

## Entwicklungen im Urlaubsrecht – EuGH und BAG mit weiterer „Zweckentfremdung“ von Urlaubsansprüchen

### EINFÜHRUNG

Nach einer Serie von Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Übertragung von Urlaubsansprüchen bei Krankheit war im Urlaubsrecht zwischenzeitlich ein wenig Ruhe eingeleitet. Pünktlich zur Urlaubszeit im Sommer 2014 haben zwei Entscheidungen allerdings wieder für Aufsehen gesorgt. In diesen Entscheidungen haben der EuGH und das BAG den eingeschlagenen Weg, Urlaubsansprüche von ihrem eigentlichen Zweck der „Erholung von der Arbeitsleistung“ zu entkoppeln, weiterverfolgt. Danach können nicht mehr nur Arbeitnehmer, sondern im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod auch deren Erben eine Urlaubsabgeltung verlangen, wenn zu diesem Zeitpunkt noch Urlaubsansprüche offen waren. Darüber hinaus können Arbeitnehmer – abgesehen von einigen gesetzlich geregelten Sonderfällen – Urlaub oder Urlaubsabgeltung auch für Zeiträume verlangen, in denen ihr Arbeitsverhältnis z.B. im Fall eines unbezahlten Sonderurlaubs ruhte.

### ENTSCHEIDUNG DES EUGH

#### URTEIL VOM 12. JUNI 2014 - C-118/13

In dem der Entscheidung des EuGH zugrunde liegenden Fall verlangte die Ehefrau und Alleinerbin eines am 19. November 2010 verstorbenen Arbeitnehmers Abgeltung für mindestens 140,5 Urlaubstage. Der Erblasser war seit dem Jahre 2009 schwer erkrankt und zunächst an einzelnen Tagen, ab dem 11. Oktober 2010 dauerhaft arbeitsunfähig. Das ArbG hatte die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass nach der Rechtsprechung des BAG ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers nicht entstehe. Nach einer Vorlage des LAG Hamm hat der EuGH festgestellt, dass Artikel 7 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) dieser Praxis entgegenstehe.

Zur Begründung verweist der EuGH auf seine ständige Rechtsprechung, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des EU-Sozialrechts anzusehen sei, von dem nicht abgewichen werden dürfe. Auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung dürfe daher an keine anderen Voraussetzungen geknüpft werden als an die, dass das Arbeitsverhältnis beendet sei und der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen habe. Die Zuerkennung einer Urlaubsabgeltung für nicht genommenen Urlaub sei unerlässlich, um die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sicherzustellen. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sei daher nicht dahin auszulegen, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehe; er könne vielmehr vererbt und von den Erben geltend gemacht werden. Die Abgeltung könne auch nicht davon abhängig gemacht werden, dass der Erblasser im Vorfeld einen Urlaubsantrag gestellt habe.

### ENTSCHEIDUNG DES BAG

#### URTEIL VOM 6. MAI 2014 – 9 AZR 678/12

#### VORINSTANZ LAG BERLIN-BRANDENBURG

#### URTEIL VOM 15. MAI 2012 – 3 SA 230/12

In dieser Entscheidung – die bislang ausschließlich als Pressemitteilung vorliegt – hatte das BAG den Fall einer Arbeitnehmerin zu entscheiden, die vom 1. Januar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. September 2011 unbezahlten Sonderurlaub hatte und anschließend von der Arbeitgeberin die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Jahr 2011 verlangte. Das BAG gab der Arbeitnehmerin Recht und wies die Revision der Beklagten zurück.

Nach Auffassung des BAG stehe der vereinbarte Sonderurlaub weder dem Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs entgegen noch berechtige er die Beklagte zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs. Nach § 1 BUrlG habe jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift sei nach § 13 Abs. 1 S. 1 und 3 BUrlG unabdingbar. Die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordere nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das BUrlG binde den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis noch ordne es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Allerdings sähen spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 ArbPISchG) vor. Eine Kürzungsregelung beim Ruhens des Arbeitsverhältnisses während einer – in dem Sachverhalt relevanten – Pflegezeit finde sich dagegen nicht. Aufgrund der Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs könne sich die Beklagte auch auf keine tarifliche Regelung berufen, die für den Fall eines ruhenden Arbeitsverhältnisses eine Kürzungsmöglichkeit vorsehe.

### PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Beide Entscheidungen stehen in einer Linie mit jüngeren Entscheidungen des EuGH und BAG zum Thema Urlaub und Urlaubsabgeltung. Der EuGH hatte bekanntlich Anfang 2009 festgestellt, dass die Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs nur dann eingeschränkt werden dürfe, wenn der Arbeitnehmer diesen zuvor tatsächlich in Anspruch nehmen konnte und nicht z.B. aufgrund von Arbeitsunfähigkeit daran gehindert war (C-350/06 – *Schultz-Hoff*). Aufgrund der Folgeentscheidungen des EuGH (C-314/10 - *KHS*) und des BAG (9 AZR 399/10) haben die Gerichte diesen Übertragungszeitraum zwar auf 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres beschränkt. Dennoch haben sie hiermit einen Weg eingeschlagen, Arbeitnehmern einen Anspruch auf Urlaub und Urlaubsab-

geltung auch für Zeiträume zu gewähren, in denen sie keine Arbeitsleistung erbracht haben.

