

Prof. Dr. Heinrich Kiel
Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht

Urlaubsrecht – alles geklärt?

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.

Vortrag am 26. April 2023

Hinweis: Der Text ist geschlechtsneutral (m/w/d) zu verstehen.

Gliederung

- I. Das Bundesarbeitsgericht – Einzelfall und Konzepte**
- II. Das europäische Urlaubsrecht als Innovationsinkubator**
- III. Erfüllung von Urlaubsansprüchen**
- IV. Verfall von Urlaub – Die neue Rollenverteilung**
- V. Berechnung von Urlaub – Änderung der Tage mit Arbeitspflicht**
- VI. Fazit**

Europäisches Urlaubsrecht als Innovationsinkubator

Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG
über bestimmte Aspekte der
Arbeitszeitgestaltung

Artikel 31 Abs. 2 GrCh
Gerechte und angemessene
Arbeitsbedingungen

Grundsätze des EuGH



Artikel 31 Abs. 2 GrCh

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf [...] bezahlten Jahresurlaub.

Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen **bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen** nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Grundverständnis des EuGH zum Mindesturlaub

EuGH 13. Januar 2022 – RS C-514/20 (Koch Personaldienstleistungen)

Das Recht jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub ist als ein **besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts** der Union anzusehen, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in dieser Richtlinie selbst ausdrücklich gezogen werden.

Das Recht auf bezahlten Jahresurlaub ist auch in Art. 31 Abs. 2 der Charta, der nach Art. 6 Abs. 1 EUV der gleiche rechtliche Rang wie den Verträgen zukommt, ausdrücklich verbürgt.

Grundsätze des EuGH zum Mindesturlaub

EuGH 13. Januar 2022 – RS C-514/20 (Koch Personaldienstleistungen)

Somit wird mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub wiedergespiegelt und konkretisiert. Während die letztgenannte Bestimmung ... das Recht auf bezahlten Jahresurlaub garantiert, setzt die erstgenannte Vorschrift diesen Grundsatz um, indem sie die Dauer des Jahresurlaubs festlegt.

Insoweit ist zu betonen, dass die Charta, wie sich aus ihrem Art. 51 Abs. 1 ergibt, von den Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Unionsrechts zu berücksichtigen ist.

Grundsätze des EuGH

EuGH 9.12.2021 – C-217/20 (Staatssecretaris van Financien)

Der Gerichtshof erinnert in ständiger Rechtsprechung daran, dass mit dem Anspruch auf Jahresurlaub ein doppelter Zweck verfolgt wird. Dem Arbeitnehmer soll es ermöglicht werden, sich von der Arbeit zu erholen und über seine Arbeitszeit selbst frei zu verfügen.

Grundsätze des EuGH

EuGH 6. November 2018 – C-569/16 u.a. (Bauer u.a.)

Der Anspruch auf Gewährung von Urlaub und dessen Vergütung hängen unabdingbar zusammen. Es handelt sich um zwei Aspekte desselben Anspruchs.

Der Erhalt des gewöhnlichen Arbeitsentgelts während des bezahlten Jahresurlaubs soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen.

Erfüllung von Urlaubsansprüchen

- **Freistellungserklärung des Arbeitgebers**
- **Zahlung der Urlaubsvergütung**



Urlaubserteilung und Urlaubsvergütung

Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs bedarf es einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Diese bewirkt das Erlöschen des Urlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagt (BAG 19. Februar 2019 - 9 AZR 321/16). Wird das Urlaubsentgelt nicht vor Urlaubsantritt ausgezahlt oder zugesagt, ist die Urlaubserteilung jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben so zu verstehen (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit grundsätzlich streitlos stellt, für den gewährten Urlaub zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet zu sein (BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18).

BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 321/16

Urlaubsgewährung im Kündigungsschutzverfahren (1)

Stellt der Arbeitgeber den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Ausspruch einer Kündigung in Abrede, kann er dem Arbeitnehmer trotz der Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses Urlaub erteilen.

Das setzt eine entsprechende **Freistellungserklärung** und die **Zahlung der Urlaubsvergütung** vor Antritt des Urlaubs oder eine sie bindende Zahlungszusage vorbehaltlos bezahlten Urlaub zu gewähren.

