

Neue Urlaubsgrüße vom Europäischen Gerichtshof, Teil II

Dr. Markus Kelber

In seinen jüngeren Entscheidungen hat das BAG seine bis dato gefestigte Rechtsprechung im Urlaubsrecht aufgegeben und die durch den EuGH formulierten Vorgaben des Europarechts in der nationalen Rechtsordnung verankert. Die sich hierdurch ergebenden Änderungen sind von immenser praktischer Relevanz. Sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen sind gut beraten, sich mit den Änderungen zu Verfall und Übertragung nicht gewährten Urlaubs zum Jahresende vertraut zu machen, da insoweit das bisher geltende Regel-Ausnahme-Verhältnis gewissermaßen auf den Kopf gestellt wurde. Das SCHLAGLICHT beleuchtet die wesentlichen Neuerungen und unterstützt mit praktischen Ratschlägen.



Marius Frenzel

Bisher galt der Grundsatz, dass nicht gewährter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres verfällt. Ausnahmsweise war die Übertragung des Resturlaubs auf das neue Kalenderjahr möglich, wenn dringende betriebliche oder aber in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG). In diesem Fall war der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres zu beanspruchen, sollte ihn nicht das gleiche Schicksal ereilen wie das des nicht gewährten Urlaubs zum Jahresende – der ersatzlose Verfall. Doch damit ist jetzt Schluss, da erst der EuGH und nun auch das BAG (BAG, Urte. v. 19.02.2019 – 9 AZR 423/16; Urte. v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15) verlangen, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in die Lage versetzt wurde, den Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen. Sinn und Zweck dieser Forderung ist, dass der Arbeitgeber darauf hinwirken soll, der Arbeitnehmer möge den ihm zustehenden Erholungsurlaub auch wirklich nehmen. Zwar ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber den Urlaub einseitig anordnet. Daher entfällt auch ein Schadensersatzanspruch, sollte der Urlaub trotz dieses Hinwirkens nicht beansprucht werden und verfallen. Ein ordnungsgemäßes Hinwirken setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – rechtzeitig vor Jahresende über Umfang und möglichen Verfall des Urlaubs zum Jahresende in Kenntnis gesetzt wird. Nur wenn der Arbeitnehmer „aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen [...], nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen“ (EuGH, Urteil vom 06.11.2018 – C-684/16) auf seinen Urlaub verzichtet, verfällt dieser ersatzlos. Eine entsprechende textliche Information, die dem geforderten Hinwirken entspricht, mag daher wohl überlegt sein.

Wichtig ist, dass die Mitteilung ausreichend individualisiert ist und sich auf einen konkreten Urlaubsanspruch bezieht; eine lediglich abstrakte Formulierung im Arbeitsvertrag oder die Ausgabe eines Merkblatts an die Belegschaft genügen nicht. Eine bestimmte Form wird zwar nicht vorgeschrieben, da der Arbeitgeber insoweit allerdings beweispflichtig ist, ist die Textform und deren sicherer Zugangsnachweis (z.B. E-Mail mit

>>

IMPRESSUMZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | www.zenk.com

Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte nur unter Angabe der Quelle.

Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich: Dr. Markus Kelber (kelber@zenk.com)**ZENK | BERLIN**Reinhardtstraße 29
10117 Berlin
Tel +49 30 247574-0
Fax +49 30 2424555
berlin@zenk.com**ZENK | HAMBURG**Neuer Wall 25 / Schleusenbrücke 1
20354 Hamburg
Tel +49 40 22664-0
Fax +49 40 2201805
hamburg@zenk.com

<<

Lesebestätigung) dringend zu empfehlen. Nicht vorgeschrieben ist ferner das Erfordernis, dass die Mitteilung auf einem separaten Schreiben erfolgt. Allerdings gehen etwaige Unklarheiten in der Formulierung zu Lasten des Arbeitgebers, denn die Rechtsprechung fordert hier „völlige Transparenz“. Der Versuch, durch „geschickte“ Formulierung den Arbeitnehmer nur halb zu informieren, lohnt sich nicht.

