

ARBEITSRECHT

AUGUST 2020

Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

In den letzten Jahren wurden durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) immer wieder Fragen zur Auslegung europarechtlicher Vorgaben in Bezug auf die nationale Gesetzgebung zum Urlaubsrecht nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Beantwortung vorgelegt. Grund hierfür ist, dass sich insbesondere die Richtlinie RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als insoweit übergeordnete Rechtsnormen darstellen und bei der Anwendung nationaler Gesetz zum Urlaubsrecht beachtet werden müssen.

Aktuell erfolgte dies mit zwei Beschlüssen des BAG vom 07.07.2020 zu den Fragestellungen

- Verfall des Urlaubs bei Krankheit - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?
- Erwerbsminderungsrente - Verfall des Urlaubs - Gilt die 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?

Die aktuelle nationale Rechtslage sowie hierzu zuletzt ergangene Entscheidungen des EuGH und des BAG sollen mit diesem Newsletter etwas näher dargestellt werden.

1. Regelungen des BUrlG

Erholungsurlaub und damit regelmäßige Ruhepausen von der Arbeitswelt sind für jeden Arbeitnehmer ein zentrales Element in seinem Arbeitsleben, was im BUrlG zum Ausdruck gebracht wird. In diesem sind alle zentralen Rechtsfragen zum Thema Urlaub aus der Sicht des deutschen Gesetzgebers verbindlich geregelt.

In § 1 BUrlG heißt es:

„Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.“

Danach ist eindeutig klargestellt, dass der Urlaub vom Arbeitnehmer grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss.

Die an sich strikte Befristung des Urlaubsanspruchs auf das jeweilige Kalenderjahr wird aber bereits vom

Gesetz selbst durchbrochen. Es sind folgende Übertragungsgründe geregelt:

- Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass er den Urlaub, den er mangels Erfüllung der Wartezeit nach § 4 BUrlG im abgelaufenen Jahr nicht mehr nehmen konnte, im darauf folgenden Jahr antreten kann (§ 5 Abs. 1a BUrlG).
- Die Übertragung ist durch „dringende betriebliche Gründe“ gerechtfertigt (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Hierfür muss im Einzelfall eine Abwägung zwischen den Interessen des Unternehmens und des Arbeitnehmers vorgenommen werden. Diese muss ergeben, dass die Interessen des Unternehmens an einer Anwesenheit des Arbeitnehmers die Interessen des Arbeitnehmers an seinem Erholungsurlaub überwiegen. Dies kann z. B. ein unerwarteter Auftragsboom oder die Urlaubsabwesenheit anderer Arbeitnehmer sein.
- In der Person des Arbeitnehmers liegen Gründe vor, den Urlaub in das nächste Jahr zu übertragen. Dies ist z. B. eine Erkrankung des Arbeitnehmers. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer gehindert, seinen Urlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Die Urlaubsansprüche werden dann kraft Gesetzes ins Folgejahr übertragen.

Liegt ein Übertragungsgrund nicht vor, so erlosch der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers bislang grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres. Von diesen gesetzlichen Regelungen konnten allerdings arbeits- oder tarifvertraglich abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

2. Rechtsprechung des EuGH

Diese vom deutschen Gesetzgeber festgelegten Regeln gelten allerdings nach zwei EuGH-Urteilen vom 06.11.2018, Az. C-684/16 und C-619/16, nicht uneingeschränkt fort. Nach diesen Judikaten ist vielmehr die Urlaubsübertragung ins neue Jahr künftig die Regel. Ein automatischer Verlust von Urlaubsansprüchen am Jahresende, weil man keinen Urlaub beantragt habe, soll künftig nicht mehr eintreten.

Der Arbeitgeber müsse es künftig ermöglichen, den Urlaub zu nehmen, ggf. dazu auffordern und auf den Verfall des Urlaubs zum Jahresende hinweisen.

Der Urlaub verfällt somit nur dann zum Jahresende, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nachweislich Urlaub nehmen konnte und die Folgen kannte.

Gleichzeitig geht mit dieser Verpflichtung des Arbeitgebers aber nicht einher, dass er den Arbeitnehmer zwingen kann, seinen Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen.