BAG 25. August 2020 – 9 AZR 612/19

Urlaubsgewährung im Kündigungsschutzverfahren (2)

Dies gilt auch bei einer Kündigungsschutzklage nach einer **fristlosen Kündigung**. Maßgeblich ist nicht, ob der Arbeitnehmer das Bestehen seiner Arbeitspflicht kennt, sondern ob er die Gewissheit hat, während eines bestimmten und vergüteten Zeitraums nicht zur Arbeit herangezogen zu werden.

Den **Urlaub störende Ereignisse** fallen grundsätzlich in die **Risikosphäre des Arbeitnehmers**. Dies gilt auch dann, wenn die Möglichkeit selbstbestimmter Nutzung der Freizeit während des Urlaubs durch sozialversicherungsrechtliche Handlungsobliegenheiten eingeschränkt wird, die für den Bezug von Arbeitslosengeld erforderlich sind.

Schicksal des Urlaubsanspruchs bei nach bewilligtem Urlaub?

- **Krankheit**
- **Quarantäne: Unklare Rechtssituation nur noch für die Vergangenheit - Vorabentscheidungsersuchen**
- **§ 59 Abs. 1 IfSG**



Grundsatz: Arbeitgeber schuldet keinen „Urlaubserfolg“ BAG 16. August 2022 – 9 AZR 76/22 (A)

Der Arbeitgeber schuldet bezahlte Freistellung zum Zwecke der Erholung und Entspannung, jedoch keinen bestimmten „Urlaubserfolg“ (vgl. BAG 25. August 2020 - 9 AZR 612/19 - Rn. 28).

Mit der **Festlegung des Urlaubszeitraums** auf Wunsch des Arbeitnehmers (§ 7 Abs. 1 BUrlG) hat der Arbeitgeber als Schuldner des Anspruchs auf bezahlte Freistellung das zu seiner Leistung Erforderliche iSv. § 243 Abs. 2 BGB getan. Treten anschließend zusätzlich Umstände eines anderen Freistellungstatbestands ein, kann die bereits suspendierte Leistungspflicht im Urlaubszeitraum nicht noch einmal erlöschen.

Grundsatz: Arbeitgeber schuldet keinen Urlaubserfolg

BAG 16. August 2022 – 9 AZR 76/22 (A)

Dies führt dazu, dass der zum Zwecke der Erholung und Entspannung freigestellte Arbeitnehmer im Freistellungszeitraum seine Urlaubsvergütung weiter beanspruchen kann, auch wenn er die ihm eingeräumte Freizeit infolge **später eintretender urlaubsstörender Ereignisse** nicht uneingeschränkt so gestalten kann, wie er sich dies eigentlich vorgestellt hatte. Es bleibt grundsätzlich bei der bezahlten Freistellung zum Zweck der Gewährung des bezahlten Jahresurlaubs.

Gesetzliche Ausnahmen – Nachgewährung von Urlaub **BAG 16. August 2022 – 9 AZR 76/22 (A)**

Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien – wie zB in §§ 9, 10 BUrlG; § 24 MuSchG – jedoch besondere Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub treffen, verfällt Urlaub nicht, sondern ist später zu gewähren.

Diese Bestimmungen sind Ausnahmenvorschriften. Ihre entsprechende Anwendung auf andere urlaubsstörende Ereignisse oder Tatbestände, aus denen sich eine Beseitigung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ergibt, kommt nicht in Betracht.

Schicksal des Urlaubsanspruchs bei Quarantäne?

BAG 16. August 2022 – 9 AZR 76/22 (A)

Für eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG fehlt nach Auffassung des Senats eine gesetzliche Regelungslücke, weil § 56 IfSG eine abschließende Regelung über die finanziellen Folgen einer Absonderung enthält.

Außerdem verlangt der gesetzlich unregelte Fall der Nichtanrechnung von Zeiten behördlich angeordneter Quarantäne auf den Urlaub weder nach Maßgabe des Gleichheitssatzes noch zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen zwingend nach der in § 9 BUrlG geregelten Rechtsfolge. Die Situationen sind nicht hinreichend vergleichbar.

