

Aktuelles Urlaubsrecht

Ralf Zimmermann

Richter am Bundesarbeitsgericht

BAG 20. April 1956 – 1 AZR 476/54 –

- Nach deutschem Arbeitsrecht steht auch ohne ausdrückliche gesetzliche oder tarifliche oder auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Bestimmung jedem Arbeitnehmer ein Urlaubsanspruch zu, dessen Höhe nach BGB §§ 612, 315 zu ermitteln ist.
- Der **Anspruch** ergibt sich aus den §§ 618 und 242 BGB, durch die die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers statuiert ist. Er **wurzelt** weiter in den Prinzipien des sozialen Rechtsstaats, die in den Art. 20 und 28 GG festgelegt sind, und schließlich **in der allgemeinen Rechtsüberzeugung und dem Rechtsgeltungswillen des Volkes** einschließlich der beiden Sozialpartner.

BAG 11. April 2006 – 9 AZR 523/05 –

Der Urlaubsanspruch verfällt aufgrund gesetzlicher Befristung (§ 7 Abs. 3 BUrlG) spätestens mit dem Ende des Folgejahres bzw. Übertragungszeitraums, dh. mit dem 31. März.

BAG 21. Juni 2005 – 9 AZR 200/04 –

Wird der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres oder im Fall der Übertragung bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht wieder arbeitsfähig, erlischt der Urlaub nach § 7 Abs. 3 BUrlG spätestens am 31. März des Folgejahres.

BAG 10. Mai 2005 – 9 AZR 253/04 –

- Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG entsteht nicht als Abfindungsanspruch, sondern als Ersatz für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbaren Anspruch des Arbeitnehmers auf Befreiung von der Arbeitspflicht.
- ***Der Abgeltungsanspruch ist - abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie der Freistellungsanspruch selbst.***
- Wie dieser erlischt er auf Grund seiner Befristung spätestens mit dem Ende des Übertragungszeitraumes, wenn der Freistellungsanspruch bis dahin bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis - zB wegen Arbeitsunfähigkeit - nicht hätte erfüllt werden können.

LAG Düsseldorf

15. September 1994 – 12 Sa 1065/94 –

17. Juni 1998 – 12 Sa 520/98 –

Düsseldorf

Der nach § 7 Abs. 4 BUrlG entstandene
Urlaubsabgeltungsanspruch geht nicht
dadurch unter, dass der Arbeitnehmer nach
Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis
zum 31. März des Folgejahres arbeitsun-
fähig krank ist.

BAG 5. Dezember 1995 – 9 AZR 871/94 –

Der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch entsteht nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Ersatz für die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mögliche Befreiung von der Arbeitspflicht.

Der Senat hält an dieser seit 1983 unveränderten Rechtsprechung [...] fest. Die gelegentlich hierzu divergierende Rechtsprechung einiger Instanzgerichte ist unzutreffend und vermag eine Änderung der Rechtsprechung [nicht] zu rechtfertigen [...]. Soweit das Landesarbeitsgericht seine Meinung mit der Aufzählung einer Reihe eigener Entscheidungen und mit Urteilen anderer Instanzgerichte stützen will, übergeht es, daß alle von ihm angeführten Urteile vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben worden sind, soweit gegen sie Revision eingelegt werden konnte und eingelegt worden ist.

Das hätte das Landesarbeitsgericht auch schon bereits im PKH-Verfahren bedenken müssen, als es der Klägerin PKH gewährt hat, obwohl für die Klage wegen der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die dem Landesarbeitsgericht bekannt ist, keine Erfolgsaussichten i.S. von § 114 ZPO bestanden haben. [...]

Das angefochtene Urteil enthält keine Argumente, die das Bundesarbeitsgericht nicht bereits bedacht und verworfen hat. [...] Unzutreffend ist [...] Gänzlich abwegig ist [...]

