



Prof. Dr. Heinrich Kiel
Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht
Honorarprofessor an der Leibniz-Universität Hannover

Rheinische Rechtstage 2019

**Neues zum Urlaubsrecht: Die Übertragung
der Rechtsprechung des EuGH in das
deutsche Urlaubsrecht**

Vortrag am 30. August 2019 in Köln

Gliederung

- **Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben**
- **Verfall von Urlaub - Obliegenheiten des Arbeitgebers**
- **Sonderurlaub, Elternzeit und Altersteilzeit**
- **Wechsel von Vollzeit in Teilzeit oder von Teilzeit in Vollzeit**

Rechtsprechungsänderungen im ersten Quartal 2019 - eine Trilogie

- **22. Januar 2019: Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben**
- **19. Februar 2019: Verfall von Urlaub – Obliegenheiten des Arbeitgebers**
- **19. März 2019: Sonderurlaub und Elternzeit**

Artikel 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

- **(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.**
- **(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.**

Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

➤ Jahresurlaub

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen **bezahlten Mindestjahresurlaub** von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.
- (2) Der **bezahlte Mindestjahresurlaub** darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben?

- **Umsetzung von EuGH 6. November 2018
- C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und
Willmeroth]**
- **Aufgabe von BAG 12. März 2013 - 9 AZR
532/11 -; 20. September 2011 - 9 AZR
416/10 -**

BAG 22. Januar 2019 - 9 AZR 149/17 -, - 9 AZR 45/16 und 9 AZR 328/16 –

- **Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, haben dessen Erben Anspruch auf Abgeltung des vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs.**
- **Die richtlinienkonforme Auslegung von § 1, § 7 Abs. 4 BUrlG ergibt, dass die **Vergütungs-komponente** des Anspruchs auf den vor dem Tod nicht mehr genommenen Jahresurlaubs als Bestandteil des Vermögens **Teil der Erbmasse** wird.**

EuGH 6. November 2018

- **Der Anspruch auf Gewährung von Urlaub und dessen Vergütung hängen unabdingbar zusammen.**
- **Die Abgeltung des Urlaubs setzt ausschließlich voraus, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer den Jahresurlaub nicht genommen hat, auf den er bis dahin Anspruch hatte.**
- **Der vermögensrechtliche Bestandteil des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darf auch durch den Tod des Arbeitnehmers **nicht rückwirkend entzogen** werden.**

Verfall von Urlaub – Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG

- **Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.**
- **Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächsten Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.**
- **Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.**

Verfall von Urlaub im bisherigen System des Bundesarbeitsgerichts

- Der **Primäranspruch** auf Bewilligung von Urlaub verfällt in den Fristen des § 7 Abs. 3 BUrlG unabhängig von dem Verschulden einer Partei mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. Übertragungszeitraums. Dies galt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitig Urlaub beantragte und der Arbeitgeber diesen pflichtwidrig nicht gewährte.
- Aber: **Sekundäranspruch** auf Ersatzurlaub nach §§ 275 Abs. 1 und 4, 280 Abs. 1 und 3, 283 Satz 1, 286 Abs. 1 Satz 1, 287 Satz 2, 249 BGB

EuGH 6. November 2018

– C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

- **Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie und Art. 31 Abs. 2 der GRCh stehen einer Gesetzesauslegung entgegen, nach der ein Arbeitnehmer, der im ... Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums die ihm zustehenden Urlaubstage ... **automatisch verliert**, ohne dass der Arbeitgeber vorher geprüft hat, ob der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub in Anspruch zu nehmen.**

EuGH 6. November 2018

– C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

- **Es ist eine Situation zu vermeiden, in der die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu sorgen, vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert würde, während der Arbeitgeber damit die Möglichkeit erhielte, sich unter Berufung auf den fehlenden Urlaubsantrag des Arbeitnehmers seiner eigenen Pflichten zu entziehen.**

EuGH 6. November 2018

– C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

- **Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer deshalb zwar nicht zwingen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen.**
- **Er muss sie aber in die Lage versetzen, einen solchen Anspruch wahrzunehmen.**

Umsetzungsoptionen

- **Nebenpflicht des Arbeitgebers bei richtlinienkonformer Auslegung von § 241 Abs. 2 BGB?**
- **Richtlinienkonforme Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG?**
- **Unmittelbare Horizontalwirkung von Art. 31 Abs. 2 GrCh?**

EuGH 6. November 2018

– C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

Der Arbeitgeber ist 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 denen er beitragen soll, **klar und rechtzeitig mitteilt**, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.

BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 - Wann genügt der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten?

- **Der Arbeitgeber ist grundsätzlich in der Wahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seiner Obliegenheit bedient.**
- **Die Mittel müssen nur geeignet sein, damit der Arbeitnehmer frei entscheiden kann, ob er seinen Urlaub nehmen will.**
- **Abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag, in Merkblättern, Betriebsvereinbarungen etc. genügen nicht.**
- **Der Arbeitgeber muss andererseits seine Hinweise nicht ständig aktualisieren. IdR dürfte ein auf den Arbeitnehmer bezogener Hinweis auf den konkreten Status zu Beginn des Jahres genügen.**
- **Textform reicht aus.**

EuGH 6. November 2018

– C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

- **Hat der Arbeitnehmer seinen bezahlten Jahresurlaub aus **freien Stücken** und in **voller Kenntnis** der sich daraus ergebenden Konsequenzen nicht genommen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht entgegen.**

Entstehen Urlaubsansprüche ...

- ... während ruhender Arbeitspflichten im Sonderurlaub?
- ... während der Elternzeit und dürfen sie ggf. gekürzt werden?

Entstehen von Urlaub

EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu]

Der Zweck des unionsrechtlich gewährleisteten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen, beruht auf der **Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Bezugszeitraums **tatsächlich gearbeitet** hat.**

Entstehen von Urlaub im Sonderurlaub?

Bisherige Rechtsprechung: BAG 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12 und 14. März 2017 - 9 AZR 7/16 -

- **Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien unbezahlten Sonderurlaub, hindert die Suspendierung der wechselseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche.**
- **Es entsteht kein Teilzeitarbeitsverhältnis. Daher erfolgt keine Umrechnung. Im Fall eines unterjährigen Wechsels der Arbeitszeitverteilung kann nicht in Zeitabschnitte unterteilt werden. Zu Beginn des Jahres entsteht der volle Urlaubsanspruch und kann danach nicht umgerechnet werden.**
- **Dem lag im Wesentlichen die Annahme zugrunde, während des Sonderurlaubs bestehe die Arbeitspflicht „an sich“ fort, müsse aber nicht erfüllt werden.**

Entstehen von Urlaub im Sonderurlaub?

BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 und 9 AZR 315/17 -

- **Zwar entsteht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch weiter dem Grunde nach am 1. Januar. Es ist jedoch zwischen Grund und Berechnung zu unterscheiden.**
- **Er ist nicht mehr nach der zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung geltenden Arbeitszeitregelung zu bemessen. Vielmehr ist eine Berechnung bezogen auf das **gesamte Urlaubsjahr** anhand der auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Verteilung der Arbeitszeit vorzunehmen.**
- **Ggf. hat die Umrechnung mehrmals zu erfolgen, jeweils bezogen auf den Zeitpunkt einer vertraglichen Änderung des Arbeitszeitregimes.**

Entstehen von Urlaub im Sonderurlaub?

BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 und 9 AZR 315/17 -

- Die maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

$$24 \text{ Werktage Urlaub} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht} \div 312 \text{ Werktage}$$

- Bei der Ausfüllung der Formel zählen gesetzliche Feiertage als Tage mit Arbeitspflicht.
- Der Zeitraum des Sonderurlaubs ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Ein Urlaubsanspruch für die Zeit des Sonderurlaubs besteht deshalb regelmäßig nicht.

Kürzung von Urlaub in der Elternzeit?

BAG 19. März 2019 - 9 AZR 362/18 und 9 AZR 495/17 -

- **Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.**
- **§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht. Die darin vorgesehene Kürzungsmöglichkeit verstößt weder gegen Art. 7 Arbeitszeitrichtlinie noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU.**

Kürzung von Urlaub in der Elternzeit?

BAG 19. März 2019 - 9 AZR 362/18 und 9 AZR 495/17 -

- Das Kürzungserklärung des Arbeitgebers ist eine **rechtsgeschäftliche Erklärung**, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Eine sog. Wissenerklärung (zB. durch eine Gehaltsabrechnung) genügt nicht.
- Die Kürzung des Urlaubs kann **frühestens** nach einem Elternzeitverlangen und muss **spätestens** bis zur der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden.

