

# Dauerbrenner Urlaubsrecht: Aktuelle Entwicklungen der Rechtsprechung und deren Bedeutung für Arbeitgeber

Arbeitsrecht-Lunch am 14. September 2022

Dr. Wiebke Schulz  
Rechtsanwältin | Senior Associate

大成 DENTONS

**Top 2 Best Known  
Global Law Firm**

*Acritas Global Elite  
Law Firm Brand  
Index, 2021*

大成 DENTONS

**Germany Firm of the  
Year**

*Women in  
Business Law  
Awards Europe,  
2021*

大成 DENTONS

**Top Law Firm in  
Germany**

*The Legal 500  
Germany, 2020*

# Fragen rund um den Urlaub

Krankheit?



Kürzung bei Kurzarbeit?

Quarantäne?



Verfall des Urlaubsanspruchs?

Verjährung des Urlaubsanspruchs?

# Nationales Urlaubsrecht und Europarecht?



- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

➔ Seit 1963 in Kraft

- Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie)

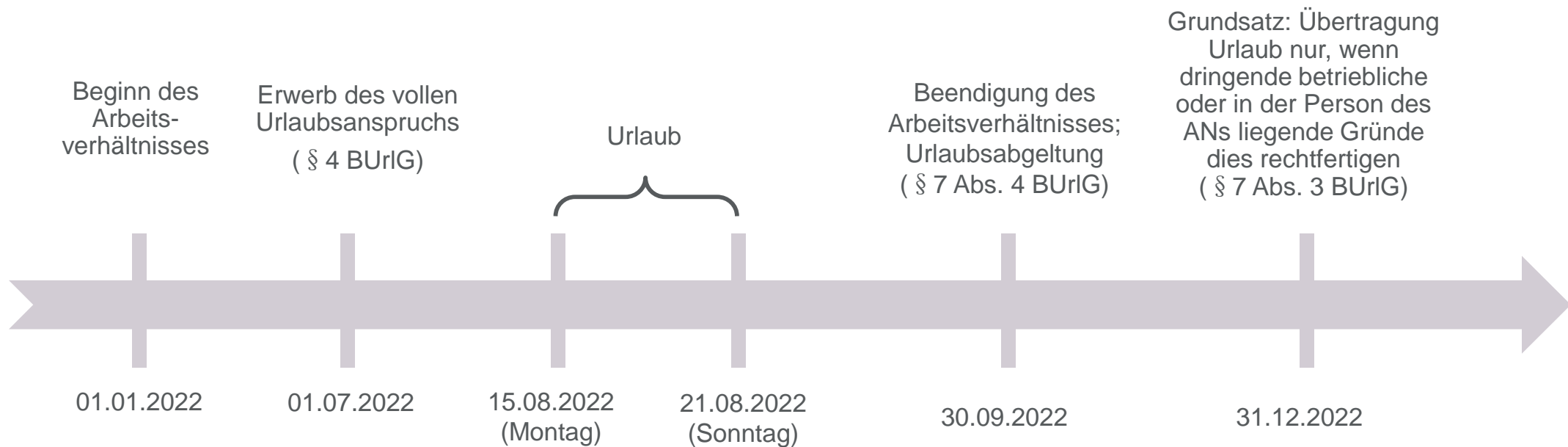
➔ Seit 2004 in Kraft

- Entscheidungen auf nationaler Ebene: Instanzgerichte und BAG

- Entscheidungen auf europäischer Ebene: EuGH

➔ Vorabentscheidungsverfahren, Vorlage durch BAG

# Ausgangspunkt: Die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes



## Im Fokus: § 7 Abs. 3 BUrlG

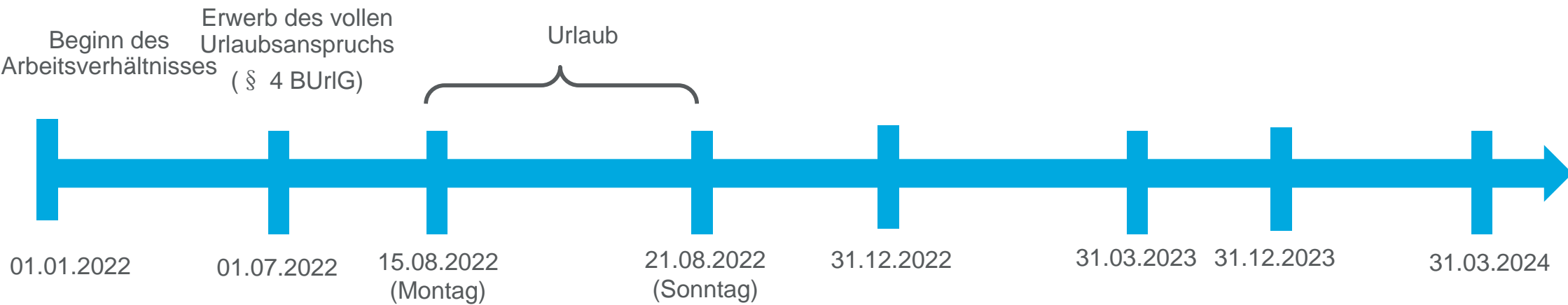
*„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.*

*Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.*

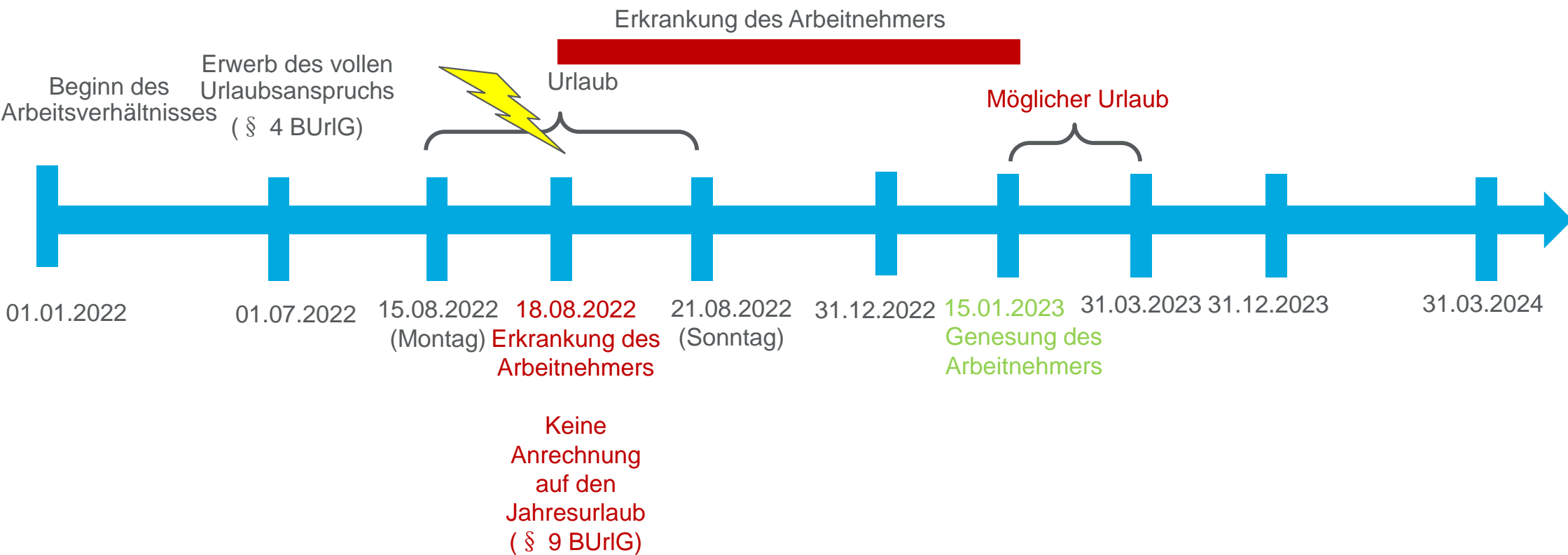
*Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.*

*Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.“*

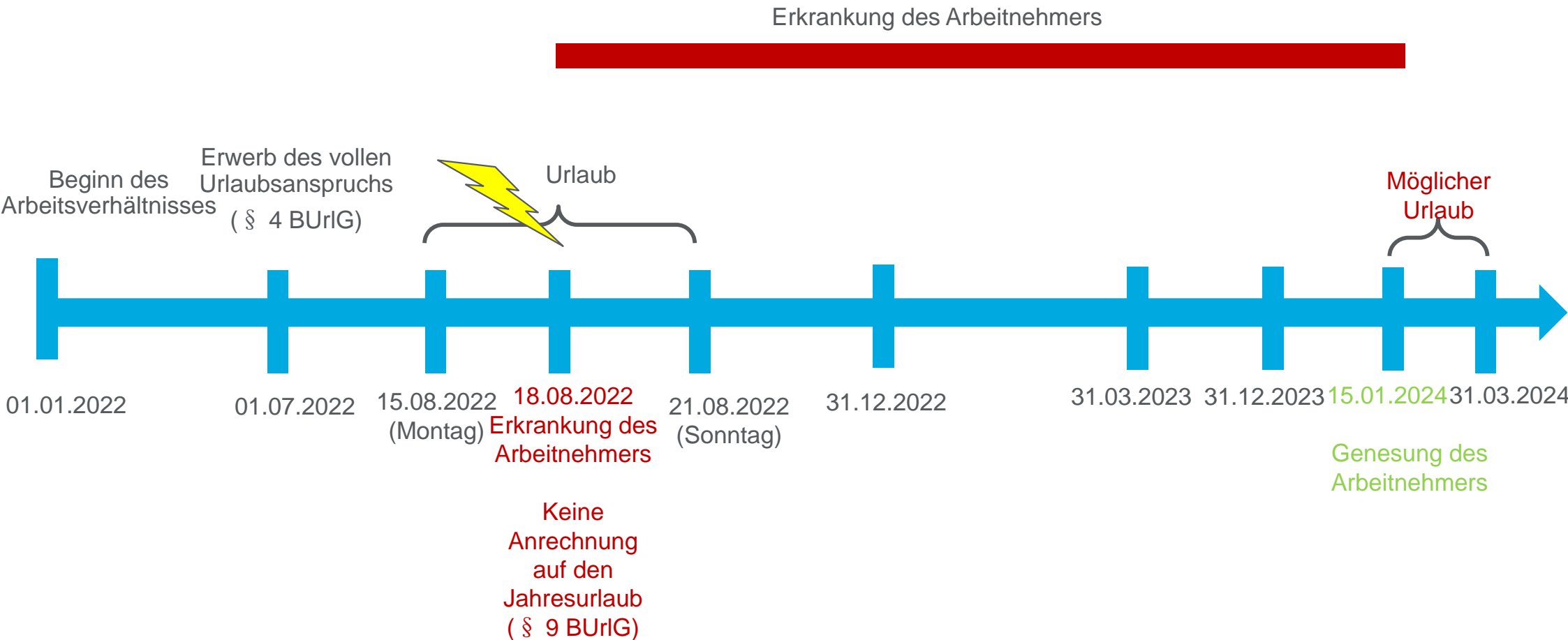
# Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Krankheit?



# Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Krankheit?

