



BGHP-Betriebsrats-Update – Info für Arbeitnehmer*innenrechte (6/2019)

Wichtiges zum Urlaubsrecht EuGH stärkt Rechte der Arbeitnehmer*innen

Ein Beitrag
von
Fachanwalt für Arbeitsrecht Christian Lunow
und
Rechtsanwältin Nele Kliemt (Erbrecht)





Wichtiges zum Urlaubsrecht

EuGH stärkt Rechte der Arbeitnehmer*innen

Urlaub gehört zu einem der ständig wiederkehrenden Konfliktfelder im Betrieb. In mehreren Entscheidungen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) erneut die Rechte der Arbeitnehmer*innen in Sachen Urlaub gestärkt. Doch welche Rechtsfragen hat der EuGH genau entschieden und welche Auswirkungen haben die Entscheidungen für die Praxis?

Sind Urlaubsansprüche vererbbar?

Ob und unter welchen Voraussetzungen Urlaubsansprüche vererbbar sind, war unter Jurist*innen seit längerem eine strittige Frage. § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht nur dann eine finanzielle Abgeltung von noch offenen Urlaubsansprüchen vor, wenn Arbeitnehmer*innen den Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen können. Eine ausdrückliche Regelung, was im Falle des Todes mit noch offenen Urlaubsansprüchen passiert bzw. ob die Erb*innen diese geltend machen können, gibt es im BUrlG jedoch nicht.

Was galt früher?

In der Vergangenheit hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) weder den Urlaubsanspruch selbst, noch den Abgeltungsanspruch für nicht genommenen Urlaub für vererbbar gehalten (vgl. nur BAG, Urteil vom 12.03.2013 – 9 AZR 532/11). Begründet hatte es dies mit dem höchstpersönlichen Charakter des Urlaubsanspruches und seiner Zielrichtung, eine Erholung der Arbeitnehmer*innen zum Zwecke der Regeneration und der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Daher könne der Urlaubsanspruch nur durch den*die Arbeitnehmer*in selbst in Anspruch genommen werden. Für den Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG für nicht genommenen Urlaub müsse dasselbe gelten. Nach Ansicht des BAG waren daher weder der Urlaubsanspruch noch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung vererblich.

Wie hat sich die Rechtsprechung zwischenzeitlich geändert?

Im Jahr 2014 entschied der EuGH dann mit Urteil vom 12.06.2014 (Az. C-118/13, „Bollacke“), dass der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG für noch offene Urlaubsansprüche von Arbeitnehmer*innen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Falle des Todes auf die Erb*innen übergeht. Seit dieser Entscheidung geht auch das BAG davon aus, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung zumindest dann vererblich ist, wenn



das Arbeitsverhältnis vor dem Tod des*der Arbeitnehmer*in geendet hat und noch Urlaubstage offen sind (vgl. BAG Urteil vom 22.09.2015 - 9 AZR 170/14).

Welche Fragen waren noch offen?

Umstritten blieb die Frage, wie die Rechtslage ist, wenn Arbeitnehmer*innen im laufenden Arbeitsverhältnis sterben, das Arbeitsverhältnis also durch Tod endet. Für diesen Fall vertrat das BAG bislang die Auffassung, dass der Urlaubsanspruch mit dem Tod der Arbeitnehmer*innen endet und sich auch nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

Anlässlich von zwei Fällen, die dem BAG zur Entscheidung vorlagen, kamen dem höchsten deutschen Arbeitsgericht aber Zweifel, ob seine bisherige Rechtsprechung vereinbar ist mit europäischem Recht: Zwei Erb*innen verlangten eine finanzielle Abgeltung für nicht genommene Urlaubsansprüche ihrer im Arbeitsverhältnis verstorbenen Ehegatten von deren Arbeitgebern. Einer der beiden Fälle betraf einen öffentlichen Arbeitgeber, der andere einen privaten. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG wären die Urlaubsansprüche ersatzlos untergegangen.

Das BAG entschied sich jedoch, mit Vorlagebeschluss vom 18.10.2016 (9 AZR 196/16) dem EuGH folgende Fragen mit der Bitte um Entscheidung vorzulegen:

„1. Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art.31 Abs.2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehenden Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) iVm. § 1922 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ausgeschlossen ist?

2. Falls die Frage zu 1. bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei Privatpersonen bestand?“



Der EuGH musste sich also mit der Frage beschäftigen, ob das deutsche Urlaubsrecht, bzw. dessen Auslegung durch das BAG, vereinbar ist mit dem Europarecht. Auf den Punkt gebracht lautete die Frage:

Darf der Urlaubsanspruch aus dem laufenden Arbeitsverhältnis mit dem Tod der Arbeitnehmer*in untergehen oder haben die Erb*innen Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung?

