

Kein grundsätzliches Verwertungsverbot rechtmäßiger offener Videoüberwachung des Arbeitgebers durch bloßen Zeitablauf.



In einem Fall, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 23.08.2018 zu entscheiden hatte (BAG Urteil vom 23.08.2018 - 2 AZR 133/18), hatte der Beklagte, der einen Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottannahmestelle betrieb, eine offene Videoüberwachung installiert. Zweck hierfür war es, mit den Aufzeichnungen sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern zu schützen. Der Beklagte trug vor, dass im dritten Quartal 2016 ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt wurde. Im August 2016 wertete der Beklagte die Aufzeichnung aus und stellte fest, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinbarte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt hatte. Der Beklagte kündigte hierauf das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos. Hierzu verlangte der Beklagte noch Schadensersatz für die fehlenden Kassenbeträge und die Lohnkosten für die Sichtung und Auswertung der Aufnahmen.

Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage gegen die außerordentlich fristlose Kündigung.

Inhalt

Seite 1

- **Kein grundsätzliches Verwertungsverbot rechtmäßiger offener Videoüberwachung des Arbeitgebers durch bloßen Zeitablauf**

Seite 2

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Ausschlussfristen und gesetzlicher Mindestlohn**
- **Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote**

Seite 3

- **Nacharbeitszuschlag bei Zeitungszustellern**
- **Vergütung für Umkleidezeiten - auffällige Dienstkleidung**

Seite 4

- **Neues vom EuGH - Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?**

Vorüberlegung:

Das Datenschutzrecht erlaubt es Arbeitgebern, öffentlich zugängliche Verkaufsräume durch Videokameras zu überwachen, um sich vor Straftaten sowohl von Besuchern als auch von eigenen Arbeitnehmern zu schützen. Eine derartige Videoüberwachung ist regelmäßig an Kassengebieten im Einzelhandelsbereich zu finden. Damit eine solche Videoüberwachung mit dem Datenschutzrecht konform ist, ist erforderlich, dass die Videoüberwachung offengelegt, jedenfalls klar kommuniziert wird und zwar in der Regel durch einschlägige Hinweisschilder, um die Gefilmten von der Überwachung in Kenntnis zu setzen.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in seiner für den Fall einschlägigen Fassung normiert in § 6b Abs. 5 zudem, dass Daten unverzüglich zu löschen sind, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Die Vorschrift ist nunmehr in § 4 Abs. 5 BDSG neue Fassung geregelt.

Somit war insbesondere darüber zu entscheiden, was das Gesetz unter „unverzüglich zu löschen“ versteht.

Vorinstanzen:

Die Kündigungsschutzklage war in den Vorinstanzen erfolgreich. Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG Hamm, Urteil vom 20. Dezember 2017 - 2 Sa 192/17) gab der Klage mit der Begründung statt, die Erkenntnisse der Videoaufzeichnungen unterlägen einem Verwertungsverbot und dürften somit nicht herangezogen werden. Die Beklagte hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 01.08.2016 löschen müssen. Dies schreibe § 6b Abs. 5 BDSG (a.F.) vor. Eine Einsicht ca. ein halbes Jahr später sei nicht mehr „unverzüglich“, so das LAG, so dass bereits hieraus ein Beweisverwertungsverbot resultiere.

Entscheidung des BAG:

Das BAG hob diese Entscheidung auf und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung zurück an das LAG. Die Unverhältnismäßigkeit der

Speicherung der Aufnahmen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen des Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, sei nicht bereits durch bloßen Zeitablauf begründet.

Der Beklagte musste also die Aufzeichnungen nicht umgehend auswerten. Dies war erst geboten, sobald ein Anlass hierzu bestand.

Wäre die offene Videoüberwachung rechtmäßig, so wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG a.F. zulässig gewesen. Dies müsse das LAG, an das zurückverwiesen wurde, neu bewerten, da die bisherigen Feststellung hierzu nicht genügen. Läge eine rechtmäßige Überwachung vor, stünde einer Verwertung auch nicht das durch Artikel 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 des Grundgesetzes geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin entgegen, so das BAG.

