

Vorfahrt für Gesundheit



Die Erkenntnis, dass Gesundheit ein hohes Gut ist, ist nicht neu. Immer mehr rückt nun auch der Arbeitsplatz in den Fokus. Der Gesetzgeber hat hier mit dem „Präventionsgesetz“ aus dem Jahr 2015 einen Meilenstein gesetzt. Es verpflichtet (nur) die gesetzlichen Krankversicherer, Mehrleistungen für Prävention und Gesundheitsförderung zu erbringen. Nach § 20 Abs. 6 SGB V haben die Krankenkassen ab dem Jahr 2019 zwingend für jeden Versicherten einen Betrag in Höhe von 3,15 Euro allein für die betriebliche Gesundheitsförderung aufzubringen. Dieser Betrag wird in den nächsten Jahren entsprechend der Entwicklung der monatlichen Bezugsgröße aus § 18 Abs. 1 SGB IV dynamisiert. Wird dieses Volumen von den Betrieben nicht abgerufen, verbleibt es nicht etwa in der Kasse, sondern muss in einen übergreifenden „Topf“ abgeführt werden.

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung geht es gemäß § 20 b Abs. 1 SGB V vorrangig um den „Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in den Betrieben“. Was abstrakt klingt, soll mithilfe der kassen-

übergreifenden regionalen Koordinierungsstellen in Zusammenarbeit mit den dortigen Unternehmensorganisationen konkrete Formen annehmen. Dies geschieht zunächst nicht persönlich, wie etwa von der sozialen und technischen Beratung bei der behinderungsgerechten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen in bewährter Weise gewohnt, sondern über ein Online-Beratungs- und Informationsportal (<https://bgf-koordinierungsstelle.de>). Darüber wird auch ein ortsnaher versierter Ansprechpartner ermittelt, der gezielt und individuell auf die Bedürfnisse des Betriebs zugeschnitten beraten soll. Insbesondere für die kleineren und mittleren Unternehmen soll dadurch ein möglichst niederschwelliger Zugang zu den Förderungsangeboten geschaffen werden. Es ist jedoch kein Geheimnis, dass die finanziellen Mittel nicht in dem verfügbaren Umfang abgerufen werden und es hier noch gezielterer Öffentlichkeitsarbeit bedarf.

Die Beratung erfolgt auf der Basis des GKV-Leitfadens Prävention. Er zeigt genau auf, welche Maßnahmen, z.B. für Rücken, Ernährung oder Schlafgesundheit, unter welchen Voraussetzungen gefördert werden. Für den Arbeitgeber stellt dies eine nicht zu unterschätzende Möglichkeit dar, sich im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt positiv zu präsentieren. Auch in steuerlicher Hinsicht hat der Gesetzgeber hier vorgesorgt: Gemäß § 3 Ziff. 34 EStG sind die vom Arbeitgeber angebotenen Leistungen bis zu einem jährlichen Betrag von 500 Euro steuerfrei, wenn sie „zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben“ dienen. Handelt es sich um zertifizierte Leistungen, entfällt die Einzelfallprüfung beim Finanzamt. Nicht alles, was gut tut, unterfällt jedoch dem Steuerprivileg. Jüngst entschied der Bundesfinanzhof (BFH), dass eine vom Arbeitgeber spendierte sog. „Sensibilisierungswoche“ in Gestalt eines einwöchigen Seminars zur Vermittlung grundlegender Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil dann doch steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellt (VI R 10/17).

