

# Urlaubsansprüche

**Verfall - Kürzung - Abgeltung**

# Bundesrecht - Europarecht

= auf Bundesebene:

= Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

= auf europäischer Ebene:

= RL 2003/88/EG

⇒ das BUrlG ist im Lichte der RL 2003/88/EG unionsrechtskonform auszulegen

## § 7 Abs. 3 BUrlG

(3) Der 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. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

# Langzeiterkrankungen

- = dringender in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund nach § 7 Abs. 3 BUrlG
- = gesetzliche Übertragung auf das nächste Jahr
- = übertragener Urlaub muss bis 31.03. des Folgejahres genommen werden

# Langzeiterkrankungen

=Europäischer Gerichtshof (EuGH):

= das gilt dann nicht, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils den Urlaub nicht nehmen konnte und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums angedauert hat.

(„Schultz-Hoff“, C-350/06, 20.01.2009)

# Langzeiterkrankungen

=Europäischer Gerichtshof (EuGH):

= eine tarifvertragliche Regelung, die einen Verfall von Urlaubsansprüchen 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres vorsieht, ist mit Art. 7 I RL 2003/88/EG vereinbar.

(Entscheidung aus 2011, NZA 2011,1333)

# Langzeiterkrankungen

= Bundesarbeitsgericht (BAG):

= Urlaubsansprüche verfallen spätestens nach Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres. Das gilt auch, wenn keine entsprechende tarifvertragliche Regelung Anwendung findet.

(Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10)

# Langzeiterkrankungen

= Bundesarbeitsgericht (BAG):

= Setzt ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer nach seiner Genesung die Arbeit fort, gehen die während der Arbeitsunfähigkeit angesammelten Urlaubsansprüche unter mit dem Ende des laufenden Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufgenommen hat.

# Langzeiterkrankungen

= Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer im aktuellen Urlaubsjahr so rechtzeitig wieder gesund wird, dass er seinen kompletten Urlaub in der verbleibenden Zeit noch nehmen kann.  
(BAG, Urt. Vom 09.08.2011, 9 AZR 425/10)

# Langzeiterkrankungen

⇒ Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern, die über mehrere Jahre komplett oder über lange Zeiträume erkrankt sind, summieren sich

# Langzeiterkrankungen

- = Diese Grundsätze geltend zwingend nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht aber für einen tariflichen oder arbeitsvertraglichen Mehrurlaub. Der übergesetzliche Mehrurlaub kann im Arbeitsvertrag frei geregelt werden.

# Berechnungsbeispiel I

A hat einen Jahresurlaub von 30 Tagen. Eine Vereinbarung zum Verfall von Urlaubsansprüchen wurde nicht getroffen. A ist ab dem 01.12.2017 arbeitsunfähig krank ununterbrochen bis zum 30.04.2019. Vom Jahresurlaub 2017 stehen am 01.12. noch 5 Tage aus, die er für Ende Dezember beantragt hatte.

- ⇒ Die 5 Tage Resturlaub aus 2017 sind am 31.03.2019 verfallen
- ⇒ Es besteht noch der volle Urlaubsanspruch aus 2018 und der Urlaubsanspruch aus 2019

## Berechnungsbeispiel 2

B hat einen Jahresurlaub von 30 Tagen. Eine Vereinbarung zum Verfall von Urlaubsansprüchen wurde nicht getroffen. B ist ab dem 01.11.2016 arbeitsunfähig krank ununterbrochen bis zum 30.09.2018. Für 2016 besteht noch ein Resturlaubsanspruch von 5 Tagen. Ab dem 01.10.2018 nimmt B 20 Tage Urlaub. Trotz Hinweis seines Arbeitgebers beantragt er in 2018 keinen weiteren Urlaub.

- ⇒ Die 5 Tage Resturlaub aus 2016 sind am 31.03.2018 verfallen
- ⇒ Der übergegangene Urlaub aus 2017 (Rest: 10 Tage) ist am 31.12.2018 verfallen
- ⇒ Für den Urlaubsanspruch 2018 ist zu prüfen, ob ein gesetzlicher Übertragungsgrund vorliegt

# Verfall ohne Urlaubsantrag?

- = Bisherige Rechtsprechung des BAG:  
Der Arbeitgeber als Schuldner des  
Urlaubsanspruchs ist berechtigt aber nicht  
verpflichtet, den Urlaub des Arbeitnehmers von  
sich aus festzulegen, wenn der Arbeitnehmer  
keinen Urlaubsantrag stellt.

