

Gerichtsurteile fordern die betriebliche Praxis heraus

VON GOLO BUSCH UND
DOROTHEE CORDES



Der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Golo Busch und die Rechtsanwältin Dorothee Cordes sind in der BPG Rechtanwalts-gesellschaft mbH in Münster tätig.
www.bpg-muenster.de

Arbeitsrecht ist Richterrecht, lautet eine Juristenweisheit und so haben die Entscheidungen von Arbeitsgerichten oft unmittelbare Auswirkungen auf die betriebliche Personalpolitik, wie neue Urteile zum Urlaubsrecht zeigen.

In letzter Zeit haben das Bundesarbeitsgericht und der Europäische Gerichtshof mehrere bedeutende Entscheidungen zum Urlaubsrecht getroffen, die teilweise sehr überraschend waren. Im Folgenden möchten wir Ihnen die wichtigsten Urteile kurz vorstellen.

Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen

Entgegen der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Europäische Gerichtshof am 12. Juni 2014 entschieden, dass Urlaubsansprüche in Form eines Abgeltungsanspruches vererblich sind. (1)

Das Bundesarbeitsgericht war bislang der Auffassung, dass der Urlaubsanspruch ein persönlicher Anspruch des Arbeitnehmers ist und sich im Todesfall nicht in einen Abgeltungsanspruch umwandelt, der auf die Erben übergeht. (2) Dem Arbeitnehmer habe nur ein Anspruch auf Urlaub und nicht auf Abgeltung zugestanden, daher bestehe auch kein Abgeltungsanspruch, der auf die Erben übergehen könne. Die Gewährung von Urlaub bezwecke die Erholung des Arbeitnehmers von der Arbeit. Dieser Zweck sei nicht mehr zu erreichen, wenn der Arbeitnehmer verstorben sei. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes erging aufgrund eines »Vorabentscheidungsersuchens« des Landesarbeitsgerichts Hamm. Das Gericht hatte folgenden Fall zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer war zwölf Jahre bei einem Unternehmen beschäftigt. Seit 2009 war er arbeitsunfähig erkrankt, im November

2010 starb er. Zu diesem Zeitpunkt hatte er 140 Urlaubstage angesammelt. Seine Witwe forderte die Abgeltung dieses Urlaubsanspruches. Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes haben die Parteien einen Vergleich geschlossen.

Kommentar: Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes hat in der Fachwelt für Überraschung gesorgt. (3) Dass ein persönlicher Erholungsanspruch auf die Erben übertragen werden kann, verwundert auf den ersten Blick. Es ist allerdings zu beachten, dass der Arbeitnehmer sich diesen Urlaubsanspruch grundsätzlich erarbeitet hat, es sei denn, dass er die gesamte Zeit arbeitsunfähig war. Der Arbeitgeber hatte einen finanziellen Vorteil dadurch, dass der Arbeitnehmer die Urlaubstage nicht in Anspruch genommen hat.

Empfehlung: Die Entscheidung unterstreicht, wie wichtig es für Arbeitgeber ist, im Vorfeld zu verhindern, dass Arbeitnehmer sehr hohe Urlaubsansprüche erwerben, die im Todesfall auf die Erben übergehen. Es wird empfohlen, bei der Gestaltung neuer Arbeitsverträge darauf zu achten, dass zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer 5-Tage-Woche und darüber hinausgehenden Urlaubsansprüchen differenziert wird. Es ist ratsam zu regeln, dass die Urlaubstage, die über den gesetzlichen Anspruch hinaus gewährt werden, auch dann gemäß § 7 Abs. 3 BurlG am 31. März des Folgejahres verfallen, wenn sie wegen Erkrankung nicht genommen werden können. Eine umfassende Regelung könnte wie folgt lauten:

»Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch aus § 3 BurlG auf 20 Urlaubstage im Kalenderjahr. Wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, den gesetzlichen Mindesturlaub anzutreten, geht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres unter. Darüber hinaus werden dem Arbeitnehmer 5 Urlaubstage gewährt. Dieser zusätzliche Urlaubsanspruch verfällt auch dann am 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage war, den Urlaub anzutreten. Eine Abgeltung des zusätzlich gewährten Urlaubs ist ausgeschlossen. Der Anspruch auf den zusätzlichen Urlaub ist nicht vererblich. Zunächst wird durch die Urlaubsgewährung der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erfüllt.«

Aufgrund der sich stetig wandelnden Urlaubsrechtsprechung kann nicht ausgeschlossen werden, dass Arbeitsgerichte Teile dieser Regelung für unwirksam erklären.

Entstehen von Urlaubsansprüchen bei ruhenden Arbeitsverhältnissen

Das Bundesarbeitsgericht hat am 6. Mai 2014 entschieden, dass auch während eines unbezahlten Sonderurlaubes Urlaubsansprüche entstehen. (4)

Die Klägerin war als Krankenschwester bei der beklagten Uniklinik beschäftigt. Vom 1. Januar 2011 bis zum 30. September 2011 hatte sie unbezahlten Sonderurlaub. Zum 30. September 2011 wurde das Arbeitsverhältnis beendet. Die Klägerin forderte die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus 2011 und war damit sowohl beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg als auch beim Bundesarbeitsgericht erfolgreich.