Damit folgt es gewissermaßen den Grundsätzen, die das BAG auch schon in der sog. „Keylogger-Entscheidung“ festgelegt hat. Ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Ordnungsvorschriften führe nicht immer zur Unverwertbarkeit. Entscheidend sei die Abwägung der berechtigten Rechtsgüter aller Beteiligten. Indes gilt jedoch, dass eine Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften eine Beweisverwertung vermuten lasse.

Fazit:

Das Bundesarbeitsgericht verschafft durch diese Entscheidung dem Arbeitgeber eine erleichterte Möglichkeit, die Videoüberwachung am Arbeitsplatz durchzuführen. Erfolgt die Videoüberwachung mit den Standards des Datenschutzrechts, müssen angefertigte Videos nicht immer innerhalb kürzester Zeit – unverzüglich – gelöscht werden. Nach dem BAG können ordnungsgemäß und rechtmäßig angefertigte offene Videos auch noch, wie hier, sechs Monate später ausgewertet werden und als Grundlage für eine außerordentliche fristlose Kündigung dienen, wenn sich erst zu diesem Zeitpunkt ein Anlass zur Auswertung ergibt.

Andreas Demirci
Rechtsanwalt

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Ausschlussfristen und gesetzlicher Mindestlohn

Mit Urteil vom 20.06.2018 (5 AZR 377/17) hatte das BAG über die Frage der Wirksamkeit tarifvertraglicher Ausschlussfristen zu entscheiden, die Ansprüche auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nicht ausdrücklich hiervon ausnehmen.

Der Kläger war seit 2012 bei der Beklagten, einem Bauunternehmen, beschäftigt, mit einem Stundenlohn von zuletzt EUR 13,00 brutto. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17.09.2015 ordentlich zum 31.10.2015 kündigte, meldete der Kläger sich krank und legte der Beklagten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Entgeltfortzahlung leistete die Beklagten lediglich für den Monat September 2015. Für Oktober 2015 verweigerte sie dies.

Mit einer der Beklagten am 18.01.2016 zugestellten Klageschrift macht der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015 geltend. Im Rahmen der Begründung beruft er sich u.a. darauf, dass sein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht verfallen sei, da die Ausschlussfristenregelung

des für allgemeinverbindlich erklärten § 14 Abs. 1 BRTV-Bau insgesamt unwirksam sei, da er den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehme. Dieser sehe lediglich vor, dass „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.“

Das ArbG hat die Klage bezüglich des den gesetzlichen Mindestlohn übersteigenden Anteils der Forderung abgewiesen, da der Anspruch insoweit nach § 14 BRTV-Bau verfallen sei. Die gegen diese Entscheidung durch die Beklagte eingelegte Berufung hat das LAG zurückgewiesen. Die hiergegen eingelegte Revision der Beklagten, mit dem diese ihren Antrag auf Klageabweisung weiterverfolgte, hatte vor dem BAG ebenfalls keinen Erfolg.

Das BAG stellte klar, dass der durch den Kläger für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit geltend gemachte Entgeltfortzahlungsanspruch nicht

unmittelbar aus § 1 MiLoG folge, da nach dieser Bestimmung der Mindestlohn nur für tatsächlich geleistete Arbeit zu entrichten sei. Der Anspruch folge vielmehr unmittelbar aus § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit das Entgelt zu zahlen habe, dass er ohne den Ausfall bei Erbringung der Arbeitsleistung erhalten hätte. Der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG (Unabdingbarkeit des Mindestlohns) gebiete es, den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes zu sichern. Dies habe zur Folge, dass Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Mindestlohns beschränken, insoweit unwirksam seien. Dies gelte nicht nur für arbeitsvertragliche, sondern auch für tarifliche Ausschlussfristen. Im Gegensatz zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterlägen tarifliche Ausschlussfristen jedoch gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keiner Transparenzkontrolle.

Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

In seinem Urteil vom 20.03.2018 (9 AZR 486/17) hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu befinden, nach welchen Kriterien die Höhe des für Urlaub eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters zu zahlenden Entgeltes zu bestimmen ist, wenn der Mitarbeiter Urlaub nimmt, der bereits vor einer Reduzierung der Teilzeitquote entstanden ist.

Die Klägerin arbeitete bei dem beklagten Land von März 2012 bis Juli 2015 in Teilzeit mit einer Teilzeitquote von 35/40. Im August 2015 verringerte sie die Arbeitszeit auf 20 Stunden / Woche bei einer weiterhin bestehenden 5-Tage-Woche.