LAG Düsseldorf

2. August 2006 – 12 Sa 486/06 –

Vorlage an den EuGH

- Darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlöschen, wenn Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vor der Urlaubsgewährung arbeitsunfähig erkranken und vor Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums ihre Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangen?
- Steht Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall ein Anspruch auf finanzielle Vergütung als Ersatz für erworbenen und nicht genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung) zu?

EuGH 20. Januar 2009

– C-350/06 –

[Schultz-Hoff]

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 steht einer einzelstaatlichen Regelung entgegen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

EuGH 20. Januar 2009

– C-350/06 –

[Schultz-Hoff]

„nuanciert“ durch

EuGH 24. November 2011

– C-214/10 –

[KHS]

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ... ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegensteht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen **Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt.**

EuGH 20. Januar 2009

– C-350/06 –

[Schultz-Hoff]

„nuanciert“ durch

EuGH 24. November 2011

– C-214/10 –

[KHS]

*und im Wege der unionsrechtskonformen Auslegung
auf § 7 Abs. 3 BUrlG übertragen durch*

BAG 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 –

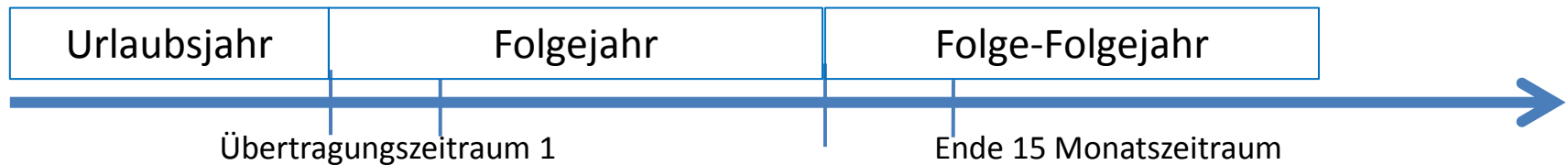
Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Folgen:

- Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, gehen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche – erst - mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres unter. Der **Verfall tritt nicht bereits vor diesem Zeitpunkt tageweise ein.**

(BAG 22. September 2015 – 9 AZR 170/14 –)

- **Wiedergenesung des Arbeitnehmers**



- *Zum Urlaubsanspruch (des Folgejahres) gehört nicht nur der jeweils am 1. Januar eines Jahres neu entstehende Anspruch, sondern auch der infolge der Übertragung hinzutretende Anspruch aus dem Vorjahr mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeber den „alten Urlaub“ bei Wiedergenesung innerhalb des ersten Quartals gewähren muss.*
- *Geht der aus dem Vorjahr übertragene Urlaubsanspruch trotz Ablaufs des Übertragungszeitraums wegen Fortdauer der Erkrankung nicht unter, ist dieser Teil des Urlaubsanspruchs gegenüber dem Teil, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, nicht privilegiert. Er unterliegt dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG (vgl. BAG 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 – Rn. 34).*

Folgen:

- Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, gehen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche – erst - mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres unter. Der Verfall tritt nicht bereits vor diesem Zeitpunkt tageweise ein.
(BAG 22. September 2015 – 9 AZR 170/14 –)
- Wiedergenesung des Arbeitnehmers
- **Vollständige Aufgabe der Surrogatstheorie**
 - *Der Senat gibt seine Rechtsprechung zum Charakter des Abgeltungsanspruchs als Surrogat des Urlaubsanspruchs insgesamt auf. Der **Abgeltungsanspruch ist ein Geldanspruch**, dessen Erfüllbarkeit nicht von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers abhängt und der nicht dem Fristenregime des BUrlG unterliegt*
(BAG 19. Juni 2012 – 9 AZR 652/10 –)
 - *Der Abgeltungsanspruch kann als reiner Geldanspruch aufgrund **tariflicher Ausschlussfristen** verfallen* (BAG 9. August 2011 - 9 AZR 365/10 -)
 - *Die Arbeitsvertragsparteien sind nicht gehindert, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Vergleich zu schließen, in dem der Arbeitnehmer auf die Abgeltung seines noch nicht genommenen Urlaubs **verzichtet***
(BAG 14. Mai 2013 – 9 AZR 844/11 –)
 - *Verhältnis von gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub*

Verhältnis von gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub

Welchen Urlaubsanspruch erfüllt der Arbeitgeber zuerst – den gesetzlichen Mindest- oder den übergesetzlichen Mehrurlaub?

