

EUGH STELLT URLAUBSRECHT AUF DEN KOPF:

Kein automatischer Verfall des Urlaubsanspruches wegen nicht gestellten Urlaubsantrags

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit gleich zwei Entscheidungen vom 06.11.2018 die Urlaubspraxis in deutschen Unternehmen auf den Kopf gestellt. Auf die Vorlagen des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg und des Bundesarbeitsgerichts entschied der EuGH in den Rechtsangelegenheiten C-619/16 und C-684/16, dass ein Arbeitnehmer seine Urlaubstage nicht schon deshalb zum Jahresende verliert, weil er zuvor keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Nach der Entscheidung der europäischen Richter tritt der Verfall des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen. Es sind zwar nicht die ersten Entscheidungen dieser Art, da bereits das LAG Berlin-Brandenburg (anders als andere Landesarbeitsgerichte und das BAG) mit seiner Entscheidung vom 12.06.2014 – 21 Sa 221/14 – ähnlich geurteilt hat, jedoch entfalten diese nun Wirkung für die gesamte Europäische Union.

1. Bisherige betriebliche Praxis

Bislang galt, dass eine Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr und eine spätere finanzielle Abgeltung of-

fener Urlaubsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nur dann in Betracht kam, wenn der Arbeitnehmer die Gewährung des Urlaubs auch tatsächlich beantragt hat (vgl. hierzu stellvertretend: BAG v. 15.09.2011 - 8 AZR 846/09). Dies ergab sich aus § 7 Abs. 3 S. 1 bis 3 BUrlG. Dort heißt es:

„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.“

Fällen, in denen es aus betrieblichen Gründen nicht möglich war, den gesamten Jahresurlaub innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres zu nehmen, trägt § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG Rechnung, nach dem *„bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“*

Niels-Ansgar Maisch,

Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Schröder Fischer
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH





Der Arbeitgeber hat den Anträgen zuzustimmen, soweit nicht betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, diesen entgegenstehen.

Auf dieser Grundlage war es bislang allgemein ausgeübte Praxis, dass Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber zeitliche Lage und Dauer der von ihnen gewünschten Urlaube anzeigten und die Gewährung des entsprechenden Urlaubs beantragten. Der Arbeitgeber hat den Anträgen zuzustimmen, soweit nicht betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, diesen entgegenstehen. Eine einseitige Urlaubszuteilung durch den Arbeitgeber war der betrieblichen Praxis bislang fremd, zumal der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG gerade die Urlaubswünsche seiner Arbeitnehmer bei der zeitlichen Festlegung zu berücksichtigen hat. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährter und genommener Urlaub ist nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

Die Initiativpflicht lag also bislang beim Arbeitnehmer, der seinen Urlaubsanspruch aktiv vom Arbeitgeber einfordern musste. Wenn er dies nicht tat, auch wenn er dazu durchaus in der Lage gewesen wäre – mag dies bewusst oder unbewusst geschehen sein –, verfiel der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahres bzw. spätestens nach dem Ende des Übertragungszeitraums von drei Monaten.

2. Neue Rechtslage:

Der EuGH musste nun entscheiden, ob diese Praxis mit europäischem Recht, insbesondere mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar war.

In der Rechtssache C-619/16 ging es um den Fall eines ehemaligen Rechtsreferendars des Landes

Berlin, der vom Kammergericht als seiner Stammdienststelle zum Ende seines Referendariats die Abgeltung noch offenen Jahresurlaubs verlangte. Er hatte in den letzten fünf Monaten seines Referendariats keinen Urlaub mehr genommen und nach Beendigung seines Referendariats die Abgeltung der noch offenen Urlaubsansprüche verlangt. Dies lehnte die Präsidentin des Kammergerichts ab. Das Justiz-Prüfungsamt Berlin-Brandenburg ließ den Referendar im Widerspruchsfahren ebenso „abblitzen“ wie das Verwaltungsgericht Berlin im Rahmen der Anfechtungsklage. Für das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg war es in der Berufungsinstanz hingegen nicht hinreichend klar, ob der Anspruch auf finanzielle Abgeltung für nicht genommenen Jahresurlaub tatsächlich ausgeschlossen ist, nur weil der Rechtsreferendar keinen entsprechenden Antrag gestellt hat. Es beschloss daher, das Verfahren dem EuGH vorzulegen und eine Vereinbarkeit mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG prüfen zu lassen.

Bei dem zweiten Fall verlangte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, der zwischen 2001 und 2013 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Max-Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften beschäftigt war, die Abgeltung noch offener Urlaubstage. Der Arbeitgeber bat den Mitarbeiter im Zuge der Nicht-Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mit Schreiben vom 23.10.2013, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, ohne ihn jedoch auf einen Zeitraum festzulegen. Der Mitarbeiter nahm aber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nur noch zwei Tage Urlaub und begehrte im Anschluss an das Arbeitsverhältnis die Abgeltung noch weiterer 51 Urlaubstage. Auch er verlor in allen Instanzen bis das BAG den Fall im Rahmen der Revision ebenfalls dem EuGH vorlegte.