Zugleich stellt der GKV-Leitfaden Prävention für die betriebliche Gesundheitsförderung ein

Konzept zur gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung auf. Die Unternehmen erhalten eine ganz konkrete Anleitung dazu, einen betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess zu etablieren. Dieser soll von „kontinuierlicher Sensibilisierung, Partizipation, Empowerment und interner Öffentlichkeitsarbeit“ getragen werden. Damit sind zugleich die Betriebspartner auf den Plan gerufen. Denn der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei allen betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz ein echtes Mitbestimmungsrecht – jedenfalls dann, wenn die bestehenden öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschriften ihm einen Regelungsspielraum belassen, um das Ziel des Gesundheitsschutzes zu erreichen. Damit kann der Betriebsrat also auch mit dem Rückenwind des Betriebsverfassungsgesetzes Initiative ergreifen. Es geht also nicht nur um die wichtige Frage der Gestaltung der (physischen wie psychischen) Gefährdungsbeurteilung, die aktuell breiten Raum in der innerbetrieblichen Diskussion einnimmt. Es geht auch um den Aufbau und die Funktionsweise der betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation insgesamt. Arbeitgeber und Betriebsrat sind hier gemeinsam aufgerufen, eine auf die Verhältnisse des Unternehmens zugeschnittene Aufgabendefinition und –verteilung vorzunehmen. Ziel ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das von allen Beteiligten gleichermaßen als Motivatoren und Multiplikatoren getragen wird. Hierbei geraten vor allem die Führungskräfte in den Blick. Sie sind durch gezielte Schulung in die Lage zu versetzen, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden vielfältiger als bislang im Auge zu behalten.

Antje Burmester
Rechtsanwältin und
zertifizierte Mediatorin

Inhalt

Seite 1

- **Vorfahrt für Gesundheit**

Seite 2

- **Elternzeit – Kürzung von Urlaubsansprüchen ist europarechtskonform**
- **Gesetzlicher Urlaubsanspruch besteht nicht bei unbezahlttem Sonderurlaub**

Seite 3

- **BAG: Teilnahme des Betriebsrats an „disziplinarischen“ Personalgesprächen nur auf Veranlassung des Arbeitnehmers**
- **BAG: Unzulässige sachgrundlose Befristung wegen Vorbeschäftigung**

Seite 4

- **Verfall von Urlaubsansprüchen – Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?**

Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen ist europarechtskonform

Mit Urteil vom 19.03.2019 (AZ. 9 AZR 362/18) hat das BAG entschieden, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch auch für den Zeitraum der Elternzeit besteht, er jedoch vom Arbeitgeber gekürzt werden könne. Dies stehe auch im Einklang mit dem Unionsrecht.

Im vorliegenden Fall war die Klägerin bei der Beklagten seit dem 01.06.2000 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Vom 01.01.2013 bis zum 15.12.2015 befand die Klägerin sich in Elternzeit. Im März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilt die Beklagte der Klägerin Urlaub vom 04.04. bis zum 02.05., die Gewährung des

auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte die Beklagte jedoch ab. Die Klägerin hat die Abgeltung von 89,5 Tagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht.

Wie die Vorinstanzen hat auch das BAG die Klage abgewiesen. Die Beklagte habe die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 wirksam gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es nach Ansicht des BAG ausreichend,

dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasse auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart hätten.

Einen Verstoß gegen das Unionsrecht hat das BAG nicht gesehen. Das Unionsrecht verlange keine Gleichstellung von Arbeitnehmern, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, mit Arbeitnehmern, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch besteht nicht bei unbezahltem Sonderurlaub

Ebenfalls mit Urteil vom 19.03.2019 (AZ. 9 AZR 315/17) hat das BAG entschieden, dass für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubes unberücksichtigt bleiben müssten.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 01.06.1991 beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihr wunschgemäß in der Zeit vom 01.09.2013 bis zum 31.08.2014 unbezahlten Sonderurlaub, der einvernehmlich bis zum 31.12.2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangt die Klägerin von der Beklagten, ihr den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen für das Jahr 2014 zu gewähren.

Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, das LAG der Klage aber stattgegeben hatte, hat das BAG die Klage nunmehr endgültig abgewiesen.

