

Mandanten-Informationen

Arbeitsrecht
November 2018

EuGH zu Urlaubsansprüchen des Arbeitnehmers: kein automatischer Verfall bei fehlendem Urlaubsantrag

Mehrere kürzlich veröffentlichte Grundsatzentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs zum Verlust von Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen (Urteile in den Rechtssachen Az.: C-619/16 und C-684/16) nehmen Arbeitgeber künftig mehr in die Verantwortung und geben Anlass, die bisherige Praxis in Bezug auf die Gewährung von Urlaub zu hinterfragen. Mit Urteilen vom 6.11.2018 äußerte sich der Europäische Gerichtshof zu der Frage, ob Arbeitgeber in Zukunft auch dann zur Urlaubsgewährung verpflichtet sind, wenn Arbeitnehmer diesen nicht beantragt haben. Er stellte nunmehr fest, dass ein Arbeitnehmer seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Vielmehr verfallen diese Ansprüche nur dann, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer freiwillig auf seinen Urlaub verzichtet hat, er ihn zuvor rechtzeitig und angemessen über die Folgen aufgeklärt hat und dieser auch tatsächlich in die Lage versetzt wurde, Urlaub zu nehmen.

Die Hintergründe

Der Entscheidung des EuGH liegen gleich zwei Streitigkeiten vor deutschen Gerichten zu Grunde. Kläger in der ersten Rechtssache (C-619/16) war ein Rechtsreferendar beim Land Berlin, welcher nach dem Ende des Vorbereitungsdienstes finanzielle Vergütung für von ihm nicht genommene Urlaubstage beantragte. Diesen Antrag lehnte das Land ab. Der Rechtsreferendar focht daraufhin die Ablehnung vor den deutschen Verwaltungsgerichten an. In der zweiten Rechtssache (C-684/16) war der Kläger bei der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften beschäftigt, welche ihn kurz vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zur Inanspruchnahme seines Resturlaubs aufforderte. Der Ausgangskläger nahm einen Teil der Urlaubstage in Anspruch und beantragte die Zahlung

einer Vergütung für die nicht genommenen. Dies lehnte die Max-Planck-Gesellschaft ab. Der Ausgangskläger wandte sich daraufhin an die deutschen Arbeitsgerichte.

Bisherige Rechtslage

Das BAG vertrat bislang in ständiger Rechtsprechung die Ansicht, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet werden können, Arbeitnehmern Urlaub „aufzuzwingen“. Nur die Nicht-Gewährung von rechtzeitig verlangtem und beantragtem Urlaub führe zu einem Anspruch auf Ersatzurlaub, welcher sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch umwandelt (BAG, Urteil vom 06.08.2013 – 9 AZR 956/11).

Der EuGH betonte unterdessen immer wieder, dass er den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft ansehe, von dem nicht abgewichen werden darf. Einige nationale Gerichte, darunter das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, nahmen dies zum Anlass, von der Rechtsprechung des BAG abzuweichen (LAG, Urteil vom 12.06.2014 – 21 Sa 221/14). Zur Begründung führten sie aus, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor allem dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten diene und der Arbeitgeber daher dazu verpflichtet sei, den Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub auch ohne Urlaubsantrag zu erfüllen.

Vor dem Hintergrund dieser Diskrepanzen wollten das Obergericht Berlin-Brandenburg und das Bundesarbeitsgericht im Rahmen ihrer Vorabentscheidungsersuche vom EuGH nunmehr festgestellt wissen, ob nationale Regelungen (in diesem Fall: § 9 EUrlVO Berlin und § 7 BUrlG), die einen Verfall des Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruchs bei fehlendem Urlaubsantrag vorsehen, gegen Unionsrecht verstoßen.