Diese Entkopplung der Urlaubsansprüche von ihrem eigentlichen Zweck, den Arbeitnehmern eine Erholung von ihren arbeitsvertraglichen Aufgaben zu gewähren, haben die Gerichte in den vorgenannten Entscheidungen weiterverfolgt. Dies mag auf den ersten Blick verwundern, wird dieser Erholungszweck von Urlaubsansprüchen vom EuGH selbst in allen vorgenannten Entscheidungen ausdrücklich herausgestellt. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod lässt sich dieser Erholungszweck aber ganz offensichtlich nicht mehr erreichen. Deshalb war auch nachvollziehbar, seitens des BAG noch in einer Entscheidung vom 12. März 2013 – d.h. lange nach der durch den EuGH eingeleiteten Rechtsprechungswende im Jahr 2009 – daran festzuhalten, dass Abgeltungsansprüche bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod gar nicht erst entstünden und deshalb auch durch die Erben nicht geltend gemacht werden können (9 AZR 532/11). Diese Rechtsprechung kann nunmehr aber als überholt betrachtet werden. Arbeitgeber werden sich daher in der Zukunft darauf einstellen müssen, dass Erben verstorbener Arbeitnehmer eine Urlaubsabgeltung verlangen, wenn zum Zeitpunkt des Todes noch Urlaubsansprüche offen waren. Dies wird in der Praxis regelmäßig der Fall sein. Bei etwaigen Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zu einem Sterbegeld sollten Arbeitgeber deshalb beachten, dass finanzielle Ansprüche der Erben im Regelfall bereits aus dem Gesichtspunkt der Urlaubsabgeltung bestehen. Dagegen verfallen bei einer dauerhaften Erkrankung vor dem Tod des Arbeitnehmers zumindest weit zurück liegende Urlaubsansprüche mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres, sodass hierfür keine Abgeltung zu gewähren ist (EuGH und BAG a.a.O.). Zudem betrachtet das BAG den Abgeltungsanspruch mittlerweile als reinen Geldanspruch, sodass arbeits- und tarifvertragliche Ausschlussklauseln oder die gesetzlichen Verjährungsvorschriften derartigen Abgeltungsansprüchen entgegenstehen können (9 AZR 652/10).

Weniger verwunderlich ist dagegen die Entscheidung des BAG zum Entstehen von Urlaubsansprüchen während des Sonderurlaubs. Denn aus rechtlicher Sicht ist für das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Dennoch hätte man sich an dieser Stelle etwas mehr Pragmatismus gewünscht. Mit einem Sonderurlaub, der regelmäßig auf die Initiative des Arbeitnehmers selbst zurückgeht, verfolgen beide Parteien das Ziel, einen „freien“ Zustand ohne Fortbestand der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten zu erreichen. Ob dies rechtlich durch ein ruhendes Arbeitsverhältnis (dann entstehen Urlaubsansprüche) oder etwa durch eine Beendigung einschließlich einer Wiedereinstellungszusage (dann entstehen keine Urlaubsansprüche) umgesetzt wird, ist jedenfalls mit Blick auf den Erholungszweck der Urlaubsansprüche unerheblich und sollte

deshalb auch nicht unterschiedlich behandelt werden. Dieses Beispiel zeigt aber, dass sich die Auswirkungen dieser Rechtsprechung in der Praxis durch eine entsprechende Gestaltung der Zusatzvereinbarungen über den Sonderurlaub abfangen lassen. Neben einer Vereinbarung über eine Beendigung einschließlich einer Wiedereinstellungszusage sind etwa Regelungen zur Anpassung des Arbeitsentgelts denkbar. Um derart intensive Eingriffe in die bestehende Vertragssituation zu vermeiden, ist aber vor allem ein – je nach Dauer des Sonderurlaubs – teilweiser oder vollumfänglicher Verzicht auf den vertraglichen Mehrurlaub denkbar. Ein derartiger Verzicht auf vertragliche Urlaubsansprüche ist rechtlich zulässig (BAG – 9 AZR 374/12). Hierdurch ließe sich für den Fall eines insgesamt 30-tägigen Urlaubsanspruchs jedenfalls ein Sonderurlaub von bis zu vier Monaten abfangen (dann hätte der Arbeitnehmer 20 Tage Mindesturlaub für die verbleibenden acht Monate, was dem anteilmäßigen 30-tägigen Urlaubsanspruch für diesen Zeitraum entspricht).

Diese Beispiele zeigen, dass infolge der neueren Rechtsprechung ein umfassender Regelungs- und Anpassungsbedarf hinsichtlich der in zahlreichen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen enthaltenen Urlaubsregelungen besteht. Soweit derartige Regelungen mit Blick auf etwaige kollektivrechtliche Urlaubsvereinbarungen zulässig sind, gilt dies für (i) Standardarbeitsverträge, (ii) Aufhebungs- und Abwicklungsverträge sowie (iii) für weitere speziellere Vereinbarungen wie bspw. Sabbaticalverträge. Bei dem Entwurf dieser Vereinbarungen werden schematische Lösungen allerdings oftmals nicht zielführend sein. Dies zeigt ein Blick auf die neuere Rechtsprechung des BAG, wonach Arbeitnehmer – etwa durch eine Erledigungsklausel in einem gerichtlichen Vergleich – wirksam auf eine Urlaubsabgeltung verzichten können (BAG – 9 AZR 844/11). Ein rechtswirksamer Verzicht setzt nach st. Rspr. des EuGH allerdings die Möglichkeit voraus, dass der Arbeitnehmer die ihm von der EU-Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte ausüben konnte (EuGH a.a.O.), was beim Abgeltungsanspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist. Für die Frage, ob Urlaubsabgeltungsansprüche bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Erledigungsklausel ausgeschlossen werden können, kommt es also auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses und den Beendigungstermin an.

#### ANSPRECHPARTNER



**Dr. Thilo Mahnhold**  
t.mahnhold@justem.de



**Dr. Daniel Klösel**  
d.kloesel@justem.de

[www.justem.de](http://www.justem.de)