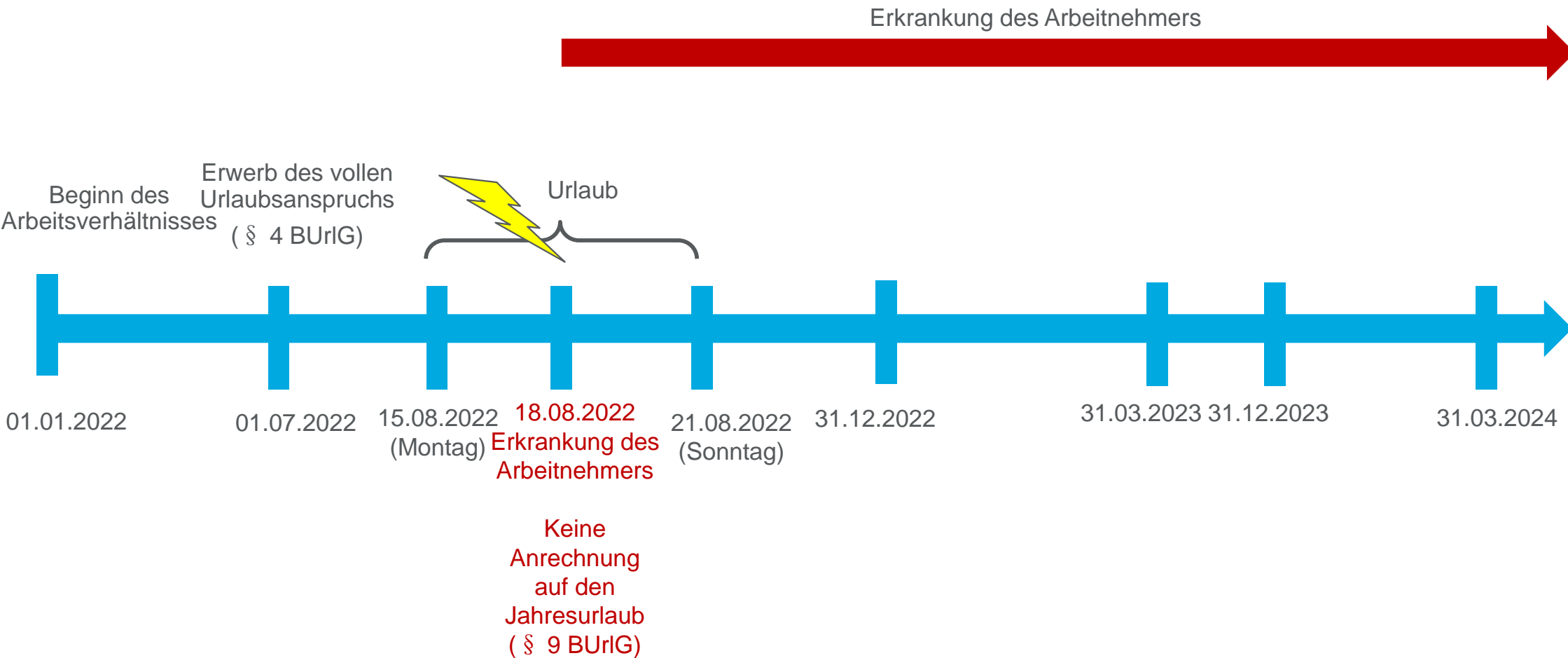


# Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Krankheit?





# Übertragung des Urlaubsanspruchs bei Krankheit?



# Modifikationen durch die Rechtsprechung des EuGH?

1. Verfall von Urlaubsansprüchen – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers
2. Verfall von Urlaubsansprüchen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?
3. Verjährung von Urlaubsansprüchen?

# Verfall von Urlaubsansprüchen (I)

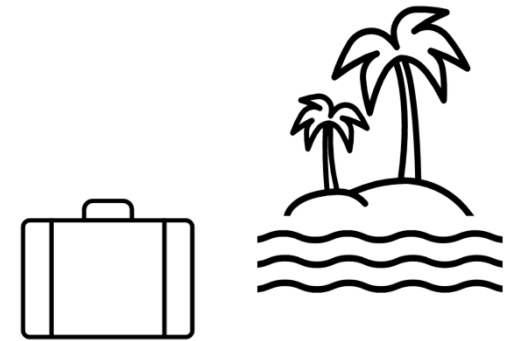
## Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers

- EuGH (Urt. v. 06.11.2018 – C-684/16)

➔ Vorabentscheidungsverfahren

➔ Pflicht des Arbeitgebers,

*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.



- BAG (Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15)