Diese Judikate sind die Folge zweier Vorlagen, die im Jahr 2016 zur Entscheidung an den EuGH gelangten:

- Ist es mit Europarecht zu vereinbaren, wenn nicht beantragter Urlaub am Jahresende automatisch verfällt?
- Sind nicht beantragte Urlaubstage abzugelten oder nicht?

Aus den Urteilsgründen der vorstehenden Entscheidungen geht hervor, dass die Beachtung der Verpflichtung des Arbeitgebers aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88 nicht so weit gehen kann, von diesem zu verlangen, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen. Er muss den Arbeitnehmer jedoch in die Lage versetzen, einen solchen Anspruch wahrzunehmen.

Zudem ist der Arbeitgeber in Anbetracht des zwingenden Charakters des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub u. a. verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann zu der er beitragen soll klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird.

Die Beweislast hierfür trägt insoweit der Arbeitgeber. Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstieße das Erlöschen des Urlaubsanspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Europarecht.

Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, und zeigt sich daher, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht Europarecht dem Verlust dieses Anspruchs und dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen.

3. Rechtsprechung des BAG

Das BAG hat mit Urteil vom 19.02.2019, Az. 9 AZR 541/15, die Entscheidungen des EuGH umgesetzt und entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am

Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs obliegt dabei dem Arbeitgeber.

Dass die nationale Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG nunmehr europarechtskonform auszulegen sei, dient zudem auch dem Sinn und Zweck der Befristungsregelung. Diese Vorschrift dient in erster Linie dem Schutz der Gesundheit. Die Befristung soll den Arbeitnehmer dazu anhalten, seinen Urlaubsanspruch grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr geltend zu machen. Dadurch soll erreicht werden, dass jeder Arbeitnehmer tatsächlich in einem einigermaßen regelmäßigen Rhythmus eine Zeit der Entspannung und Erholung erhält. Der vom Bundesgesetzgeber intendierte Gesundheitsschutz werde gefördert, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Umfang des noch bestehenden Urlaubs informiere, ihn auf die maßgeblichen Fristen hinweise und ihn zudem auffordere, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Dem stehe auch nicht entgegen, dass § 7 Abs. 3 BUrlG auch im Interesse des Arbeitgebers ein unbegrenztes Ansammeln von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitnehmer verhindern soll.

Aus der unionsrechtlichen Rechtsprechung folge hingegen nicht, dass der Arbeitgeber nun berechtigt wäre, „urlaubsfaulen“ Arbeitnehmern ihren Erholungsurlaub aufzuzwingen.

Mit den o. g. Beschlüssen des BAG vom 07.07.2020 soll nunmehr aus Sicht des BAG geklärt werden, ob diese Regeln auch bei bereits erfolgter verlängerter Übertragung von Urlaub in das Folge-Folgejahr bzw. bei Vorliegen einer Erwerbsminderungsrente gelten.

Praxishinweis

§ 7 Abs. 3 BUrlG ist europarechtskonform auszulegen, so dass ein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen nicht mehr möglich ist. Vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber die Beweislast dafür trägt, dass er seinen Hinweispflichten hinreichend nachgekommen ist und es dem Arbeitnehmer grundsätzlich möglich war, seinen Urlaub zu nehmen, ist dringend anzuraten, entsprechende Hinweise an die Arbeitnehmer stets schriftlich zu erteilen und diese Hinweise ggf. bis zum Ablauf der Verjährungsfrist gut zu archivieren.

Zu beachten ist aber, dass sich diese Rechtsprechung des EuGH ausdrücklich nur auf den europarechtlich vorgesehenen Mindesturlaub von zwanzig Tagen pro Urlaubsjahr bezieht. Für den vertraglich geregelten Mehrurlaub können die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers grundsätzlich frei ausgestaltet werden, da das Unionsrecht hier keine zwingenden Vorgaben macht.

Arbeitgeber sollten daher im Rahmen der Gestaltung von Arbeitsverträgen prüfen, ob ein vertraglicher Mehrurlaub einem generellen Verfall am Ende des Urlaubsjahres unterliegen sollte. Dies sollte dann ausdrücklich vertraglich geregelt werden.