

## **BAG und LAG Hamm nehmen weitere Klarstellung zu Urlaubsfragen vor**

Das Urlaubsrecht zeigte sich in der jüngsten Vergangenheit stark von der europäischen Rechtsprechung beeinflusst. Nun haben das Bundesarbeitsgericht (BAG) und das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm weitere klarstellende Urteile gesprochen.

1. Klarstellend urteilte das BAG am 24.09.2019 (9 AZR 481/18), dass Arbeitnehmer, die Altersteilzeit im Blockmodell in Anspruch nehmen, für die Zeit der Freistellungsphase kein Urlaubsanspruch und damit – nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – kein Urlaubs-Abgeltungsanspruch zusteht.

Sei ein Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit, stehe ihm mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Er sei auch nicht einem Arbeitnehmer gleichzustellen, der in dem Zeitraum tatsächlich gearbeitet habe. Das BAG geht in seiner Entscheidung sogar soweit, auszuführen, dass diese Grundsätze auch auf vertraglich gewährten Mehrurlaub anzuwenden seien, wenn die Parteien keine anderweitige Vereinbarung für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit getroffen haben.

Ungeachtet dieser Klarstellung durch die Rechtsprechung des BAG wird weiterhin zu empfehlen sein, klarstellende Regelungen im Hinblick auf den Urlaubsanspruch auch in Anstellungsverträge aufzunehmen, um einer fehlerhaften Erwartungshaltung des Arbeitnehmers vorzubeugen.

2. Das LAG Hamm entschied am 24.07.2019 (5 Sa 676/19), dass bei langfristig erkrankten Arbeitnehmern eine Informationspflicht über den (bevorstehenden) Verfall von Urlaub zum 31. Dezember eines Jahres nicht bestehe.

Arbeitnehmer, die arbeitsfähig sind, und längerfristig arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer seien im Hinblick auf die Urlaubserteilung nicht vergleichbar. Eine Belehrung über den Verfall von Urlaub sei nur dann zielführend, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage sei, diesen auch in Anspruch zu nehmen. Im Fall einer langfristigen Erkrankung liege diese Voraussetzung jedoch nicht vor.

Neben der Verdeutlichung möglicher Obliegenheiten von Arbeitgebern, die Information der Arbeitnehmer über den Verfall von Urlaub betreffend, enthielt das Urteil des LAG Hamm den darüberhinausgehenden Hinweis, dass die Rechtsprechung des BAG, nach der der Urlaub von längerfristig erkrankten Arbeitnehmern 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres des Entstehens des Urlaubsanspruchs verfällt, weiterhin Gültigkeit entfaltet. Die Fortführung der Rechtsprechung des BAG zum Urlaubsverfall nach 15 Monaten bei Langzeiterkrankung ist durchaus nicht gesichert, weshalb abzuwarten bleibt, wie das BAG in der Revisionsinstanz entscheidet.

Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.