Voraussetzung für die Entstehung des Urlaubsanspruches sei lediglich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Eine Arbeitsleistung sei dagegen nicht erforderlich. Spezialgesetzliche Normen würden dem Arbeitgeber bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses zwar die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubsanspruches eröffnen, wie beispielsweise § 17 BEEG für den Zeitraum der Elternzeit. Diese Normen seien aber nicht auf alle Ruhenstatbestände zu übertragen.

Kommentar: Diese Entscheidung ist in der Literatur zu Recht auf Ablehnung gestoßen. (5) Es ist nicht nachvollzieh-

bar, dass einem Arbeitnehmer ein Anspruch darauf zustehen soll, sich von seinem Urlaub zu erholen.

Empfehlung: Künftig sollte mit Mitarbeitern, die Sonderurlaub beantragen, eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden, nach der für die Zeit des Sonderurlaubes lediglich Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub entsteht. Auf den gesetzlichen Mindesturlaub können die Arbeitnehmer gemäß § 13 BurlG nicht verzichten. Es wäre auch möglich mit den Mitarbeitern Aufhebungsverträge zu schließen und ihnen eine Wiedereinstellungszusage zu erteilen, dann entsteht für die Dauer des »Sonderurlaubs« grundsätzlich kein Urlaubsanspruch. Wenn allerdings erst in der zweiten Jahreshälfte Sonderurlaub gewährt wird, ist der Jahresurlaubsanspruch bereits voll entstanden.

Ausschluss von Doppelansprüchen

Am 16. Dezember 2014 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Arbeitnehmer verpflichtet sind nachzuweisen, dass ihr vorheriger Arbeitgeber ihren vollständigen Urlaubsanspruch für das Jahr noch nicht erfüllt hat, andernfalls besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung gegen den neuen Arbeitgeber. (6) § 6 Abs. 1 BUrlG regelt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaub nicht besteht, soweit dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt wurde. Arbeitgeber sind nach § 6 Abs. 2 BurlG verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Der Kläger war ab April 2010 in dem Lebensmittelmarkt des Beklagten tätig. Der Kläger legte dem Beklagten keine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers vor. Der Beklagte lehnte die Urlaubsabgeltung ab und trug vor, dass dem Kläger bereits durch seinen früheren Arbeitgeber der Urlaub gewährt worden war.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück verwiesen. Das Landesarbeitsgericht muss dem Arbeitnehmer Gelegenheit geben, nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaub nicht oder nicht vollständig erfüllt hat. Wenn ihm

das gelingt, muss der neue Arbeitgeber den übrigen Urlaub abgelden.

Zusätzliche Urlaubstage für ältere Mitarbeiter

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 2014 kann es zulässig sein, älteren Mitarbeitern einen geringfügig höheren Urlaubsanspruch als jüngeren Arbeitnehmern zu gewähren. (7)

Die Firma Birkenstock gewährt Mitarbeitern nach Vollendung des 58. Lebensjahres 36 Urlaubstage. Dies sind zwei Urlaubstage mehr als jüngere Arbeitnehmer des Betriebes erhalten. Die 54-jährige Klägerin war der Auffassung, dass dies eine unzulässige Altersdiskriminierung darstelle und ihr daher auch ein Anspruch auf 36 Urlaubstage zustehe. Das Bundesarbeitsgericht urteilte, dass die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen bei einer körperlich ermüdenden Tätigkeit aufgrund des größeren Erholungsbedürfnisses älterer Arbeitnehmer gerechtfertigt sei. Zwei zusätzliche Urlaubstage seien auch angemessen.

Kommentar: Dieses Urteil war auch in Anbetracht von Urteilen der Landesarbeitsgerichte (8) nicht überraschend. Wenn Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern einen höheren Urlaubsanspruch anbieten möchten, sollte bei einer Gestaltung von Arbeitsverträgen darauf geachtet werden, dass ältere Arbeitnehmer nur in einem sehr geringen Umfang zusätzliche Urlaubstage erhalten. Andernfalls ist zu erwarten, dass eine solche Regelung von Gerichten als nicht angemessen bewertet wird, sodass auch alle jüngeren Arbeitnehmer erfolgreich den erhöhten Urlaubsanspruch einfordern können. ■

Anmerkungen

- (1) EuGH v. 12.06.2014, C-118/13.
- (2) BAG v. 12.03.2013, 9 AZR 532/11.
- (3) Fenski in NZA 2014, 1384.
- (4) BAG v. 06.05.2014, 9 AZR 678/12.
- (5) Bauer in NZA Editorial Heft 12/2014; Fenski in NZA 2014, 1383; Bauer in ArbRAktuell 2014, 283.
- (6) BAG v. 16.12.2014, 9 AZR 295/13.
- (7) BAG v. 21.10.2014, 9 AZR 956/12.
- (8) LAG Hessen v. 17.01.2014, 14 Sa 646/13; LAG Rheinland-Pfalz v. 07.09.2012, 6 Sa 709/11.