

### Neue Urlaubsgröße vom Europäischen Gerichtshof



Dr. Markus Kelber

Am 06.11.2018 hat der EuGH zum wiederholten Male Grundsätze des bisherigen Urlaubsrechts über Bord geworfen. Der Verfall des noch nicht gewährten Jahresurlaubs mit Ablauf des Kalenderjahres war im deutschen Urlaubsrecht bislang der Regelfall. Hiervon ausgenommen waren Sonderfälle, wie insbesondere die Übertragung des Jahresurlaubs in das neue Kalenderjahr, weil der Urlaub aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht im Urlaubsjahr gewährt werden konnte. In derartigen Übertragungsfällen verfiel der „alte“ Urlaubsanspruch dann erst mit Ablauf des ersten Quartals des Folgejahrs. Davon wiederum ausgenommen war der Fall des langzeiterkrankten Arbeitnehmers. Dessen Urlaub sollte nicht schon nach drei, sondern erst nach 15 Monaten verfallen, gerechnet ab dem Ende des Urlaubsjahres.

Mit dem 06.11.2018 urteilte nun der EuGH (Az.: C-619/16 und C-684/16), dass der Regelfall des Verfalls tatsächlich die Ausnahme darstellt. Denn Urlaub soll nur dann mit Ablauf des Jahres verfallen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber (etwa durch eine angemessene Aufklärung) tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Hierfür sei der Arbeitgeber beweispflichtig.

Der Arbeitgeber muss also den Arbeitnehmer wohl im Laufe des Urlaubsjahres aufklären, dass noch Urlaubsansprüche nicht gewährt wurden, also offen sind und zu verfallen drohen, wenn der Arbeitnehmer nicht seine Wünsche hinsichtlich der Lage dieser Urlaubstage äußere und daher der Arbeitgeber den Urlaub nicht gewähren könne. Es ist zwar ratsam, derart nachweislich aufzuklären, aber wenig wahrscheinlich, dass sich solche Aufklärungen flächendeckend einbürgern. Die Folgen aber wären fatal. Denn man kann derzeit nur ahnen, dass der mangels derartiger Aufklärung in den vergangenen Jahren nicht verbrauchte und nicht verfallene Jahresresturlaubsanspruch auch nach weiteren drei Monaten nicht verfallen kann. Ob er nach weiteren 15 Monaten – wie beim Langzeiterkrankten – verfällt, ist ungewiss. Wenn nicht, stellt sich die noch unbeantwortete Frage, ob er verjährt. Wird auch das verneint, kumulieren sich Resturlaubsansprüche ggf. ungehindert auf. Im Fall eines Scheinselbstständigen hat der EuGH immerhin die Ansammlung von 13 Jahresurlaubsansprüchen bejaht (Az.: C 214/16). An dieser Stelle müssen wir Sie mit Ihrer Phantasie, was sich in Ihrem Unternehmen bereits jetzt an nicht verfallenen Resturlaubsansprüchen über die Jahre angesammelt haben könnte, zunächst allein lassen.

Wichtig zu wissen ist, dass der EuGH „nur“ über den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr entscheiden und für diesen Rechtsgrundsätze aufstellen kann. In den allermeisten Arbeitsverhältnissen werden weit mehr Urlaubstage versprochen. Das sind dann die vertraglichen oder tarifvertraglichen Zusatzurlaubstage. Also insoweit Entwarnung?

>>

#### IMPRESSUM

ZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | [www.zenk.com](http://www.zenk.com)

Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte nur unter Angabe der Quelle.  
Alle Rechte vorbehalten.  
Verantwortlich: Dr. Markus Kelber ([kelber@zenk.com](mailto:kelber@zenk.com))

**ZENK | BERLIN**  
Reinhardtstraße 29  
10117 Berlin  
Tel +49 30 247574-0  
Fax +49 30 2424555  
[berlin@zenk.com](mailto:berlin@zenk.com)

**ZENK | HAMBURG**  
Hartwicusstraße 5  
22087 Hamburg  
Tel +49 40 22664-0  
Fax +49 40 2201805  
[hamburg@zenk.com](mailto:hamburg@zenk.com)

&lt;&lt;

Keineswegs! Zwar können die Vertragsparteien (oder Tarifvertragsparteien) diesen Zusatzurlaubsanspruch im Hinblick auf Entstehung und Verfall frei vereinbaren; aber wer hat das schon gemacht? Spätestens ab jetzt muss jeder Arbeitgeber insoweit an seine Arbeitsverträge ran. Ist nämlich zur Entstehung und zum Verfall dieser Zusatzurlaubsansprüche nichts geregelt, wendet die Rechtsprechung auf diese Ansprüche im Zweifel die Regeln des gesetzlichen Urlaubsanspruchs an, mithin die Regeln des EuGH.

Ob es bei dieser Auslegungsregel bleiben kann, mag erheblich zweifelhaft sein. Denn immerhin kann man diese Regeln beim besten Willen nicht mehr dem Bundesurlaubsgesetz entnehmen. Aber auch wenn man auf die Zusatzurlaubstage das bisherige deutsche Urlaubsrecht anwendet, stellt sich die Frage, welcher Urlaub, etwa der schwer verfallbare gesetzliche oder der leichter verfallbare vertragliche/tarifvertragliche, denn bereits gewährt wurde und welcher noch offen ist. Das bestimmt der Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung. Und wer macht das? Auch kaum ein Arbeitgeber – bislang. Künftig gehört auf jedem Urlaubsgewährungsschein folgende - so nennen wir das griffig - Leistungsbestimmung:

*„Wir gewähren grundsätzlich Ihren Urlaub in folgender Reihenfolge: zunächst wird etwaig bestehender Resturlaub aus dem Vorjahr verbraucht, dann der gesetzliche Urlaubsanspruch aus dem laufenden Kalenderjahr und im Anschluss der Zusatzurlaubsanspruch – und jetzt schönen Urlaub!“*

Hat man dann im Vertrag einen Verfall für den Zusatzurlaubsanspruch klar geregelt und einen solchen Urlaubsschein verwendet, kann der Arbeitgeber wohl nach der Urlaubsgewährung von vier Wochen im Kalenderjahr aufatmen.

Arbeitgebervertreter werden ihren diesjährigen Weihnachtsurlaub also ggf. teilweise damit verbringen dürfen, die Folgen des Vorstehenden für Ihr Unternehmen und für die Zukunft einzufangen. Wenn Sie möchten unterstützen wir Sie dabei.

Ihr ZENK Team Arbeitsrecht

DR. MARKUS KELBER • [kelber@zenk.com](mailto:kelber@zenk.com)

DR. MARKUS PANDER • [pander@zenk.com](mailto:pander@zenk.com)

DR. CLAUDIA VOGGENREITER • [voggenreiter@zenk.com](mailto:voggenreiter@zenk.com)

DR. ROLF ZEIBIG • [zeissig@zenk.com](mailto:zeissig@zenk.com)