BAG 19. Januar 2016 – 9 AZR 507/14 –; 7. August 2012 – 9 AZR 760/10

*Differenziert eine Regelung in einem Arbeits- oder Tarifvertrag hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und einem übergesetzlichen Mehrurlaub, liegt in Höhe des gesetzlichen Urlaubs Anspruchskonkurrenz mit der Folge vor, dass ein Arbeitgeber mit der Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch ohne ausdrückliche oder konkludente Tilgungsbestimmung **beide Ansprüche ganz oder teilweise erfüllt**.*

Verhältnis von gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub

Verfall/Befristung

BAG 17. November 2015 – 9 AZR 275/14 – mwN

- *Die Tarifvertragsparteien können die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs frei regeln.*
- *Es müssen **deutliche Anhaltspunkte für eigenständige Regelung** vorliegen, andernfalls besteht Gleichlauf mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch.*
- *Ein Gleichlauf ist nicht gewollt, wenn die Tarifvertragsparteien*
 - *entweder bei der Befristung und Übertragung bzw. beim Verfall des Urlaubs zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub unterschieden oder*
 - *sich vom gesetzlichen Fristenregime gelöst und eigenständige, vom BUrlG abweichende Regelungen zur Befristung und Übertragung bzw. zum Verfall des Urlaubsanspruchs getroffen haben.*

Verhältnis von gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub

Verfall/Befristung

BAG 17. November 2015 – 9 AZR 275/14 – mwN

- *Die Tarifvertragsparteien können die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs frei regeln.*

BAG 14. Februar 2017 – 9 AZR 386/16 –

Ein eigenständiges Fristenregime ist anzunehmen,

- wenn der Tarifvertrag ***auf eine Übertragungsanordnung verzichtet*** und der Urlaub ohne besondere Gründe und ohne die Notwendigkeit einer Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres geltend gemacht werden kann oder
- wenn der Tarifvertrag zwar nicht auf die Übertragung, aber ***auf das Vorliegen von Übertragungsgründen verzichtet*** (*anders noch BAG 12. April 2011 - 9 AZR 80/10 -*).

Entstehen des Urlaubsanspruchs

BAG 7. August 2012 – 9 AZR 353/10 – ruhendes Arbeitsverhältnis

- Der gesetzliche Erholungsurlaub (§§ 1, 3 BUrlG) und der schwerbehinderten Menschen zustehende Zusatzurlaub (§ 125 Abs. 1 SGB IX) setzen keine Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr voraus.
- Gesetzliche Urlaubsansprüche entstehen auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung bezieht und eine tarifliche Regelung das Ruhen des Arbeitsverhältnisses an den Bezug dieser Rente knüpft.

BAG 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12 – unbezahlter Sonderurlaub

- Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien unbezahlten Sonderurlaub, hindert die Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche.
- Hierdurch begründen sie kein Teilzeitarbeitsverhältnis iSv. § 2 Abs. 1 TzBfG.
Im ruhenden Arbeitsverhältnis wird der Arbeitnehmer nicht mit einer Wochenarbeitszeit, die kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, sondern gar nicht beschäftigt.

Kurzarbeit

EuGH 8. November 2012 – C-229/11 und C-230/11 – [Heimann und Toltschin] Kurzarbeit „Null“

Art. 31 Abs. 2 ChGR und Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG sind dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten - wie etwa einem von einem Unternehmen und seinem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan -, nach denen der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub pro rata temporis berechnet wird, nicht entgegenstehen.