Schicksal des Urlaubsanspruchs bei Quarantäne?

BAG 16. August 2022 – 9 AZR 76/22 (A) - Vorabentscheidungsersuchen

Sind Art. 7 der RL 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte dahingehend auszulegen, dass sie einer innerstaatlichen Regelung oder Praxis entgegenstehen, der zufolge ein vom Arbeitnehmer beantragter und vom Arbeitgeber bewilligter bezahlter Jahresurlaub, der sich mit einer nach Urlaubsbewilligung durch die zuständige Behörde wegen Ansteckungsverdachts angeordneten häuslichen Quarantäne zeitlich überschneidet, nicht nachzugewähren ist, wobei beim Arbeitnehmer während der Quarantäne keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit besteht?

Neue gesetzliche Regelung!
Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022, BGBl. I G 5702, 2022, Nr. 32, S. 1454

Wird ein Beschäftigter während seines Urlaubs ... abgesondert oder hat er sich auf Grund einer ... Rechtsverordnung abzusondern, so werden die Tage der Absonderung nach § 59 Abs. 1 nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

„... Es handelt sich für nicht Erkrankte (vgl. sonst bereits § 9 BUrlG ...) um eine klarstellende Regelung, die an die Rechtsprechung des BGH (BGHZ 73, 16) anschließt. Die Absonderung ist unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen und nachzuweisen.“ (BT-Drs. 20/3328, S. 20).

BGH 30. November 1978 – III ZR 43/77

Zu einer echten Erholung gehört eine Sphäre der Selbstbestimmung, der persönlichen Freiheit und des Lebensgenusses. ...

Die Ähnlichkeit dieser Beschränkungen mit denjenigen, die auf einer Krankheit im medizinischen Sinne beruhen, rechtfertigt es, den in § 9 BUrlG enthaltenen Rechtsgedanken auf Fälle der vorliegenden Art entsprechend anzuwenden, allerdings mit der Maßgabe, dass im Einzelfall die Prüfung zulässig ist, ob durch die Beschränkungen die Gestaltung, die der Betroffene seinem Erholungsurlaub üblicherweise gegeben hätte, tatsächlich erheblich beeinträchtigt worden ist.

Verfall von Urlaubsansprüchen

Die Rollenverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Gewährung bzw. Inanspruchnahme von Urlaub.

Klare Regeln für die Zukunft und nunmehr auch für die Vergangenheit!

Offen sind Detailfragen.



Verfall von Urlaub - Obliegenheiten des Arbeitgebers

1. Mitwirkungsobliegenheiten beim gesetzlichen Urlaub
2. Mitwirkungsobliegenheiten beim arbeits- bzw. tarifvertraglichen Mehrurlaub
3. Reihenfolge der Tilgung von Urlaubsansprüchen
4. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen
5. Krankheit nach Bewilligung des gesamten Resturlaubs in Altersteilzeit

Verfall von Urlaub - Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG

- Der gesetzliche (Mindest-)Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.
- Eine Übertragung des nicht erfüllten Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.
- Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Grundsatz des EuGH

EuGH 6. November 2018 – C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie und Art. 31 Abs. 2 der GrCh stehen einer Gesetzesauslegung entgegen, nach der ein Arbeitnehmer, der im [...] Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums die ihm zustehenden Urlaubstage [...] **automatisch verliert**, ohne dass der Arbeitgeber vorher geprüft hat, ob der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Mitwirkung des Arbeitgebers

EuGH 6. November 2018 – C-684/16 – (Max-Planck-Gesellschaft)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **konkret und in völliger Transparenz** dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – **erforderlichenfalls förmlich** – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, **klar und rechtzeitig mitteilt**, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird.

BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15

Wann genügt der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten?

- Abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag, in Merkblättern, Betriebsvereinbarungen etc. genügen nicht. Auch Angaben auf Entgeltabrechnungen und Urlaubsgenehmigungen sind nur ausreichend, wenn die Dokumentations- und Hinweisfunktion erfüllt sind.
- Der Arbeitgeber muss andererseits seine konkreten Hinweise nicht ständig aktualisieren. IdR dürfte ein auf den Arbeitnehmer bezogener Hinweis auf den konkreten Status zu Beginn des Jahres genügen.
- Textform reicht aus, strenge Schriftform ist nicht erforderlich.