Laut BAG soll es genügen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres informiert und ihn darauf hinweist, den ihm zustehenden Jahresurlaub zu nehmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Alturlaub aus dem Vorjahr übertragen wurde. Der Hinweis muss dann auch die Information enthalten, dass dieser Urlaub bereits zum 31.03. verfällt. Nicht gefordert ist, dass diese Mitteilung „ständig aktualisiert“ wird, was im Vergleich zur Forderung des Europäischen Gerichtshofs relativ verhalten klingt. Sollen Arbeitnehmer tatsächlich motiviert werden, den ihnen zustehenden Urlaub zu beanspruchen, erscheint eine weitere Unterrichtung zu Beginn der zweiten Jahreshälfte bzw. spätestens zum Ende des dritten Quartals eines Jahres auf jeden Fall empfehlenswert. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitnehmer bis dahin noch keine Anstalten gezeigt hat, seinen Urlaub für das laufende Kalenderjahr zu beantragen und deshalb eine nicht geringe Anzahl an Urlaubstagen zu verfallen droht.

Bei unvollständigem oder intransparentem – erst recht bei gänzlich fehlendem – Hinweis des Arbeitgebers verfällt der Urlaub also nicht zum Jahresende. Er besteht vielmehr als „normaler“ Urlaubsanspruch fort und unterliegt damit den Regelungen, die auch für diesen gelten. Er geht somit mit Ablauf des Folgejahres unter, was natürlich voraussetzt, dass der Arbeitnehmer nun entsprechend den oben skizzierten Anforderungen wieder (bzw. erstmalig) informiert und auf seinen Urlaub hingewiesen wird. Fehlt es im Folgejahr hingegen erneut an der ordnungsgemäßen Mitteilung oder wird die Urlaubsnahme vom Arbeitgeber kontinuierlich verweigert, kommt es zu einer Anhäufung nicht verfallener Urlaubstage über mehrere Jahre hinweg. Achtung: Zeitliche Grenzen bestehen insoweit nicht!

Arbeitgeber können sich darüber hinaus auch nicht auf geschütztes Vertrauen in der Vergangenheit berufen, da das BAG einen Vertrauensschutz für Altfälle ablehnt. Da die neue, richtlinienkonforme Rechtsprechung auf den Zeitpunkt der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG zurückwirkt, können Arbeitnehmer also ggf. nicht genommenen Urlaub seit 1996 rückwirkend geltend machen. Entsprechendes gilt im Übrigen für die Abgeltung nicht genommenen Urlaubs im beendeten Arbeitsverhältnis. Hier können unter Umständen uralte Forderungen nicht unerheblichen Ausmaßes an die Arbeitgeber gestellt werden, sofern nicht Ausschlussklauseln oder Verjährungsfristen greifen.

>>

<<

Bei all diesen Änderungen der Rechtsprechung ist es wichtig, sich stets zu vergegenwärtigen, dass tarif- oder individualvertraglicher Mehrurlaub (über den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche hinaus) nicht zwingend den richterrechtlich aufgestellten Grundsätzen folgt. Nur dann, wenn die Tarifvertrags- oder Arbeitsvertragsparteien keine klare abweichende Regel zu „ihrem“ Mehrurlaub aufgestellt haben, werden Urlaubsrechtsfragen mit den gesetzlichen Urlaubsregeln gelöst. Aber die Tarifvertrags- oder Arbeitsvertragsparteien sind inhaltlich grundsätzlich frei, „ihren“ Mehrurlaub einem anderen Regelungsregime zu unterwerfen. Es ist natürlich dringend anzuraten, hier ein anderes Regelungsregime zu entwerfen und zu vereinbaren.

Zu diesem gesamten Thema wollen wir Sie gerne grundlegend im Rahmen unserer Veranstaltung ZENK Talk Arbeitsrecht am 05.09.2019 in Berlin umfassend informieren und Textvorschläge unterbreiten.

Ihr ZENK Team Arbeitsrecht

DR. MARKUS KELBER • kelber@zenk.com

DR. MARKUS PANDER • pander@zenk.com

DR. CLAUDIA VOGGENREITER • voggenreiter@zenk.com

DR. ROLF ZEISSIG • zeissig@zenk.com

Beteiligt an der Erstellung dieses ZENK | Schlaglichtes „Neue Urlaubsgrüße vom Europäischen Gerichtshof, Part II“ war Marius Frenzel, Praktikant bei ZENK Rechtsanwälte.