

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts an den Europäischen Gerichtshof zu einer Frage des Urlaubsrechts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Gilt die 15-Monatsfrist für den Verfall von Urlaub auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?

(im Anschluss an PA 03/2019, Entscheidung 1)

BAG, Beschluss vom 07.07.2020 (9 AZR 401/19 (A)), Pressemitteilung Nr. 20/20

BAG, Beschluss vom 07.07.2020 (9 AZR 245/19 (A)), Pressemitteilung Nr. 21/20

Man kann sich schon einmal auf weitere Neuigkeiten des Europäischen Gerichtshofs zum Urlaubsrecht gefasst machen. Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH in zwei Vorabentscheidungsersuchen die folgenden Fragen vorgelegt:

"Für die Entscheidung des Rechtsstreits bedarf es nunmehr einer Klärung durch den Gerichtshof der Europäischen Union, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf dieser 15-Monatsfrist oder ggf. einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können."

Bei der Frage in der zweiten Sache lautet die oben in Fettdruck markierte Textstelle:

"... bis zum Zeitpunkt des Eintritts der vollen Erwerbsminderung ..."

Betroffen sind in beiden Fällen allerdings nur die Urlaubsansprüche aus dem Jahr, in dem die Arbeitsunfähigkeit oder die Erwerbsminderung eintraten, also nicht die Ansprüche für die anschließenden Jahre der dauerhaften Arbeitsunfähigkeiten, da in diesen der Arbeitgeber keine Mitwirkungspflichten mehr entfalten kann.

Dem ersten Fall lag folgendes zugrunde:

"... Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin ist seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Von ihrem Urlaub für das Jahr 2017 nahm sie 14 Urlaubstage nicht in Anspruch. Die Beklagte hatte die Klägerin weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Mit der Klage begehrt die Klägerin festzustellen, dass ihr die restlichen 14 Urlaubstage aus dem Kalenderjahr 2017 weiterhin zustehen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Urlaub sei nicht verfallen, weil die Beklagte es unterlassen habe, sie

rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Die Beklagte hat geltend gemacht, der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 sei spätestens mit Ablauf des 31. März 2019 erloschen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Für die Entscheidung, ob der Urlaub der Klägerin aus dem Jahr 2017 am 31. März 2019 oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen ist, kommt es für den Neunten Senat auf die Auslegung von Unionsrecht an, die dem Gerichtshof der Europäischen Union vorbehalten ist.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Diese Bestimmung hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts verschiedentlich unionsrechtskonform ausgelegt.

Im Anschluss an die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) zu Art. 7 RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) sowie zu Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hat der Neunte Senat erkannt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann nach § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9/19 vom 19. Februar 2019).

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war, versteht der Neunte Senat § 7 Abs. 3 BUrlG nach Maßgabe der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22.

*November 2011 (- C-214/10 - [KHS]) außerdem dahin, dass gesetzliche Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 56/12 vom 7. August 2012).
..."*

Im zweiten Fall hatte der Arbeitnehmer 34 Urlaubstage aus dem Jahr 2014 geltend gemacht, die er vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung nicht mehr genommen hatte. Der Arbeitgeber steht auf dem Standpunkt, dass dieser Urlaub zum 31.03.2016 verfallen ist. Die Vorinstanzen, zuletzt das LAG Hessen hatten die Klage abgewiesen.

Das BAG macht es sich nicht ganz so leicht. Wegen der Entscheidung vom 19.02.2019 (PA 03/2019, Entscheidung 1), wonach der Urlaub nur dann verfallen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und über die Folgen belehrt hätte, wenn er dies nicht tut, könnte eine unionsrechtliche Auslegung ergeben, dass der Arbeitgeber in einem Jahr, in dem der Urlaub noch in natura hätte genommen werden können, seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat.

Aus meiner Sicht würde das aber voraussetzen, dass der Arbeitgeber hätte wissen müssen, dass der Arbeitnehmer demnächst dauerhaft, zumindest für die Dauer des laufenden Urlaubsjahres, ausfallen würde. Denn ansonsten würde diese Verpflichtung bedeuten, dass man Arbeitnehmer künftig sicherheitshalber am ersten Arbeitstag eines Jahres zum Nehmen des Urlaubs auffordern und über die Folgen belehren müsste. Typischerweise würde man das ansonsten eher gegen Ende eines Jahres machen, wenn noch offene Urlaubsansprüche vorhanden sind.

Man darf also gespannt sein, wie der EuGH entscheiden wird.

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