

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser letzten Ausgabe der PA stelle ich Ihnen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu Grundsätzen des Urlaubsrechts vor. Ich wünsche Ihnen fröhliche Weihnachten und einen guten Start in das neue Jahr,

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tilgung von Urlaubsansprüchen und Verfall von Urlaubsansprüchen nach 15 Monaten

(im Anschluss an PA 07/20, PA 11/22 - Entscheidung 1 und PA 01/23 - Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 28.03.2023 - 9 AZR 488/21-

Das Bundesarbeitsgericht hat in dieser Entscheidung drei Grundsätze für die Behandlung von Urlaubsansprüchen aufgestellt, die sich aus den Orientierungssätzen ergeben:

"1. Bei Ansprüchen auf Erholungsurlaub aus einem Kalenderjahr, die auf unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen beruhen und für die unterschiedliche Regelungen gelten, handelt es sich um selbständige Urlaubsansprüche, auf die § 366 BGB Anwendung findet, wenn die Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber nicht zur Erfüllung sämtlicher Urlaubsansprüche ausreicht.

2. Nimmt der Arbeitgeber in einem solchen Fall bei der Urlaubsgewährung keine Tilgungsbestimmung iSv. § 366 Abs. 1 BGB vor, ist die in § 366 Abs. 2 BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge mit der Maßgabe heranzuziehen, dass zuerst die gesetzlichen Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche erfüllt werden.

3. Gesetzlicher Mindesturlaub, den ein Arbeitnehmer in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aufgrund einer seit dem ununterbrochen fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG grundsätzlich nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig vor Krankheitsbeginn in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen."

Der erste Orientierungssatz meint die Aufspaltung des Jahresurlaubs in den gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG und den übergesetzlichen Mehrurlaub. § 366 BGB lautet:

"§ 366 Anrechnung der Leistung auf mehrere Forderungen

(1) Ist der Schuldner dem Gläubiger aus mehreren Schuldverhältnissen zu gleichartigen Leistungen verpflichtet

und reicht das von ihm Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden aus, so wird diejenige Schuld getilgt, welche er bei der Leistung bestimmt.

(2) Trifft der Schuldner keine Bestimmung, so wird zunächst die fällige Schuld, unter mehreren fälligen Schulden diejenige, welche dem Gläubiger geringere Sicherheit bietet, unter mehreren gleich sicheren die dem Schuldner lästigere, unter mehreren gleich lästigen die ältere Schuld und bei gleichem Alter jede Schuld verhältnismäßig getilgt."

Ohne Festlegung einer Tilgungsreihenfolge im Arbeitsvertrag oder durch den Arbeitgeber ("Schuldner") wird Urlaub nach dem zweiten Orientierungssatz also immer zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet.

Mit dem dritten Orientierungssatz hat das Bundesarbeitsgericht bereits seine Entscheidung vom 20.12.2022 (s. PA 01/23 - Entscheidung 1) umgesetzt, wonach Urlaub aus dem Jahr, in dem ein Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus erkrankt ist, faktisch kaum noch verfallen kann. In den Randnummern 29 und 30 des Urteils heißt es dazu:

"(2) Der Arbeitgeber hat zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er muss den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt. Zudem darf der Arbeitgeber, will er seinen Mitwirkungsobliegenheiten genügen, den Arbeitnehmer nicht in sonstiger Weise daran hindern, den Urlaub wahrzunehmen. Er darf ihn insbesondere nicht mit Umständen konfrontieren, die ihn davon abhalten könnten, seinen Jahresurlaub zu nehmen (st. Rspr., vgl. BAG 29. September 2020 - 9 AZR

113/19 - Rn. 23; 21. Mai 2019 - 9 AZR 579/16 - Rn. 50).

(3) Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, kann bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG grundsätzlich nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlöschen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig vor Krankheitsbeginn in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch zu realisieren (BAG 20. Dezember 2022 - 9 AZR 401/19 - Rn. 12). Der Urlaubsanspruch verfällt nach Ablauf der 15 Monatsfrist jedoch dann unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig war oder es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, den Arbeitnehmer vor dessen Erkrankung in die Lage zu versetzen, seinen Urlaub zu nehmen (vgl. BAG 31. Januar 2023 - 9 AZR 107/20 - Rn. 10)."

Da im bereits länger als sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnis der gesamte Jahresurlaub grundsätzlich mit dem 01.01. eines Jahres entsteht, ist auch nicht etwa nur der Urlaub betroffen, der anteilig in die Zeit fällt, in der der Arbeitnehmer noch gearbeitet hatte.

Wann genau der Fall vorliegt, dass es einem Arbeitgeber "tatsächlich nicht möglich war", den Arbeitnehmer vor dem Eintritt der Erkrankung in die Lage zu versetzen, seinen Urlaub zu nehmen, wird uns das Bundesarbeitsgericht künftig noch mitteilen müssen.

IMPRESSUM

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