

Juli 2019 | 04

Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen – Worauf Arbeitgeber achten sollten

Arbeitsrecht – gut zu wissen ...

In unserer März-Ausgabe „Arbeitsrecht – gut zu wissen ...“ (2019/02) hatten wir auf eine Pressemitteilung zu einer Entscheidung des BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 aufmerksam gemacht, nach der Urlaubsansprüche nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgefordert hat, (Rest-)Urlaub zu nehmen und ihn rechtzeitig und unmissverständlich auf diese Rechtsfolge hingewiesen hat. Das LAG Köln hat diese Rechtsprechung unlängst bestätigt und die konkrete Aufforderungspflicht des Arbeitgebers auch auf evtl. vorhandene Urlaubsansprüche aus vorangehenden Kalenderjahren erweitert (Urteil vom 9. April 2019 – 4 Sa 242/18). Inzwischen liegen auch die vollständigen Urteilsgründe der BAG-Entscheidung vor. Sie geben detailliert Aufschluss über die Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber.

Zur Erinnerung: Häufig kommt es vor, dass Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Urlaubsanspruch nicht vollständig im laufenden Kalenderjahr nehmen, etwa wegen einer unvorhergesehenen Auftragspitze zum Jahresende, oder schlicht, weil sie den Urlaub lieber im Folgejahr nehmen möchten. Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss Urlaub jedoch grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen und gewährt werden. Ins Folgejahr übertragen werden darf er nur, wenn dies wegen dringender Gründe erforderlich ist. Der Urlaub muss dann jedenfalls bis spätestens zum 31. März genommen werden.

Bislang wurde daraus geschlossen, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, grundsätzlich verfällt. Das galt nach bisheriger

Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnten Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz vom Arbeitgeber verlangen, wenn der Urlaub tatsächlich nicht gewährt wurde.

Nach einer wegweisenden Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 (Az. C-684/16) gelten jedoch neue Pflichten für Arbeitgeber: Sie sind nunmehr gehalten, konkret und transparent dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt werden, ihren Jahresurlaub vollständig zu nehmen, indem sie sie förmlich auffordern, dies zu tun. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern dementsprechend klar und rechtzeitig zu informieren, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn sie ihren Urlaub nicht nehmen.

Diese Rechtsprechung hat das BAG mit einer aktuellen Entscheidung vom 19. Februar 2019 nun umgesetzt (Az. 9 AZR 541/15). Danach erlischt der Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlten Jahresurlaub nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber sie zuvor konkret über ihren bestehenden Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt und auffordert, den Urlaub zu nehmen, und die Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken – also trotz tatsächlicher Möglichkeit – nicht nehmen. Dies folge aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG.

In den Urteilsgründen gehen die Richter des 9. Senats im Hinblick auf die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers ins Detail:

Infolge des Fehlens konkreter gesetzlicher Vorgaben sei der Arbeitgeber grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten bediene. Die Mittel müssten jedoch zweckentsprechend sein. Sie müssten geeignet sein, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub in Anspruch nehme. Insbesondere dürfe der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht daran hindern, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Er dürfe weder Anreize schaffen noch den Arbeitnehmer dazu anhalten, seinen Urlaub nicht zu nehmen.

Im Einzelnen führt das BAG Folgendes aus:

- Der Arbeitgeber muss sich bei der Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen. Er kann beispielsweise dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilen, wie viele Urlaubstage ihm in diesem Jahr zustehen.
- Er genügt seinen Mitwirkungsobliegenheiten z.B. dadurch, dass er seinen Arbeitnehmer auffordert, den Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann.
- Die Anforderungen an eine klare Unterrichtung sind regelmäßig erfüllt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird, er also darauf hingewiesen wird, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt.
- Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung, genügen den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung in der Regel nicht.
- Eine ständige Aktualisierung dieser Mitteilungen, etwa anlässlich einer Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs, ist nicht notwendig. Entscheidend sind aber stets die Umstände des Einzelfalls.
- Soweit der Arbeitgeber seine zuvor beschriebenen Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt hat und der Arbeitnehmer dennoch nicht verlangt, ihm Urlaub zu gewähren, verfällt sein Anspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BGB.
- Entspricht der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten nicht, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht.

Praxistipps für Arbeitgeber

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, dass Sie Ihre Belegschaft im Sinne der Rechtsprechung des BAG unterrichten und auffordern, (Rest-)Urlaub zu nehmen. Eine solche Information kann über E-Mail oder sonstige im Betrieb zur Information verwendete Kommunikationswege erfolgen. Bitte beachten Sie aber, dass der Arbeitgeber im Streitfall die erfolgte Information und Aufforderung nachweisen müssen – genau genommen wäre hierfür ein Zugangsnachweis beim Arbeitnehmer erforderlich. Intern sollte entschieden werden, ob der damit verbundene Umsetzungsaufwand – etwa durch die Abgabe von Empfangsbekanntnissen / E-Maillesebestätigung etc. – geleistet werden soll.

Je nach internen Urlaubsregeln und Handhabung wird es für dieses Kalenderjahr sicherlich auch noch rechtzeitig im Sinne der Rechtsprechung sein, wenn die Unterrichtung und Aufforderung an die Mitarbeiter bis Ende des 3. Quartals 2019 versendet wird – die Arbeitnehmer hätten dann bis Jahresende Gelegenheit, ihren Urlaub zu nehmen. Freilich muss dies mit Ihren unternehmensinternen betrieblichen Abläufen auch umsetzbar sein.

Für das Jahr 2020 und die Folgejahre sollte optimalerweise jedem Mitarbeiter zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitgeteilt werden, wie viel Urlaub ihm im Kalenderjahr zusteht. Darüber hinaus sollte er aufgefordert werden, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann. Auch sollten Konsequenzen, also der Verfall des Urlaubsanspruchs, aufgezeigt werden, falls der Arbeitnehmer untätig bleibt.

Formulierungsvorschlag:

„Liebe(r) Herr / Frau [...],

mit dem Ende der Sommerzeit 2019 [zu Beginn des Kalenderjahres 2020] möchten wir Sie darauf hinweisen, dass Sie bitte rechtzeitig Ihren Resturlaub 2019 [Urlaub 2020] in Höhe von [•] Tagen planen und entsprechend der bei uns geltenden Regel rechtzeitig anmelden. Bitte beachten Sie, dass der Urlaub nach den gesetzlichen Vorgaben verfällt, wenn er nicht im laufenden Kalenderjahr, d.h. in 2019 [2020], genommen wird. Eine Übertragung in das Jahr 2020 [2021] ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Auch im Fall der Übertragung in das Jahr 2020 [2021] muss der

Urlaub spätestens bis zum 31. März 2020 [31. März 2021] genommen werden. Andernfalls verfällt der Urlaub ersatzlos. Bitte beachten Sie dies bei Ihrer Urlaubsplanung und Beantragung.“

Sollten Sie Rückfragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

CMS Deutschland
Geschäftsbereich Arbeitsrecht



Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.
cms-lawnow.com



Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.
eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking und Shanghai für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luanda, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Posen, Prag, Reading, Riad, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

cms.law