

Egal wo die Reise hingehet: Für Fragen zum Urlaubsrecht ist nicht nur deutsches, sondern auch europäisches Recht bedeutsam.



# Europa prägt das Urlaubsrecht

**RECHTSPRECHUNG** *Das deutsche Urlaubsrecht unterliegt seit 2009 einem permanenten Wandel. Vier Entscheidungen zeigen, dass das Europarecht hierfür eine bedeutende Rolle spielt und beachtet werden muss.*

VON MARKUS NEUHAUS UND FABIAN BÜNNEMANN

Seit der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Schultz-Hoff-Entscheidung im Jahr 2009 leitende Grundsätze des deutschen Urlaubsrechts über Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) umgestoßen hat, unterliegt das deutsche Urlaubsrecht einem anhaltenden Wandel. Neuere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des EuGH zeigen, dass die unionskonforme Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) im Urlaubsrecht weiterhin eine bedeutende Rolle spielt.

## 1. Abweichende Tarifregelung zur Übertragbarkeit von Urlaub auf das Folgejahr

Die im Rahmen einer Sechstageswoche beschäftigte Klägerin begehrt die Feststellung, dass sie Anspruch auf elf restliche Urlaubstage aus dem Jahr 2010 habe. Auf das Arbeitsverhältnis finden manteltarifvertragliche Bestimmungen Anwendung, wonach der in einem Urlaubsjahr nicht gewährte Urlaub nur auf das Folgejahr übertragen werden kann, wenn die Gewährung aus außergewöhnlichen betrieblichen Gründen

bis zum Ablauf des alten Urlaubsjahres nicht möglich war. Der Manteltarifvertrag (MTV) gewährte der Klägerin einen Urlaubsanspruch von 27 Werktagen. Diese nahm hiervon jedoch nur 16 Tage in Anspruch. Die Nichtinanspruchnahme der verbleibenden elf Urlaubstage ging auf eine Erkrankung der Klägerin von November 2010 bis Januar 2011 zurück. Insbesondere standen der Urlaubsgewährung keine betrieblichen Gründe entgegen. Die Klägerin begründet ihre Klage mit dem europarechtlichen Grundsatz des bezahlten Jahresurlaubs. Demnach seien nicht in Anspruch genommene Urlaubstage aus dem Jahr 2010 in das Folgejahr übertragen worden. Die Beklagte bestreitet sowohl die Anwendbarkeit von Unionsrecht als auch die Möglichkeit einer richtlinienkonformen Auslegung von MTV oder BUrlG.

### Entscheidung des BAG

Das BAG urteilte, dass der Arbeitnehmerin zwar die verbleibenden acht Tage gesetzlicher Mindesturlaub, nicht aber die darüber hinausgehenden drei Tage tariflichen Urlaubsanspruch zustehen.<sup>1</sup> Dabei ist das Gericht der Ansicht, dass der vorliegende MTV einer Übertragbarkeit des verbleibenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs nicht entgegensteht. Zwar ist § 7 Abs. 3 BUrlG in § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht aufgeführt. Jedoch darf von einer Norm auch dann nicht zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn sich ihr Regelungsgehalt bereits unmittelbar aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG ergibt. Nach Artikel 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie besteht grundsätzlich Raum für mitgliedstaatliche Regelungen, die Modalitäten für einen Verlust des Urlaubsanspruchs am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraums vorsehen. Allerdings muss der Arbeitnehmer eine Möglichkeit zur Ausübung seines Urlaubsanspruchs gehabt haben. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums deutlich überschreitet.

Das BAG hat festgestellt, dass zwar §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG keine ausdrückliche Regelung zur Übertragbarkeit von Erholungsurlaub vorsehen, jedoch weitgehend Artikel 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie entsprechen. Die Festlegung von Übertragungszeiträumen und Ausübungsvoraussetzungen liegt demnach zwar in der Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten. Das BAG betont jedoch, dass der Urlaubsanspruch

am Ende des Bezugs- oder eines zu kurzen Übertragungszeitraumes nur verfallen kann, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, diesen in Anspruch zu nehmen.