Die Situation eines Arbeitnehmers, der wegen einer Erkrankung nicht in der Lage ist, zu arbeiten, und die eines Kurzarbeiters sind grundlegend verschieden:

- 1. Kurzarbeit beruht auf von AG und BR ausgehandelten Sozialplan, dem zufolge die gegenseitigen Leistungspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung suspendiert sind.*
 - 2. AN kann während der Kurzarbeit für vorhersehbaren Zeitraum sich entweder ausruhen oder Freizeittätigkeiten nachgehen.*
 - 3. Gefahr, dass AG andernfalls Sozialplan ablehnt.*
- Lage des AN in Kurzarbeit ist mit der eines Teilzeitbeschäftigten vergleichbar.*

Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

EuGH 13. Juni 2013 – C-415/12 – [Brandes]

- Europarecht verbietet es, die Zahl der Urlaubstage, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Wechsels in eine Teilzeitbeschäftigung zu kürzen.
- Beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der in Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit genannte Pro-rata-temporis-Grundsatz nicht nachträglich auf einen Anspruch auf Jahresurlaub angewandt werden, der in einer Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde.

Begründung:

- Arbeitszeitrichtlinie
- Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

Umsetzung durch

BAG 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) –

- Die Regelung in § 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD 2010 ist wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie die Anzahl der während einer Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert.
- Auf Möglichkeit, Urlaub während der Vollzeit abzubauen, kommt es nach nationalem Recht nicht an.

Problem:

„erworbene Vollurlaubstage“

Wechsel von Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung

EuGH 11. November 2015 – C-219/14 – [Greenfield]

- Im Fall einer Erhöhung der von einem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden besteht nach dem Unionsrecht keine Verpflichtung, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, der bereits erworben war und eventuell in Anspruch genommen wurde, nach dem neuen Arbeitsrhythmus dieses Arbeitnehmers rückwirkend nachberechnet werden müssen.
- Eine Nachberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat.

Dies bedeutet, dass jeder Zeitabschnitt mit unterschiedlicher Arbeitszeit in Bezug auf die Entstehung von Urlaubsansprüchen separat betrachtet werden darf. In Phasen mit langer Arbeitszeit (zB Vollzeit) entstehen umfangreichere Urlaubsansprüche als in Abschnitten mit kürzerer Arbeitszeit (zB Teilzeit). Das Unionsrecht erfordert es nicht, in Teilzeit erworbene niedrigere Urlaubsansprüche nach Übergang in Vollzeit im laufenden Urlaubsjahr rückwirkend hochzurechnen. Andererseits erlischt der Urlaubsanspruch nicht vollständig, wenn in der Teilzeitphase bereits der gesamte Jahresurlaubsanspruch erfüllt worden ist, der entstanden wäre, wenn der Arbeitnehmer das gesamte Urlaubsjahr in Teilzeit verblieben wäre.

Wechsel von Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung

BAG 14. März 2017 – 9 AZR 7/16 – zu § 26 TVöD idF vom 31. März 2012

„... Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr [...] 30 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ...“

Die Auslegung des § 26 TVöD ergibt:

- Der für die Berechnung ***maßgebliche Zeitpunkt*** ist der, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub gewährt („***Tageskurs***“).
- Bei unterjährigem Wechsel der Arbeitszeitverteilung kann der kalenderjährig bestimmte Urlaubsanspruch nicht in Zeitabschnitte fragmentiert und damit als Summe mehrerer (Teil-)Urlaubsansprüche berechnet werden.
- Ändert sich die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht, bevor der Arbeitnehmer den gesamten Urlaub in Anspruch genommen hat, ist der verbleibende Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung des bereits vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs zu berechnen.

Problem: Altersteilzeit im Blockmodell

Jahr des Übergangs von der Arbeits- zur Freistellungsphase

Einerseits: Hess. LAG 12. Juli 2016 – 8 Sa 463/16 –; 27. Mai 2013 – 17 Sa 93/13 –

Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis ist ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Handelt es sich um ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell, ist die Arbeitszeit ***im Jahr des Übergangs*** von der Arbeitsphase zur Freistellungsphase unregelmäßig verteilt. Ist die Arbeitszeit über das Jahr gesehen auf weniger als fünf Tage verteilt, ist eine Umrechnung entsprechend § 3 BUrlG vorzunehmen. Es entsteht dann ***nur ein anteiliger Urlaubsanspruch***.

