

Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss: Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung

Fallbearbeitung im Arbeitsrecht – Teil 4

Wiss. Mitarbeiterin Jana Hagenmüller, Wiss. Mitarbeiter Dominik Leist, Trier*

Bei der Bearbeitung arbeitsrechtlicher Klausuren, insbesondere im Schwerpunktbereich, bereitet oftmals der Aufbau des Gutachtens Schwierigkeiten. Neben der gerade im kollektiven Arbeitsrecht zu beherrschenden Vielzahl unterschiedlicher Rechtsquellen müssen auch die Einflüsse des Unionsrechts und des Grundgesetzes berücksichtigt und an der richtigen Stelle geprüft werden. Zu einer guten Vorbereitung auf die Klausur gehört deshalb auch eine spezifische Auseinandersetzung mit der arbeitsrechtlichen Fallbearbeitung. Die Beitragsreihe „Fallbearbeitung im Arbeitsrecht“ soll hierbei unterstützen. Anhand didaktisch aufbereiteter Fälle aus der jüngeren Rechtsprechung sollen Problembewusstsein und Strukturdenken trainiert und die Anwendung des abstrakten Wissens auf einen konkreten Sachverhalt eingeübt werden. Der Fokus der Beiträge liegt also weniger auf der Vermittlung der rechtlichen Grundlagen als vielmehr auf der Erläuterung der Vorgehensweise bei der Lösung des Falls. Die in der Beitragsreihe vorgestellten Fälle werden zusätzlich in einem Podcast besprochen, der unter iaaeu.de/podcast kostenlos verfügbar ist.¹

Der vierte Lernbeitrag der Reihe befasst sich mit dem Urlaubsrecht und behandelt konkret die Fragen nach dem Verfall und der Abgeltbarkeit von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers, deren Beantwortung sich aufgrund des unionsrechtlichen Einflusses auf das nationale Arbeitsrecht innerhalb der letzten Jahre stark gewandelt hat. Im Fokus stehen die gutachterliche Behandlung des nicht unkomplizierten Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruches sowie die zielführende Integration unionsrechtlicher Vorgaben in die Falllösung. Der Beitrag konzentriert sich auf die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie und deren Einwirkung auf das nationale Recht in einer methodisch besonders anspruchsvollen Konstellation. Die zusätzlich bestehenden Wirkungen der EU-Grundrechtecharta wurden bereits in einer eigenen Podcast-Folge² behandelt und sollen hier aus didaktischen Gründen ausgenommen werden.

I. Einführung: Was genau ist ein Urlaubsanspruch?	1251
II. Grundkonstellation („Schultz-Hoff“)	1251
1. Sachverhalt angelehnt an „Schultz-Hoff“	1251
2. Vorab: Anspruchsgrundlage und Prüfungsstruktur	1251
3. Erste Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG – Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1252

* Die Autorin Hagenmüller ist Wiss. Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU). Der Autor Leist ist ebenfalls Wiss. Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU).

¹ Folge 3 – Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss (I): Verfall und Abgeltung bei Langzeiterkrankung, abrufbar unter www.iaaeu.de/podcast.

² Folge 4 – Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss (II): Vererbarkeit von Urlaubsansprüchen, abrufbar unter www.iaaeu.de/podcast.

4. Zweite Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG – Bestehender Urlaub zu diesem Zeitpunkt	1252
a) Entstehung und Umfang des Mindesturlaubs	1252
aa) Urlaubsentstehung – auch bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit? (Problem)	1252
bb) Umfang des Mindesturlaubs – Einfluss von dauerhafter Krankheit oder vorzeitiger Beendigung? (Problem).....	1253
b) Erlöschen von Mindesturlaubsansprüchen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses? (Hauptproblem)	1253
aa) Kein Erlöschen durch Erfüllung (§ 362 BGB)	1253
bb) Erlöschen des 2004er Urlaubs aufgrund Befristung (§ 7 Abs. 3 BUrlG)?.....	1254
(1) Erlöschen bei wortlautnahem Verständnis des nationalen Rechts (§ 7 Abs. 3 BUrlG)	1254
(2) Einschlägige Unionsrechtliche Vorgaben (Art. 7 der RL 2003/88/EG)	1254
(3) Die Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben in der Falllösung.....	1255
(a) Korrekte Verortung der Richtlinienwirkung	1255
(b) Unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG (und methodische Grenzen)	1255
(c) Unionsrechtskonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion des § 7 Abs. 3 BUrlG (und methodische Grenzen)	1256
(4) Folgen für die Falllösung	1258
5. Dritte Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG – „wegen der Beendigung fehlende Wahrnehmungsmöglichkeit“	1258
6. Ergebnis	1258
7. Zusammenfassung – Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG.....	1258
III. Abwandlung: Zeitliche Begrenzung des „Ansammelns“ von Urlaub („KHS“)	1259
1. Die KHS-Rechtsprechung im Überblick	1259
2. Abwandlung des Ausgangsfalles.....	1259
3. Die Lösung des BAG im Überblick	1260
a) Vorgehen.....	1260
b) Berücksichtigung der KHS-Rechtsprechung in der Falllösung	1260
c) Zusammenfassung	1261
IV. Vertiefung: Anwendbarkeit der unionsrechtlichen Vorgaben und ihrer Implementierung auch auf tariflichen Zusatzurlaub?	1261
V. Fazit und Ausblick	1262

I. Einführung: Was genau ist ein Urlaubsanspruch?

Bevor man sich in einer Falllösung mit Sonderkonstellationen wie Verfall und Abgeltung von Urlaubsansprüchen auseinandersetzt, sollte man sich die juristische Grundkonstruktion eines Urlaubsanspruchs in Erinnerung rufen, denn diese bildet den Ausgangspunkt für alle weiteren Überlegungen. Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer einen jährlichen Anspruch auf „Erholungsurlaub“, was zunächst eine Freistellung von seiner Arbeitsleistungspflicht zum Zwecke der Erholung meint. Zusätzlich zu dieser Freistellungskomponente muss der Urlaub auch „bezahlt“ sein. Das Bundesurlaubsgesetz sieht also auch eine monetäre Komponente vor: das Urlaubsentgelt.

Ein Knackpunkt des folgenden Falles liegt nun in der Frage, in welchen Konstellationen eine solche monetäre Komponente des Mindesturlaubsanspruchs auch noch nach Ende des Arbeitsverhältnisses verlangt werden kann – also zu einem Zeitpunkt, zu dem eine reguläre Urlaubsgewährung bereits nicht mehr möglich wäre. Diese kann sich unter anderem nach einer längeren Erkrankung des Arbeitnehmers stellen, die in eine dauerhafte Berufsunfähigkeit übergeht.

II. Grundkonstellation („Schultz-Hoff“)

1. Sachverhalt angelehnt an „Schultz-Hoff“

Die „Schultz-Hoff“ Entscheidung des EuGH³ bildete den Ausgangspunkt für die zahlreichen unionsrechtlich geprägten Entwicklungen des Urlaubsrechts innerhalb des letzten Jahrzehnts. Sie betrifft nicht nur eine nach wie vor aktuelle⁴ Problemstellung, sondern auch eine methodisch besonders interessante Konstellation. An sie ist der folgende Ausgangsfall angelehnt:

Arbeitnehmer A war über einen Zeitraum von 30 Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt und arbeitete in einer Fünf-Tage-Woche. Im Herbst 2004 erkrankte A schwer. Bei Ausbruch der Erkrankung hatte A noch keinen Urlaubstag des Jahres 2004 genutzt, obwohl ihn sein Arbeitgeber bereits im Frühjahr ausdrücklich auf seine Urlaubsansprüche und deren drohenden Verfall nach Ablauf des Urlaubsjahres hingewiesen hatte. Er war sodann ein Jahr dauerhaft krankgeschrieben, bevor er im Herbst 2005 als erwerbsunfähig eingestuft wurde. Dieses Ereignis bildete wiederum eine auflösende Bedingung für das Arbeitsverhältnis des A, das mithin im Herbst 2005 endete.

