



NEUE RECHTSPRECHUNG DES EUGH:

Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen zum Jahresende (mehr)

Der EuGH hat in zwei Verfahren (C-619/16, C-684/16) am 06.11.2018 entschieden, dass ein automatischer Verfall nicht genomener Urlaubstage zum Jahresende, wie in § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt, europarechtswidrig ist. Der im laufenden Kalenderjahr nicht genommene Urlaub wird somit zeitlich unbegrenzt übertragen.

WORUM GEHT ES?

§ 7 Abs. 3 BUrlG beschränkt den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auf das laufende Kalenderjahr. Der Urlaub muss bis Jahresende genommen werden, ansonsten verfällt er. Nur bei dringenden betrieblichen (z.B. Personalengpass) oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (v.a. Arbeitsunfähigkeit), kann der Urlaubsanspruch in das 1. Quartal des Folgejahres übertragen werden. Er verfällt dann zum 31. März des Folgejahres. Wenn weiterhin Arbeitsunfähigkeit besteht, verlängert sich dieser Zeitraum um ein Jahr. Sofern nicht im Ausnahmefall aufgrund Arbeitsvertrages, Betriebsvereinbarung oder betrieblicher Übung etwas anderes gilt, kann der Arbeitnehmer nicht über Jahre hinweg Urlaub ansammeln, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten ist.

Dieser elementare Grundsatz des deutschen Urlaubsrechts ist laut EuGH europarechtswidrig. So entschied der EuGH am 06.11.2018, dass ein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen gegen vorrangiges Europarecht verstößt. Er gewährt hiervon allerdings eine interessante Ausnahme: Der Urlaubsanspruch kann untergehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in völliger Transparenz und Aufklärung über die Rechtsfolgen tatsächlich in die Lage versetzt, seinen Jahresurlaub rechtzeitig zu nehmen. Der Arbeitgeber muss dabei beweisen können, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen Urlaub vollständig zu nehmen, obwohl ihm dies möglich war. Hierzu muss er ihn gegebenenfalls förmlich auffordern, Urlaub zu nehmen, und ihn über die Folgen belehren, wenn dies unterbleibt.

WO LIEGT DAS PROBLEM?

Viele Arbeitgeber überprüfen nicht, ob Arbeitnehmer ihren Urlaub auch tatsächlich nehmen. Sie verlassen sich darauf, dass nicht genomener Urlaub verfällt. Dies ist aber nur noch der Fall, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen und dieser wusste, was andernfalls passiert. Kann der Arbeitgeber das nicht beweisen, besteht die Gefahr, dass über Jahre Urlaub angesammelt wird und bei Ende des Arbeitsverhältnisses eine hohe Urlaubsabgeltung zu zahlen ist.

WAS IST ZU TUN?

Wir empfehlen allen Arbeitgebern daher dringend, alle Mitarbeiter rechtzeitig förmlich aufzufordern, ihren Resturlaub bis Jahresende zu nehmen. Zu Nachweis- und Dokumentationszwecken sollte dies schriftlich oder per E-Mail (mit Lesebestätigung) erfolgen. Gleichzeitig sollten die Arbeitnehmer belehrt werden, dass der Urlaub andernfalls ersatzlos verfällt.

Dies gilt allerdings ausschließlich für den gesetzlichen Mindesturlaub von jährlich 4 Wochen. Für darüber hinausgehende vertragliche Urlaubsansprüche gelten die vertraglichen Regelungen, die idealerweise auf das Bundesurlaubsgesetz verweisen. Es empfiehlt sich dringend, schon im Arbeitsvertrag eine klare Trennlinie zwischen dem gesetzlichen Mindest- und dem zusätzlichen vertraglichen Urlaub zu ziehen.

**FAZIT**

Die EuGH-Entscheidungen haben das deutsche Urlaubsrecht in seinen Grundfesten erschüttert. Sie haben unmittelbare Auswirkungen auf die Rechtslage in Deutschland. Will man nicht riskieren, dass Arbeitnehmer über Jahre Urlaubsansprüche ansammeln und ausscheidenden Arbeitnehmern hohe Abfindungen für Resturlaub gezahlt werden müssen, ist dem durch eine angepasste Handhabung Rechnung zu tragen. Jeder Arbeitgeber tut gut daran, proaktiv die Urlaubstage seiner Mitarbeiter im Blick zu behalten und sie rechtzeitig und nachweisbar aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Dies hat dazu den positiven Nebeneffekt, dass der eigentliche Sinn des Urlaubs – Erholung der Mitarbeiter im Interesse des Unternehmens – auch erreicht werden kann.



Bernd Andresen
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dipl.-Wirtschaftsjurist (IDB)