Tariflicher und einzelvertraglicher Mehrurlaub BAG seit 19.2.2019 – 9 AZR 541/15.

- Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, **frei regeln**.
- Für den Willen der Tarifvertragsparteien, die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen **deutliche Anhaltspunkte** vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen.

Tariflicher Mehrurlaub

BAG 25. August 2020 – 9 AZR 214/19 (1)

- Vom Gesetz abweichende tarifliche Regelungen können nicht nur die **Zeitpunkte**, sondern auch die **Übertragungsgründe** des Mehrurlaubs betreffen.
- Eine Tarifbestimmung behandelt den Verfall des Mehrurlaubs z.B. eigenständig, wenn sie eine Übertragung des Urlaubs vom Urlaubsjahr in das Folgejahr **nicht an das Vorliegen besonderer Gründe** (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG) knüpft. Sie kann z.B. dem Arbeitnehmer erlauben, den Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt des Folgejahres zu nehmen, ohne dass für die Übertragung besondere Gründe vorliegen müssen.

Tariflicher Mehrurlaub

BAG 25. August 2020 – 9 AZR 214/19 (2)

Beispiel: „Der Urlaubsanspruch erlischt am 31. März des folgenden Kalenderjahres, sofern er nicht vorher vergeblich geltend gemacht wird.“

Dieser Verzicht führt dazu, dass das Urlaubsjahr bis zum 31. März des Folgejahres ausgedehnt und zugleich begrenzt wird.

Folge: Der tarifliche Urlaub erlischt bei einer solchen Regelung drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, auch wenn der Urlaub wegen **Krankheit** nicht genommen werden konnte. Der 15-Monatszeitraum gilt dann nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht aber für den Mehrurlaub.

Tariflicher Mehrurlaub

BAG 25. August 2020 – 9 AZR 214/19; 9. März 2021 – 9 AZR 310/20

- **Befristet** ein Tarifvertrag den Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub **eigenständig** und verlangt er zudem, dass der Arbeitnehmer den Mehrurlaub zur Meidung seines Verfalls vor einem bestimmten Termin geltend zu machen hat, trägt - abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG - regelmäßig nicht der Arbeitgeber, sondern der **Arbeitnehmer** die **Initiativlast** für die Verwirklichung des Mehrurlaubsanspruchs.
- Die Befristung des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub ist bei einer solchen Tarifbestimmung nicht von der Erfüllung der gesetzlichen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig.

Reihenfolge der Tilgung von Ansprüchen auf Mindest-, Mehr- und Zusatzurlaub

BAG 1. März 2022 – 9 AZR 353/21; 28. März 2023 – 9 AZR 488/21

Reicht der vom Arbeitgeber in einem Jahr gewährte Urlaub aber bis zu diesem Zeitpunkt nicht aus, um alle Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen, findet die allgemeine Anrechnungsregel des § 366 BGB Anwendung. Gewährt der Arbeitgeber Erholungsurlaub ohne dabei zu erklären, welchen konkreten Urlaubsanspruch er damit erfüllen will, werden **zuerst die gesetzlichen Urlaubsansprüche** getilgt.

Reihenfolge der Tilgung von Ansprüchen auf Mindest-, Mehr- und Zusatzurlaub BAG 1. März 2022 – 9 AZR 353/21

Daraus folgt: Erlischt zuerst der gesetzliche Urlaub und danach der arbeits- oder tarifvertraglich geregelte Mehrurlaub, der kürzere Verfallfristen vorsieht und/oder weniger strenge Regeln an die Initiativlast bestimmt, verfällt der noch nicht erfüllte Mehrurlaub möglicherweise, während der gesetzliche Urlaub noch bestanden hätte, wenn er nicht vorrangig erfüllt worden wäre.

