

Fachinformation
Verfall von Urlaubsansprüchen –
aktuelle Entwicklungen im Urlaubsrecht

Betrifft:

EuGH, Urteile

- v. 20.1.2009 - C-350/06, Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund
- v. 22.11.2011 - C-214/10, KHS AG/Schulte
- v. 29.11.2017 - C-214/16, King/The Sash Window Workshop Ltd.
- v. 6.11.2018 - C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Shimizu

BAG, Urteile

- v. 7.8.2012, 9 AZR 353/10
- v. 19.2.2019, 9 AZR 541/15 und 423/16

BAG, Beschlüsse

- v. 7.7.2020, 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A)
- v. 29.9.2020, 9 AZR 266/20 (A)

§ 7 Abs. 1, 3 BurlG, Art. 7 I Arbeitszeit-Richtlinie (2003/88/EG)

Schon in der Vergangenheit musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine Rechtsprechung zum Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) mehrfach ändern, weil der Europäische Gerichtshof (EuGH) fundamentale Grundsätze des deutschen Urlaubsrechts für unionsrechtswidrig erklärte. Der dadurch ausgelöste tiefgreifende Wandel des deutschen Urlaubsrechts hat durch eine Reihe von Entscheidungen des EuGH aus jüngerer Zeit wieder an Dynamik gewonnen. Eine Frage, um die es dabei immer wieder ging, war, ob nicht genommener Urlaub mit Ablauf des Urlaubsjahres ohne Weiteres verfällt, insbesondere wenn Arbeitnehmer*innen (langzeit-)erkrankt, erwerbsgemindert oder aus sonstigen Gründen gehindert waren, ihren Urlaub zu nehmen.

Die Fachinformation stellt hierzu einige ausgewählte Entscheidungen des EuGH und BAG jüngeren Datums vor und erläutert die Entwicklung der Rechtsprechung.

1. Grundsatz

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Anderenfalls verfällt er. Dies ist der Grundsatz. Eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres (d. h. bis längstens 31.03.) kommt ausnahmsweise in Betracht, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

2. EuGH vom 6. November 2018 – „Max-Planck-Gesellschaft“

Im November 2018 entschied der EuGH jedoch, dass es für den Verfall des Urlaubs nicht nur auf den Zeitablauf (Ende des Urlaubsjahres) oder darauf ankommt, dass es bestimmte Gründe für eine Übertragung des Urlaubs gibt, sondern stellte noch weitere Voraussetzungen auf (EuGH v. 6.11.2018, C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft/Shimizu).

Arbeitgeber sind danach außerdem verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der/die Arbeitnehmer*in auch tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn/sie – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm/ihr klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er/sie ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.

Nur wenn der/die Arbeitnehmer*in aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen/ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, geht der Urlaubsanspruch am Ende des Urlaubsjahres (oder des Übertragungszeitraums) unter, wie dies § 7 Abs. 3 BUrlG regelt.

Daraufhin reagierte der für das Urlaubsrecht zuständige neunte Senat des BAG und setzte die Vorgaben des EuGH mit zwei Urteilen vom 19.02.2019 um (9 AZR 541/15 und 423/16).¹

Das BAG stellte „im Fahrwasser“ des EuGH (nunmehr auch) fest, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nur dann nach § 7 Abs. 3 BUrlG am Ende des Kalenderjahres (oder des Übertragungszeitraums) erlischt, wenn der Arbeitgeber den/die Arbeitnehmer*in zuvor konkret aufgefordert hat, seinen/ihren Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn/sie darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann, und der/die Arbeitnehmer*in den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Mit anderen Worten legt das BAG § 7 Abs. 1 und 3 BUrlG richtlinienkonform dahingehend aus, dass es für Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten bei der Gewährung von Urlaub gibt. Kommen Arbeitgeber diesen nicht nach, verfällt auch der Urlaubsanspruch nicht.

¹ Wir hatten über diese BAG-Entscheidungen ausführlich berichtet (vgl. Fachinformation „Verfall von Urlaub“ vom 19. November 2019).

Rasch drängte sich die Frage auf, was denn geschieht, wenn Arbeitgeber ihren Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachkommen, d. h. wenn sie ihre Mitarbeiter*innen nicht rechtzeitig dazu anhalten (und tatsächlich dazu in die Lage versetzen), ihren Urlaub zu nehmen? Häuft sich der nicht genommene Urlaub dann etwa ohne eine zeitliche Grenze an?² Oder verfällt der Urlaub etwa spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Pflichten nachgekommen ist oder nicht? Wieso ausgerechnet 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres?