Andererseits: Hess. LAG 30. September 2015 – 12 Sa 1327/13 –

- Der Urlaub im Jahr des Übergangs von Vollzeit auf Teilzeit nicht mehr gekürzt werden (Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. § 134 BGB), soweit die ***Kürzung***, die Anzahl ***der während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubstage*** mindert.
- Dasselbe gilt für eine vertragliche Regelung, die im Altersteilzeitverhältnis nach einem Blockmodell den Urlaubsanspruch im Jahre des Übergangs von der Aktiv- zur Passivphase anteilig kürzt.

Problem: Altersteilzeit im Blockmodell

Freistellungsphase

LAG Düsseldorf 15. November 2016 – 14 Sa 541/16 –

In der Freistellungsphase entstehen aufgrund der besonderen ungleichmäßigen Verteilung der Altersteilzeit im Blockmodell keine Urlaubsansprüche mehr, die mangels Erfüllbarkeit abzugelten wären.

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

Hintergrund:

BAG 12. März 2013 – 9 AZR 532/11 –; 20. Sept. 2011 - 9 AZR 416/10 -

Der Urlaubsanspruch einer Erblasserin geht mit deren Tod unter und kann sich nicht in einen Abgeltungsanspruch iSv. § 7 Abs. 4 BUrlG umwandeln.

Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt dessen regelmäßig höchstpersönliche Leistungspflicht im Sinne des § 613 Satz 1 BGB. Hieraus folgt zugleich, dass auch alle Ansprüche auf Befreiung von dieser Arbeitspflicht untergehen. Verstirbt ein Arbeitnehmer, so erlischt bereits deshalb zugleich auch sein auf Befreiung von der Arbeitspflicht gerichteter Urlaubsanspruch. Der Urlaubsabgeltungsanspruch kann damit nicht vor dem Tod des Arbeitnehmers, der erst zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt, entstanden sein. § 7 Abs. 4 BUrlG statuiert insoweit mittelbar ein Abgeltungsverbot im bestehenden Arbeitsverhältnis.

Dieses Ergebnis entspricht dem von § 7 Abs. 4 BUrlG und von Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie verfolgten Abgeltungszweck.

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

Hintergrund:

EuGH 12. Juni 2014 - C-118/13 - [Bollacke]

Art. 7 RL 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne finanziellen Ausgleich untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

- *Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union.*
- *Ansprüche auf Jahresurlaub und auf Bezahlung während des Urlaubs sind zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs.*
- *Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie darf nicht restriktiv zum Nachteil der Arbeitnehmer ausgelegt werden.*
- *Finanzieller Ausgleich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers ist unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen.*

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis

Hintergrund:

EuGH 12. Juni 2014 - C-118/13 - [Bollacke]

Für die Eröffnung des Anspruchs auf finanzielle Vergütung gilt keine andere Voraussetzung als diejenige,

- dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und
- dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte.

EuGH 12. Juni 2014 – C-118/13 – Bollacke

C. Schmidt NZA 2014, 701, 703:

„Geht man [...] davon aus, dass das Urlaubsrecht bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu Gunsten des Arbeitnehmers entstanden ist und (in Bezug gesetzt zu einer bestimmten Referenzarbeitszeit, typischerweise einem Jahr) nicht mehr zum Erlöschen gebracht werden darf, so kann dieses wohl erworbene Recht auch nicht „verloren gehen“, wenn eine Umwandlung in Rede steht. Dieses Recht existiert während des Arbeitsverhältnisses in seiner originären, bei dessen Beendigung in seiner kompensatorischen, vergütungsrechtlichen Form. Bei der Umwandlung gibt es kein Erlöschen und Neuentstehen, noch nicht einmal für eine „logische Sekunde“ – genauso wenig wie Materie bei Wechsel ihres Aggregatzustandes verschwindet oder Gefahr läuft, dies zu tun. Metaphorisch ausgedrückt: ***Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ändert die „Materie“ Urlaub ihren „Aggregatzustand“: der Naturalanspruch verwandelt sich in einen pekuniären Anspruch.***“