Wenig später fragt sich A, ob ihm aus den Jahren 2004 und 2005 nicht noch Urlaubsansprüche zustehen. Er kann sich nicht vorstellen, dass im Falle einer Langzeiterkrankung auch noch die Urlaubsansprüche ersatzlos verfallen dürfen. Daher wendet sich A umgehend an seinen ehemaligen Arbeitgeber und verlangt eine Abgeltung für die Urlaubstage, die er aufgrund seiner Krankheit nicht nutzen konnte.

2. Vorab: Anspruchsgrundlage und Prüfungsstruktur

Die zu prüfende Anspruchsgrundlage richtet sich nach dem Begehren des A. Dieser kann nach Ende seines Arbeitsverhältnisses keinen regulären Urlaub mehr beantragen und möchte das auch nicht. Er hält einen ersatzlosen Verlust nicht genutzter Urlaubstage allerdings für ungerecht und fordert daher für denjenigen Urlaub, den er vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses krankheitsbedingt

³ EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – C-350/06 („Schultz-Hoff“).

⁴ Vgl. die jüngste Folgeentscheidung EuGH, Urt. v. 22.9.2022 – C-518/20, C-727/20; umgesetzt durch BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19; BAG, Urt. v. 31.1.2023 – 9 AZR 107/20.

nicht nutzen konnte, eine monetäre Abgeltung. Für solche Konstellationen findet sich in § 7 Abs. 4 BUrlG eine spezifische Anspruchsgrundlage:

„Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.“

Anhand der Tatbestandsvoraussetzungen dieser Norm ergibt sich die Prüfungsstruktur: Zunächst verlangt § 7 Abs. 4 BUrlG, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Zu diesem Zeitpunkt müsste weiterhin noch ein Urlaubsanspruch bestanden haben, der gerade wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden konnte. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, steht A ein Anspruch auf monetäre Abgeltung gem. § 7 Abs. 4 BUrlG zu. Da A hier Abgeltung sowohl für Urlaub aus dem Jahr 2004 als auch aus 2005 verlangt, muss innerhalb dieser Prüfung „zweigleisig gefahren“, also jeweils sauber zwischen den Urlaubsjahren differenziert werden.

3. Erste Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Als erste Voraussetzung müsste das Arbeitsverhältnis des A beendet worden sei, was hier keine Probleme bereitet: Der Eintritt der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit des A im Herbst 2005 bildete eine auflösende Bedingung, mit deren Eintritt das Arbeitsverhältnis gem. §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG beendet wurde. In einer Klausur könnten an diesem Prüfungspunkt freilich auch zusätzliche Probleme wie beispielsweise ein streitiger Beendigungszeitpunkt relevant werden.

4. Zweite Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG – Bestehender Urlaub zu diesem Zeitpunkt

Im nächsten Schritt ist zu prüfen, ob zum Beendigungszeitpunkt noch Urlaubsansprüche des A bestanden. Wenn solche Ansprüche – wie hier – nicht bereits laut Sachverhalt ausdrücklich vorlagen, bietet sich ein Vorgehen im klassischen zivilrechtlichen Denkschritt an: Zunächst ist zu prüfen, ob ein Urlaubsanspruch entstanden und dann, ob dieser gegebenenfalls schon vor dem maßgeblichen Beendigungszeitpunkt wieder erloschen ist.

a) Entstehung und Umfang des Mindesturlaubs

aa) Urlaubsentstehung – auch bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit? (Problem)

Die Entstehung der jährlichen Mindesturlaubsansprüche ist anhand der Vorgaben des BUrlG zu prüfen. Voraussetzung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis sowie die Erfüllung einer sechsmonatigen Wartezeit, § 4 BUrlG. A war seit knapp 30 Jahren als Arbeitnehmer beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt. Die grundsätzlichen Voraussetzungen des Mindesturlaubsanspruches waren daher sowohl 2004 als auch 2005 erfüllt.

Für das Jahr 2005 besteht allerdings die Besonderheit, dass A hier von Jahresbeginn bis zu seinem Ausscheiden im Herbst dauerhaft arbeitsunfähig war, was auf den ersten Blick gegen die Entstehung eines Mindesturlaubsanspruches in diesem Jahr zu sprechen scheint. An dieser Stelle ist jedoch zu erkennen, dass die Entstehung des jährlichen Mindesturlaubs nach der gesetzlichen Konzeption gerade nicht von einer tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung abhängt.⁵ Auch für das

⁵ St. Rspr. seit BAG, Urt. v. 13.5.1982 – 6 AZR 360/80; vertiefend *Gallner*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 1 Rn. 6; *Lampe*, in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand: 1.6.2023, BUrlG § 1 Rn. 9.

Jahr 2005 entstanden also Mindesturlaubsansprüche.

Diese gesetzliche Konzeption ist für die Konstellation einer Langzeiterkrankung nicht unproblematisch, kann sie doch auch bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit zur Entstehung mehrjähriger Mindesturlaubsansprüche führen. Das deutsche Recht sieht die Lösung für dieses Problem aber nicht bereits auf Ebene der Entstehung des Mindesturlaubs, sondern erst auf Ebene ihres (später zu prüfenden) möglichen Erlöschens.

bb) Umfang des Mindesturlaubs – Einfluss von dauerhafter Krankheit oder vorzeitiger Beendigung? (Problem)

Ist das „ob“ der Entstehung geklärt, bleibt der Umfang der jeweiligen Mindesturlaubsansprüche zu bestimmen. Die Mindestdauer des Urlaubs ergibt sich aus § 3 Abs. 1 BUrlG und beträgt jährlich 24 Werktagen. Zu beachten ist aber, dass sich diese Norm auf eine Sechs-Tage-Woche bezieht⁶, wie unter anderem § 3 Abs. 2 BUrlG verdeutlicht. Für eine Fünf-Tage-Woche, wie sie für A vorgesehen war, ist eine Umrechnung im gleichen Tagesverhältnis notwendig, was einen Mindesturlaub von 20 Werktagen ergibt.⁷

Für das Jahr 2004 ist ein Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesturlaub unproblematisch entstanden. Für das Folgejahr 2005 bestehen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Herbst des Jahres und der bis dahin durchgehenden Arbeitsunfähigkeit des A allerdings gleich zwei Besonderheiten. Die durchgehende Arbeitsunfähigkeit des A im Jahr 2005 wirkt sich auch an dieser Stelle nicht aus, denn auch die Mindestdauer des Urlaubs steht nicht in Abhängigkeit zur tatsächlichen Erbringung der Arbeitsleistung. Im Hinblick auf die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2005 ist für den dortigen Anspruchsumfang aber an die Kürzungsregelung des § 5 Abs. 1 lit. c BUrlG zu denken. Da der Beendigungszeitpunkt in den Herbst und somit in die zweite Jahreshälfte fällt, ergibt sich bei näherer Betrachtung allerdings auch hieraus keine Anspruchskürzung. Auch für das Jahr 2005 ist also ein Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Mindesturlaub entstanden.

b) Erlöschen von Mindesturlaubsansprüchen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses? (Hauptproblem)

Steht also fest, dass sowohl im Jahr 2004 als auch im Jahr 2005 Mindesturlaubsansprüche in Höhe von jeweils 20 Tagen entstanden sind, ist die Frage anzuschließen, ob diese vor dem für den Abgeltungsanspruch maßgeblichen Ende des Arbeitsverhältnisses gegebenenfalls bereits wieder erloschen waren.

aa) Kein Erlöschen durch Erfüllung (§ 362 BGB)

Ein – ganz oder teilweises – Erlöschen durch Erfüllung⁸ (§ 362 BGB) kann hierbei knapp verneint werden, denn A hatte laut Sachverhalt in keinem der maßgeblichen Jahre bereits Urlaub genossen.