Der auf das Arbeitsverhältnis kraft Bezugnahme anwendbare TV-L sieht in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 vor, dass dem Arbeitnehmer während des Urlaubs ein Anspruch auf Fortzahlung des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile zusteht. Für insgesamt gewährte 47 Arbeitstage Urlaub, die noch aus der Zeit vor der Reduzierung der Teilzeitquote auf 20/40 stammten, zahlte das Land der Klägerin eine Vergütung, die auf der Grundlage der aktuellen Teilzeitquote errechnet wurde.

Das ArbG hat die Klage, mit der die Klägerin die Zahlung der Differenz zwischen dem gezahlten Urlaubsentgelt und dem auf Grundlage der vormaligen Teilzeitquote von 35/40 berechneten Entgelt geltend machte, abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das LAG das Urteil des ArbG abgeändert und der Klage überwiegend stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes blieb vor dem BAG erfolglos.

Zur Begründung verwies das BAG auf die Rechtsprechung des EuGH zu § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 in der durch Richtlinie 98/23/EG

des Rates vom 07.04.1998 geänderten Fassung), wonach dieser einer nationalen Bestimmung entgegenstehe, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs dergestalt angepasst wird, dass der noch nicht genommene Urlaub reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann (EuGH 22.04.2010 – C-486/08).

In Anbetracht der Vorgaben des EuGH seien § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers auch für Urlaub, der aus der Zeit vor einer Verringerung der Arbeitszeit stammt, aber danach angetreten werde, nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen würden, wegen mittelbarer Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig. Unter Berücksichtigung des in § 4 Abs. 1 TzBfG enthaltenen Verbots

der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, der eine Schlechterstellung wegen der Teilzeitarbeit verbiete, sei das Urlaubsentgelt der Klägerin vielmehr unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 35/40 zu berechnen.

Mit der Feststellung der Nichtigkeit der Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L ging das BAG damit über das Urteil des LAG hinaus. Dieses hatte die tariflichen Regelungen noch unionsrechtskonform ausgelegt. Diese Möglichkeit schloss das BAG aber mit Hinweis darauf aus, dass ein etwaiger Wille der Tarifvertragsparteien, wonach das Urlaubsentgelt nicht in allen Fällen, sondern lediglich in den Fällen einer unveränderten Regelarbeitszeit nach dem Entgeltausfallprinzip berechnet werden sollte, keinen Niederschlag in den Tarifvorschriften gefunden habe.

Hans Reinholz
Rechtsanwalt



ARBEITSRECHTLICHE
PRAKTIKER SEMINARE
GMBH

In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und wertschätzendes Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2018/2019
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Einseitige Änderung von Arbeitsbedingungen



Aktuelle Seminare Herbst/Winter 2018/2019

Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Inhouse-
Schulungen

Nachtarbeitszuschlag bei Zeitungszustellern

In seiner Entscheidung vom 25. April 2018, Az. 5 AZR 25/17 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) u.A. darüber zu befinden, in welcher Höhe einer Arbeitnehmerin (AN) ein Nachzuschlag zuzugestehen sei.

Die AN war als Zeitungszustellerin beschäftigt. Sie arbeitete in Dauernacharbeit. Obwohl arbeitsvertraglich ein geringerer Lohn vereinbart war, zahlte der Arbeitgeber (AG) den abgesenkten Mindestlohn nach § 24 Abs. 2 MiLoG sowie einen Nachzuschlag von 10%. Die AN machte geltend, dass der abgesenkte Mindestlohn unwirksam sei. Mit ihrer Klage verlangte sie die Differenz zum vollen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Stunde (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG) und einen Nachtarbeitszuschlag in

Höhe von 30% gem. § 6 Abs. 5 ArbZG.

Das BAG erachtete zunächst den abgesenkten Mindestlohn als verfassungskonform und wies die Klage insoweit ab.

Allerdings gab es der Klage auf Zahlung des geforderten Nachzuschlags in Höhe von 30% statt.

