

März 2019 | 02

Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen – Worauf Arbeitgeber achten sollten

Arbeitsrecht – gut zu wissen ...

Häufig kommt es vor, dass Arbeitnehmer den ihnen zustehenden Urlaubsanspruch nicht vollständig im laufenden Kalenderjahr geltend machen, 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 06. 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 – erforderlichenfalls förmlich – auffordern, dies zu tun. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern also klar

und rechtzeitig mitzuteilen, 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 (BAG, 19. Februar 2019 – 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 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.

Praxistipps für Arbeitgeber

Wollen Arbeitgeber also künftig sicherstellen, dass Urlaubsansprüche mit Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes erlöschen, müssen sie proaktiv auf ihre Mitarbeiter zugehen und sie darauf hinweisen. Welche Anforderungen dabei konkret an diese Aufforderung zu stellen sind, ist der bislang vorliegenden Pressemitteilung des BAG nicht zu entnehmen. Insoweit bleibt abzuwarten, ob sich aus den Urteilsgründen eindeutige Anforderungen ergeben. Klar ist bislang nur, dass Arbeitgeber weiterhin nicht ver-

pflichtet sind, den Arbeitnehmern von sich aus Urlaub zu gewähren.

Hinsichtlich der arbeitgeberseitigen Informationspflicht dürfte es jedenfalls nicht ausreichend sein, Arbeitnehmer nur formularmäßig, etwa im Arbeitsvertrag, auf den Verfall von Urlaubsansprüchen hinzuweisen, da nach der Rechtsprechung ein konkreter Hinweis notwendig ist.

Wann genau und in welcher Form die Mitteilung erfolgen soll, ist der Pressemitteilung ebenfalls nicht zu entnehmen. Aus Dokumentations- und Beweis Zwecken sollte die Mitteilung aber mindestens in Textform erfolgen und der Erhalt vom Arbeitnehmer bestätigt werden. Zudem dürfte es in zeitlicher Hinsicht ausreichend sein, wenn die Mitteilung so erfolgt, dass alle offenen gesetzlichen Urlaubsansprüche noch vor Ende des einschlägigen Bezugszeitraums genommen werden können.

Auch die Frage, ob eine einheitliche Aufklärung aller betroffenen Arbeitnehmer (Rundmail, schwarzes Brett etc.) zulässig ist, lässt sich anhand der Pressemitteilung noch nicht abschließend beurteilen. Bis auf weiteres sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer daher vor-

sichtshalber individuell über deren offene Urlaubsansprüche informieren und dazu auffordern, den Urlaub zu nehmen.

Noch offen ist derzeit, welche Auswirkungen diese Entscheidung auf vermeintlich bereits verfallene Urlaubsansprüche, beispielsweise aus dem Jahr 2018, hat (Stichwort: Vertrauensschutz). Als problematisch könnte sich in diesem Zusammenhang insbesondere erweisen, dass die Entscheidung des EuGH bereits vom 06. November 2018 (Az. C-684/16) datiert und Arbeitgeber damit nach Auffassung der Rechtsprechung somit möglicherweise genug Zeit hatten, ihre Arbeitnehmer entsprechend den neuen Vorgaben zu belehren.

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