der EuGH und im Anschluss auch das BAG eine Grenze fest, die aber über die gesetzlich festgeschriebene Verfallsfrist hinausgehen musste.
- Es ist somit zulässig, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres verfällt.
- Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert (*BAG, Urteil vom 18. September 2012 - 9 AZR 623/10*).

Ursprüngliche Rechtsprechung des BAG – Tariflicher/Vertraglicher Urlaub

Für den zusätzlichen vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Anspruch gelten die jeweils im Vertrag bzw. Tarifvertrag vereinbarten Regeln

- Im Regelfall verfallen die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Ansprüche am 31. März des Folgejahres
- **Ausnahme:** Die Regeln des Tarifvertrages bzw. Vertrages haben keinen konstitutiven Charakter, sondern sind gleichlaufend mit den gesetzlichen Vorschriften
- Prüfung der tarifvertraglichen und vertraglichen Vorschriften notwendig, um festzustellen, ob konstitutive Regeln oder Gleichlauf mit gesetzlichen Vorschriften besteht

Änderung der Rechtsprechung zur Surrogatstheorie bei Urlaubsabgeltung

Die Surrogatstheorie (erstmalig BAG, Urteil vom 6. Juni 1968 – 5 AZR 410/67)

- Abgeltungsanspruch im laufenden Arbeitsverhältnis an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie Urlaubsanspruch.
- Gilt nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Als sog. Erfüllungssurrogat des Urlaubsanspruchs setzte die Abgeltung voraus, dass der Urlaub noch gewährt werden könne, wenn das Arbeitsverhältnis noch bestände.
- Urlaubsanspruch ist befristet auf Kalenderjahr
- Folglich musste auch der ihn ersetzende Abgeltungsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres geltend gemacht und erfüllt werden.
- Anderenfalls ging er, wie der Urlaubsanspruch, ersatzlos unter

Änderung der Rechtsprechung zur Surrogatstheorie bei Urlaubsabgeltung

- Anlass dieser Surrogatsrechtsprechung:
 - Ansprüche auf Urlaubsabgeltung von fortdauernd arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern
 - Die Rechtsprechung des BAG wollte ausschließen, dass arbeitsunfähig ausscheidende Arbeitnehmer bessergestellt werden als die im Arbeitsverhältnis verbleibenden arbeitsunfähigen Arbeitnehmer (*BAG, Urteil vom 17. Januar 1995 - 9 AZR 436/93*)

Änderung der Rechtsprechung des BAG zur Surrogatstheorie bei Urlaubsabgeltung

- Vollständige Aufgabe der Rechtsprechung zum Charakter des Abgeltungsanspruchs als Surrogat des Urlaubsanspruchs (*BAG, Urteil vom 19. Juni 2012 – 9 AZR 80/17; wegen Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 (C- 350/06 und C-520/06)*):
 - Abgeltungsanspruch ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG ein einheitlicher Anspruch und damit ein reiner Geldanspruch
 - Erfüllbarkeit der Abgeltung hängt nicht von Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers ab
 - Gleichbehandlung von ausscheidenden arbeitsunfähigen und arbeitsfähigen Arbeitnehmern
 - Abgeltungsanspruch unterliegt nicht dem Fristenregime des BUrlG

Ursprüngliche Rechtsprechung des BAG – Vererbbarkeit Urlaubsabgeltung

Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

- in der Vergangenheit hat das BAG nur den Schadensersatzanspruch, nicht aber den Urlaubsabgeltungsanspruch selbst als vererblich angesehen (*BAG, Urteil vom 19. November 1996 - 9 AZR 376/95*)
- hieran hält BAG nach vollständiger Aufgabe der Surrogatstheorie nicht mehr fest.
- Aus der Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs als reiner Geldanspruch folgt nunmehr:
 - Dieser Anspruch hängt weder von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs ab noch geht er mit dem Tod des Arbeitnehmers unter.
 - Er ist vererbbar (*BAG, Urteil vom 22. September 2015 – 9 AZR 170/14*).

Ursprüngliche Rechtsprechung des BAG – Vererbbarkeit Urlaubsabgeltung



Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs im laufenden Arbeitsverhältnis (*EuGH vom 6. November 2018 C-569/16 und C- 570/16; BAG, Urteil vom 22. Januar 2019 – 9 AZR 45/16*)

- Urlaub, der wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, ist abzugelten, § 7 Abs. 4 BUrlG
- Die gilt unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet
- Nicht genommener Urlaub geht nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers unter, ohne dass ein Anspruch auf finanzielle Urlaubsvergütung entsteht
- Dieser Abgeltungsanspruch aus vom Erblasser nicht genommenen Urlaub wird Bestandteil seines Vermögens und damit Teil der Erbmasse, die auf die Erben übergeht

BAG-Rechtsprechung bei Verfall von Urlaubsansprüchen



Bisherige Rechtsprechung BAG:

- Verfall am Ende des Kalenderjahres bisher
 - Selbst dann, wenn der Arbeitnehmer erfolglos Urlaub beantragt hatte
 - Aber Schadenersatz (auf Ersatzurlaub oder Abgeltung) unter bestimmten Voraussetzungen

Aktuelle Rechtsprechung des BAG (seit 02/2019):

- Verfall am Ende des Kalenderjahres nunmehr nur dann, wenn
 - Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf konkreten Urlaubsanspruch hingewiesen hat
 - ihn über die Verfallfristen belehrt hat und
 - Arbeitnehmer diesen aus freien Stücken nicht genommen hat

BAG-Rechtsprechung bei Verfall von Urlaubsansprüchen

Weiterentwicklung der Rechtsprechung des BAG unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH (*vom 6. November 2018 – C-684/16*):

- Initiativlast des Arbeitgebers
- Arbeitgeber ist gehalten konkret und transparent dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub tatsächlich nehmen kann, er muss es ggf. beweisen können
- Ggf. förmliche Aufforderung
- Klare und rechtzeitige Mitteilung, dass Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn Arbeitnehmer ihn nicht nimmt
- Warum?
 - Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer
 - Arbeitnehmer ist schwächere Partei und muss stärker geschützt werden, dass er seine Rechte auch wahrnehmen kann, ohne Maßnahmen ausgesetzt zu sein, die sich nachteilig auswirken könnten.

BAG-Rechtsprechung bei Verfall von Urlaubsansprüchen

BAG setzte diese Vorgaben des EuGH mit seiner Entscheidung vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15 um.

In der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte war bereits seit der Bollacke-Entscheidung des EuGH (C-118/13) umstritten, ob der Arbeitgeber Urlaub anordnen kann bzw. muss:

Dafür z.B. *LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Juni 2014 – 21 Sa 221/14; dagegen: LAG Köln, Urteil vom 9. August 2016 – 12 Sa 257/16)*

- ➔ Ist die Konsequenz aus dieser neuesten Entscheidung des BAG, dass der Arbeitgeber den restlichen Urlaub zum Jahresende anordnen muss, wenn die Arbeitnehmer diesen trotz Hinweisen nicht nehmen wollen?

Dies ist bisher so noch nicht entschieden worden.

Zu guter Letzt...

Unwirksamkeit umfassender Ausschlussfristen bei Urlaubsabgeltung
(BAG, Urteil vom 18. September 2018 – 9 AZR 162/18)

- ➔ Eine im Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gestellte Ausschlussfristenregelung, die nach dem 31.12.2014 vereinbart wurde und den Mindestlohn nicht ausnimmt ist intransparent und irreführend und daher unwirksam.
- ➔ Nach § 3 S. 1 MiLoG muss der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussregelungen ausgenommen sein.

Noch Fragen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!