⁶ Lampe, in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand: 1.6.2023, BUrlG § 3 Rn. 5.

⁷ Vertiefend Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 3 Rn. 8.

⁸ Erfüllung tritt beim gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch ein, wenn der AG eine Freistellungserklärung abgegeben hat und der AN infolgedessen tatsächlich von seiner Arbeitspflicht befreit wird, vgl. Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 1 Rn. 25 m.w.N.

bb) Erlöschen des 2004er Urlaubs aufgrund Befristung (§ 7 Abs. 3 BUrlG)?

(1) Erlöschen bei wortlautnahem Verständnis des nationalen Rechts (§ 7 Abs. 3 BUrlG)

Eine Besonderheit des Mindesturlaubsanspruchs liegt jedoch darin, dass dieser grundsätzlich auf das laufende Kalenderjahr befristet ist, was bereits in § 1 BUrlG („in jedem Kalenderjahr“) angedeutet und in § 7 Abs. 3 BUrlG konkret ausgestaltet wird.

Zumindest der 2004 entstandene Urlaub könnte daher gem. § 7 Abs. 3 BUrlG bereits vorzeitig erloschen sein. Die Regelung verlangt in S. 1, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr „gewährt und genommen“ werden „muss“. Eine Übertragung ins Folgejahr bildet demgegenüber die Ausnahme⁹ und ist gem. S. 2 nur aus bestimmten Gründen und gem. S. 3 nur in die ersten drei Monate des Folgejahres möglich.

Der im Jahr 2004 entstandene Mindesturlaubsanspruch wurde A nicht wie in § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG vorgesehen innerhalb des laufenden Jahres gewährt. Zwar dürfte in der Krankheit des A ein „besonderer persönlicher Grund“ i.S.d. § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG liegen, der eine ausnahmsweise Übertragung des 2004er-Urlaubsanspruchs ermöglicht. Allerdings wäre auch diese Übertragungsmöglichkeit gem. § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG auf die ersten drei Monate des Folgejahres beschränkt.

Jedenfalls bei wortlautnaher Anwendung des § 7 Abs. 3 BUrlG wäre der Mindesturlaubsanspruch des A aus 2004 also spätestens Ende März 2005 verfallen. Als möglicher Gegenstand einer Umwandlung in einen Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG verbliebe dann nur noch der für das Jahr 2005 entstandene Mindesturlaubsanspruch, für den sich die Problematik eines Verfalls nach § 7 Abs. 3 BUrlG zeitlich noch nicht stellt.

(2) Einschlägige Unionsrechtliche Vorgaben (Art. 7 der RL 2003/88/EG)

Das Hauptproblem des Falles liegt nun darin, dass der Mindestjahresurlaub zugunsten von Arbeitnehmern auch unionsrechtlich determiniert ist, weshalb sich die Falllösung nicht auf eine alleinige Betrachtung des nationalen Rechts beschränken kann. Für die Berücksichtigung unionsrechtlicher Einflüsse im Gutachten bietet es sich an, zunächst den Inhalt der einschlägigen Vorgaben zu bestimmen, um dann hierauf aufbauend deren Einwirkungspotenziale auf das nationale Recht zu prüfen.

Einschlägig ist hier Art. 7 der RL 2003/88/EG, welcher verlangt, dass die Mitgliedstaaten „die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind“.

Was genau diese Regelung für die Konstellation einer Langzeiterkrankung verlangt, bedarf der Auslegung. Wie aus der Europarechtsvorlesung bekannt, ist für die letztverbindliche Auslegung unionsrechtlicher Bestimmungen der EuGH zuständig. Dieser hat sich in der Rechtssache „Schultz-Hoff“ im Zuge eines Vorabentscheidungsverfahrens¹⁰ mit einer Langzeiterkrankungskonstellation beschäftigt. Hierbei hat der Gerichtshof festgestellt, dass eine nationale Rechtslage, nach der der jährliche Mindesturlaub auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer ihn aufgrund einer fortdauernden Langzeiterkrankung nicht ausüben konnte, nicht mit den Vorgaben des Art. 7 der RL 2003/88/EG vereinbar ist.¹¹

⁹ Zum Regel-Ausnahme-Verhältnis: *Lampe*, in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand: 1.6.2023, BUrlG § 7 Rn. 18.

¹⁰ Vorlage an den EuGH durch das LAG Düsseldorf, Vorlagebeschl. v. 2.8.2006 – 12 Sa 486/06.

¹¹ Vgl. im Detail EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – C-350/06 („Schultz-Hoff“); besprochen von *Sperber*, ZJS 2009, 429 ff.

Nach diesem „Schultz-Hoff“-Grundsatz würde Art. 7 der Richtlinie einem Verfall von Urlaubsansprüchen also auch im Falle einer mehrjährig fortdauernden Erkrankung entgegenstehen, was zu einer erheblichen Ansammlung von Urlaubsansprüchen führen könnte. Der Vollständigkeit halber sei bereits hier darauf hingewiesen, dass der EuGH diese zunächst sehr weite Interpretation der Richtlinie in der Folgeentscheidung „KHS“¹² für Fälle mehrjähriger Übertragungen wiederum eingeschränkt hat (vgl. hierzu die Ausführungen unter III.). Da die dortigen Einschränkungen in der hiesigen Konstellation aber nicht einschlägig sind, bleibt es für die Lösung des Ausgangsfalles aber bei den „Schultz-Hoff“-Vorgaben.

Für die Falllösung stellt sich zusammengefasst also die Schwierigkeit, dass jedenfalls bei wortlautnahem Verständnis des deutschen § 7 Abs. 3 BUrlG der Mindestjahresurlaub des A aus 2004 Ende März 2005 verfallen wäre, während Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie aber das Fortbestehen des Anspruchs oder zumindest eine monetäre Urlaubsabgeltung verlangt.

