



Neueste Entwicklungen des Urlaubsrechts

Neueste Entwicklungen des Urlaubsrechts - Proaktives Handeln von Unternehmen erforderlich

Reihe „Schacht Arbeitsrecht“

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

Neueste Entwicklungen des Urlaubsrechts - Proaktives Handeln von Unternehmen erforderlich

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

Die Dynamik der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes im Bereich Urlaubsrecht setzt sich fort. Dies zeigen die nachfolgend erläuterten, bahnbrechenden Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes. Es wird deutlich, dass nur bei proaktivem Handeln von Unternehmen negative Rechtsfolgen vermeidbar sind.

- I. Beschränkung des Verfalls von Urlaubsansprüchen
 - Ausgangssituation
 - Rechtsprechung des EuGH
 - Proaktives Handeln des Arbeitgebers erforderlich
 - Auswirkungen der Rechtsprechungsänderung für die Vergangenheit?
- II. Wirksame Kürzung von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit
 - Grundsatz
 - Keine automatische Kürzung
 - Keine Kürzungsmöglichkeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses
 - Auswirkungen der Rechtsprechungsänderung für die Vergangenheit?

I. Beschränkung des Verfalls von Urlaubsansprüchen (BAG, Urteil vom 19.02.2019, 9 AZR 541/15)

1. Ausgangssituation

Aufgrund der Norm des § 7 Abs. 3 Satz 1 BurlG musste bislang Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen und gewährt werden. Urlaub der bis zum Jahresende, bzw. zum Ende des Übertragungszeitraumes, nicht gewährt und genommen wurde, obgleich der Arbeitnehmer hierzu in der Lage gewesen wäre, verfiel und konnte nicht mehr in Anspruch genommen werden.

2. Rechtsprechung des EuGH

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied mit Urteilen vom 06.11.2018, C 619/16 - Kreuziger und 06.11.2018, C 684/16 - Shimizu, dass der aufgrund der Richtlinie 2003/88/EG vorgesehene Mindesturlaub von 4 Wochen nicht allein deshalb verfallen kann, weil der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat.

3. Proaktives Handeln des Arbeitgebers erforderlich

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 19.02.2019, 9 AZR 541/15 entsprechend den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs seine bisherige Rechtsprechungspraxis zum Verfall von Urlaubsansprüchen geändert. Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer konkret aufgefordert haben, den Urlaub zu nehmen. Arbeitgeber müssen darüber hinaus klar und rechtzeitig Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass der Urlaub andernfalls, d. h. bei Nichtinanspruchnahme mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt.

4. Auswirkungen der Rechtsprechungsänderung für die Vergangenheit?

Unklar ist derzeit, ob auch für das Jahr 2018 die neuen Rechtsprechungsgrundsätze von den Arbeitsgerichten angewandt werden. Dies ist aus Sicht von Arbeitgebern zu befürchten, weil mit Verkündung des Urteils des EuGH vom 06.11.2018 feststand, dass neue Anforderungen an den Verfall von Urlaubsansprüchen zu stellen sind und Arbeitgeber im Jahr 2018 noch die

Möglichkeit hatten Arbeitnehmer im Hinblick auf die Inanspruchnahme offener Resturlaubsansprüche konkret aufzufordern und zu belehren.

II. Wirksame Kürzung von Urlaubsansprüchen während der Elternzeit (BAG, Urteil vom 19.03.2019, 9 AZR 362/18)

1. Grundsatz

Generell erwerben Arbeitnehmer in Deutschland auch dann einen Urlaubsanspruch, wenn Sie sich in Elternzeit befinden. Arbeitgeber können jedoch nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) den Jahresurlaub "für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen".

2. Keine automatische Kürzung

Der Arbeitgeber muss gegenüber der in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin, bzw. dem in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer ausdrücklich von seinem Kürzungsrecht Gebrauch machen, d. h. erklären, dass er Urlaubsansprüche für die Dauer der Elternzeit kürzen will.

3. Keine Kürzungsmöglichkeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil jedoch festgelegt, dass ein Arbeitgeber eine Kürzungserklärung nicht mehr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeben kann. Es ist deshalb dringend zu empfehlen, dass Arbeitgeber bereits unmittelbar nach Antragstellung von Elternzeit im Bewusstsein ihres Kürzungsrechtes von der Kürzungsmöglichkeit unmissverständlich und rechtzeitig Gebrauch machen.

Ich freue mich auf Ihre Fragen!



Rechtsanwalt Stefan Schröter

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Medizinrecht

Fachanwalt für Versicherungsrecht

Telefon: 09831 6707-14 (Assistenz: Frau Julia Reiser)

Mail: s.schroeter@dres-schacht.de

www.schacht-unternehmeranwaelte.de