Wie hat der EuGH entschieden?

Der EuGH traf eine klare Entscheidung und entwickelte seine bisherige Rechtsprechung konsequent weiter. Nach seiner Ansicht ist Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union¹ zu entnehmen, dass den Arbeitnehmer*innen ein Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub zusteht. Mit Ende des Arbeitsverhältnisses sieht Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88² vor, dass die Arbeitnehmer*innen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage haben. Voraussetzung für diesen Anspruch sei lediglich, dass das Arbeitsverhältnis endete und zu diesem Zeitpunkt noch offene Urlaubsansprüche bestanden. Der Grund sowie die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spiele dabei keine Rolle. Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei „rein vermögensrechtlicher Natur“ und daher auch vererbbar. Ein ersatzloses Wegfallen des Urlaubsanspruchs sei mit den gesetzgeberischen Vorgaben der Richtlinie nicht zu vereinbaren. Aus diesem Grund sei, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod beendet wurde,

1 Art. 31 Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

2 Artikel 7 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 4. November 2003 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.



ein finanzieller Ausgleich „*unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des [...] Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen*“ (vgl. EuGH, 6.11.2018 – verb. Rs. C-569/16 u. C-570/16 – Stadt Wuppertal und Willmerroth, Rn. 46-50). Soweit nationale Regelungen dem entgegenstehen, seien diese nicht anzuwenden (Vorrang des europäischen Rechts vor dem nationalen Recht).

Was heißt das für die Arbeitsrechtspraxis?

Das BAG hat im Nachgang zur EuGH-Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und Urlaubsabgeltungsansprüche generell für vererblich erklärt – gleich, welche Art der Beendigung zugrunde liegt. Wenn also Arbeitnehmer*innen während eines laufenden Arbeitsverhältnisses sterben, steht den Erb*innen ein finanzieller Ausgleichsanspruch für die zu diesem Zeitpunkt noch offenen Urlaubsansprüche zu.

Vielen Arbeitnehmer*innen wird die Entscheidung des EuGH (noch) nicht bekannt sein. Daher sollten Betriebsräte die Belegschaft über die aktuelle Rechtslage informieren, beispielsweise durch Aushang oder im Rahmen der nächsten Betriebsversammlung.

Was sollten Erben beachten?

Auch im Bereich des Erbrechts ist diese Entscheidung für die Praxis relevant. Da Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen ggf. innerhalb sehr kurzer Fristen geltend gemacht werden müssen, bspw. aufgrund tariflicher oder arbeitsvertraglich vereinbarter Ausschlussfristen, sind die Erb*innen gehalten, zügig gegenüber dem Arbeitgeber die Urlaubsabgeltungsansprüche des*der Verstorbenen anzuzeigen.

Besonders interessant ist die Entscheidung des EuGH für überschuldete oder wertlose Nachlässe: Urlaubsabgeltungsansprüche können womöglich den entscheidenden Unterschied machen, wenn entschieden werden muss, ob eine Erbschaft ausgeschlagen wird oder nicht. Bevor die Erb*innen eines überschuldeten Nachlasses die Erbschaft ausschlagen, was regelmäßig innerhalb von sechs Wochen nach Kenntnis des Todesfalls und des Testaments - sofern es eines gibt - durch Erklärung gegenüber dem Nachlassgericht erfolgen muss, sollten sie sich über mögliche offene Urlaubsabgeltungsansprüche informieren.

Auch wer nicht Erbe geworden ist, sondern durch Testament enterbt wurde und Pflichtteilsansprüche geltend macht, sollte daran denken, von den Erben Auskunft über die



Urlaubsabgeltungsansprüche des Verstorbenen einzufordern. Da Urlaubsabgeltungsansprüche den Wert des Nachlasses erhöhen, profitiert auch der*die Pflichtteilsberechtigte davon.

Verfällt der Urlaub, wenn dieser gar nicht beantragt wurde?

In einer weiteren Entscheidung hatte sich der EuGH mit der Frage auseinanderzusetzen, ob der Urlaub verfällt, soweit Arbeitnehmer*innen ihn nicht beantragt, geschweige denn „genommen“ haben.

Was galt bislang?

Gemäß § 7 Abs. 3 BurlG muss der Urlaub – im Grundsatz – während des laufenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Nur soweit dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (z.B. Krankheit) einer Urlaubsgewährung im laufenden Kalenderjahr entgegenstehen, ist eine Urlaubsübertragung auf das Folgejahr zulässig. Dann aber muss der Urlaub bis spätestens zum 31.03. des Folgejahres genommen werden, ansonsten verfällt er.