§ 6 Abs. 5 ArbZG sieht einen zwingenden angemessenen Ausgleich für die Nacharbeit, d.h. für Arbeit die zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr geleistet wird, in Freizeit oder in Geld vor. Diese Regelung ist nicht dispositiv und kann daher auch nicht durch eine einzelvertragliche Regelung unterschritten werden. Dauernacharbeit

liegt vor, wenn an mehr als 48 Tagen im Jahr in Nacharbeit gearbeitet wird.

Wegen der besonderen Belastung von Nacharbeit und der Tatsache, dass Zeitungszusteller – etwa im Unterschied etwa zu Nachwächtern – keine Ruhezeiten während der Nacharbeit hätten, sei ein erhöhter Nachtarbeitszuschlag von 30% und nicht nur 10% oder 25% angemessen.

Vergütung für Umkleidezeiten - auffällige Dienstkleidung

In seiner Entscheidung vom 25.4.2018, Az. 5 AZR 245/17 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Frage zu entscheiden, inwieweit Umkleidezeiten als Arbeitszeit zu vergüten sind.

Die klagende Arbeitnehmerin (AN) war bei einem Unternehmen beschäftigt, das bundesweit im Bereich Geld- und Werttransporte sowie Geldbearbeitung tätig ist.

Die AN war gehalten, eine vom Arbeitgeber (AG) vorgeschriebene Uniform zu tragen, die aus Sicherheitsschuhen und einem schwarzen Poloshirt bestand, auf dem sich auf Vorder- und Rückseite in gelber Schrift ein auffälliges Firmenlogo befand.

Die AN suchte jeden Tag zunächst die Umkleideräume auf und legte dort ihre Dienstkleidung an. Danach betätigte sie die Stempeluhr, verrichtete ihre Tätigkeit, betätigte unmittelbar nach deren Beendigung erneut die Stempeluhr und begab sich wieder in die Umkleideräume.

Mit ihrer Klage verlangte die AN die Anerkennung der Umkleidezeiten als Arbeitszeit und verlangte deren Vergütung. Diesem Begehren hat das BAG im Grundsatz stattgegeben.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des AG knüpfe – so das BAG – nach § 611 Abs. 1

BGB an die Leistung der versprochenen Dienste an. Zu den „versprochenen Diensten“ zählen nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber verlangte sonstige Tätigkeit, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. „Arbeit“ als Leistung der versprochenen Dienste sei jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses diene.

Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich daher auch bei der Umkleide einer besonders auffälligen Dienstkleidung, denn kein AN habe ein Interesse in seiner Freizeit als Mitarbeiter eines bestimmten Unternehmens erkannt zu werden. Die Notwendigkeit des Umkleidens und der damit verbundene Zeitaufwand des AN beruhen auf der Anweisung des AG zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der AG Vergütung für die durch den AN hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit. Selbiges gelte auch beim Tragen von Sicherheitsschuhen. Auch wenn diese nicht besonders auffällig seien, komme der AN mit dem Tragen von Sicherheitsschuhen dem Erfordernis zur Nutzung einer notwendigen Schutzkleidung während ihrer Tätigkeit nach.

Nur dann, wenn die Uniform nicht besonders auffällig sei oder, wenn es erlaubt sei,

die auffällige Dienstkleidung auch außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, müsse ausnahmsweise die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit vergütet werden.

Was die Höhe der zu zahlenden Umkleidezeiten angehe, urteilte das BAG, dass sich dies nach dem persönlichen Leistungsvermögen der AN richte.

In welchem zeitlichen Umfang Umkleidezeiten zur Arbeitszeit rechnen, ergebe sich – soweit eine anderweitige Regelung nicht bestehe – danach, in welcher Zeit der AN unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit den Umkleidevorgang vornehme. Nur diese Zeitspanne zähle zur Arbeitszeit.

Darlegungspflichtig, dafür, dass er nur einen angemessenen Zeitraum für die Umkleide aufgewandt habe, sei der AN. Der AG könne diesen Vortrag bestreiten. Können jedoch eine finale Klärung anhand des Vortrags der Parteien nicht erfolgen, habe das Gericht die erforderlichen Umkleidezeiten nach § 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO zu schätzen.

Tania Ihle
Rechtsanwältin

Neues vom EuGH - Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung?