(3) Die Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben in der Falllösung

(a) Korrekte Verortung der Richtlinieneinwirkung

Sind die Anforderungen des Unionsrechts geklärt, muss nun deren konkrete Einwirkung auf die nationale Rechtsanwendung bestimmt werden. Gedankliche Grundlage hierfür ist zunächst das Grundwissen um die Wirkungsweise von EU-Richtlinien: Diese richten sich im Sinne von ins nationale Recht umzusetzenden Zielvorgaben primär an die EU-Mitgliedstaaten selbst.¹³ Einzelnen Richtlinien-normen können zwar im Verhältnis zwischen Bürger und Staat (Vertikalverhältnis) ausnahmsweise auch unmittelbare Wirkung zukommen.¹⁴ Zwischen Privatpersonen (Horizontalverhältnis) ist dies allerdings nicht anerkannt.¹⁵ Unmittelbar zwischen A und dessen früherem Arbeitgeber kann Art. 7 der RL 2003/88/EG hier also keine Anwendung finden.

Die Einwirkung der Richtlinievorgaben auf die Falllösung ergibt sich vielmehr auf einem wohl-bekannteren „Umweg“: Nach der langjährigen Rechtsprechung¹⁶ des EuGH ist das nationale Recht nach Ende der Umsetzungsfrist einer Richtlinie grundsätzlich im Sinne einer Richtlinienkonformität zu interpretieren.¹⁷

(b) Unionsrechtskonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG (und methodische Grenzen)

Beim Versuch einer richtlinienkonformen Interpretation trifft man allerdings schnell auf das Problem, dass der Normwortlaut des § 7 Abs. 3 BUrlG den Vorgaben der Richtlinie recht eindeutig zu widersprechen scheint. Dies wirft die Frage auf, ob eine richtlinienkonforme Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG

¹² EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10 („KHS AG“).

¹³ W. Schroeder, in: Streinz, Kommentar zum EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, AEUV Art. 288 Rn. 53; Nettesheim, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, 48. Lfg., Stand: August 2012, AEUV Art. 288 Rn. 104; Herdegen, Europarecht, 24. Aufl. 2023, § 8 Rn. 67.

¹⁴ Herdegen, Europarecht, 24. Aufl. 2023, § 8 Rn. 76ff.; W. Schroeder, in: Streinz, Kommentar zum EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, AEUV Art. 288 Rn. 91ff.

¹⁵ Ausf. W. Schroeder, in: Streinz, Kommentar zum EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, AEUV Art. 288 Rn. 101f.; Schlachter, EuZA 2015, 1 (4); zu Ausweitungstendenzen vgl. Herdegen, Europarecht, 24. Aufl. 2023, § 8 Rn. 80, 84 ff.; krit. hierzu Wank, RdA 2020, 1 (12).

¹⁶ EuGH, Urt. v. 10.4.1984 – Rs. 14/83 („von Colson und Kamann“); fortgeführt in EuGH, Urt. v. 15.12.1993 – C-334/92; zustimmend für das nationale Recht bereits BVerfG, Urt. v. 8.4.1987 – 2 BvR 687/85.

¹⁷ Vertiefend Nettesheim, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, 48. Lfg., Stand: August 2012, AEUV Art. 288 Rn. 133; W. Schroeder, in: Streinz, Kommentar zum EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, AEUV Art. 288 Rn. 110 ff.

methodisch überhaupt möglich ist.

Um diese wiederum beantworten zu können, muss bekannt sein, woher sich die für eine richtlinienkonformen Interpretation geltenden methodischen Grenzen bestimmen. Für eine gelungene Lösung dieses Prüfungspunktes ist es also unumgänglich, eine zentrale Wechselwirkung im Rahmen der unionsrechtskonformen Auslegung verstanden zu haben: Das Unionsrecht verlangt zwar, alle methodisch erlaubten Mittel im Sinne einer unionsrechtskonformen Interpretation einzusetzen – welches diese erlaubten Mittel sind, bestimmt sich allerdings nach der nationalen Methodik.¹⁸ Entscheidender Maßstab für die Frage, ob ein richtlinienkonformes Verständnis des § 7 Abs. 3 BUrlG erreichbar ist, ist also die deutsche Methodenlehre.

Verortet man nach der h.M. in der deutschen Methodenlehre den Wortsinn als Auslegungsgrenze¹⁹, so muss im nächsten Schritt geprüft werden, ob ein Weiterbestehen des 2004 entstandenen Urlaubsanspruchs des A noch unter diesen Wortsinn des § 7 Abs. 3 BUrlG subsumierbar ist. Hierzu sind verschiedene Sichtweisen vertretbar: Für eine Auslegungsoffenheit der Regelung auch in Richtung eines ausnahmsweisen Weiterbestehens von Urlaubsansprüchen könnte das Fehlen einer expliziten Verfallsanordnung angeführt werden. Hiergegen spricht aber, dass der Regelungsgehalt im Gesamtzusammenhang der Formulierung gleichwohl eindeutig erscheint, was sich insbesondere aus der Verwendung des Verbs „muss“ ergibt. Die besseren Gründe sprechen also dafür, § 7 Abs. 3 BUrlG als Norm anzusehen, die jedenfalls im Wege der Auslegung (im engeren Sinne) nicht im Sinne der Richtlinienvorgaben interpretiert werden kann.²⁰

(c) Unionsrechtskonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion des § 7 Abs. 3 BUrlG (und methodische Grenzen)

Auch wenn man die Möglichkeit einer richtlinienkonformen Auslegung (im engeren Sinne) ablehnt, sind die Anforderungen des durch den EuGH geprägten „Gebotes der unionsrechtskonformen Auslegung“ noch nicht erschöpft, denn der EuGH verwendet einen weiten Auslegungsbegriff und meint hiermit nicht nur den Einsatz der klassischen Auslegungsmethoden, sondern – sofern im nationalen Recht anerkannt – auch die Methode der teleologischen Reduktion.²¹

Hinweis: Der Aufbau der Klausur richtet sich jedoch nach der deutschen Methodenlehre, welche bisher auch begrifflich weitgehend an der Unterscheidung zwischen Auslegung und Rechtsfortbildung – und damit der Einordnung der unionsrechtskonformen teleologischen Reduktion als Rechtsfortbildungsmethode – festhält.²² Da sich mittlerweile allerdings auch im deutschen Rechtsgebrauch Tendenzen hin zu einem weiteren Auslegungsbegriff feststellen lassen²³, der dem Verständnis des EuGH nahekommmt, dürfte die unionsrechtskonforme teleologische Reduktion je nach hierzu vertretener Sichtweise auch unter dieser Überschrift behandelt werden. Eine abstrakte Diskussion dieser

¹⁸ Michael/Payandeh, NJW 2015, 2392 (2395); Nettesheim, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, 48. Lfg., Stand: August 2012, AEUV Art. 288 Rn. 134; W. Schroeder, in: Streinz, Kommentar zum EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, AEUV Art. 288 Rn. 113.

¹⁹ Schlachter, EuZA 2015, 1 (12); Wank, Juristische Methodenlehre, 2020, § 15 Rn. 12 m.w.N.

²⁰ Offener hierfür BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 66.

²¹ Vgl. BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 65; so bereits Schlachter, RdA 2005, 115 (119 f.); dies., EuZA 2015, 1 (7); Michael/Payandeh, NJW 2015, 2392 (2395); R. Zimmermann, RabelsZ 2019, 241 (268).

²² Vertiefend zum Problem R. Zimmermann, RabelsZ 2019, 241 (267) m.w.N.

²³ Vgl. die Ausführungen des BAG, Urt. v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10 m.w.N.

Verortungsfrage empfiehlt sich im Rahmen der Falllösung nicht – die vertretene Ansicht kann durch die gewählte Gliederungsweise²⁴ hinreichend deutlich gemacht werden.

Inhaltlich dürfte die teleologische Reduktion aus dem Studium als Methode zur ausnahmsweisen Beschränkung des Anwendungsbereiches einer Norm bekannt sein, welche in Fallkonstellationen zum Einsatz kommt, die zwar vom Wortlaut der Norm, nicht aber vom durch den Normgeber verfolgten Regelungszweck erfasst sind.²⁵

Für den Klausurerfolg unabdingbar ist es, die Zulässigkeit²⁶ einer solchen ausnahmsweisen Korrektur des Anwendungsbereiches einer Norm im Blick zu haben: Der Rechtsanwender darf durch eine teleologische Reduktion keine bewusste gesetzgeberische Entscheidung abändern, was sich insbesondere aus der richterlichen Bindung an Recht und Gesetz (Art. 20 Abs. 3 GG) und dem Gewaltenteilungsprinzip (Art. 20 Abs. 2 S. 2 GG) ergibt.²⁷ Voraussetzung ist daher eine verdeckte Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes.²⁸

Bei einer „klassischen“ teleologischen Reduktion lässt sich diese regelmäßig unmittelbar auf die Feststellung stützen, dass der Gesetzgeber selbst einen engeren Regelungszweck verfolgte, wodurch der „zu weit gefasste“ Wortlaut nicht als bewusste Entscheidung, sondern als Versehen des Gesetzgebers erscheint.

Bei einer unionsrechtskonformen teleologischen Reduktion tritt demgegenüber die Besonderheit hinzu, dass sich der Korrekturbedarf hinsichtlich des nationalen Rechts jedenfalls im Ausgangspunkt aus unionsrechtlichen Vorgaben (Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie) ergibt. Dies schließt das Berufen auf eine engere Zwecksetzung des deutschen Gesetzgebers, die den Wortlaut (des § 7 Abs. 3 BUrlG) als „versehentlich zu weit gefasst“ erscheinen lässt, aber nicht aus: Der „Clou“ liegt vielmehr in der Annahme, dass das Regelungsziel des deutschen Gesetzgebers gerade in der Richtlinienkonformität der geschaffenen Rechtslage liegen könnte. Inwiefern hiervon im Bereich der Richtlinienumsetzung generell oder zumindest regelmäßig ausgegangen werden kann²⁹, ist zwar umstritten.³⁰ In der vorliegenden Konstellation lässt sich der notwendige gesetzgeberische Wille nach der Rechtsprechung des BAG aber jedenfalls unter Verweis auf die mit der letzten Anpassung des § 7 BUrlG verfolgte Zwecksetzung belegen.³¹ Nimmt man hiervon ausgehend eine planwidrige Fehlformulierung des Wortlauts des § 7 Abs. 3 BUrlG an, so kann der Anwendungsbereich der Regelung für die

²⁴ Sieht man die teleologische Reduktion – wie hier – nach nationalem Recht als Rechtsfortbildungsmethode, ist zunächst die Möglichkeit einer richtlinienkonformen Auslegung zu prüfen und bei Ablehnung einer solchen unter der Folgeüberschrift „Unionsrechtskonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion“ fortzufahren. Verortet man die teleologische Reduktion hingegen noch als Mittel der Auslegung, ist hiermit auch ein weiteres Verständnis der Überschrift „(b) Unionsrechtskonforme Auslegung“ verbunden. Unter dieser Überschrift kann dann zunächst eine „Auslegung im engeren Sinne“ diskutiert und bei deren Ablehnung die teleologische Reduktion als „Auslegung im weiteren Sinne“ behandelt werden.

²⁵ Vertiefend zur teleologischen Reduktion *Kuhn*, JuS 2016, 104.

²⁶ Ausführlich hierzu *Wank*, Juristische Methodenlehre, 2020, § 15 Rn. 22 ff.; *Michael/Payandeh*, NJW 2015, 2392 (2395 ff.).

²⁷ Vgl. die Ausführungen des BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 71; parallel BGH, Urt. v. 26.11.2008 – VIII ZR 200/05, Rn. 31; krit. zu Letzterem *Grosche/Höft*, NJW 2009, 2416 (2417).

²⁸ BAG Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 71; zum Kriterium auch *Sperber*, ZJS 2009, 429 (430); *Wank*, Juristische Methodenlehre, 2020, § 9 Rn. 123, 128.

²⁹ Ausf. zum Problem *Schlachter*, EuZA 2015, 1 (12 f.).

³⁰ Das BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 65, bezeichnet den gesetzgeberischen Willen zur ordnungsgemäßen Umsetzung von Richtlinien explizit als „regelmäßig anzunehmend“, was früheren Aussagen des EuGH, Urt. v. 5.10.2004 – C-397/01 („Pfeiffer“), Rn. 112, entspricht; in diese Richtung auch *Schlachter*, EuZA 2015, 1 (12 f.); strenger aber die wohl h.M., vgl. *Wank*, Juristische Methodenlehre, 2020, § 9 Rn. 127 ff. m.w.N.

³¹ BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 73; krit. *Sperber*, ZJS 2009, 429 (430 f.).

Konstellation einer fortdauernden Langzeiterkrankung im Wege einer unionsrechtskonformen teleologischen Reduktion korrigiert werden.

(4) Folgen für die Falllösung

Zurück zur Ausgangsfrage blickend führt dies dazu, dass der 2004 entstandene Mindesturlaub des A nicht vorzeitig aufgrund § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen ist. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des A im Herbst 2005 bestand also nicht nur dessen Mindesturlaub aus 2005 (für den ein Verfall nach § 7 Abs. 3 BUrlG ohnehin nicht in Betracht kam), sondern (aufgrund der teleologischen Reduktion des § 7 Abs. 3 BUrlG) auch noch derjenige aus 2004.

5. Dritte Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG – „wegen der Beendigung fehlende Wahrnehmungsmöglichkeit“

Folgt man dieser Lösung, bestanden zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses also noch sowohl die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche aus 2004 als auch die aus 2005. Als letzte Voraussetzung des § 7 Abs. 4 BUrlG ist dann zu prüfen, ob diese auch „wegen der Beendigung“ nicht gewährt und genommen werden konnten.

Versteht man das Merkmal eng, könnte hiergegen angeführt werden, dass eine reguläre Urlaubsgewährung bereits aufgrund der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit nicht mehr möglich war. Vom Wortlaut wäre es allerdings ebenso gedeckt, das Merkmal „wegen der Beendigung“ auch dann zu bejahen, wenn die Beendigung auf einem Grund beruht, der eine Urlaubsgewährung bereits selbst ausschließt. Für diese Interpretation spricht auch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie, der in der Auslegung des EuGH verlangt, dass in Konstellationen, in denen ein Mindesturlaubsanspruch krankheitsbedingt nicht realisiert werden konnte, zumindest eine Vergütung in Geld gezahlt werden muss.³² Das Merkmal „wegen der Beendigung“ ist also jedenfalls im Wege einer unionsrechtskonformen Auslegung zu bejahen.

6. Ergebnis

Das Arbeitsverhältnis des A wurde beendet, wobei A zu diesem Zeitpunkt noch seine vollen Mindesturlaubsansprüche aus 2004 und 2005 zustanden. Diese konnten zudem „wegen der Beendigung“ nicht mehr gewährt werden. Mithin sind alle Voraussetzungen des § 7 Abs. 4 BUrlG erfüllt. Die Mindesturlaubsansprüche des A aus 2004 sowie aus 2005 haben sich daher mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 7 Abs. 4 BUrlG in Urlaubsabgeltungsansprüche umgewandelt. A kann die begehrte Abgeltung aus § 7 Abs. 4 BUrlG verlangen.