Welche Ausnahmen gab es bislang schon?

Von diesem Grundsatz gibt es europarechtlich anerkannte Ausnahmen, beispielsweise für den Fall der Langzeiterkrankung. Sind Arbeitnehmer*innen langzeiterkrankt und können sie den gesetzlichen Urlaub aus diesem Grund im laufenden Kalenderjahr nicht nehmen, verfällt er 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres (vgl. EuGH, Urteil vom 22.11.2011 – C-214/10). Auch in Betriebsvereinbarungen waren seit jeher für den*die Arbeitnehmer*in günstigere Regelungen möglich.

Welche Frage stellte sich?

Problematisch bei dem Verfall von nicht genommenen Urlaubsansprüchen zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres gemäß § 7 Abs. 3 BurlG ist, dass der Urlaubsanspruch davon abhängig ist, dass die Arbeitnehmer*innen ihn rechtzeitig verlangt hatten. Der Arbeitgeber konnte grundsätzlich „die Hände in den Schoß legen“ und auf den Verfall warten. Eine Verpflichtung, Arbeitnehmer*innen, die keinen Urlaub beantragt hatten, unaufgefordert Urlaub zu gewähren oder sie zumindest auf die Notwendigkeit eines rechtzeitigen Urlaubsantrages hinzuweisen, bestand bislang nicht.



Welche Fälle lagen der Entscheidung des EuGH zugrunde?

Der EuGH hatte zwei Fälle zu entscheiden, in denen es um die Abgeltung offener Resturlaubsansprüche ging: In dem einem ging es um einen Rechtsreferendar, der das Land Berlin nach Beendigung seines Referendariats auf Urlaubsabgeltung für noch offene Urlaubsansprüche verklagt hatte. Im zweiten Fall klagte ein Mitarbeiter der Max-Planck-Gesellschaft. Auch dieser machte Abgeltungsansprüche für noch offene Urlaubstage geltend. Die jeweiligen Arbeitgeber verweigerten eine Urlaubsabgeltung, u.a. da die Betroffenen selbst keine Urlaubsanträge gestellt hatten. Ihre Urlaubsansprüche seien zudem entsprechend der gesetzlichen Regelung verfallen.

Das BAG fragte den EuGH, ob es nach seiner Ansicht europarechtskonform ist, dass der Urlaub in den vorgenannten Fällen ersatzlos verfallen ist (vgl. BAG, 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A)), indem es folgende Vorlagefrage stellte:

„Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Richtlinie 2003/88/EG) oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) einer nationalen Regelung wie der in § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?“

Der EuGH hatte also im Wesentlichen darüber zu entscheiden, ob es mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist, dass Urlaub verfällt, soweit kein entsprechender Urlaubsantrag der Arbeitnehmer*innen vorliegt, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, auf die Gewährung von Urlaub hinzuwirken (EuGH, 06.11.2018 – C-684/16). Mit anderen Worten:



Wird Urlaub „gegeben“ oder „genommen“?

Wie hat der EuGH entschieden?

Der EuGH hat den klagenden Arbeitnehmern die Urlaubsabgeltungsansprüche zugesprochen. Das Recht der Arbeitnehmer*innen auf bezahlten Jahresurlaub dürfe nicht eingeschränkt werden. Soweit nationale Regelungen einen Verfall von Urlaub vorsehen, sei dies nur möglich, wenn die Arbeitnehmer*innen auch tatsächlich die Möglichkeit hatten, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Da sie in der Regel die wirtschaftlich schwächere Partei seien, müsse der Arbeitgeber sie in die Lage versetzen, den ihnen zustehenden Urlaub tatsächlich nehmen zu können. Diese Verpflichtung gehe zwar nicht so weit, dass er in der Verantwortung sei, Zwangsurlaub anzuordnen, soweit die Arbeitnehmer*innen keinen Urlaubsantrag stellen. Er habe allerdings in diesen Fällen die Pflicht, die Arbeitnehmer*innen – ggf. förmlich – aufzufordern, noch verfügbaren Urlaub tatsächlich zu nehmen und darauf hinzuweisen, dass der Urlaub ansonsten verfalle. Die Beweislast hierfür trage im Konfliktfall der Arbeitgeber.

Diese Rechtsansicht hat nun auch das BAG übernommen und in dem Verfahren gegen die Max-Planck-Gesellschaft unter Verweis auf die Entscheidung des EuGH zugunsten des Klägers entschieden (vgl. BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15).

Was heißt das für die Praxis?