BAG 18. Oktober 2016 – 9 AZR 196/16 (A) -

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis - Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen

Reaktion auf Bollacke

- § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB kann nach nationalem Recht nicht dahin gehend ausgelegt werden, dass urlaubsrechtliche Ansprüche eines Arbeitnehmers, der im laufenden Arbeitsverhältnis stirbt, auf dessen Erben übergehen.
- Eine Auslegung von § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB contra legem kommt auch bei Berücksichtigung des Grundsatzes der unionsrechtskonformen Auslegung nicht in Betracht.
- Der EuGH hat bisher nicht die Frage entschieden, ob der Anspruch auf finanziellen Ausgleich auch dann Teil der Erbmasse wird, wenn das nationale Erbrecht dies ausschließt.

BAG 18. Oktober 2016 – 9 AZR 196/16 (A) -

Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis - Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen

EuGH - Vorlage

1. Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 Abs. 4 BUrlG iVm. § 1922 Abs. 1 BGB ausgeschlossen ist?
2. *Falls die Frage zu 1. bejaht wird:*
Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?

Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?

BAG 6. August 2013 – 9 AZR 956/11 –

- Hat der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, wandelt sich der im Verzugszeitraum verfallene Urlaubsanspruch in einen auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichteten Schadensersatzanspruch um.

BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 -

- Jedoch setzt der Verzug nach § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB voraus, dass der ***Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos um Freistellung gebeten*** hat. Hat der Arbeitnehmer keine Urlaubswünsche angemeldet, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören oder seine Urlaubswünsche zu erfragen, um den Urlaubszeitraum von sich aus zu bestimmen.

Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?

LAG Köln 22. April 2016 – 4 Sa 1095/15 –

LAG München 6. Mai 2015 – 8 Sa 982/14 –

LAG Berlin-Brandenburg 12. Juni 2014 – 21 Sa 221/14 –

- Das Unionsrecht (EUGH 12.06.2014 - C-118/13 – [Bollacke]) gebietet es, § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG so auszulegen, dass der ***Arbeitgeber verpflichtet ist, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz von sich aus zu erfüllen***. Der gesetzliche Urlaubsanspruch dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und hat arbeitsschutzrechtlichen Charakter.
- Ein Arbeitnehmer hat ***Anspruch auf Schadensersatz*** in Form eines Ersatzurlaubs nach § 280 Abs. 1 BGB und § 280 Abs. 3 BGB, § 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB, der sich mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt, nicht nur dann, wenn sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Untergangs des originären Urlaubsanspruchs mit der Urlaubsgewährung in Verzug befunden hat, sondern bereits dann, wenn er seiner Verpflichtung nicht nachgekommen ist, dem Arbeitnehmer von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren.

Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?

BAG 13. Dezember 2016 – 9 AZR 541/15 (A) –

Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden gemäß Art 267 AEUV folgende Fragen vorgelegt:

1. Steht Art. 7 Abs. 1 EGRL 88/2003 oder Art. 31 Abs. 2 GRC einer nationalen Regelung wie der in § 7 BUrlG entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?
2. *Falls die Frage zu 1. bejaht wird:*
Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

Beschäftigungsverbot nach Urlaubsfestlegung

BAG 9. August 2016 – 9 AZR 575/15 –

- Ein tätigkeitsbezogenes generelles Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG verhindert den zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach § 362 Abs. 1 BGB erforderlichen Leistungserfolg auch dann, wenn der Urlaubszeitraum bereits vor Eintritt des Beschäftigungsverbots festgelegt war und der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin keine zumutbare Ersatztätigkeit zugewiesen hat.
- § 17 Satz 2 MuSchG regelt die Unvereinbarkeit von Urlaub und einer (vollständigen) Arbeitsbefreiung infolge mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote mit der Folge, dass das Risiko der Leistungsstörung durch ein in den festgelegten Urlaubszeitraum fallendes Beschäftigungsverbot dem Arbeitgeber zugewiesen wird.

