



Handlungsbedarf bei Urlaubsgewährung

30. January 2019



Mit mehreren Entscheidungen hat der EuGH am 6. November 2018 – erneut – das deutsche Urlaubsrecht auf den Kopf gestellt und Teile des Bundesurlaubsgesetz sowie die hierzu gängige und von der Rechtsprechung bestätigte Praxis aufgehoben. Konkret hatte sich der EuGH mit der Frage zu befassen, ob von Arbeitnehmern nicht genommener Urlaub zum Jahresende bzw. spätestens zum 31. März des Folgejahres automatisch verfällt. Der EuGH hat diesen automatischen Verfall des Urlaubs in den nun veröffentlichten Entscheidungen grundsätzlich verneint. Vielmehr treffe die Arbeitgeber die Pflicht, durch angemessene Aufklärung des Arbeitnehmers sicherzustellen, dass dieser den ihm zustehenden Urlaub auch nehmen kann. Die Beweislast hierfür treffe den Arbeitgeber.

Es besteht somit für alle Arbeitgeber aktiver Handlungsbedarf, um sicher zu stellen, dass die Anforderungen, die der EuGH an die Aufklärung der Arbeitnehmer stellt, vom Arbeitgeber erfüllt werden.

Handlungsbedarf bei Urlaubsgewährung

Die Entscheidungen des EuGH zum Urlaubsrecht sind zu Recht gefürchtet. Den meisten Arbeitgebern wird hier insbesondere die Rechtsprechung des EuGH zum Nicht-Verfall des Urlaubs bei Langzeiterkrankung in Erinnerung sein (*EuGH, Urteil vom 20.01.2009, C-350/06 - Schultz-Hoff*).

Am 6. November 2018 hat der EuGH nun zwei weitere Entscheidungen zum Urlaubsrecht veröffentlicht (*EuGH, Urteile vom 06.11.2018, C-619/16 und C-684/16*), die aller Voraussicht nach noch größere Auswirkungen auf das bislang in Deutschland geltende Urlaubsrecht haben werden als die eben zitierte Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2009. Denn in diesen Entscheidungen stellt der EuGH den Verfall von nicht genommenem Jahresurlaub zum 31.12. eines Jahres bzw. dem 31.03. des Folgejahres selbst bei solchen Arbeitnehmern in Frage, die im Urlaubsjahr voll arbeitsfähig waren und ihren Urlaub daher hätten nehmen können.

Der EuGH führt aus, dass „*ein Arbeitnehmer seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Urlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat.*“ Der bisher im deutschen Arbeitsrecht geltende und von der Rechtsprechung bestätigte Grundsatz, dass nicht genommener Urlaub spätestens zum 31.03. des Folgejahres verfällt, ist somit aufgehoben.

Was bedeutet dies für Arbeitgeber?

Die Antwort auf diese Frage ist eindeutig: handeln.

Denn glücklicherweise geht der EuGH in den zitierten Entscheidungen nicht soweit, nicht genommenen Urlaub generell vom Verfall auszunehmen. Arbeitgeber müssen nach den Ausführungen des EuGH lediglich sicherstellen, dass sie ihre Arbeitnehmer „*z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage [versetzen], die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen*“.

Der EuGH hat den Arbeitgebern hier die Hintertür also einen kleinen Spalt offen gelassen. In den Entscheidungen fehlen leider nähere Ausführungen dazu, wann ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer „angemessen“ über ihre Urlaubsansprüche aufgeklärt hat, um sie so „in die Lage zu versetzen“, ihren Urlaub auch zu nehmen. Als sicher darf es jedoch gelten, dass ein allgemein gehaltener Hinweis im Arbeitsvertrag genauso wenig ausreichen dürfte wie eine standardmäßige Aufforderung der Arbeitnehmer am Anfang eines jeden Jahres, dass diese ihren Urlaub im Urlaubsjahr nehmen sollen. Erforderlich wird es hier daher zumindest sein, die Arbeitnehmer in jedem Jahr über noch bestehende Urlaubsansprüche und die Möglichkeit deren Verfalls zu einem Zeitpunkt zu informieren, der es ihnen erlaubt, den Urlaub noch rechtzeitig anzutreten.

Ausblick

Welche genauen Anforderungen die Gerichte an eine angemessene und rechtzeitige Aufklärung der Arbeitnehmer in Zukunft stellen werden, kann momentan also nicht mit abschließender Sicherheit prognostiziert werden. Ebenfalls völlig ungeklärt ist die Frage, wie mit nicht genommenen Urlaubstagen aus vergangenen Jahren zu verfahren ist und ob nicht genommene Urlaubstage – analog der Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubstagen bei Langzeiterkrankung – zumindest nach 15 Monaten verfallen. Bis die genauen Anforderungen durch die Rechtsprechung geklärt sind, sind Arbeitgeber gut beraten, ein System aufzusetzen, das nicht genommene Urlaubstage nachhält und sicherstellt, dass Arbeitnehmer mit offenen Urlaubsansprüchen zumindest ab dem Spätsommer eines jeden Jahres ein- oder mehrmals über diese offenen Urlaubsansprüche und deren möglichen Verfall zum Jahresende informiert werden.