Reihenfolge der Tilgung von Ansprüchen auf Mindest-, Mehr- und Zusatzurlaub BAG 1. März 2022 – 9 AZR 353/21

Zuerst soll dem unabdingbaren und durch den gesetzlichen Mindesturlaub abgesicherten Grunderholungsbedürfnis des Arbeitnehmers nachgekommen werden, bevor ein etwaiger durch Arbeits- oder Tarifvertrag zusätzlich eingeräumter Urlaub gewährt wird, selbst wenn dieser dem Arbeitnehmer eine geringere Sicherheit bietet (vgl. § 366 Abs. 2 BGB).

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

BAG 10. März 2020 – 9 AZR 109/19; 26. April 2022 – 9 AZR 367/21

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen teilt - vorbehaltlich nach § 13 BUrlG zulässiger kollektivrechtlicher oder vertraglicher Vereinbarungen - grundsätzlich das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs.

Zusatzurlaub bei unbekannter Schwerbehinderung – Mitwirkungsobliegenheiten? BAG 30. November 2021 – 9 AZR 143/21

Die Befristung des Zusatzurlaubsanspruchs schwerbehinderter Menschen nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es dem Arbeitgeber unmöglich war, den Arbeitnehmer durch seine Mitwirkung in die Lage zu versetzen, den Zusatzurlaub zu realisieren.

Hat der Arbeitgeber **keine Kenntnis von der Schwerbehinderung** des Arbeitnehmers und ist diese auch nicht offenkundig, verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub auch dann mit Ablauf des Urlaubsjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist.

Zusatzurlaub bei unbekannter Schwerbehinderung – Mitwirkungsobliegenheiten? BAG 30. November 2021 – 9 AZR 143/21

Wird ein dem Arbeitgeber bekannter Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung zunächst durch behördlichen Bescheid zurückgewiesen und die Schwerbehinderung aufgrund eines vom Arbeitnehmer eingelegten Rechtsmittels später rückwirkend festgestellt, obliegt der Zusatzurlaubsanspruch, über den der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Ablehnung hätte rechtzeitig belehren können, nicht den Verfallfristen des § 7 Abs. 3 BUrlG.

Demgegenüber unterliegen Ansprüche, über die der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Antragsablehnung nicht mehr rechtzeitig belehren konnte, auch ohne Erfüllung der Ermittlungsobliegenheiten den gesetzlichen Verfallfristen, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die ablehnende Entscheidung der zuständigen Behörde sowie darüber unterrichtet, dass er dagegen einen Rechtsbehelf eingelegt hat bzw. dies beabsichtigt.

Bewilligung von Urlaub – Arbeitsunfähigkeit – Altersteilzeit

Vorabentscheidungsersuchen

BAG 12. Oktober 2021 – 9 AZR 577/20 (A)

Fall: Arbeitgeber bewilligt antragsgemäß den gesamten Resturlaub des Arbeitnehmers für die Zeit unmittelbar vor Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit, ohne zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen zu sein. Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs konnte aber nicht eintreten, weil der Arbeitnehmer nach Urlaubsbewilligung arbeitsunfähig erkrankte. Kann der Anspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt verfallen?

Rechtsfolgen bei Nichterfüllung der Obliegenheiten

- Grundsatz: Übertragung auf das folgende Jahr
- Vertrauensschutz
- Verfall unter den besonderen Umständen einer Langzeiterkrankung?
- Verjährung von Urlaub?
- Verjährung von Urlaubsabgeltung?
- Ausschlussfristen?



BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 ua.

Kumulieren von Urlaubsansprüchen

Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht.

Der Arbeitgeber kann das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt.

Kein Vertrauensschutz in die frühere Rechtsprechung

BAG 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 und 26. Mai 2020 – 9 AZR 259/19

- Wirkung der unionsrechtskonformen Auslegung seit Inkrafttreten der Arbeitszeitrichtlinie am 23. November 1996.
- Entscheidungen des EuGH entfalten nach Art. 267 AEUV ex-tunc Wirkung.
- Ausnahme Vertrauensschutz bei gutem Glaube und der Gefahr schwerwiegender wirtschaftlicher Auswirkungen.
- Im Anwendungsbereich des Unionsrechts kann nur der EuGH Vertrauensschutz gewähren. Dies ist nicht geschehen.

Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: Gilt die 15-Monatsfrist? (1)

BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A)

- 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. Sie gehen mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter (BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10).
- Dabei bleibt es, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachkommt.

Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: Gilt die 15-Monatsfrist? (2)

BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A)

- Die auf die konkreten Ansprüche des Arbeitnehmers bezogenen Mitwirkungsobliegenheiten entfallen nicht bis zu einer Wiedergenesung des Arbeitnehmers (entgegen LAG Hamm 24.7.2019 – 5 Sa 676/19).
- Bleibt der Arbeitnehmer aber auch nach Ablauf des Urlaubsjahres, in dem er erkrankt ist, durchgehend arbeitsunfähig, erlischt der seither entstehende Urlaub nach 15 Monaten. Denn in diesem Fall ist nicht die unterlassene Mitwirkung des Arbeitgebers, sondern die Arbeitsunfähigkeit kausal dafür, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht nehmen konnte.

Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: Gilt die 15-Monatsfrist? (3)

BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A)

Vorabentscheidungsersuchen zur Frage, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf von 15-Monaten 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**.

Wird also das Urlaubskonto einschließlich kumulierter Urlaubsansprüche aus den Vorjahren auch in diesem Fall bei 15-monatiger Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Urlaubsjahres auf „null“ gesetzt? Ist die 15-Monatsfrist quasi eine „Firewall“ für sämtliche in den Vorjahren nicht erfüllten Urlaubsansprüche?

Schlussanträge des Generalanwalts vom 17. März 2022

Der Gerichtshof wird somit in einer Situation, in der ein Arbeitnehmer über mehrere aufeinanderfolgende Bezugszeiträume arbeitsunfähig ist, jedoch in dem Zeitraum, in dem die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, teilweise gearbeitet hat und für den er die Aufrechterhaltung des für diesen Zeitraum erworbenen Urlaubsanspruchs geltend macht, **die Lehren miteinander in Einklang zu bringen haben**, die aus den Urteilen vom 20.1.2009, Schultz-Hoff und vom 22.11.2011, KHS auf der einen sowie aus dem Urteil vom 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, auf der anderen Seite gezogen werden können.

Urteil des EuGH vom 22. September 2022 – „Fraport“ C-518/20 und C-727/20

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta stehen einer nationalen Regelung entgegen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem **Bezugszeitraum** erworben hat, in dessen Verlauf er **tatsächlich gearbeitet** hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

Weiterentwicklung der Rechtsprechung

BAG 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19

Der Urlaubsanspruch verfällt in jedem Fall mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten.

Hat der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aber tatsächlich gearbeitet, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist, setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Erkrankung zu Beginn des Urlaubsjahres

BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 107/20

Sachverhalt: Der seit 1989 bei der Beklagten beschäftigte Kläger verlangt Abgeltung seines nicht erfüllten Urlaubs. Er war vom 18. Januar 2016 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 28. Februar 2019 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

-> Wieviele Urlaubstage sind für das Jahr 2016 abzugelten, wenn der Arbeitgeber seine Hinweisobligationen nicht erfüllt hat?

Erkrankung zu Beginn des Urlaubsjahres

BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 107/20

- Die Nichtbeachtung der Mitwirkungsobliegenheiten ist nicht kausal für Urlaubsansprüche, die ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung auch nach Hinweisen und Aufforderungen nicht mehr in Anspruch nehmen könnte.
- Der Urlaubsanspruch entsteht zu Jahresbeginn. Der Arbeitgeber muss seine Obliegenheiten danach „unverzüglich“ erfüllen. Dazu steht ihm regelmäßig ein Zeitraum von fünf Werktagen zur Verfügung.

Verjährung von Urlaub und Urlaubsabgeltung?

BAG 29. September 2020 – 9 AZR 266/20 (A): Vorabentscheidungsersuchen zur Frage, ob für die Verjährungsvorschriften nach Maßgabe des Unionsrechts Raum ist, wenn der Arbeitgeber die gebotenen Hinweise zum Urlaub nicht erteilt hat.