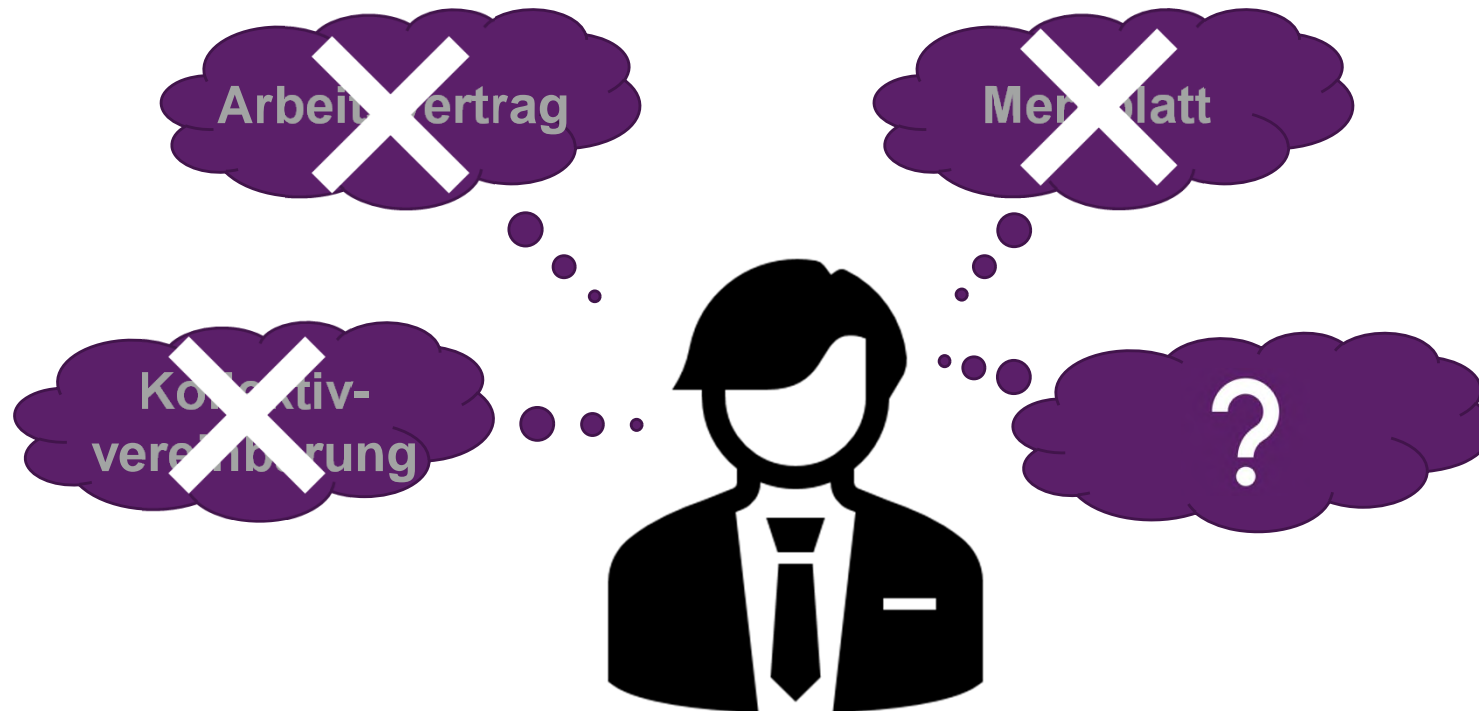
➔ Entsprechend der Entscheidung des EuGH

➔ Erforderlich ist,

*klare und rechtzeitige Mitteilung*, dass der Urlaub verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

# Verfall von Urlaubsansprüchen (II)

## Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers



Hinweis, dass Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt



# Modifikationen durch die Rechtsprechung des EuGH?

1. Verfall von Urlaubsansprüchen – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers
2. Verfall von Urlaubsansprüchen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?
3. Verjährung von Urlaubsansprüchen?

# Verfall von Urlaubsansprüchen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?

- Bisherige BAG-Rechtsprechung:
  - ➔ Verfall gesetzlicher Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit nach max. 15 Monaten
  - ➔ Auch bei unterbliebener Mitwirkung des Arbeitgebers?
- BAG (07.07.2020 - 9 AZR 245/19 und 9 AZR 401/19)
  - ➔ Vorlage EuGH (C-518/20 und C-727/20)
  - ➔ Entscheidung des EuGH ausstehend!
  - ➔ Schlussanträge des Generalanwalts vom 17.03.2022:  
Kein Verfall bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers

# Modifikationen durch die Rechtsprechung des EuGH?

1. Verfall von Urlaubsansprüchen – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers
2. Verfall von Urlaubsansprüchen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers?
3. Verjährung von Urlaubsansprüchen?

