

ARBEITSRECHT

Und schon wieder das Urlaubsrecht: LAG Köln verschärft die Initiativpflicht des Arbeitgebers

von RAin Jasmin Johanna Kasper, Dr. Schmidt und Partner,
Koblenz/Dresden/München/Oberhausen

Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlischt i. d. R. nur dann am Ende des Kalenderjahrs, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Diese Initiativlast des Arbeitgebers bezieht sich nicht nur auf das laufende Kalenderjahr, sondern auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren (Landesarbeitsgericht [LAG] Köln, Urteil vom 09.04.2019, Az. 4 Sa 242/18, Abruf-Nr. 209158). |

Sachverhalt

Der Kläger war als Bote bei einem Apotheker beschäftigt. Er nahm einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung gemäß seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung. Statt der eigentlich vereinbarten 30 arbeitete er lediglich 27,5 Wochenstunden. Der Botenfahrer beanspruchte neben der vereinbarten Zeitverkürzung keinen weiteren Urlaub während des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Als dieses beendet wurde, forderte er gegenüber dem Apothekeninhaber Urlaubsabgeltung im Rahmen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs für die Jahre 2014 bis 2016 gemäß § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Entscheidungsgründe

Das LAG Köln entschied, dass die individualrechtliche Arbeitszeitverkürzung den originären Urlaubsanspruch unberührt ließ. Die Arbeitszeitverkürzung stelle keinen Erholungsurlaub im Sinne des BUrlG dar. Weder durch einzelne Stundengewährung noch etwa durch halbe Tage könne der Erholungszweck von Urlaub gemäß BUrlG erreicht werden.

Die Urlaubsansprüche des Klägers seien auch nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen. Unter Berücksichtigung des europäischen Rechts verfallende der Urlaub eines Arbeitnehmers i. d. R. nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber sei in der Pflicht, den Arbeitnehmer klar und rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass der Urlaub bei Nichtbeanspruchung mit Ablauf des Kalenderjahrs, spätestens aber mit Ablauf des Übertragungszeitraums zum 31.03. des Folgejahrs verfallen werde. Das LAG führt weiterhin aus, dass dieser Hinweispflicht auch für vergangene Jahre nachzukommen sei. Wie im zu entscheidenden Fall verfallende der Urlaub ansonsten nicht. Das LAG stellt klar, dass die Grundsätze des krankheitsbedingten Urlaubsverfalls aufgrund Langzeiterkrankung nach 15 Monaten darüber hinaus keine Anwendung finden könnten. Anders als bei Langzeiterkrankten genieße der Arbeitgeber ansonsten keinen Schutz, da er von der permanenten Anwesenheit der Arbeitnehmer profitiere.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- „Urlaubsrecht aktuell: Arbeitgeber in der Pflicht“, in AH 04/2019, Seite 16



IHR PLUS IM NETZ
iww.de/ah
Abruf-Nr. 209158

Urlaubsansprüche wurden nicht durch geringeren Arbeitszeitumfang erfüllt

Hinweispflicht ist auch für vergangene Jahre nachzukommen



ARCHIV
Ausgabe 4 | 2019
Seite 16