Insofern kann nach Ansicht des BAG der gesetzliche Urlaubsanspruch auch nicht durch eine tarifvertragliche Regelung verfallen. Der vorliegende MTV ist daher mangels Ausnahme bei unverschuldeter Unmöglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs unwirksam.

*Fazit für die Beschäftigten:* Arbeitnehmer sollten daher, wenn möglich, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubstage frühzeitig verwenden, um einem möglichen Verfall dieser Urlaubstage durch eine spätere Erkrankung über das Urlaubsjahr hinaus vorzubeugen.

Interessant ist auch die Beschränkung dieser Rechtsprechung auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch. So können Tarifvertragsparteien nach Ansicht des BAG darüber hinausgehende Urlaubsregelungen frei treffen.

### 2. Vererbbarkeit des Anspruchs auf Abgeltung von Erholungsurlaub

Der verstorbene Arbeitnehmer war von 1998 an bis zu seinem Tod im Jahr 2010 Mitarbeiter der Beklagten. In Folge einer schweren Erkrankung war er im Jahr 2009 acht Monate lang arbeitsunfähig. Gleiches galt im Jahr 2010 bis zu seinem Tod. Bei der Beklagten war es in dieser Zeit möglich, dass Arbeitnehmer mit ihrem Einverständnis Urlaubsansprüche ansammeln konnten. Unstreitig hatte der verstorbene Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes einen Anspruch auf mindestens 140,5 offene Tage Jahresurlaub.

Die Klägerin ist Ehefrau und Alleinerbin des verstorbenen Arbeitnehmers. Sie begehrt die Abgeltung des von ihrem Ehemann bis zu seinem Tod nicht in Anspruch genommenen bezahlten Jahresurlaubs. Der Arbeitgeber lehnt dies mit Hinweis auf die mangelnde Vererbbarkeit des Abgeltungsanspruchs ab.

### Entscheidung des EuGH

Der EuGH sieht die bisherige Rechtsprechung des BAG als unvereinbar mit Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie an.<sup>2</sup> Dabei betont der Gerichtshof unter Hervorhebung seiner bisherigen Rechtsprechung, dass der Anspruch auf

### DARUM GEHT ES

1. Eine Anwendung des deutschen Urlaubsrechts ohne Beachtung der EU-Rechtsprechung ist nicht mehr möglich.
2. Der grundlegende Bezugspunkt ist dabei der europarechtlich garantierte Mindesturlaub.
3. Tarifvertragsparteien können Modalitäten darüber hinausgehender tariflicher Urlaubsansprüche frei regeln. Dabei können für die Arbeitnehmer beispielsweise längere Übertragungszeiträume vereinbart werden.



### Neuerungen im Urlaubsrecht

Joachim Heilmann

#### Urlaubsrecht

Basiskommentar zum BUrlG und zu anderen urlaubsrechtlichen Vorschriften  
4., aktualisierte und überarbeitete Auflage 2014. 355 Seiten, kartoniert  
€ 29,90

ISBN 978-3-7663-6276-6

[www.bund-verlag.de/6276](http://www.bund-verlag.de/6276)



kontakt@bund-verlag.de  
Info-Telefon: 069 / 79 50 10-20

1 BAG v. 5.8.2014 – 9 AZR 77/13, brwo.

2 EuGH v. 12.6.2014 – C-118/13, AiB 11/2014, 64.

bezahlten Jahresurlaub ein besonders bedeutsamer Grundsatz des EU-Sozialrechts ist. Die Richtlinie kann daher nicht dahin ausgelegt werden, dass der Tod eines Arbeitnehmers zur Befreiung seines bisherigen Arbeitgebers von der Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs führt. Nach der Rechtsprechung des EuGH setzt Artikel 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie für die Abgeltung des Jahresurlaubs lediglich voraus, dass das Arbeitsverhältnis beendet und der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er Anspruch gehabt hätte. Dies gilt insbesondere, da der finanzielle Ausgleich für nicht genommenen Urlaub »unerlässlich« für die Sicherstellung der praktischen Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub ist. Ansonsten kann ein von beiden Parteien nicht zu beherrschendes Vorkommnis zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub führen.