EuGH: Kein automatischer Verlust des Urlaubs- und Abgeltungsanspruchs wegen nicht gestellten Urlaubsantrags

Mit seinen Entscheidungen bestätigt der EuGH die Schlussanträge des Generalanwaltes beim Europäischen Gerichtshof vom 29.05.2018, wonach sowohl der Verfall von Urlaubstagen, als auch die Ansprüche auf finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub, nicht automatisch untergehen dürfen, weil vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder Ablauf des Bezugszeitraums) kein Urlaub beantragt wurde.

Diese Ansprüche könnten nur dann untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zuvor angemessen über einen etwaigen Verlust aufgeklärt und tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Hierfür sei der Arbeitgeber beweispflichtig. Keine Rolle spiele dabei, ob es sich um öffentlich-rechtliche oder private Arbeitsverhältnisse handelt.

Zur Begründung führt der EuGH aus, dass Arbeitnehmer aufgrund des Kräfteungleichgewichts als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen seien. Da die Einforderung von Rechten, wie die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs, zu nachteiligen Folgen führen könnte, bestehe die Gefahr, dass Arbeitnehmer davon abgeschreckt werden könnten, ihre Rechte im Zweifelsfall ausdrücklich geltend zu machen.

Konkretisierungsbedarf durch nationale Gerichte

Das BAG, welches die den Vorlagefragen zu Grunde liegenden Fälle nun unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung entscheiden muss, wird seine Schlussfolgerungen aus dem EuGH-Urteil ziehen und dabei auch die Frage beantworten müssen, welchen Umfang die den Arbeitgeber treffende Informationspflicht hat und wann eine Aufklärung als noch rechtzeitig zu qualifizieren ist. Für Arbeitgeber bleibt es ebenfalls spannend im Hinblick auf die Frage in welcher Art und in welchem Ausmaß organisatorische Vorkehrungen nötig sind, um im Streitfall eine Exkulpation zu bewirken und somit etwaige Ansprüche von Mitarbeiter abwehren zu können.

Unklar ist bislang auch, wie und in welchem Zeitraum Ansprüche verfallen, wenn der

Arbeitgeber untätig bleiben sollte. Im Zweifel dürfte die übliche Verjährungsfrist zur Anwendung kommen, was bedeuten würde, dass die Ansprüche frühestens nach drei Jahren erlöschen würden. Der Erhalt der Urlaubsansprüche im Falle einer unterbliebenen Aufklärung seitens des Arbeitgebers wirft Folgeprobleme im Hinblick auf die Gleichstellung zu langzeiterkrankten Arbeitnehmern auf. Um ein „Ansparen“ von Urlaubsansprüchen bei längerer Erkrankung zeitlich zu begrenzen, galt bislang, dass in Krankheitsfällen angesparter Urlaub spätestens 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres verfällt (BAG, Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10). In der Konsequenz würde dies jedoch zu einer Schlechterstellung führen. Auch hier besteht möglicherweise noch Klärungsbedarf.

Arbeitgeber muss nicht nur auffordern und hinweisen – er muss Jahresurlaub auch tatsächlich ermöglichen

Eine Pflicht, Mitarbeiter zum Urlaub zu zwingen, beziehungsweise deren Urlaub einseitig festzulegen, besteht nach wie vor nicht. Die EuGH-Entscheidung führt jedoch zu einer deutlichen Stärkung der Arbeitnehmerrechte und dazu, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter künftig ausdrücklich dazu auffordern müssen, ihren Urlaub zu nehmen. Anderenfalls verfällt der Anspruch nicht mehr automatisch.

Eine bloße Erinnerung, in Form eines allgemeinen Hinweises, dass der Urlaub genommen werden müsse, genügt vor dem Hintergrund der Ausführungen des EuGH jedoch nicht. Der EuGH fordert darüber hinaus eine „angemessene Aufklärung“ über die Folgen, also den möglichen Verlust von Ansprüchen. Erst wenn der Arbeitnehmer dieser Aufforderung dann immer noch nicht nachkommt, verfallen Urlaubs- oder spätere Abgeltungsansprüche.

