

Göttinger Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes 2020

Am 11. März 2020 fand in der Göttinger Paulinerkirche die diesjährige Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen statt. Als Referenten konnte der Direktor des Arbeitsgerichts Göttingen, *Achim Schlesier*, Herrn Prof. *Dr. Heinrich Kiel*, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht und Honorarprofessor an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover, gewinnen.

In seinem Vortrag mit dem Titel „Urlaubsrecht neu justiert“ griff *Kiel* die jüngsten höchstrichterlichen Rechtsprechungsänderungen zum Urlaubsrecht auf. Zunächst wurde der Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben in den Blick genommen: Infolge richtlinienkonformer Auslegung der §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG stehe Erben eines im laufenden Arbeitsverhältnis verstorbenen Arbeitnehmers ein Anspruch auf Abgeltung des von diesem nicht genommenen gesetzlichen Erholungsurlaub zu. Vergütungskomponente und Freistellungsanspruch seien fest miteinander verbunden. Ende des Arbeitsverhältnis, erlösche allein der Freistellungsanspruch, während die Vergütungskomponente selbstständig aufrechterhalten werde. Damit setze das BAG¹ die Rechtsprechung des EuGH² um und gebe zugleich seine alte Rechtsprechung³ auf. In Hinsicht auf Ausschlussfristen entstanden spannende Folgefragen; so etwa, wenn die Erben gar nicht wüssten, dass sie Erben seien und insofern keine Ansprüche geltend machten.

In Weiterentwicklung seiner alten Rechtsprechung⁴ und zur Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH⁵ habe sich das BAG auch zum Verfall des Urlaubsanspruchs neu positioniert.⁶ Abermals sei es auf eine richtlinienkonforme Auslegung des vom Wortlaut insoweit offenen § 7 BUrlG angekommen. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erlösche nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt habe, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Den Arbeitgeber treffe insofern eine Mitwirkungsobliegenheit, die er erfülle, indem er den Arbeitnehmer auffordere, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteile, dass der Urlaub mit Ende des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfalle, wenn er ihn nicht beantrage. Der Arbeitgeber müsse auch über

¹ BAG, 22.1.2019 – 9 AZR 45/16, 9 AZR 149/17 und AZR 328/16.

² EuGH, 6.11.2018 – C-569/16 und C-570/16 (Bauer und Willmeroth).

³ BAG, 12.3.2013 – 9 AZR 532/11; 20.9.2011 – 9 AZR 416/10.

⁴ BAG, 16.5.2017 – 9 AZR 572/16; 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 (A).

⁵ EuGH, 6.11.2018 – C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften).

⁶ BAG, 19.2.2019 – 9 AZR 423/16.

den Umfang des Urlaubsanspruchs informieren und darüber, welche Teile wann verfallen. Bei der Wahl der Mittel sei er grundsätzlich frei. Erfülle er seine Mitwirkungsobliegenheit allerdings nicht, könnten sich die Urlaubsansprüche gegebenenfalls kumulieren.⁷

Schließlich beleuchtete *Kiel* die Entstehung des Urlaubsanspruchs im Sonderurlaub. Wechsele die Anzahl der Arbeitstage unterjährig, sei der gesetzliche Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Das BAG habe dafür eine Formel entwickelt, wonach die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht mit 24 Werktagen multipliziert und anschließend durch 312 Werktagen dividiert werden müsse.⁸ Die 312 Werktagen entsprächen im Sinne der Nachhaltigkeit und Rechtssicherheit einem durchschnittlichen Jahr. Diese „Jahresformel“ gelte auch im Bereich der Altersteilzeit.⁹

Trotz der vielen Rechtsprechungsänderungen schloss *Kiel* seinen Vortrag mit dem Ausblick, dass noch nicht damit gerechnet werden könne, dass das arg strapazierte Urlaubsrecht nun finalisiert sei.

In den anschließenden von Prof. *Dr. Olaf Deinert*, Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen, moderierten Diskussion wurden die Anforderungen an die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers aufgegriffen. Nach *Kiel* ist es schwierig, „allgemeine Rezepturen“ zu geben. Abstrakte, nicht auf den einzelnen Arbeitnehmer zurechtgeschnittene Aufforderungen und Informationen reichten jedenfalls nicht aus. Auch wurde hinterfragt, wie es zusammenpasse, dass der Urlaubsanspruch erarbeitet werden müsse und trotzdem zu Beginn des Kalenderjahres – die Erfüllung der Wartezeit vorausgesetzt – voll entstehe. Nach *Kiel* handele es sich dabei um einen nicht auflösbaren Widerspruch.

Die nächste Göttinger Ortstagung wird voraussichtlich am 10. März 2021 stattfinden.

Christopher Siemon,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Georg-August-Universität Göttingen

⁷ EuGH, 29.11.2017 – C-214/16 (King); BAG, 19.2.2019 – 9 AZR 423/16.

⁸ BAG, 19.3.2019 – 9 AZR 315/17 und 9 AZR 406/17; 21.5.2019 – 9 AZR 259/18.

⁹ BAG, 19.3.2019 – 9 AZR 406/17.