EuGH 22. September 2022 – C-120/21: Keine Verjährung des Urlaubsanspruchs bei Nichterfüllung der Obliegenheiten.

BAG 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20: Nicht verjährter Urlaub ist in diesem Fall jedenfalls abzugelten, wenn der Abgeltungsanspruch nicht seinerseits verjährt ist.

BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 244/20 und – 9 AZR 456/20: Urlaubsabgeltung als reiner Geldanspruch unterliegt auch ohne Hinweise der Verjährung – jdf. ab Ende 2018.

Urteil des EuGH vom 22. September 2022 – „TO“ C-120/21

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Urteil des EuGH vom 22. September 2022 – „TO“ C-120/21, Rn. 52

Ließe man ... zu, dass sich der Arbeitgeber auf die Verjährung der Ansprüche des Arbeitnehmers berufen kann, ohne ihn tatsächlich in die Lage versetzt zu haben, diese Ansprüche wahrzunehmen, würde man unter diesen Umständen im Ergebnis ein Verhalten billigen, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führt und dem eigentlichen von Art. 31 Abs. 2 der Charta verfolgten Zweck, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, zuwiderläuft (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 29. November 2017, King, C-214/16, Rn. 64).

Urlaubsansprüche verjähren – aber nur theoretisch

BAG 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20

Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB).

Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Urlaubsabgeltungsansprüche verjähren – ab Ende 2021

BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 244/20 (1)

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers nach § 7 Abs. 4 BUrlG, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub abzugelten, unterliegt als **reiner Geldanspruch** der Verjährung, auch wenn der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat.

- Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur.
- Der Arbeitnehmer kann nicht mehr zu Erholungszwecken freigestellt werden.
- Er ist nicht mehr die schwächere Partei in Bezug auf Urlaub.
- Keine Belehrungsobliegenheiten über einen Abgeltungsanspruch.

Urlaubsabgeltungsansprüche verjähren – ab Ende 2021

BAG 31. Januar 2023 – 9 AZR 244/20 (2)

Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt idR mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Endete das Arbeitsverhältnis vor dem 6. November 2018, trat die Verjährung aber erst mit Ablauf des Jahres 2021 ein.

Der Verjährungsbeginn setzt grundsätzlich nur die Kenntnis der den Anspruch begründenden Umstände voraus (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB). Rechtsunkenntnis kann den Verjährungsbeginn ausnahmsweise hinausschieben, wenn eine Rechtslage besteht, die selbst ein rechtskundiger Dritter nicht zuverlässig einzuschätzen vermag, oder wenn der Durchsetzung des Anspruchs eine höchstrichterliche Rechtsprechung entgegensteht.

Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen - Ausschlussfristen

BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18; 31.1.2023 – 9 AZR 244/20

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf **Urlaubsabgeltung** kann als **reiner Geldanspruch** Ausschlussfristen unterliegen.

Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch die vom EuGH vorgenommene und für die nationalen Gerichte nach Art. 267 AEUV verbindliche Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie entgegen.

Aber: Vertragliche Ausschlussfristen müssen einer AGB-Kontrolle Stand halten und wirksam sein!

Noch nicht abschließend geklärt

- **Bis zu welchem Zeitpunkt im Jahr kann der Arbeitgeber die Mitwirkungsobliegenheiten noch erfüllen?**
- **Und eine ganz spezielle Konstellation ...**



Zwischenfazit

- **Das Grundkonzept zum Verfall von Urlaub steht damit fest – bis auf Weiteres...**
- **Zeit für ein neues BUrlG?**

Urlaub bei ruhender Arbeitspflicht

- **Sonderurlaub**
- **Elternzeit - Kürzung von
Urlaubsansprüchen**
- **Altersteilzeit**
- **Urlaub und „Kurzarbeit Null“**
- **Offene Fragen**



EuGH 4. Oktober 2018 – C-12/17 – (Dicu); 13. Dezember 2018 – C-385/17 (Hein); 9. Dezember 2021 – C-217/20 (Staatssecretaris van Financien)

Der Zweck des bezahlten Jahresurlaubs, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen, beruht auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum **tatsächlich gearbeitet** hat.