Dies gilt jedoch nur insoweit, als Arbeitnehmer auch tatsächlich in der Lage waren, ihren Urlaub zu nehmen. War dies nicht der Fall (z.B. weil weiterhin neue Aufgaben verteilt wurden oder der Arbeitsanfall offensichtlich nicht zu bewältigen ist), führt auch eine den zuvor genannten Anforderungen genügende Aufforderung und Aufklärung nicht zu einem Erlöschen der Ansprüche. Den Arbeitgeber treffen laut EuGH nicht nur Informationspflichten hinsichtlich des Verfalls des Urlaubs- bzw. Abgeltungsanspruchs, er hat zudem geeignete und konkrete organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um den Jahresurlaub zu ermöglichen. Die Möglichkeit, Urlaub zu nehmen, muss somit auch realistisch sein. Ist dies nicht der Fall, kann sich der Arbeitgeber auch nicht darauf berufen, er habe an den Urlaubsanspruch erinnert.

Konkreter Handlungsbedarf für Unternehmen

Während bislang galt, dass nicht genommener Urlaub am Jahresende, jedoch spätestens mit Ablauf des 31. März des Folgejahres, verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn bis dahin nicht eigenverantwortlich genommen hat, gilt dieser Grundsatz nun nicht mehr. Dies trifft jedenfalls in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaub zu. Hinsichtlich des übergesetzlichen Urlaubs ist hingegen eine abweichende Sichtweise denkbar, jedenfalls soweit er im Arbeitsvertrag gesondert ausgewiesen wird.

Arbeitgebern ist zu empfehlen, ihre Urlaubspraxis im Hinblick auf die neuen Anforderungen zu überprüfen. Weiterhin sollten Arbeitgeber schnellstmöglich und unmissverständlich kommunizieren, zu welchem Zeitpunkt Urlaubsansprüche ersatzlos verfallen. Diese Information sollte klar, rechtzeitig – bestenfalls zu Beginn des Jahres und in der Folge regelmäßig – und in verständlicher Weise erfolgen.

Um diese Aufklärung der Mitarbeiter vorzunehmen, muss jedoch zunächst gewährleistet sein, dass Unternehmen betriebsinterne Abläufe schaffen, die einen fortlaufenden Überblick über die jeweiligen Urlaubsansprüche der Mitarbeiter ermöglichen. Zudem erscheint es sinnvoll, genommene sowie noch ausstehende Urlaubstage noch sorgfältiger als bisher zu dokumentieren und regelmäßige Erinnerungen etwa in Form von automatisierten Hinweisen oder im persönlichen Gespräch zu implementieren.

Das Unterbleiben einer solchen Aufklärung der Mitarbeiter führt nunmehr zu einem Anspruch

auf Nachgewährung von Resturlaub im Folgejahr oder einer Abgeltungszahlung im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Um dies zu vermeiden, sollten Unternehmen sich bereits jetzt kurzfristig und mit Blick auf den nahenden Jahreswechsel einen Überblick über den Urlaubsstand ihrer Mitarbeiter verschaffen und im Falle von noch offenen Urlaubsansprüchen unverzüglich mit Hinweis auf einen möglichen Verfall dazu auffordern, den Resturlaub bis zum Ende des Jahres zu nehmen.

Die Entscheidung des EuGH hat weitreichende Folgen und stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Unsere Spezialisten der KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft unterstützen Sie gerne sowohl bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen, als auch bei allen rechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit den neuen Anforderungen.

Ansprechpartner:

KPMG Law



Dr. Thomas Wolf

Partner

 +49 30 530199-300

 twolf@kpmg-law.com

© 2018 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

KPMG International erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Keine Mitgliedsfirma ist befugt, KPMG International oder eine andere Mitgliedsfirma gegenüber Dritten zu

verpflichten oder vertraglich zu binden, ebenso wie KPMG International nicht autorisiert ist, andere Mitgliedsfirmen zu verpflichten oder vertraglich zu binden.