Das BAG war der Auffassung, die Klägerin habe für das Jahr 2014 keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Es hat sich dabei auf die (von der Rechtsprechung entwickelten) Berechnungsvorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) berufen. Danach errechne sich der Urlaubsanspruch nach der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Das BUrlG spreche zwar von einem Urlaubsanspruch von 24 Tagen pro Jahr, gehe dabei jedoch von einer Sechs-Tage-Woche aus. Dies werde seit jeher so ausgelegt, dass bei einer Fünf-Tage-Woche der gesetzliche Urlaubsanspruch 20 Tage betrage, bei einer Vier-Tage-Woche 16 Tage etc.

Bei einem Arbeitnehmer, der sich während des Urlaubsjahres ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub befinde, sei bei

der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend in unbezahlten Sonderurlaub befinde mangels Arbeitspflicht auch kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

Das Urteil stellt eine krasse Kehrtwende zur aktuellen Rechtsprechung des BAG dar. Erst im Jahr 2014 hat das BAG entschieden, dass die Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche verhindere (BAG Urteil vom 06.05.2014 – 9 AZR 678/12). An

dieser Rechtsprechung will das BAG nunmehr nicht mehr festhalten.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist das Urteil zu begrüßen. Dem Vertrauen auf eine – auch nur halbwegs - gesicherte höchstrichterliche Rechtsprechung ist es jedoch nicht zuträglich.

Carolín Orbé
Rechtsanwältin



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2019
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Variable Vergütung

Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2019

Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia



FRAGEN SIE
nach einem individuellen Angebot für Ihre Inhouse-Schulung

BAG: Teilnahme des Betriebsrats an „disziplinarischen“ Personalgesprächen nur auf Veranlassung des Arbeitnehmers

In seiner Entscheidung vom 11.12.2018, Az. 1 ABR 12/17 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber zu befinden, ob Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung (BV) festsetzen dürfen, dass zu Personalgesprächen zwingend der Betriebsrat (BR) einzuladen ist.

Im Betrieb bestand eine BV zur Personalentwicklung, in der es hieß, dass zu Gesprächen, in denen es sich um disziplinarische Maßnahmen (Abmahnung, Versetzungen, Kündigungen, etc.) handelt, der BR hierzu gleichzeitig einzuladen sei. Der Arbeitnehmer (AN) könne danach entscheiden, dass er dieses Gespräch ohne Beteiligung des BR führen möchte. Werde der BR nicht eingeladen, habe das Gespräch keine arbeitsrechtliche Konsequenz.

Nachdem der AG weitere Einladungen verweigerte, wendete sich der BR an die Gerichte, um dem AG aufzugeben, ihn weiterhin zu disziplinarischen Personalgesprächen einzuladen.

Das BAG lehnte das Begehren des BR ab.

Eine Bestimmung in einer BV, nach der ein AG zu einem disziplinarischen Personalgespräch zeitgleich den BR einladen muss, verstoße gegen § 75 Abs. 2 BetrVG. Dies gelte auch, soweit der AN berechtigt sei, im Nachhinein die Gesprächsteilnahme eines vom BR auszuwählenden Mitglieds abzulehnen.

Nach § 81 Abs. 4, S. 3 BetrVG und § 82 Abs. 2, S. 2 BetrVG sei der mit der Gesprächsteilnahme des BR-Mitglieds beabsichtigte Schutz des AN bei der Führung eines Personalgesprächs bereits dann gewährleistet, wenn der AN in der Einladung zum Gespräch darauf hingewiesen wird, dass er ein BR-Mitglied hinzuziehen darf.

Die Betriebsparteien haben mit dem in der BV geregelten Verfahren die Pflicht verletzt, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten AN zu schützen. Jeder AN dürfe grundsätzlich selbst entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen per-

sönliche Lebenssachverhalte offenbart werden.

Da die Einladung zu einem „disziplinarischen“ Gespräch an den BR als Gremium gerichtet sei, werde die Information einer drohenden „disziplinarischen“ Maßnahme aufgrund eines (etwaigen) fehlerhaften Verhaltens des AN allen BR-Mitgliedern bekannt. Es hänge weder vom Willen des AN ab, ob der BR überhaupt von dem konkret bevorstehenden Gespräch erfahre, noch könne er selbst bestimmen, welche BR-Mitglieder hiervon gegebenenfalls Kenntnis erlangen sollen.