Für die Praxis bedeutet dies zum einen, dass der Arbeitgeber künftig verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer*innen über noch offene Urlaubsansprüche zu unterrichten und sie aufzufordern, den Urlaub innerhalb des laufenden Jahres (bzw. bis zum 31.03. des Folgejahres) zu nehmen. In diesem Zusammenhang sind die Arbeitnehmer*innen konkret zu informieren, wie viele Resturlaubstage ihnen noch zustehen. Gleichzeitig muss ein unmissverständlicher Hinweis erfolgen, dass der noch offene Urlaub ersatzlos verfällt, soweit er nicht rechtzeitig genommen wird.

Falls aufgrund von dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen eine Urlaubsübertragung auf das erste Quartal des Folgejahres erfolgt, muss eine solche Information ggf. erneut zu Beginn des neuen Jahres erfolgen.

Arbeitgeber werden gut beraten sein, aus Beweis Zwecken, die erforderlichen Hinweise in Textform zu erteilen, zwingend ist das allerdings nicht. Der EuGH verlangt zudem, dass die



Mitteilung hinreichend individualisiert sein muss, so dass ein abstraktes Hinweisschreiben an die gesamte Belegschaft die neuen Anforderungen, die der EuGH aufgestellt hat, nicht erfüllen wird (so auch Bayreuther in NZA 2019, 945). Auch abstrakte Merkblätter und/oder abstrakte Umschreibungen in Arbeitsverträgen sollen danach nicht ausreichen.

Worauf sollten Betriebsräte achten?

Betriebsräte sollten die neue Rechtslage kennen und gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf die Einhaltung des neuen Europarechts achten. Gleichzeitig empfiehlt es sich, im Rahmen der nächsten Betriebsversammlung oder durch Rundschreiben die Belegschaft auf diese aktuelle Entscheidung aufmerksam zu machen. Außerdem gilt es, bestehende Betriebsvereinbarungen zum Thema Urlaub unter dem Gesichtspunkt der EuGH-Entscheidung zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Wir unterstützen Betriebsräte, Arbeitnehmer*innen, Erb*innen von Arbeitnehmer*innen sowie Pflichtteilsberechtigte gerne in dieser Angelegenheit.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Christian Lunow
& Rechtsanwältin Nele Kliemt (Erbrecht)

Link zu den entsprechenden Pressemitteilungen des EuGH:

Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-11/cp180164de.pdf>

Kein automatischer Verfall von nicht genommenen Urlaub:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-11/cp180165de.pdf>

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Straße 56

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

E-Mail: lunow@bg hp.de

Telefon: 030-440 330-13

E-Mail: kliemt@bg hp.de

Telefon: 030-440 330-12

www.bg hp.de

Telefax: 030-440 330-22



Die Autoren sind Rechtsanwälte der Berliner Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner. Wir vertreten im Arbeitsrecht ausschließlich Betriebsräte, Personalräte und Beschäftigte. Dabei legen wir Wert auf Individualität und den persönlichen, vertrauensvollen Kontakt. Unser Ziel ist es, lösungsorientiert gemeinsam mit unseren Betriebs- und Personalräten Strategien zu erarbeiten, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen spürbar zu verbessern oder vor Verschlechterungen zu bewahren. Wir treten mit unserer Arbeit aktiv für einen sozialen, demokratischen Rechtsstaat ein, in dem Recht nicht nur das Recht des (Finanz-)Stärkeren ist. Unsere handlungsleitenden Grundsätze sind Solidarität, Stärkung von demokratischen (Teilhabe-)Rechten und wirtschaftlicher Mitbestimmung in Unternehmen.

Thomas Berger*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Johannes Groß M.A.*	Fachanwalt für Sozialrecht Fachanwalt für Familienrecht
Sebastian Höhmann*	Fachanwalt für Erbrecht
Thomas Ebinger, LL.M.*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Uwe Nawrot*	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Karin Büchling*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Stefanie Kirschner, LL.M.*	Fachanwältin für Arbeitsrecht
David-S. Schumann	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wolf Klimpe-Auerbach	Rechtsanwalt, Richter am Arbeitsgericht a. D.
Martin Fieseler	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Priyanthan Thilagaratnam	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Elisabeta Schidowezki	Fachanwältin für Erbrecht
Christian Lunow	Fachanwalt für Arbeitsrecht
Nele Kliemt	Rechtsanwältin (Erbrecht)
Dr. Katharina Wandscher	Fachanwältin für Arbeitsrecht
Benedikt Rüdeshiem, LL.M.	Rechtsanwalt (Arbeitsrecht)
Sirkka Schrader	Rechtsanwältin (Arbeitsrecht)

(*Partner)



Betriebsratsberater

Ein Informationsservice von Berger Groß Höhmann & Partner

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de