

UPDATE ARBEITSRECHT 02/2019



UNSER BERATUNGSSPEKTRUM IM ARBEITSRECHT

- Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen (Geschäftsführer, Vorstände und Arbeitnehmer einschließlich Bonus-, Provisions- und Tantiemenregelungen)
- arbeitsrechtliche Begleitung von Trennungsprozessen
- Abberufungen und Kündigungen
- Erstellung von Sozialplänen
- Arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmensgründungen
- Ausarbeitung von Betriebsratsanhörungen
- Verhandlung mit Betriebsräten
- Aufhebungsverträge
- Beratung zu individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen
- Prozessführung
- Inhouse-Schulungen

Neues zum Urlaubsrecht:

Hinweispflicht und Übertragung, Vererbbarkeit, Kürzung in der Elternzeit

Sommerzeit ist Urlaubszeit – zu diesem Anlass haben wir in diesem Newsletter aktuelle Gerichtsentscheidungen zum Urlaubsrecht zusammengestellt.

EuGH: Verfall von Urlaubsansprüchen

Das Bundesurlaubsgesetz ("BUrlG") bestimmt (§ 7 Abs. 3 S.1 BUrlG), dass der gesetzliche Mindesturlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung ist gemäß § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG nur in Ausnahmefällen vorgesehen; der Urlaub muss in diesen Fall bis 31. März des Folgejahres beansprucht werden.

Der EuGH (Urteil vom 06.11.2018-C 684/16) hat jetzt klargestellt, dass nach der Urlaubsrichtlinie 2003/88/EG den Arbeitgeber eine Obliegenheit trifft, den Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr darauf hinzuweisen, dass sein Urlaub zum Jahresende oder zum Ende des Übertragungszeitraumes verfällt. Unterlässt er dies, wird der Urlaubsanspruch in das Folgejahr übertragen.

Der EuGH betont die Wichtigkeit des unionsrechtlichen garantierten Grundrechtes auf bezahlten Jahresurlaub (Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrechtscharta). Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, diesen gesetzlichen Mindesturlaub tatsächlich zu nehmen und dies im Zweifel beweisen. Der EuGH stellt klar, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zwingen muss, den Urlaub zu nehmen, allerdings muss er auf den Verfall deutlich hinweisen, wenn er die Übertragung in das Folgejahr verhindern will.

Bedeutung für die Praxis: Nach der neuen Rechtsprechung des EuGH ist es zwar weiterhin empfehlenswert, aber allein nicht ausreichend, schon im Arbeitsvertrag auf den gesetzlich vorgesehenen Verfall des Urlaubsanspruchs hinzuweisen, sofern der Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr bzw. im Übertragungszeitraum genommen wird. Ergänzt werden sollte dies durch ein „Urlaubsmanagement“, d. h. die frühzeitige Festlegung des Urlaubs, sowie eine regelmäßig stattfindende Bestandskontrolle, spätestens zum Ende des dritten Quartals. Zu Beweis Zwecken sollte der Hinweis, dass nicht genommener Urlaub verfällt, unbedingt schriftlich oder in Textform (z.B. E-Mail) – am besten mit einer konkreten Aufforderung, den Urlaub zeitnah zu beantragen – erfolgen und der Zugang nachweisbar sein.

EuGH/BAG: Vererbbarkeit des Urlaubsanspruches

In zwei weiteren Entscheidungen vom 06.11.2018 hat der EuGH festgestellt, dass der Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch vererbbar ist (EuGH, 06.11.2018 - C-569/16, C-570/16).

Das BAG hat bisher (zuletzt BAG, Urteil vom 12.03.2013 - 9 AZR 532/11) den Urlaubsanspruch stets als höchstpersönlichen Anspruch gewertet, zumal der mit diesem verfolgte individuelle Erholungszweck nicht übertragbar ist.

So erreichen Sie uns:

Weiss · Walter · Fischer · Zernin
Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater
Kardinal-Faulhaber-Straße 10
80333 München
Germany

Tel.: +49 89 290719-0
Fax: +49 89 290719-17
Email: arbeitsrecht@rae-weiss.de

www.rae-weiss.de



Weiss · Walter · Fischer · Zernin



Nachdem der EuGH die Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen annahm, bestätigte das BAG, dass jedenfalls ein bereits entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers untergeht (BAG, Urteil vom 22.09.2015 – 9 AZR 170/14).

Nunmehr hat der EuGH entschieden, dass auch die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers die Abgeltung von dessen noch nicht genommenen Jahresurlaub verlangen können. Der EuGH bestätigt, dass in diesem Fall der Erholungszweck zwar nicht mehr erreichbar ist, allerdings die finanzielle Komponente des Anspruchs, nämlich *bezahlter* Jahresurlaub, nicht entfällt. Der Urlaubsanspruch ist also vererbbar. Entgegenstehendes nationales Recht tritt gegenüber dem vorrangigen Unionsrecht zurück.

EuGH/BAG: Urlaubskürzung in der Elternzeit

Die viel diskutierte Frage, ob es unionsrechtlich zulässig ist, den gesetzlichen Mindesturlaub in der Elternzeit zu kürzen, wie dies auch in Deutschland in § 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vorgesehen ist, hat der EuGH (Urteil vom 04.10.2018 – C-12/17) ausdrücklich bejaht.

Anders als im Falle der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist die Inanspruchnahme von Elternzeit freiwillig und vorhersehbar. Deshalb ist auch eine Kürzung der Elternzeit möglich. Das BAG (Urteil vom 19.03.2019, 9 AZR 362/18) hat diese Vorgabe jetzt für das nationale Recht bestätigt.

Bedeutung für die Praxis: Arbeitgeber sollten bei der Beanspruchung von Elternzeit durch den Arbeitnehmer erklären, dass sie den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen. Der Zugang dieser Erklärung muss im Zweifel durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden. Es empfiehlt sich daher grundsätzlich, eine solche Erklärung schriftlich nachweisbar während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses zuzustellen.

LAG Niedersachsen: Zusatzurlaub eines schwerbehinderten Arbeitnehmers

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben jährlich Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX von fünf Arbeitstagen in der Fünftageweche. Darauf muss der Arbeitgeber laut LAG Niedersachsen (Urteil vom 16. Januar 2019, 2 Sa 567/18) hinweisen. Kommt er dieser Informationspflicht nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch entsprechend der Anzahl der nicht genommenen Urlaubstage.

Stand: 18.07.2019

Redaktion: arbeitsrecht@rae-weiss.de

Beatrix Lippert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Haftungsausschluss

Der E-Mail-Service wurde mit Bedacht und Sorgfalt erstellt. Dennoch kann keine Haftung für Fehler oder Unvollständigkeit übernommen werden. Der E-Mail-Service stellt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung dar und kann anwaltlichen Rechtsrat nicht ersetzen.

Im Text bestehen Verlinkungen auf Seiten Dritter, deren Inhalte wir nicht beeinflussen können. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Sollten Sie Rechtsberatung benötigen, steht Ihnen unsere Sozietät gerne zur Verfügung.