# Verjährung von Urlaubsansprüchen?

- Differenziere: Verfall und Verjährung
- Vorlage BAG an EuGH (29.09.2020 – 9 AZR 266/20)
- ➡ Entscheidung des EuGH ausstehend!
- ➡ Schlussanträge des Generalanwalts vom 05.05.2022:

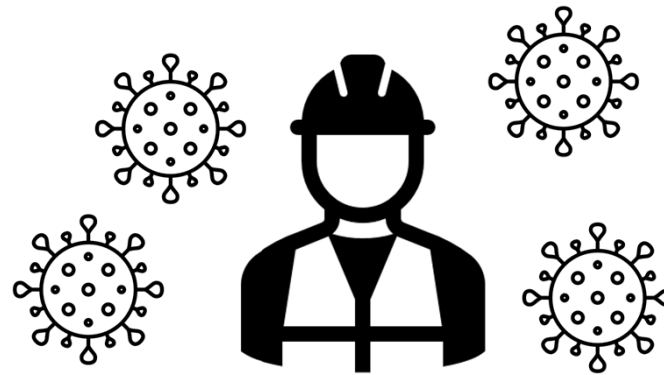


- Verjährung als solche und Länge von drei Jahren nicht problematisch
- ABER: Frist beginnt erst zu laufen, wenn Arbeitgeber seinen Hinweispflichten gegenüber dem Arbeitnehmer zu seinen noch bestehenden Urlaubsansprüchen nachgekommen ist!



# Urlaubsanspruch und Quarantäne (I)

## Urlaub



Können Quarantänetermine auf den Urlaub angerechnet werden?

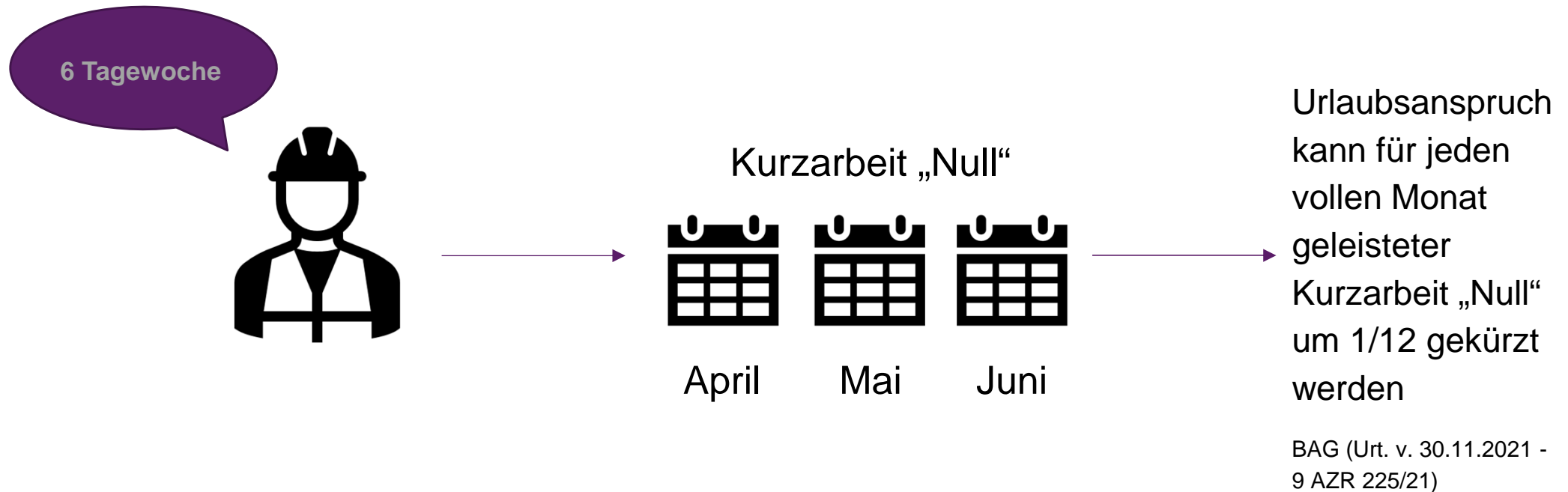
Vorlage BAG an EuGH (16.08.2022 – 9 AZR 76/22) → Entscheidung des EuGH ausstehend!