7. Zusammenfassung – Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG

- I. „Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses
- II. Bestehen von Urlaubsansprüchen bei Beendigung
 1. Urlaubsansprüche entstanden (+)
 2. Urlaubsansprüche erloschen?
 - a) Erfüllung gem. § 362 BGB (-)
 - b) Verfall aufgrund Befristung nach BUrlG? [2004er Urlaub]

³² EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – C-350/06 („Schultz-Hoff“), Rn. 56 ff.

- P: § 7 Abs. 3 BUrlG vs. Unionsrechtsvorgaben
- Unionsrechtskonforme Auslegung möglich? (str.)
- (Falls Auslegung abgelehnt): Unionsrechtskonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion (+)

III. „wegen der Beendigung“ fehlende Wahrnehmungsmöglichkeit

1. Auslegungsoffenheit nach Wortlaut
2. (Im Zweifel) unionsrechtskonforme Auslegung

III. Abwandlung: Zeitliche Begrenzung des „Ansammelns“ von Urlaub („KHS“)

1. Die KHS-Rechtsprechung im Überblick

Wie bereits im Rahmen der Lösung des Ausgangsfalles angedeutet, gilt der in der Schultz-Hoff-Entscheidung³³ geprägte Grundsatz, dass Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie einen Verfall des jährlichen Mindesturlaubs dann verbietet, wenn der Arbeitnehmer diesen nicht ausüben konnte, weil er von einem Zeitpunkt innerhalb des Bezugsjahres bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortdauernd krankgeschrieben war, nicht uneingeschränkt.

Vielmehr hat der EuGH in der Folgeentscheidung „KHS“³⁴ die Mindesturlaubsvorgaben der Richtlinie konkretisiert und insbesondere enger mit dem Erholungszweck des Urlaubs verknüpft, der mit zunehmender Übertragung des Urlaubs infolge Krankheit in den Hintergrund trete. Auch für die Konstellation einer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortdauernden Langzeiterkrankung hat der EuGH einen Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs sodann unter der Bedingung für unionsrechtskonform gehalten, dass der vorherige Übertragungszeitraum bereits „deutlich länger als der Bezugszeitraum“ war.³⁵ Dieses abstrakte Erfordernis wurde dann jedenfalls nach einer 15-monatigen Übertragung als erfüllt angesehen.³⁶

Achtung: Der EuGH hat keine allgemeine 15-Monatsgrenze aufgestellt, sondern lediglich die ihm vorgelegte Konstellation eines Verfalles nach 15 Monaten für richtlinienkonform gehalten. Das einzige abstrakt aufgestellte Erfordernis war, dass „der Übertragungszeitraum deutlich länger als der Bezugszeitraum“ ausfiel, sodass auch eine gutachterliche Prüfung sich an diesem Erfordernis orientieren muss. Auch in einer Konstellation mit lediglich 14-monatiger Übertragung könnte anhand des Merkmals also beispielsweise diskutiert werden, ob sie bereits unter die KHS-Ausnahme fällt.

2. Abwandlung des Ausgangsfalles

Im Ausgangsfall wirkte sich die mit der KHS-Rechtsprechung konkretisierte Verfallsmöglichkeit nicht aus, denn A begehrte dort Abgeltung für den erst im Vorjahr entstandenen Urlaub, sodass dessen bisherige Übertragung nicht „deutlich länger“, sondern sogar kürzer ausfiel als der einjährige Bezugszeitraum.

Komplizierter gestaltet sich die Lösung folgender Abwandlung:

³³ EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – C-350/06 („Schultz-Hoff“).

³⁴ EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10 („KHS AG“), Rn. 30 ff.; erläuternd Höpfner, RdA 2013, 16 (18).

³⁵ EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10 („KHS AG“), Rn. 38 ff.

³⁶ EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10 („KHS AG“), Rn. 40, 44.

Bei sonst gleicher Situation wie im Ausgangsfall bleibt A von Herbst 2004 an zwei Jahre dauerhaft krankgeschrieben. Erst im Herbst 2006 endet sein Arbeitsverhältnis.
Kann A hiernach noch Abgeltung für bereits im Jahr 2004 entstandene Mindesturlaubsansprüche verlangen?

3. Die Lösung des BAG im Überblick

a) Vorgehen

Auch in dieser Konstellation ist die Prüfung anhand der Voraussetzungen des § 7 Abs. 4 BUrlG zu strukturieren und das Merkmal „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ zu bejahen. Am Prüfungspunkt „Bestehender Urlaubsanspruch bei Beendigung“ ist zunächst erneut inzident das Entstehen des Mindesturlaubsanspruchs zu prüfen, bevor sich wie im Ausgangsfall die Frage nach einem vorzeitigen Erlöschen des 2004er Mindesturlaubs stellt. Mangels Erfüllung des Urlaubsanspruches kommt als Verfallsgrund auch hier nur die Befristung § 7 Abs. 3 BUrlG in Betracht.

b) Berücksichtigung der KHS-Rechtsprechung in der Falllösung

In der Abwandlung gestaltet sich das Aufeinandertreffen der nationalen Regelung mit den Richtlinienvorgaben nun nochmals deutlich komplizierter als im Ausgangsfall:

Nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 BUrlG würde der 2004er Mindesturlaub bekanntlich bereits nach dreimonatiger Übertragung (d.h. zum 1.4.2005) verfallen. Die Arbeitszeitrichtlinie stünde einem bereits 2005 eintretenden Verfall zwar weiterhin entgegen, würde nach der KHS-Konkretisierung des EuGH einen Verfall aber jedenfalls nach vorheriger 15-monatiger Übertragung (d.h. zum 1.4.2006) erlauben.

Während im Ausgangsfall die reine Nichtanwendung des § 7 Abs. 3 BUrlG im Wege einer teleologischen Reduktion also noch unmittelbar zur von der Richtlinie geforderten Rechtslage führte, erscheint die Implementierung der Richtlinienvorgaben ins nationale Recht nun deutlich komplexer: Eine „durchgehende“ teleologische Reduktion des § 7 Abs. 3 BUrlG würde über die Richtlinienvorgaben hinausgehen.³⁷ Eine Implementierung der (jedenfalls) nach 15 Monaten bestehenden Verfallsmöglichkeit ins deutsche Recht hingegen scheint – zumindest auf den ersten Blick – nicht nur eine Nichtanwendung des § 7 Abs. 3 BUrlG, sondern eine (methodisch kaum vertretbare) Abänderung der dortigen Verfallsfrist zu erfordern.³⁸

Das BAG fand allerdings einen denkwürdigen Weg, die durch den EuGH eröffnete Verfallsmöglichkeit passgenau ins nationale Recht zu implementieren: Während § 7 Abs. 3 BUrlG in der „ersten Übertragungsrunde“ wie im Ausgangsfall teleologisch reduziert wird, soll die Norm auf die im Folgejahr anstehende „zweite Übertragungsrunde“ wieder regulär ihrem Wortlaut nach angewendet werden, womit die Lösung im Ergebnis exakt bei einem Verfall nach 15 Monaten Übertragung landet.³⁹

Angewandt auf die Abwandlung bedeutet dies: Die Urlaubsansprüche aus 2004, die nach § 7 Abs. 3 BUrlG eigentlich spätestens nach drei Monaten des Folgejahres 2005 verfallen würden, werden

³⁷ Dies wäre unionsrechtlich erlaubt, würde aber im Rahmen der nationalen Methodik die Begründung einer richtlinienkonformen teleologischen Reduktion mindestens erschweren.

³⁸ Zur methodischen Zulässigkeit dieser Vorgehensweise Höpfner, RdA 2013, 16, 23 ff.

³⁹ BAG, Urt. v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10, Rn. 28 ff.

– genau wie im Ausgangsfall – zunächst aufgrund einer unionsrechtskonformen teleologischen Reduktion des § 7 Abs. 3 BUrlG in das volle Jahr 2005 übertragen. Stellt sich Ende 2005 dann die Frage nach einem Verfall aufgrund Befristung erneut, ist die Situation eine Andere: Wendete man § 7 Abs. 3 BUrlG in dieser „zweiten Übertragungsrunde“ seinem Wortlaut nach an, würde der 2004 entstandene (und bereits ins Jahr 2005 übertragene) Urlaub nun zunächst nach der Ausnahmeregel des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG erneut ins Folgejahr übertragen, im Jahr 2006 dann aber gemäß der Drei-Monats-Regel des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG spätestens nach dem 31. März verfallen.

Der Clou dieser Lösung besteht darin, dass der 2004er Urlaub zu diesem Zeitpunkt zusammengekommen bereits exakt 15 Monate in die Folgejahre übertragen wurde. Denn genau für diesen Übertragungszeitraum hatte der EuGH in der KHS-Entscheidung bekanntlich seine für einen Verfall des Mindesturlaubs trotz Langzeiterkrankung aufgestellte Voraussetzung, dass der Übertragungszeitraum „deutlich länger als der Bezugszeitraum“ sein müsse, für erfüllt gehalten. Auch die Arbeitszeitrichtlinie steht einem Verfall des 2004 entstandenen Mindesturlaubs des A zum 1.4.2006 also nicht entgegen. Zum Zeitpunkt der Ende 2005 erfolgenden „zweiten Übertragung“ des 2004er-Urlaubs bestehen daher keine unionsrechtlichen Gründe mehr, den § 7 Abs. 3 BUrlG nicht regulär anzuwenden.⁴⁰

c) Zusammenfassung

Zusammengefasst wird § 7 Abs. 3 BUrlG nach der Lösung des BAG also bei der ersten Übertragung (zum Ende des Bezugsjahres 2004) unionsrechtskonform teleologisch reduziert, im Folgejahr (Ende 2005) wird die Regelung dann aber regulär auf den bereits einmal übertragenen Mindesturlaub angewandt. Auf diesem Weg verfällt der 2004 entstandene Urlaub Ende März 2006, also genau nach der Übertragungszeit von 15 Monaten, nach der auch der EuGH einen Verfall für richtlinienkonform gehalten hat.

In der Abwandlung war der Mindesturlaubsanspruch des A aus 2004 daher zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses im Herbst 2006 bereits verfallen und konnte sich mithin nicht mehr gem. § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch umwandeln.

IV. Vertiefung: Anwendbarkeit der unionsrechtlichen Vorgaben und ihrer Implementierung auch auf tariflichen Zusatzurlaub?

Die bisherigen Ausführungen zur unionsrechtskonformen Auslegung bzw. unionsrechtskonformen Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion bezogen sich ausschließlich auf den gesetzlichen Mindesturlaub, denn nur dieser ist von den Vorgaben des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie erfasst.⁴¹ Nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen hingegen darüber hinausgehende tarifliche Zusatzurlaubsansprüche.⁴² Die Tarifvertragsparteien können daher im Hinblick auf solche Ansprüche auch eigenständige Regelungen treffen, die von der richtlinienkonformen teleologischen Reduktion des § 7 Abs. 3 BUrlG abweichen.⁴³ Stehen in einem Sachverhalt zusätzlich zum gesetzlichen Mindesturlaub auch tarifliche Zusatzurlaubsansprüche in Rede, ist es daher zentral, stets auch sauber zwischen den verschiedenen Anspruchsarten zu differenzieren.

Dies beginnt bereits am Prüfungspunkt „Anspruch entstanden“, wo bezüglich des tariflichen

⁴⁰ BAG, Urt. v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10, Rn. 40 f.

⁴¹ EuGH, Urt. v. 19.11.2019 – C-609/17, C-610/17 („TSN“), Rn. 50; Höpfner, RdA 2013, 65 (71).

⁴² Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 7 Rn. 52; Höpfner, RdA 2013, 65 (71).

⁴³ Ausf. BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10, Rn. 21.

Zusatzurlaubes beispielsweise die Wirksamkeit oder die Anwendbarkeit des Tarifvertrages zu klären sein kann. Am Prüfungspunkt „Anspruch erloschen“ ist dann zunächst zu klären, ob sich der Verfall des tariflichen Zusatzurlaubs nach den für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Regeln bestimmen oder einem eigenen Regelungsregime unterfallen soll.⁴⁴ Hierbei handelt es sich um eine Frage der Auslegung des Tarifvertrages, was unbedingt deutlich gemacht werden sollte. Entscheidendes Kriterium ist der Wille der Tarifvertragsparteien.⁴⁵

Das BAG geht im Rahmen einer solchen Tarifvertragsauslegung grundsätzlich von einem angestrebten Gleichlauf mit den für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Bestimmungen aus.⁴⁶ Für die Feststellung eines von diesen Bestimmungen abweichenden Regelungswillens der Tarifparteien müssen hingegen „deutliche Anhaltspunkte“⁴⁷ vorliegen, die sich nach der jüngeren Rechtsprechung des BAG auch jeweils konkret auf den in Rede stehenden Regelungsgegenstand (z.B. den Verfall) beziehen müssen.⁴⁸ Dass die Tarifparteien hinsichtlich des Verfalles von Zusatzurlaub von der gesetzlichen Konzeption abweichen wollen, kann sich insbesondere daraus ergeben, dass sie hinsichtlich der Verfallsregelung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Zusatzurlaub unterscheiden oder eigene vom BUrlG abweichende Regelungen zu Übertragung und Verfall von Urlaubsansprüchen⁴⁹ treffen.⁵⁰

V. Fazit und Ausblick

Die Thematik des Verfalls und der Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankten eignet sich – wie mehrere verwandte Konstellationen – für eine Klausur im Schwerpunktbereich Arbeitsrecht. Die zu prüfenden Voraussetzungen des Abgeltungsanspruchs sind § 7 Abs. 4 BUrlG eindeutig zu entnehmen, sodass der grundlegende Aufbau keine Schwierigkeiten bereiten sollte. Die Hürden einer solchen Klausur liegen vor allem darin, die unionsrechtlichen Vorgaben zu kennen und ihre Einwirkung auf das nationale Recht sauber aufs Papier zu bringen. Dies erfordert zum einen das Wissen um zentrale Interpretationen unionsrechtlicher Vorgaben durch den EuGH, zum anderen die methodischen Fähigkeiten zu deren Berücksichtigung bei der Anwendung des nationalen Rechts.