Interessant ist dabei die Klarstellung des EuGH, dass Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie auch keinen im Vorhinein gestellten Antrag voraussetzt. So besteht der Anspruch aus der Richtlinie unmittelbar und kann nicht von anderen Voraussetzungen als den in der Richtlinie ausdrücklich genannten abhängig gemacht werden.

Noch im Jahr 2011 hatte das BAG erklärt, dass im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Tod des Arbeitnehmers nicht nur der Urlaubsanspruch erlöschen würde, sondern auch eine Umwandlung in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG nicht mehr möglich sei.<sup>3</sup> Die Auswirkungen der Schultz-Hoff-Entscheidung haben damit das deutsche Urlaubsrecht in einer weiteren Frage grundlegend überholt.

*Fazit für die Beschäftigten:* Von dauerhaft Erkrankten bedarf es keines Urlaubsantrages, um den Verlust des Urlaubs- bzw. Abgeltungsanspruches zu verhindern.

### 3. Keine Urlaubsgewährung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten als Flugzeugführer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet ein MTV kraft vertraglicher Vereinbarung Anwendung. Seit November 2008 ist der Kläger fluguntauglich und wurde daher von der Beklagten nicht beschäftigt. Er begehrt die Gewährung von 30 Tagen tariflichen Erho-

lungsurlaubs aus dem Urlaubsjahr 2009. Die Beklagte lehnt dies mit der Begründung ab, dass der Urlaubsanspruch wegen der Fluguntauglichkeit des Klägers bereits nicht erfüllt werden könne.

### Entscheidung des BAG

Das BAG bestätigt zunächst seine bisherige Rechtsprechung, wonach gesetzlicher Urlaub gemäß unionskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.<sup>4</sup> Jedoch führt dies lediglich dazu, dass der »alte« zum »neuen« Urlaubsanspruch hinzutritt und § 7 Abs. 3 BUrlG erneut Anwendung findet. Sei die Arbeitsunfähigkeit jedoch auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres andauernd, so erlischt der zunächst aufrechterhaltene Urlaubsanspruch.

## »Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist ein besonders bedeutsamer Grundsatz des EU-Sozialrechts.«

AUS EINER ENTSCHEIDUNG DES EUGH

Damit übereinstimmend lehnt das BAG auch einen Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub für den somit verfallenen Urlaub ab. Denn die Beklagte hat dem Kläger keinen Urlaub bewilligen können. Dabei weist das BAG darauf hin, dass Artikel 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit einer Regelung dergestalt zugesteht, wonach Arbeitnehmern im Krankheitsurlaub kein bezahlter Jahresurlaubs gewährt werden muss. Das BAG argumentiert darüber hinaus, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, im Rahmen eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses Urlaubs-

3 BAG v. 20.9.2011 – 9 AZR 416/10, AuR 3/ 2012, 138.

4 BAG v. 18.3.2014 – 9 AZR 669/12, brwo.



## AiB:Assist

Die Top 100 Urteile  
bereits in Deinem Abonnement  
enthalten.



Eine Auswahl der wichtigsten Urteile, die jeder Betriebsrat kennen sollte – nach Themen sortiert und mit leicht lesbaren Zusammenfassungen. An diesen Gerichtsentscheidungen führt kein Weg vorbei.

AiB  
Assist

Jetzt nutzen:  
[www.aib-assist.de](http://www.aib-assist.de)

vergütung zahlen zu müssen, einer Urlaubsabgeltung bereits im laufenden Arbeitsverhältnis gleichkommt. Eine solche Abgeltung des Mindesturlaubs ist allerdings nach Artikel 7 Abs. 2 Arbeitszeitrichtlinie nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

*Fazit für die Beschäftigten:* Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung bei Erkrankung während andauernder Arbeitsunfähigkeit.