Elternzeit - Kürzung des Urlaubs

§ 17 BEEG – Urlaub

(1) 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.

BAG 19. Mai 2015 – 9 AZR 725/13 –

- Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht.
- Deshalb: Keine Kürzung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung!

Weiterhin offen: Kürzung bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis

Elternzeit - Kürzung des Urlaubs

§ 17 BEEG – Urlaub

(1) 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.

§ 5 Nr. 2 und 3 des Anhangs zur Richtlinie 2010/18/EU

Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten ergeben.

(Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG)

Elternzeit - Kürzung des Urlaubs

§ 17 BEEG – Urlaub

(1) 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.

- Kein Verstoß gegen die Richtlinie Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit
 - LAG Rheinland-Pfalz 16. Januar 2014 – 5 Sa 180/13 –
 - LAG Hamm 27. Juni 2013 – 16 Sa 51/13 –
 - LAG Niedersachsen 16. November 2010 – 3 Sa 1288/10 –
 - ArbG Hannover 20. Februar 2013 – 2 Ca 182/12 –
- a.A. die herrschende Meinung in der Literatur
- Differenzierend Kamanabrou RdA 2014, 321

Eintritt zum 1. Juli - Wartezeit iSd. § 4 BUrlG - Teilurlaubsanspruch

§ 4 BUrlG - Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

BAG 17. November 2015 – 9 AZR 179/14 –

Wird ein Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 1. Juli eines Jahres begründet, kann der Arbeitnehmer in diesem Jahr nach § 4 BUrlG keinen Vollurlaubsanspruch erwerben.

Die Formulierung „nach sechsmonatigem Bestehen“ zeigt, dass der volle Urlaubsanspruch nicht bereits „mit dem sechsmonatigen Bestehen“ erworben wird und der Ablauf der Wartezeit und das Entstehen des Vollurlaubsanspruchs damit nicht zusammenfallen.

Ausscheiden zum 30. Juni - Teilurlaubsanspruch

§ 5 BurlG - Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) ...

b) ...

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

BAG 17. November 2015 – 9 AZR 179/14 –

Nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG entsteht nur ein Teilurlaubsanspruch, wenn der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies umfasst auch ein Ausscheiden mit Ablauf des 30. Juni eines Kalenderjahres.

Urlaub nach Kündigung

```
graph TD; A[Urlaub nach Kündigung] --> B[während Kündigungsfrist]; A --> C[nach Kündigungsfrist];
```

während Kündigungsfrist

Problem:

Urlaubswünsche des Arbeitnehmers

nach Kündigungsfrist

Problem:

„vorsorgliche Erteilung“ von Urlaub

Nur bei bedingungsloser Zahlung oder
Zusage des Urlaubsentgelts

(BAG 10. Februar 2015 – 9 AZR 455/13 –)

Folgeproblem:

Rückzahlung bei wirksamer Kündigung?

Urlaubsbescheinigung

BAG 16. Dezember 2014 – 9 AZR 295/13 –)

- § 6 Abs. 1 BUrlG, dem zufolge der Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist, enthält eine ***negative Anspruchsvoraussetzung***.
 - Dem Arbeitnehmer als Gläubiger des Urlaubsanspruchs obliegt es, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass die Voraussetzungen, unter denen § 6 Abs. 1 BUrlG eine Anrechnung bereits gewährten Urlaubs vorsieht, nicht vorliegen (Grundsätze der ***abgestuften Darlegungs- und Beweislast***).
- **Achtung: Voraussetzung für Schlüssigkeit in Säumnissituation!**
- **Beweis durch Urlaubsbescheinigung**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!