Eine Einladung an den BR sei nicht erforderlich, um den Schutz des AN zu gewährleisten. Der Arbeitnehmer könnte ohnehin – ohne unzulässigen Rechtfertigungszwang – selbst entscheiden, ob und wenn ja welches BR-Mitglied seines Vertrauens er zum Gespräch hinzuziehen will.

BAG: Unzulässige sachgrundlose Befristung wegen Vorbeschäftigung

Das BAG hat in seinem Urteil vom 23.01.2019, Az. 7 AZR 13/17 befunden, dass eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 TzBfG unwirksam sei, wenn zwischen AN und AG bereits fünf-einhalb Jahre zuvor für eine Dauer von etwas über einem halben Jahr ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Die Parteien stritten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer sachgrundlosen Befristung. Der AN war von 01.11.2007 bis zum 31.07.2008 beim AG als Montierer tätig. Mit Wirkung zum 01.01.2014 stellte der AG den AN erneut, zuletzt bis zum 31.12.2015, ein. Auf seine Anfrage teilte der AG dem AN mit, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der letzten Befristung ende.

Hierauf erhob der AN Klage und begehrte die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung. Die Befristung sei wegen seiner Vorbeschäftigung nicht gerechtfertigt.

Das BAG gab der Klage statt. Die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung sei unwirksam.

Der Wirksamkeit der Befristung stehe § 14 Abs. 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nicht zulässig, wenn mit demselben AG bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes

Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Damit gab das BAG seine seit September 2011 bestehende Rechtsprechung auf, wonach eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags nur dann unzulässig sei, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurück liege. Auslöser dieser Rechtsprechungsänderung war die Entscheidung des BVerfG vom 06.06.2018, Az. 1 BvR 1375/14.

Mit § 14 Abs. 2, Satz 2 TzBfG habe der Gesetzgeber gewollt, dass sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein sollen. Der Gesetzgeber habe sich damit zugleich gegen eine zeitliche Begrenzung des Verbots entschieden. Eine verfassungskonforme Auslegung des TzBfG mache es jedoch erforderlich, in Ausnahmefällen eine Vorbeschäftigung zuzulassen. Ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber sei danach unzumutbar, soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe. Das könne etwa dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei, z.B. bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzzeit, bei studentischen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder

bei Änderungen in der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht.

Einen solchen Ausnahmefall sah das BAG vorliegend nicht als gegeben an.

Im Zeitpunkt der erneuten Einstellung des AN lag seine Vorbeschäftigung nicht so lange zurück. Es genüge nämlich nicht, dass das Vorbeschäftigungsverhältnis lang zurückliege, es müsse vielmehr sehr lang zurückliegen. Das könne bei einem Zeitraum von knapp fünf-einhalb Jahren nicht angenommen werden. Da ein Erwerbsleben ca. 40 Jahre umfasse, könnte ein AG jedenfalls fünf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge von jeweils zweijähriger Dauer mit demselben AN schließen. Damit wäre die sachgrundlose Befristung nicht mehr die Ausnahme.

Das erste Arbeitsverhältnis sei auch nicht von sehr kurzer Dauer gewesen. Die Laufzeit betrug knapp neun Monate, was sogar die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG überschreite.

Der AG durfte – so die Ansicht des BAG – auch nicht auf den Fortbestand dieser Rechtsprechung vertrauen. Die Rechtsprechung aus dem Jahr 2011 sei von Anfang an auf erhebliche Kritik gestoßen. Bereits deshalb konnte der Fortbestand dieser Rechtsprechung nicht als gesichert angesehen werden.

*Tania Ihle
Rechtsanwältin*

Verfall von Urlaubsansprüchen – Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?