#### 4. Erholungsurlaubsanspruch entsteht in Zeiten unbezahlten Sonderurlaubs

Die seit 2002 bei der Beklagten beschäftigte Klägerin begehrt die Abgeltung von 15 Tagen gesetzlichen Urlaubs aus dem Jahr 2011. Auf das Arbeitsverhältnis findet ein Tarifvertrag Anwendung, der bei Vorliegen eines wichtigen Grundes die Möglichkeit des Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Entgeltfortzahlung vorsieht. Darüber hinaus ist festgehalten, dass sich in solchen Fällen die Dauer des Erholungsurlaubs aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel verringert. Nachdem der Klägerin zwischen dem 1.1.2011 und dem 30.9.2011 Sonderurlaub gewährt wurde, endete das Arbeitsverhältnis aufgrund klägerseitiger Kündigung zum 30.9.2011.

#### Entscheidung des BAG

Nach Ansicht des BAG kann beim Entstehen von Urlaubsansprüchen während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses aufgrund unbezahlten Sonderurlaubs nichts anderes gelten als in Fällen des Vorliegens gesundheitlicher Gründe, sodass der geltend gemachte Urlaubsanspruch ungekürzt abzugelten ist.<sup>5</sup> Denn der Urlaubsanspruch ist nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG lediglich an die Voraussetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses geknüpft. Insbesondere ist nach dem BAG abzulehnen, dass ein ruhendes Arbeitsverhältnis einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit »null Tagen« Arbeitspflicht gleichsteht und bereits deshalb kein Urlaubsanspruch entsteht. Auch ein tarifvertraglich vereinbarter Ausschluss des Urlaubsanspruchs im Falle unbezahlten Sonderurlaubs verstößt gegen § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG, da der Regelungsgegenstand insoweit der Disposition der Tarifvertragsparteien entzogen ist.



Dem folgend lehnt das BAG auch eine Kürzung des Urlaubsanspruchs ab. So folgt bereits wegen § 4 Pflegezeitgesetz aus §§ 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 4 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz kein allgemeiner Rechtsgedanke der anteiligen Kürzungsmöglichkeit des Jahresurlaubs.

Aus Sicht des BAG ergibt sich auch aus Artikel 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie keine Kürzungsmöglichkeit. So enthält die Richtlinie in ihrem Artikel 1 nur Mindestvorschriften, von denen die Mitgliedsstaaten gemäß Artikel 15 der Richtlinie zugunsten der Arbeitnehmer abweichen könnten; jedenfalls insoweit die unternehmerische Freiheit unbeeinträchtigt bleibt. Artikel 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie ist daher lediglich so auszulegen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht derart eingeschränkt werden kann, dass bestimmte Arbeitnehmer durch zusätzliche Voraussetzungen davon ausgeschlossen werden.

Interessant ist dabei insbesondere, dass das BAG die sonst zur Ausweitung des Urlaubsanspruchs in Anspruch genommenen Arbeitszeitrichtlinie zur – wenngleich in dieser Entscheidung abgelehnten – Herleitung eines Kürzungsanspruchs heranzieht.

*Fazit für die Beschäftigten:* Anspruch auf Urlaub entsteht auch während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses. Entgegenstehende tarifliche Regelungen sind unwirksam. <



**Markus Neuhaus,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht bei  
CNH-Anwälte in Essen.



**Fabian Bünnemann,**  
Rechtsreferendar in Bochum.  
[www.BR-Anwaelte.de/Essen](http://www.BR-Anwaelte.de/Essen)

Bei Jobwechsel können Beschäftigte mittels einer Bescheinigung des früheren Arbeitgebers nachweisen, welche Urlaubsansprüche sie noch haben.

#### GUT ZU WISSEN

Eine weitere wichtige Entscheidung zum Urlaubsrecht ist der Ausschluss von Doppelansprüchen, BAG v. 16.12.2012 – 9 AZR 295/13: Das BAG urteilte, dass gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG ein Anspruch auf Urlaub nicht besteht, soweit im laufenden Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde. Beantragt ein Arbeitnehmer daher Urlaub und wechselt er innerhalb des laufenden Arbeitsjahres das Arbeitsverhältnis, so muss er mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber den Urlaubsanspruch noch nicht vollständig erfüllt hat. Dies kann durch Vorlage einer diesbezüglichen Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers nachgewiesen werden.

<sup>5</sup> BAG v. 6.5.2014 – 9 AZR 678/12.