In seinen Entscheidungen vom 06.11.2018 zu diesen Fällen hat zwar auch der EuGH die Auffassung vertreten, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch mit Ablauf des Kalenderjahres verlieren kann, wenn er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrnehmen konnte und aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet hat, den Urlaub wahrzunehmen. Jedoch hält er dies nur dann mit Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union für vereinbar, wenn der Arbeitgeber den Arbeit-



nehmer zuvor in die Lage versetzt hat, die noch offenen Urlaubstage auch tatsächlich wahrzunehmen. Nur dann ließe sich auch aus der EU-Richtlinie kein Anspruch auf Zahlung einer finanziellen Abgeltung offener Urlaubsansprüche im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ableiten. Der Arbeitnehmer darf den Anspruch also nicht alleine deshalb verlieren, weil er keinen Urlaubsantrag gestellt hat.

Der EuGH begründet dies zum einen damit, dass der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber die „schwächere“ Partei sei, so dass er möglicherweise auch davon *„abgeschreckt werden könnte, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen“*. Zudem sei aber auch *„die Schaffung eines Anreizes, auf den Erholungsurlaub zu verzichten oder die Mitarbeiter anzuhalten, darauf zu verzichten“*, mit den Zielen eines wirksamen Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer nicht vereinbar. Daher sei der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer auch tatsächlich in die Lage zu versetzen, seinen Urlaub zu nehmen.

Nach den Entscheidungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, *konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Die Beweislast trägt insofern der Arbeitgeber [...]. Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen und zeigt sich daher, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 dem Verlust des Anspruches und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen.*

3. Auswirkung der Entscheidungen

Mit diesen Entscheidungen haben die europäischen Richter die bisherige Urlaubspraxis in Deutschland auf den Kopf gestellt.



Damit liegt die Initiativpflicht nunmehr beim Arbeitgeber, der seinerseits auf die Arbeitnehmer zugehen und sie über noch offene Urlaubsansprüche sowie deren möglichen Verfall informieren muss.

Zwar haben die Entscheidungen nicht zur Folge, dass Klagen auf Urlaubsabgeltung automatisch begründet sind, allerdings können sich Arbeitgeber nunmehr nicht mehr darauf berufen, dass der Anspruch bereits deshalb untergegangen sei, weil der Arbeitnehmer den entsprechenden Urlaub nicht beantragt hat. Damit liegt die Initiativpflicht nunmehr beim Arbeitgeber, der seinerseits auf die Arbeitnehmer zugehen und sie über noch offene Urlaubsansprüche sowie deren möglichen Verfall informieren muss. Im Streitfall trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er den Mitarbeiter förmlich aufgefordert und tatsächlich in die Lage versetzt hat, offenen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen und ihn darüber hinaus auch noch über den möglichen Verfall des Anspruchs in Kenntnis gesetzt hat. Ein rein formularmäßiger Hinweis (z.B. im Arbeitsvertrag) wird dieser Vorgabe nicht mehr gerecht.

Die Entscheidungen haben eine nicht unerhebliche wirtschaftliche Relevanz, da sich die Urlaubsansprüche summieren können. Noch offen ist, ob die

bisherige Beschränkung auf einen 15-Monats-Zeitraum wie bei den Langzeiterkrankten auch für solche Fälle gilt.

In diesem Zuge kommt zudem der Gestaltung der Urlaubsklauseln im Arbeitsvertrag eine gesteigerte Bedeutung zu, da die Differenzierung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichem Zusatzurlaub, dessen Verfall auch nach den Entscheidungen des EuGH vom 06.11.2018 nach hiesiger Auffassung auch weiterhin disponibel ist, umso wichtiger sein dürfte.

4. Fazit/Handlungsempfehlung

In Kenntnis dieser neuen Rechtsprechung sollten Sie als Geschäftsführer die Urlaubspraxis in Ihrem Unternehmen zwingend auf den Prüfstand stellen.

Zu empfehlen ist eine individuelle Information an jeden Mitarbeiter, in welcher Höhe Urlaubsansprüche für das laufende Urlaubsjahr bestehen und zu welchem Zeitpunkt diese verfallen, wenn der Urlaub nicht vollständig genommen wird. Des Weiteren sollten Sie im Zuge dieser Information eine Frist setzen, innerhalb derer bereits zu Jahresanfang die individuellen Urlaubswünsche (vollständig oder zumindest in wesentlichen Teilen) anzuzeigen sind. Die Einhaltung der Frist ist zu überwachen und zur Jahresmitte sollte eine weitere Information mit einer expliziten Aufforderung erfolgen, nicht genommene Urlaubstage wegen des drohenden Verfalls zu nehmen, zu nehmen.

Des Weiteren sollten Sie – soweit noch nicht geschehen – dringend prüfen, ob Ihre arbeitsvertraglichen Regelungen zum Urlaub zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglichen Urlaubsansprüchen, deren Verfall vertraglich abweichend geregelt werden kann, differenzieren. ■