

Aktuelle Entscheidungen zum Urlaubsrecht
hier: Verfall und Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen

Gerne möchten wir Sie in aller Kürze auf das Urteil des EuGH vom 06.11.2018 (C-619/16) sowie das sich daran anschließende Urteil des BAG vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15) aufmerksam machen, die erhebliche Auswirkungen auf die organisatorischen Abläufe bei jedem Arbeitgeber haben können.

Gegenstand der vorbezeichneten Entscheidungen waren Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers. Es ging um die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers verfallen, bzw. – konkret – um den Umfang seiner entsprechenden Abgeltungsansprüchen infolge der Kündigung seines Anstellungsverhältnisses. Im Ergebnis stärken die Urteile die Rechte der Arbeitnehmer deutlich. Umgekehrt müssen sich Arbeitgeber von dem Gedanken verabschieden, dass Urlaubsansprüche automatisch zu einem bestimmten Stichtag verfallen, wenn ihre Arbeitnehmer diese nicht in Anspruch nehmen.

Der EuGH hatte in dem ihm vorliegenden Fall entschieden, dass der Arbeitnehmer durch eine angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt werden muss, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Nach Ansicht der Richter soll der Urlaubsanspruch somit nur dann automatisch verfallen, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis dessen Gelegenheit erhalten hat, seinen Urlaub in Gänze zu nehmen und der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch dennoch – eben: aus freien Stücken – nicht voll ausgeschöpft hat. Hierzu sei es erforderlich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seinen (restlichen) Urlaubsanspruch mitteilt und darauf hinweist, dass der nicht genommene Jahresurlaub am Ende des gesetzlichen (vgl. § 7 Abs. 3 BurlG), kollektiv- oder individualvertraglich vereinbarten Übertragungszeitraum bzw. am Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen wird.

Nach dem Urteil des BAG vom 19.02.2019, welches die vorbezeichneten Vorgaben des Urteils des EuGH umgesetzt hat, hat der jeweilige Hinweis durch den Arbeitgeber klar und rechtzeitig zu erfolgen. Der Arbeitgeber soll „konkret und völlig transparent“ dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub in Gänze ausschöpfen kann. Es bleibt freilich die vollständige Urteilsbegründung abzuwarten, um einen Einblick zu erhalten, welche genauen Anforderungen das BAG an diese Informationspflicht des Arbeitgebers und die Rechtzeitigkeit des Hinweises stellt. Klar ist indes, dass der Arbeitgeber nunmehr entsprechend handeln muss, wenn er vermeiden möchte, dass Resturlaubstage – de facto unbefristet – vorzutragen sind. Auch dürfte es klar sein, dass sich die vorbezeichnete Rechtsprechung nicht nur auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch (24 Tage) erstreckt, sondern auf den tatsächlich mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Urlaubsanspruch.

Nach unserem Dafürhalten wird es für die von den Gerichten für erforderlich erachteten Hinweise an den Arbeitnehmer nicht ausreichen, diesen auf Eintragungen in dessen Lohn-/ Gehaltszetteln zu verweisen. Auch ein allgemeines Rundschreiben oder ein Aushang im Betrieb zu Jahresbeginn dürften aufgrund der Anforderung des BAG nach einem „konkreten“ Hinweis nicht ausreichend sein. Gerade diese Anforderung wird man wohl nur so verstehen können, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen individuellen Resturlaubsanspruch und auf die individuell für ihn geltende Verfallfrist hinweisen muss. Aus Nachweisgründen ist dem Arbeitgeber freilich angeraten, den Zugang der erfolgten Hinweise z.B. durch Empfangsbekanntnis, zu dokumentieren.

In diesem Zusammenhang möchten wir vorsorglich auch daran erinnern, dass das BAG noch keine Entscheidung zur Verjährung des Urlaubsanspruchs getroffen hat. Insoweit besteht das Risiko, dass die Arbeitnehmer nunmehr der Ansicht sind, dass sämtliche Urlaubstage aus den vergangenen Kalenderjahren, von denen angenommen worden ist, dass diese verfallen sind, nunmehr noch bestehen und sie diese erhalten möchten. Eine Entscheidung, ob auch noch verfallen geglaubte Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2015 oder vorher durchgesetzt werden können, steht also noch aus und bleibt abzuwarten. In den vorbezeichneten Entscheidungen mussten sich die Gerichte nicht mit dieser Rechtsfrage befassen, da eine Verjährung ohnehin nicht zur Diskussion stand.

Es erscheint durchaus denkbar, dass sich im Zusammenhang mit der Frage der Verjährung auch die Diskussion dahingehend weiter entwickelt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in den Zwangsurlaub schicken kann bzw. darf. Bekanntlich ist dies bisher nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich, denn grundsätzlich gilt, dass die eigenen Pläne des Arbeitnehmers für seine Urlaubsplanung zu berücksichtigen sind und er daher Urlaub nach seinem eigenen Wunsch verlangen kann.

Die vom EuGH und dem BAG angestoßene Thematik wird im Übrigen auch bei der Kalkulation von Urlaubsrückstellungen eine zunehmende Bedeutung erlangen, da Abschlussersteller und -prüfer nunmehr konkret den Verfall von Urlaubsansprüchen zu kontrollieren haben.

Abschließend und ergänzend ist noch darauf hinzuweisen, dass der EuGH in einem anderen Urteil vom 06.11.2018 (C-569/16) noch entschieden hatte, dass beim Tod des Arbeitnehmers der nicht genommene Urlaub durch Zahlung an dessen Erben abzugelten sei.

Fulda/Würzburg, 22.02.2019

Dr. Stephan Wübbelsmann

*Rechtsanwalt, LL.M. Tax.
Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht*

Sabrina Denner

Rechtsanwältin

Christian Semmler

*Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht
Wirtschaftsmediator (CVM)*