Die Jahresformel im Urlaubsrecht

BAG 19. März 2019 – 9 AZR 406/17 und 9 AZR 315/17

- Die maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

$$\frac{\underline{24 \text{ Werktage Urlaub} \times \text{Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht}}}{312 \text{ Werktage}}$$

- Bei der Ausfüllung der Formel zählen gesetzliche Feiertage als Tage mit Arbeitspflicht.

Umrechnung bei Sonderurlaub

BAG 19. März 2019 – 9 AZR 406/17 und 9 AZR 315/17

- Zwar entsteht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch weiter dem Grunde nach am 1. Januar. Es ist jedoch zwischen **Grund** und **Berechnung** zu unterscheiden.
- Die Berechnung des Urlaubs ist jedoch bezogen auf das **gesamte Urlaubsjahr** anhand der auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Verteilung der Arbeitszeit vorzunehmen.

Kürzung von Urlaub in der Elternzeit

BAG 19. März 2019 – 9 AZR 362/18 und 9 AZR 495/17

- Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsanspruch, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen.
- § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht. Die darin vorgesehene Kürzungsmöglichkeit verstößt weder gegen Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU.

Kürzung von Urlaub in der Elternzeit

BAG 19. März 2019 – 9 AZR 362/18 und 9 AZR 495/17

- Die Kürzungserklärung des Arbeitgebers ist eine **rechtsgeschäftliche Erklärung**, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Eine sog. Wissenserklärung (z.B. durch eine Gehaltsabrechnung) genügt nicht.
- Die Kürzung des Urlaubs kann **frühestens** nach einem Elternzeitverlangen und muss **spätestens** bis zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden.

Urlaub in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

BAG 24. September 2019 – 9 AZR 481/18

In der **Freistellungsphase** der Altersteilzeit Blockmodell entstehen keine Urlaubsansprüche, weil keine Arbeitsleistung zu erbringen ist. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten zu berechnen. Es gilt die **Jahresformel**.

Kurzarbeit „Null“ (1)

BAG 30. November 2021 – 9 AZR 225/21

Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund **konjunktureller Kurzarbeit "Null"** keine Arbeitspflicht haben, ist der **jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen**.

Unter Kurzarbeit wird allgemein eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit verstanden. Mit der Vereinbarung einer Kurzarbeit "Null" einigen sich die Parteien auf eine vorübergehende Suspendierung der Arbeitspflicht. Während der Dauer dieser Vereinbarung muss der betreffende Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen. Da folglich keine ganzjährige Arbeitspflicht besteht, hat grundsätzlich eine jahresbezogene Umrechnung zu erfolgen.

Kurzarbeit „Null“ (2)

BAG 30. November 2021 – 9 AZR 225/21

Die Kürzung des Jahresurlaubsanspruchs infolge **konjunktureller Kurzarbeit** ist mit Unionsrecht vereinbar. Der EuGH hat entschieden, dass Kurzarbeiter zwar formell betrachtet einen Vollzeitarbeitsvertrag haben, sie aber als "vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer" anzusehen seien. Faktisch ist die Situation der Kurzarbeiter mit derjenigen von Teilzeitbeschäftigten vergleichbar, so dass für ihren Anspruch auf Jahresurlaub der in Paragraph 4 Nr. 2 der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vorgesehene Pro-rata-temporis-Grundsatz gelte (EuGH 8.11.2012 - C-229/11 und C-230/11 - [Heimann und Totschin]; 13.12.2018 - C-385/17 - [Hein]).

Kurzarbeit „Null“ (3)

BAG 30. November 2021 – 9 AZR 225/21

- Eine vertragliche Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer über "Kurzarbeit Null" führt zu einer quotalen Reduzierung des Jahresurlaubsanspruchs des Arbeitnehmers. Es gilt die Jahresformel.
- Eine vertragliche Vereinbarung in diesem Sinne ist auch eine wirksame Betriebsvereinbarung über die Einführung von "Kurzarbeit Null".

Offene Fragen ...

- **Staatlich veranlasste Betriebsschließung**
- **Änderungen der Tage mit Arbeitspflicht aufgrund Direktionsrechts**
- **Abrufarbeit**



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**