## Verfall ohne Urlaubsantrag?

- = Mehrere Landesarbeitsgerichte waren anderer Auffassung wegen der EuGH-Rechtsprechung:  
Der Arbeitgeber hat die Pflicht, dem Arbeitnehmer – notfalls gegen seinen Willen – Urlaub zu gewähren.
- ⇒ Vorlage beim EuGH

# Verfall ohne Urlaubsantrag?

= Entscheidungen EuGH v. 06.11.2018:

Der Urlaubsanspruch kann nur verfallen, wenn der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

(EuGH, ECLI:EU:C:2018:872 – Kreuziger;  
EuGH, ECLI:EU:C:2018:874 – Shimizu)

# Verfall ohne Urlaubsantrag?

- = Folgen für die Rechtslage in Deutschland:
  - = Welche Anforderungen sind an Erklärungen/das Verhalten des Arbeitgebers zu stellen, dem Arbeitnehmer nachweisbar die Möglichkeit zu geben, seinen Urlaub zu nehmen?
  - = Besteht das Risiko einer Anhäufung von Urlaubsansprüchen über 15 Monate hinaus?

# Verfall ohne Urlaubsantrag?

## = Empfehlung:

- = Arbeitnehmer rechtzeitig am Jahresanfang umfassend über bestehende Urlaubsansprüche informieren und sie auffordern, den Urlaub auch tatsächlich zu nehmen
- = bei hohem Resturlaubsanspruch rechtzeitig vor Jahresende zur Antragstellung auffordern
- = schriftlich oder in Textform dokumentieren

## Verfall ohne Urlaubsantrag?

- = Auch diese Grundsätze geltend zwingend nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht für einen tariflichen oder arbeitsvertraglichen Mehrurlaub. Der Verfall von übergesetzlichem Mehrurlaub kann im Arbeitsvertrag frei geregelt werden.

# Übergang auf Erben

## = Bisherige Rechtsprechung des BAG:

Inhalt des Urlaubsanspruchs ist die Befreiung des Arbeitnehmers von seiner Arbeitspflicht durch entsprechende Freistellung. Da die Arbeitspflicht an die Person des Arbeitnehmers gebunden ist, kann sie nach seinem Tod nicht mehr erfüllt werden.

⇒ Urlaubsanspruch geht unter

# Übergang auf Erben

## = Bisherige Rechtsprechung des BAG:

Anders zu bewerten ist die Rechtslage, wenn zum Todeszeitpunkt das Arbeitsverhältnis bereits beendet war, aber ein noch nicht erfüllter Urlaubsabgeltungsanspruch besteht

⇒ Urlaubsabgeltungsanspruch wird vererbt

# Übergang auf Erben

## = Aktuelle Rechtsprechung des EuGH:

Das Unionsrecht steht einer Regelung entgegen, wonach der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers mit dessen Tod ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs untergeht, der auf die Erben übergehen kann

⇒ Das BAG muss seine Rechtsprechung entsprechend anpassen

# Kein Urlaub während des Urlaubs

- = Bisherige Rechtsprechung des BAG:  
Der Urlaubsanspruch entsteht grundsätzlich auch während des ruhenden Arbeitsverhältnisses.  
Bezüglich des gesetzlichen Mindesturlaubs sind keine davon abweichenden Vereinbarungen zulässig.

# Kein Urlaub während des Urlaubs

- = Urteil des BAG vom 19.03.2019 (9 AZR 315/17)  
Arbeitet ein Arbeitnehmer wegen eines vertraglich vereinbarten Sonderurlaubs in einem Kalenderjahr durchgängig nicht, entsteht auch kein Anspruch auf Erholungsurlaub

# Kein Urlaub während des Urlaubs

- = nicht auf andere Fälle eines ruhenden Arbeitsverhältnisses übertragbar, da hier die Aussetzung der Hauptleistungspflichten einvernehmlich vereinbart wurden

# Urlaub und Elternzeit

- = für den Zeitraum der Elternzeit entsteht ein Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub nach § 3 BUrlG
- = aber Kürzungsmöglichkeit nach § 17 Abs. 1, Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

# Urlaub und Elternzeit

## § 17 BEEG (Urlaub)

(I) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

⇒ Ist das mit EU-Recht vereinbar?

# Urlaub und Elternzeit

- = Urteil des EuGH vom 04.10.2018, C-12/17
  - = wenn das Recht eines EU-Staates vorsieht, dass während eines Elternurlaubs keine zusätzlichen Urlaubsansprüche entstehen, ist das mit EU-Recht vereinbar

# Urlaub und Elternzeit

- = Urteil des BAG vom 19.03.2019, 9 AZR 362/18
  - = Die im deutschen BEEG für den Arbeitgeber vorgesehene Möglichkeit, den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit zu kürzen ist rechtens