Bislang entsprach es allgemeiner Rechtsauffassung, dass es grundsätzlich alleine Sache des Arbeitnehmers sei, seinen Urlaubsanspruch durchzusetzen. Ein Schadenersatzanspruch wegen Nichtgewährung bestand nach

Ansicht des BAG nur, wenn der Arbeitnehmer darlegen (und beweisen) konnte, dass der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch entweder rechtswidrig verweigert hatte oder aber er aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen an der Urlaubsnahme gehindert war.

An dieser Rechtslage könnte sich in nicht allzu ferner Zukunft etwas ändern. Derzeit ist ein Vorlageverfahren beim EuGH anhängig, das sich mit der Frage befasst, ob es europarechtswidrig ist, dem Arbeitnehmer einen Schadenersatzanspruch zu versagen, wenn der Urlaubsanspruch verfällt, weil der Arbeitnehmer es verabsäumt hat, einen entsprechenden Urlaubsantrag zu stellen. Mit Beschluss vom 13.12.2016 (9 AZR 541/15 (A)) hat der Neunte Senat des BAG dem EuGH die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Steht Art. 7 Abs. 1 EGRL 88/2003 oder Art. 31 Abs. 2 GRC einer nationalen Regelung wie der in § 7 BurlG entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, das 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?

Diese Frage sei vom EuGH „noch nicht so eindeutig beantwortet worden, dass nicht die geringsten Zweifel an ihrer Beantwortung bestehen.“

Die Schlussanträge des Generalanwalts beim EuGH Yves Bot vom 29.05.2018 (Rechtssache C-684/16 „Shimizu“) lassen die Vermutung zu, dass der EuGH diese Frage zugunsten der Arbeitnehmer entscheiden wird. Ziel der Richtlinie sei es, zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer zum wirksamen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit über eine tatsächliche Ruhezeit verfüge. Der Arbeitgeber trage daher eine besondere Verantwortung dafür, dass die seiner Weisungsbefugnis unterstehenden Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrnehmen. Voraussetzung für die Zahlung einer finanziellen Vergütung könne daher nicht sein, dass der Arbeitnehmer den Urlaub persönlich beim Arbeitgeber beantragt habe und (oder) nachweise, dass es ihm aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen unmöglich war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen. Der Arbeitgeber müsse vielmehr nachweisen, dass er „konkrete organisatorische Maßnahmen ergriffen habe, die geeignet sind, den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen und dass er den Arbeitnehmern rechtzeitig und klar mitteile, dass ihr Urlaub, wenn sie ihn nicht tatsächlich nehmen, möglicherweise am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallt“. Erst, wenn der Arbeitgeber nachweisen könne, dass er mit der gebotenen Sorgfalt gehandelt habe und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet habe seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies während des Arbeitsverhältnisses hätte tun können, habe dieser Arbeitnehmer keinen Anspruch Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 auf Zahlung einer finanziellen Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub. Die Verpflichtung gehe allerdings nicht so weit, vom Arbeitgeber zu verlangen, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, die ihnen zustehenden Ruhezeiten tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Da der EuGH bisher zumeist den Empfehlungen des Generalanwalts gefolgt ist, ist davon auszugehen, dass er die Vorlagefrage zugunsten des Arbeitnehmers beantworten wird.

Keine Aussage trifft der Generalanwalt freilich dazu, welche konkreten Maßnahmen der Arbeitgeber ergreifen müsse, um zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ausüben konnte.

Es ist weiter fraglich, wann Ansprüche von Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen ergriffen haben, endgültig verfallen. In Betracht kommt zum einen die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren und zum anderen die im Zusammenhang mit dem Verfall von Urlaubsansprüchen wegen langanhaltender Erkrankung vom EuGH akzeptierte Verfallfrist von 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Praxistipp:

Es ist Arbeitgebern zu empfehlen, ihre Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf des Urlaubsjahres aufzufordern, ihren Jahresurlaub zu nehmen und sie auf die möglichen Konsequenzen (Verfall, Verlust der finanziellen Abgeltung) hinzuweisen. Tun sie dies nicht, kann es zu einer erheblichen Ansammlung von (bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abzugeltenden) Urlaubsansprüchen kommen, deren Verfall noch einigermaßen ungewiss ist. Arbeitnehmer können in Zukunft darauf hoffen, dass sie auch nach Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitpunktes noch Ansprüche auf Urlaub oder aber Abgeltung geltend machen können.

Carolin Orbé, LL.M.
Rechtsanwältin