In dem Newsletter 4/18 hatten wir bereits über ein Vorabentscheidungsersuchen des 9. Senats des BAG vom 13.12.2016 (9 AZR 541/15) an den EuGH zur Frage berichtet, ob es europarechtswidrig ist, dem Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch für verfallenen Urlaub zu versagen, weil der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt und der Arbeitgeber auch nicht von sich aus einseitig die zeitliche Lage des Urlaubs festgelegt hat.

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG galt, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, selbst dann verfällt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig aber erfolglos zur Urlaubsgewährung aufgefordert hat. Lediglich unter bestimmten Voraussetzungen wurde dem Arbeitnehmer ein Schadenersatz zugebilligt, der im bestehenden Arbeitsverhältnis auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach Beendigung auf Abgeltung gerichtet war.

In dem Verfahren verlangte der Kläger in einem Umfang von 51 Tagen Urlaubsabgeltung für in den Jahren 2012 und 2013 nicht genommenen Urlaub in Höhe eines Bruttobetragtes von EUR 11.979,26. Das ArbG hatte der Klage stattgegeben. Das LAG sah den Urlaubsanspruch des Klägers zwar als zum Jahresende verfallen an, hat dem Kläger aber einen Schadenersatzanspruch in Form von Ersatzurlaub zuerkannt, da die Beklagte ihrer Verpflichtung von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren nicht nachgekommen sei. Dieser Ersatzurlaubsanspruch sei mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Zwischenzeitlich hat der EuGH mit Urteil vom 06.11.2018 (Rechtssache C-684/16 „Shimitsu“) über die ihm im nachfolgenden Revisionsverfahren durch das BAG gestellten Vorlagefragen entschieden.

Wie erwartet, ist der EuGH den Schlussanträgen des Generalanwalts gefolgt und hat

entschieden, dass Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitnehmer, der im betreffenden Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums die ihm zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub verliert, und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber, z.B. durch angemessene Aufklärung, tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Es sei insoweit Sache des vorlegenden Gerichts zu prüfen, ob es in der Lage ist, zu einer Auslegung dieses Rechts zu gelangen, mit der die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleistet werden kann.

Darüber hinaus hat der EuGH ebenfalls die bei Bejahung der ersten Vorlagefrage gestellte zweite Vorlagefrage bejaht und entschieden, dass eine nationale Regelung, die durch das Gericht nicht im Sinne des Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta ausgelegt werden könne, unangewendet zu bleiben und das Gericht dafür Sorge zu tragen hat, dass der Arbeitnehmer, falls der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen seinen Urlaub zu nehmen, weder seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub noch seinen Abgeltungsanspruch für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verliert.

In Umsetzung dieser Vorgaben des EuGH hat das BAG in seinem Urteil vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15) seine bisherige Rechtsprechung weiterentwickelt und entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen

belehrt, der Arbeitnehmer aber dennoch aus freien Stücken, den Urlaub nicht genommen hat.

Zur Begründung führte das BAG aus, dass § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrIG, wonach es dem Arbeitgeber vorbehalten ist, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen, den Arbeitgeber zwar nicht dazu zwingt, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) obliege ihm jedoch die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Der Arbeitgeber habe insoweit „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“ und klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub andernfalls am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfällt.

Praxistipp:

Arbeitgebern ist zu empfehlen, ihre Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf eines Urlaubsjahres in dokumentierter Form (Schriftlich, E-Mail) auf offene Urlaubsansprüche hinzuweisen und diese aufzufordern diesen zu nehmen.

Die Aufforderung ist mit einem Hinweis zu verbinden, wonach Urlaubsansprüche andernfalls zum Ende des Urlaubsjahres, spätestens jedoch mit Ablauf des 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, ohne Anspruch auf finanzielle Entschädigung / Abgeltung verfallen.

Bei nachfolgender Untätigkeit des Arbeitnehmers ist zur Vermeidung von Restrisiken ggf. eine einseitige Urlaubsfestlegung in Betracht zu ziehen.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt

