

Mit drei Vorlagebeschlüssen an den EuGH vom 17.6.2020 und 7.7.2020 (s. unten die ersten drei Entscheidungen) hat das BAG ein neues Kapitel in der Geschichte „Europäisierung des Urlaubsrechts“ aufgeschlagen, welche im Jahr 2009 vom EuGH mit der Rs. Schultz-Hoff u.a. (BB 2009, 504 m. BB-Komm. *Schmidt*) eingeleitet worden war. Bis dahin war das BAG davon ausgegangen, dass der Anspruch auf nicht genommenen Urlaub (und auf Urlaubsabgeltung!) in jedem Fall spätestens nach Ablauf der gesetzlichen Übertragungsfrist von drei Monaten erlischt. Der EuGH urteilte dagegen, dass der Anspruch bestehen bleibt, falls der Arbeitnehmer wegen Krankheit den Urlaub nicht nehmen konnte, und begründete dies mit dem Schutzzweck des Art. 7 der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG. Später ließ der EuGH in der Rs. KHS (BB 2012, 59 m. BB-Komm. *Fuhlrott*) immerhin eine Verfallfrist von 15 Monaten bei andauernder Arbeitsunfähigkeit zu. 2018 hat der EuGH aber diese Möglichkeit von der Bedingung abhängig gemacht, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den drohenden Verfall hinweist (Rs. Max-Planck-Gesellschaft, BB 2018, 2803; dazu *Powietzka*, BB 2019, 52). Das BAG spricht insoweit von einer Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers. Das BAG fragt nun den EuGH, ob die Hinweispflicht entfällt, wenn der Arbeitnehmer wegen Langzeiterkrankung keinen Urlaub nehmen kann (9 AZR 401/19 (A)). Das LAG Rheinland-Pfalz z.B. hat das jüngst bejaht (BB 2020, 2428 m. BB-Komm. *Andrä*), weil der intendierte Schutzzweck mangels Möglichkeit, Urlaub zu gewähren und zu nehmen, nicht erreichbar sei. In dem Parallelverfahren 9 AZR 245/19 (A) stellt das BAG die gleiche Frage für einen Fall, in dem die volle Erwerbsminderung eingetreten ist. Das Verfahren 10 AZR 210/19 (A) betrifft indes einen anderen Aspekt; dort geht es um die Frage, ob genommener Urlaub arbeitszeit-anteilig mitzuzählen ist, wenn eine Mindeststundenzahl erreicht werden muss, um tarifliche Mehrarbeitszuschläge zu erhalten.



Dr. Roland Abele

Entscheidungen

BAG: Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankung – Vorlage an den EuGH

Der neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV über die Frage, ob das Unionsrecht das Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei einer ununterbrochen fortbestehenden Erkrankung des Arbeitnehmers 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können.

BAG, Beschluss vom 7.7.2020 – 9 AZR 401/19 (A) (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Berücksichtigung tariflicher Mehrarbeitszuschläge auch für Urlaubstage – Vorlage an den EuGH

Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt, könnte gegen Unionsrecht verstoßen. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über diese Frage.

BAG, Beschluss vom 17.6.2020 – 10 AZR 210/19 (A) (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung – Vorlage an den EuGH

1. Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung zur Klärung der unionsrechtlichen Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem eine volle Erwerbsminderung im Verlauf des Urlaubsjahres eingetreten ist, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen kann (Auslegung von Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC).

2. Teilweise Parallellentscheidung zu führender Entscheidung BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A).

BAG, Beschluss vom 7.7.2020 – 9 AZR 245/19 (A) (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Duldung von Überstunden und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Eine – das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzende – Duldung von Überstunden liegt vor, wenn hinreichende Anhaltspunkte für das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen, um seine Untätigkeit als Hinnahmen werten zu können.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 18/19 (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Verhinderung eines krankgeschriebenen Betriebsratsmitglieds

Während der Dauer einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit ist ein nach § 38 Abs. 1 BetrVG

freigestelltes Betriebsratsmitglied an der Wahrnehmung seines Amtes verhindert.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 5/19 (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern

1. Bei der erstmaligen Zuordnung von Leiharbeitnehmern zu den in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Schichten steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu (Rn. 21 ff.).

2. Die Rechtskraft eines Beschlusses, mit dem ein auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch aus § 87 Abs. 1 BetrVG gestützter Antrag des Betriebsrats abgewiesen wird, erfasst nicht die – vom Gericht verneinte – Vorfrage, ob der Arbeitgeber bei den vom Betriebsrat angeführten Anlassfällen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG verletzt hat (Rn. 30 f.).

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 45/18 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-6](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb und Regelungsmacht der Betriebsparteien

Das von Art. 9 Abs. 3 geschützte Recht betriebsangehöriger Gewerkschaftsmitglieder, sich durch die Verteilung gewerkschaftlichen Informations- und Werbematerials aktiv an der koalitions-gemäßen Betätigung ihrer Gewerkschaft zu beteiligen und diese dadurch bei der Verfolgung ihrer koalitions-spezifischen Ziele zu unterstützen, unterliegt nicht der Regelungsmacht der Betriebsparteien.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 41/18 (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2420-7](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)