

# PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

diese Ausgabe der PA widmet sich einmal mehr dem Urlaubsrecht, da weitere Umwälzungen im Raume stehen, die – wenn sie denn tatsächlich kommen – große Bedeutung haben werden und sich neben dem Mindestlohn als weiterer Kostenfaktor zu Lasten der Arbeitgeber auswirken. Des einen Leid, des anderen Freud: Arbeitnehmer dürfen sich möglicherweise auf noch mehr Urlaub bzw. dessen Abgeltung freuen, zumindest wenn sie zuvor eine Elternzeit wahrgenommen haben oder sich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell befinden.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Ausblick Urlaubsrecht: Es droht Ungemach (nicht nur) bei der Elternzeit!

In der PA wurde bereits vielfach über die neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Urlaub berichtet, die sich insbesondere aus der bahnbrechenden Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 entwickelt hatte, aber auch sonst dem Unionsrecht angepasst hat (s. PA 01/09, 06/09, 07/10, 08/10, 10/10, 11/10, 02/11, 03/11, 04/11, 07/11, 08/11, 09/11, 10/11, 12/11, 07/12, 08/12, 05/14, 07/14 und 02/15). Es dürfte sich damit um das arbeitsrechtliche Gebiet mit den meisten wirklichen Grundsatzentscheidungen der letzten Jahre handeln.

Zur Erinnerung: Urlaub, der wegen einer Erkrankung nicht genommen werden konnte, verfällt nicht mehr zum 31. März des Folgejahres, sondern erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, also zum 31. März des übernächsten Jahres. Neben diesem gewichtigen Grundsatz gab es weitere Anpassungen an das Unionsrecht, die oft auch mit Diskriminierungsfragen zu tun hatten. Dabei sind die Entscheidungen des EuGH, denen das BAG im Weiteren zu folgen hatte, teilweise nur schwer nachvollziehbar und teilweise auch wenig oder gar nicht dogmatisch begründet, und beruhen letztlich auf minimalistischen Richtlinien und Grundrechten der Europäischen Union, denen zunächst nicht anzusehen war, welche Umwälzungen sie verursachen würden. Dementsprechend schwer hat sich das BAG getan – und tut es sich immer noch damit –, die bisherige nationale Rechtsprechung anzupassen oder gar vom nationalen Gesetzgeber erlassene Normen – wie eben die des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach Urlaub grundsätzlich zum 31. März des Folgejahres verfällt – nicht mehr anzuwenden (wie dies zuvor auch

schon im Befristungsrecht mit § 14 Abs. 3 TzBfG der Fall war).

Nur als Beispiele seien genannt, dass Urlaubsansprüche auch während eines unbezahlten Sonderurlaubs erworben werden (was schon als Widerspruch in sich scheint, s. PA 05/14), oder auch während einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, sofern das Arbeitsverhältnis währenddessen ruht (s. PA 08/12), und sogar der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaubs mit dem Tod des Arbeitnehmers nicht untergeht (wobei dies direkt vom EuGH stammt, s. PA 07/14). Diese Liste ließe sich fortsetzen.

Und nun scheint es noch dicker zu kommen, wie ich aus gut unterrichteten internen Kreisen des Bundesarbeitsgerichts erfahren habe:

Das Gesetz bestimmt in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz): *"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."* Die Betonung liegt auf KANN, so dass der Arbeitgeber diese Kürzung auch ausdrücklich erklären muss, was nach meiner Erfahrung praktisch so gut wie nie geschieht, wobei die Arbeitsvertragsparteien aber scheinbar einvernehmlich davon ausgehen, dass die Kürzung stattfindet. Und würde einmal der Urlaub doch eingefordert, erklärt der Arbeitgeber eben noch rasch die Kürzung.

Im Mai 2015 wird jedoch wohl eine Entscheidung des BAG kommen, wonach die Kürzung des Urlaubs nach dem Ende der Elternzeit nicht mehr möglich ist. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach dem Ende der Eltern-

zeit den zurückliegenden Urlaub einfordern könnte, wenn die Kürzung nicht zuvor vom Arbeitgeber erklärt worden ist. Wie es in diesem Fall mit dem Verfall von Urlaubsansprüchen aussehen wird, ist mir indes noch nicht bekannt. Nicht völlig undenkbar wäre aber eine analoge Frist von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres oder gar nach der Elternzeit.

Das ist aber noch nicht alles: Das BAG hat wohl kürzlich eine Vorlage an den EuGH gemacht, um zu klären, ob die Kürzung des Erholungsurlaubs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG überhaupt unionsrechtlich zulässig ist. Wenn der EuGH – was angesichts der bisherigen EuGH-Rechtsprechung alles andere als unwahrscheinlich ist – diese Frage verneinen sollte, würde dies bedeuten, dass sich künftig an die Elternzeit wohl erst einmal ein bezahlter Jahres- oder gar Zweijahresurlaub anschließen würde. Dies wäre nichts weniger als ein weiterer Meilenstein im Urlaubsrecht, der die Arbeitgeber verdrießen würde.

Da nimmt es sich fast harmlos aus, dass das BAG wohl unter der Berücksichtigung unionsrechtlicher Grundsätze auch dazu tendiert, in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell einen Urlaubsabgeltungsanspruch zuzugestehen, und zwar selbst dann, wenn zuvor in der Arbeitsphase bereits der volle Urlaub für die gesamte Altersteilzeit gewährt worden ist. Einen Abgeltungsanspruch übrigens deswegen, weil Urlaub in natura nicht mehr genommen werden kann, da die Freistellung bereits aus anderem Grund erfolgt.

Wer also gedacht hat, dass bereits alle maßgeblichen Umwälzungen stattgefunden hätten, sieht sich getäuscht. Das Urlaubsrecht wird die Juristen weiter beschäftigt halten.

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de