3. EuGH vom 22. November 2011 – „KHS“

Das hängt damit zusammen, dass es bis zum Jahr 2009 ständiger Rechtsprechung des BAG entsprochen hatte, dass der Urlaubsanspruch mit dem Ende des Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) ersatzlos erlosch, wenn der Urlaub wegen fortdauernder Erkrankung des/der Arbeitnehmers*in bis dahin nicht gewährt werden konnte. Die Urlaubsgewährung war dann unmöglich geworden, weil der/die Arbeitnehmer*in infolge seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit schon von der Arbeit befreit war.

Der EuGH widersprach jedoch im Januar 2009 dieser Rechtsprechung. Er entschied, dass ein Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums, so wie es das BAG bislang angenommen hatte, mit Art. 7 I der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) unvereinbar ist.³

Präzisierend, und dies war wegweisend, lies der EuGH im November 2011 eine tarifliche Regelung unbeanstandet, die ein unbegrenztes Ansammeln von bezahltem Jahresurlaub dadurch einschränkte, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsah, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlosch (EuGH, Urteil vom 22. 11. 2011 – C-214/10, KHS AG/Winfried Schulte).

Daraus leitete das BAG für das deutsche Urlaubsrecht im August 2012 ab, dass der Urlaubsanspruch (aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BurlG) nicht erlischt, wenn der/die Arbeitnehmer*in bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder innerhalb des Übertragungszeitraums (bis 31.03) erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Der Anspruch geht jedoch auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres unter (BAG, Urteil vom 7. 8. 2012 – 9 AZR 353/10).

² Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer daran gehindert wird, seinen Urlaub zu nehmen, hatte der EuGH nämlich schon am 29.11.2017 in der Rechtssache C-214/16, Conley King/The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar, entschieden, dass die Urlaubsansprüche nicht verfallen und sich ansammeln können. Zugrunde lag der Sachverhalt, dass Herr King aufgrund eines „Selbstständigen-Vertrags ausschließlich gegen Provision“ für die Ltd. tätig geworden war, weshalb ihm genommener Urlaub nicht bezahlt wurde. Im Nachhinein stellte ein angerufenes englisches Arbeitsgericht jedoch fest, dass er in Wahrheit Arbeitnehmer im Sinne der RL 2003/88 gewesen war und einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hatte.

³ EuGH, Urteil vom 20.1.2009 - C-350/06, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund

4. „15-Monatsgrenze“ bei Langzeiterkrankten?

Und genau diese Rechtsprechung führt aktuell zu der Frage, ob der Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin, die im Laufe des Jahres 2017 durchgängig erkrankte, zum 31.03.2019 verfallen war (15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres), obwohl sie der Arbeitgeber weder aufgefordert hatte, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hinwies, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres verfallen kann?

Für die Entscheidung dieses konkreten Falles, der zwischenzeitlich beim BAG anhängig ist, bedarf es nunmehr einer Klärung durch den EuGH, weshalb das BAG mit Beschluss vom 7. Juli 2020 - 9 AZR 401/19 (A) – ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet hat.

Hierüber hat der EuGH bislang noch nicht entschieden.

5. „15-Monatsgrenze“ bei voller Erwerbsminderung?

Ebenfalls am 7. Juli richtete das BAG noch ein zweites Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH (9 AZR 245/19 (A)).

Dies betraf im Kern die gleiche Frage. Der Sachverhalt unterschied sich nur in dem Punkt, dass der Arbeitnehmer nicht während des Urlaubsjahres durchgängig erkrankte, sondern seit Dezember 2014 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezogen hat. Sein Urlaubsanspruch aus 2014, den er geltend machte, wäre bei Anwendung der „15-Monatsgrenze“ mit Ablauf des 31. März 2016 erloschen. Auch hier hatte der Arbeitgeber weder dazu aufgefordert, den Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres verfallen kann.

6. Verjähren nicht verfallene Urlaubsansprüche?

Damit sind aber noch längst nicht alle Fragen geklärt. Denn eine Arbeitnehmerin, die von November 1996 bis Juli 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt worden war, verlangte zuletzt vor dem BAG die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren. Die Arbeitgeberin verteidigte sich damit, dass die Urlaubsansprüche schon größtenteils innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren verjährt seien. Für das BAG kommt es deshalb entscheidungserheblich darauf an, ob die noch nicht erfüllten Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung möglicherweise bereits verjährt waren. Verfallen waren sie jedenfalls noch nicht, weil auch hier der Arbeitgeber seine Mitarbeiter*innen nicht dazu aufgefordert hatte, den Urlaub zu nehmen, und daher seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen war.

Auch zu dieser Frage hat das BAG zwischenzeitlich mit Beschluss vom 29. September 2020 - 9 AZR 266/20 (A) - ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet.

Aktuell sehen wir daher einer Reihe von Entscheidungen des EuGH zum Verfall bzw. zur Verjährung von Urlaubsansprüchen entgegen. Abzuwarten bleibt auch, wie deren Umsetzung in nationales Recht durch das BAG aussehen wird.

Berlin, 15. Oktober 2020

Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband e. V.