Wichtig ist zunächst, die zentralen Weichenstellungen des EuGH zum Urlaubsrecht in ihren Grundzügen zu kennen. Gegenstand dieses Beitrags waren die Entscheidungen „Schultz-Hoff“ und „KHS“, die jeweils die Problematik des Aufeinandertreffens von Urlaubsansprüchen und Langzeiterkrankungen betrafen und den Ausgangspunkt der unionsrechtlich geprägten Entwicklung des deutschen Urlaubsrechts bildeten. Hieran anknüpfend hat der EuGH den unionsrechtlichen Vorgaben in jüngerer Zeit auch zentrale Mitwirkungsobliegenheiten⁵¹ des Arbeitgebers bei der Urlaubsgewährung entnommen,

⁴⁴ Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023, BUrlG § 7 Rn. 52; Lampe, in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand: 1.6.2023, BUrlG § 1 Rn. 2 f.

⁴⁵ Vgl. BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10, Rn. 20.

⁴⁶ BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10, Rn. 20; Höpfner, RdA 2013, 65 (73).

⁴⁷ BAG, Urt. v. 14.2.2017 – 9 AZR 386/16, Rn. 15; BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19, Rn. 48.

⁴⁸ BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19, Rn. 48.

⁴⁹ Dies gilt sogar dann, wenn abweichende Befristungsregelungen auf sämtliche Urlaubsansprüche bezogen werden. Die abweichende Regelung wäre in diesem Fall zwar gem. §§ 13 Abs. 1 S. 1, 1 BUrlG i.V.m. § 134 BGB nichtig, würde hinsichtlich des tariflichen Zusatzurlaubs aber gem. § 139 BGB wirksam bleiben, vgl. BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10, Rn. 27.

⁵⁰ BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10, Rn. 22 ff.; zu weiteren Fallgestaltungen BAG, Urt. v. 14.2.2017 – 9 AZR 386/16, Rn. 15.

⁵¹ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16 („Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften“), umgesetzt durch BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 541/15; ausführlich hierzu Daum, RdA 2020, 179.

deren Verletzung sowohl einem Verfall⁵², als auch einer Verjährung⁵³ des Mindesturlaubsanspruchs entgegenstehe. Auch diese Entwicklung machte klausurrelevante Anpassungen der nationalen Rechtsprechung notwendig.⁵⁴ Erinnert sei zudem daran, dass der EuGH die Möglichkeit einer Urlaubsabgeltung bereits seit einigen Jahren auch zugunsten der Erben verstorbener Arbeitnehmer verlangt.⁵⁵ Hinsichtlich dieser zugegebenermaßen zahlreichen Entwicklungen geht es in der Klausurvorbereitung aber nicht um Details, sondern um die Grundzüge der durch den EuGH vorgenommenen Auslegung der unionsrechtlichen Vorgaben.

Die zweite Schwierigkeit liegt dann darin, einschlägige unionsrechtliche Vorgaben im Rahmen der Klausurlösung auch methodisch korrekt zu berücksichtigen. Hierfür unabdingbar sind grundlegende Kenntnisse über die Wirkung von EU-Richtlinien und die Funktionsweise einer hierauf aufbauenden unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts. In einer Konstellation wie der hier behandelten Langzeiterkrankung tritt hinzu, dass aufgrund des recht klaren Wortlautes des § 7 Abs. 3 BUrlG auch die Grenzen der nationalen Auslegungs- bzw. Rechtsfortbildungsmethoden bedacht werden müssen, was die Konstellation methodisch besonders anspruchsvoll macht.

Ob und wie tief in einer Falllösung auf die methodischen Voraussetzungen oder Grenzen der Berücksichtigung unionsrechtlicher Vorgaben eingegangen werden sollte, ist eine Frage der Schwerpunktsetzung: Bei Merkmalen, die problemlos richtlinienkonform interpretiert werden können, genügt eine knappe Darstellung der vorzunehmenden richtlinienkonformen Auslegung (wie hier bei „wegen der Beendigung“ i.S.d. § 7 Abs. 4 BUrlG). Bereitet die Wortlautgrenze hingegen (ausnahmsweise) Probleme und stellt sich daher die Frage nach der Notwendigkeit einer unionsrechtskonformen teleologischen Reduktion, so sollte auch auf die hiermit verbundenen methodischen Problemfelder eingegangen werden.

Eine abrundende Zusatzfrage zur Notendifferenzierung könnte sich insbesondere um die Behandlung tarifvertraglicher Zusatzurlaubsansprüche⁵⁶ drehen, denn diese werden vom Anwendungsbereich der Richtlinie nicht erfasst. Ob sich ihr Verfall ebenfalls nach den für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Besonderheiten richtet oder sie einem eigenen Regelungsregime unterfallen sollen, ist eine Frage der Tarifvertragsauslegung. Die Frage nach einem Gleichlauf spezieller Urlaubsansprüche mit den für den gesetzlichen Mindesturlaub geltenden Besonderheiten könnte sich alternativ auch für Zusatzurlaubsansprüche aus Gesetz (z.B. § 208 Abs. 1 SGB IX) stellen.⁵⁷

⁵² EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16 („Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften“), Rn. 81, umgesetzt durch BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 541/15. Dies gilt nach jüngster Rechtsprechung sogar dann, wenn die Problemkreise „Mitwirkungsobliegenheiten“ und „Langzeiterkrankung“ zusammentreffen und für die Langzeiterkrankung eigentlich die in unter III. besprochene „KHS“-Verfallsmöglichkeit greifen würde: EuGH, Urt. v. 22.9.2022 – C-518/20, C-727/20; umgesetzt durch BAG, Urt. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19; einschränkend für besonders früh im Urlaubsjahr eingetretene Arbeitsunfähigkeiten nun aber BAG, Urt. v. 31.1.2023 – 9 AZR 107/20.

⁵³ EuGH, Urt. v. 22.9.2022 – C-120/21; umgesetzt durch BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20.

⁵⁴ Die Lösung des BAG zur Umsetzung dieser Vorgaben bei der nationalen Rechtsanwendung besteht in der Herleitung entsprechender Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitsgebers aus § 7 Abs. 1 BUrlG in Verbindung mit der Annahme, dass erst die Erfüllung dieser Obliegenheiten zur Befristung des Anspruches aus § 7 Abs. 3 BUrlG (BAG, Urt. v. 19.2.2019 – 9 AZR 541/15, Rn. 26 ff.; BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19, Rn. 44) bzw. zum Beginn der Verjährung (BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 266/20, Rn. 38 ff.) führe, was beides im Wege einer unionsrechtskonformen Auslegung geschieht.

⁵⁵ EuGH, Urt. v. 12.6.2014 – C-118/13 („Bollacke“); EuGH, Urt. v. 6.8.2018, C-569/16, C-570/16 („Bauer & Willmeroth“), vgl. hierzu die Folge 4 – Urlaubsrecht unter unionsrechtlichem Einfluss (II): Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen, abrufbar unter www.iaaeu.de/podcast m.w.N.

⁵⁶ Hierzu BAG, Urt. v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10, Rn. 20 ff.; BAG, Urt. v. 14.2.2017 – 9 AZR 386/16, Rn. 14 ff.; BAG, Urt. v. 20.12.2022 – 9 AZR 245/19, Rn. 46 ff.

⁵⁷ Für eine unionsrechtskonforme Rechtsfortbildung bzw. Auslegung auch hier BAG, Urt. v. 7.8.2012 – 9 AZR 353/10.