

Die Regelung von vertraglichem Zusatzurlaub im Arbeitsvertrag

28.02.2020

Das Urlaubsrecht ist seit Jahren im Wandel. Durch europäische Rechtsprechung sind die Regelungen für Arbeitgeber deutlich strenger geworden, etwa im Hinblick auf den Verfall von Urlaubsansprüchen. Allerdings greift die Rechtsprechung zum Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) grundsätzlich nur für den gesetzlichen Mindesturlaub. Professionelle Arbeitsverträge differenzieren deshalb zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem Zusatzurlaub. Nach einer neuen Entscheidung des Europäischen Gerichtshof (EuGH) kann auch ausgeschlossen werden, dass vertraglicher Zusatzurlaub bei Krankheit während des Urlaubs gutzuschreiben ist (EuGH 19.11.2019 - C-609/17 und C-610/17). Diese Möglichkeit sollten Arbeitgeber in ihren Arbeitsverträgen nutzen.



1. Entwicklung der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

Von jeher gelten nach dem BUrlG strenge Regeln in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Diese sind weitgehend nicht durch Vereinbarung abdingbar (§ 13 BUrlG). Das gilt etwa für den Urlaubsabgeltungsanspruch am Ende des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Ferner ist die Rechtsprechung zum BUrlG seit Jahren im Wandel. Tendenziell wird sie für Arbeitgeber strenger. Meilensteine der Entwicklung waren etwa die Entscheidung, dass Urlaubsansprüche während einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit nicht verfallen dürfen (EuGH 20.01.2009 - C-350/06, „*Schultz-Hoff*“). Jüngst hat die Entscheidung Aufsehen erregt, dass Urlaub nicht verfällt, wenn Arbeitnehmer nicht hinreichend auf ihren Resturlaub hingewiesen werden (EuGH 06.11.2018 – C-684/16, „*Shimzu*“).

All dies kann für Arbeitgeber teure Folgen haben. Angenommen, ein Arbeitnehmer ist für drei Jahre krank. Vertraglich vereinbart sind insgesamt 30 Urlaubstage pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche. Der Arbeitnehmer hätte dann bei seiner Rückkehr Anspruch auf 90 Urlaubstage. Endet das Arbeitsverhältnis, wie nach Langzeiterkrankungen durchaus üblich, wären 90 Tage abzugelten. Das entspräche etwas mehr als vier Monatsgehältern. Würde diese Rechtsfolge zumindest für den vertraglichen Zusatzurlaub ausgeschlossen, betrüge die Urlaubsabgeltung in etwa 1,5 Gehälter weniger.

Merke: Das Urlaubsrecht ist im Wandel und wird für Arbeitgeber immer strenger.

2. Abdingbarkeit in Bezug auf vertraglichen Zusatzurlaub

Sofern keine abweichende Vereinbarung getroffen ist, werden die Regelungen des BUrlG auch auf den vertraglichen Zusatzurlaub angewendet (BAG 12.04.2011 – 9 AZR 80/10). Allerdings ist es möglich und sinnvoll, für den vertraglichen Zusatzurlaub die strengen Regelungen des BUrlG abzubedingen (etwa BAG 20.01.2015 – 9 AZR 585/13).

So kann etwa vereinbart werden, dass der vertragliche Zusatzurlaub unter allen Umständen **am 31. März des Folgejahres verfällt** und nicht, wie in vielen von der Rechtsprechung anerkannten Fällen, dauerhaft übertragen wird.

Abdingbar ist insoweit auch der Anspruch auf **Urlaubsabgeltung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus § 7 Abs. 4 BUrlG.

Neu entschieden hat der EuGH, dass auch eine Regelung abdingbar ist, nach der bei einer eingetretenen **Krankheit während des Urlaubs** die entsprechenden Krankheitstage wieder gutgeschrieben werden müssen (EuGH 19.11.2019 – C-609/17). Das regelt in Deutschland

§ 9 BUrlG. Hat ein Arbeitnehmer also etwa seinen Mindesturlaub bereits verbraucht, nimmt danach seinen vertraglichen Zusatzurlaub und erkrankt während des Zusatzurlaubs, dann müssen diese Urlaubstage nicht dem Urlaubskonto gutgeschrieben werden. Dies jedoch nur, wenn eine solche Differenzierung vertraglich vereinbart worden ist. Es kann wohl davon ausgegangen werden, dass die Entscheidung des EuGH auch auf die entsprechende Regelung für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (BUrlG) übertragen werden kann.

Tipp: Für den vertraglichen Zusatzurlaub sollte die Übertragbarkeit über den 31. März des Folgejahres, die Abgeltung und die Gutschrift bei Erkrankung im Urlaub per Vereinbarung ausgeschlossen werden.

3. Fazit

Professionelle Arbeitsverträge differenzieren zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem Zusatzurlaub. Diese Differenzierung ist nach der neuen Entscheidung des EuGH weitergehend möglich als bisher angenommen. Nach aktuellem Stand sollte im Hinblick auf den vertraglichen Zusatzurlaub der Übertragungszeitraum über den 31. März des Folgejahres, die Urlaubsabgeltung (§ 7 Abs. 4 BUrlG), sowie die Gutschrift von Urlaubstagen bei Erkrankung (§ 9 BUrlG) bzw. Vorsorge- und Reha-Maßnahmen (§ 10 BUrlG) während des Urlaubs abbedungen werden. Bei Fragen zur Gestaltung Ihrer Arbeitsverträge melden Sie sich jederzeit gern.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
dw@danielweigert.de · www.danielweigert.de