# Urlaubsanspruch und Quarantäne (II)

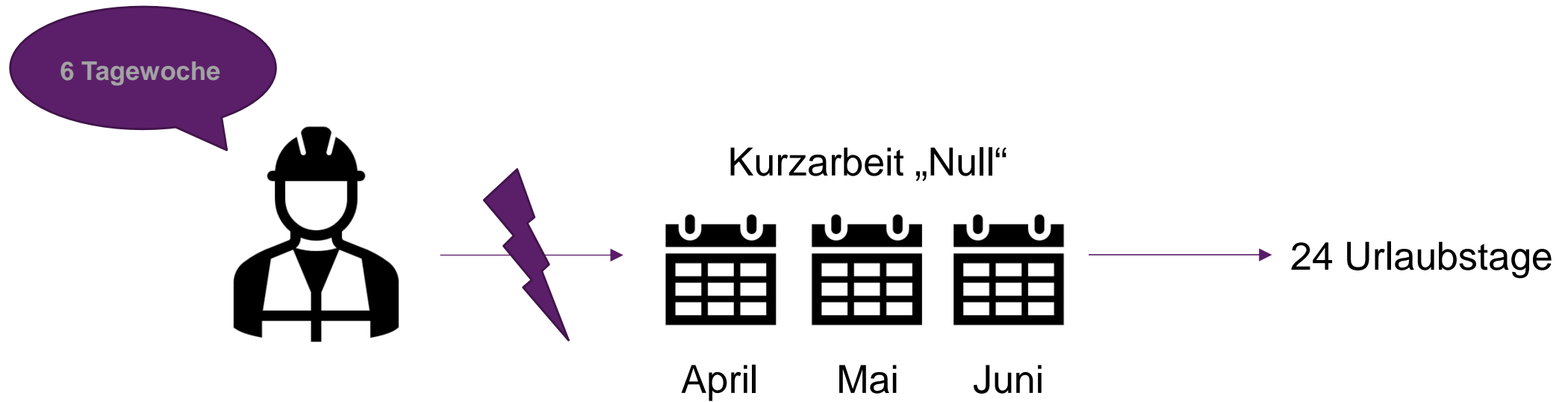
## Können Quarantänetage auf den Urlaub angerechnet werden?

<b>Ja</b> (bspw. LAG Hamm, Urt. v. 27.01.2022 – 5 Sa 1030/21)	<b>Nein</b> (bspw. LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 15.02.2022 - 1 Sa 208/21)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Im Fall angeordneter Quarantäne Vergleichbarkeit mit Situation eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers gegeben</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit ist zu unterscheiden</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub soll es Arbeitnehmer ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen</li><li>• Quarantäne-Anordnung steht immer einem wesentlichen Aspekt der Urlaubsgewährung entgegen; Urlaubsgestaltung frei zu bestimmen bzw. selbstbestimmt zu gestalten</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bloße Tatsache, dass Arbeitnehmer Virusträger ist, führt nicht automatisch zur Arbeitsunfähigkeit</li></ul>
<b>Voraussetzung des § 9 BUrlG (zumindest analog) gegeben</b>	<b>Voraussetzung des § 9 BUrlG <u>nicht</u> gegeben</b>

# Kurzarbeit: Berechnung des Anspruchsumfangs (I)



# Kurzarbeit: Berechnung des Anspruchsumfangs (II)



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**© 2021 Dentons**

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)

# Ihre Ansprechpartnerin



**Dr. Wiebke Schulz**

Senior Associate

Dentons Europe LLP

Rechtsanwälte Steuerberater

Thurn-und-Taxis-Platz 6

60313 Frankfurt am Main

T: +49 69 45 00 12 281

M: +49 162 2601 763

E: [wiebke.schulz@dentons.com](mailto:wiebke.schulz@dentons.com)

Dr. Wiebke Schulz ist Senior Associate im Frankfurter Büro von Dentons. Sie ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht.

Wiebke Schulz berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts mit einem besonderen Fokus auf der gerichtlichen sowie außergerichtlichen Vertretung von Arbeitgebern, Verhandlungen von Arbeitsverträgen und der Beratung im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungen. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt auf dem kirchlichen Arbeitsrecht. Wiebke Schulz berät zudem zu allen arbeitsrechtlichen Fragen im Transaktionskontext, z. B. im Rahmen von Zusammenschlüssen und -übernahmen.