

Verfall von Urlaubsansprüchen

Herzlich willkommen bei VIENKEN arbeitsrecht, mein Name ist Ulrich Vienken und ich bin der Inhaber dieser Kanzlei.

1. Wann verfallen Urlaubsansprüche?

Wann verfallen Urlaubsansprüche? Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht (19.02.2019 – 9 AZR 541/15) vor Kurzem wieder einmal zu beschäftigen. Den rechtlichen Rahmen gibt das Bundesurlaubsgesetz her, dort heißt es, Urlaub wird im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist eigentlich nur zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen oder in der Person liegende Gründe, etwa Krankheit, einen Urlaub im laufenden Kalenderjahr verhindern. Im Umkehrschluss: wenn diese Gründe nicht vorliegen, dann verfällt Urlaub am Ende eines Kalenderjahres.

2. Welche Frage hat das Bundesarbeitsgericht entscheiden müssen?

Es ging um die Frage, wer die Initiativlast hat, um den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Initiativlast, also von wem muss eigentlich der Anstoß ausgehen, dass man Urlaub bekommt? Ist es der Arbeitgeber oder ist es der Arbeitnehmer?

Warum ist diese Frage von Bedeutung? Nun, wenn der Arbeitgeber von sich aus einem Arbeitnehmer Urlaub gewähren muss, ohne dass dieser zuvor auf ihn zugekommen ist, dann macht sich der Arbeitgeber schadensersatzpflichtig, wenn er Urlaub nicht gewährt. Und die Schadensersatzpflicht würde wiederum den ursprünglichen Urlaub betreffen. Das heißt, der Arbeitgeber wäre verpflichtet, solange er pflichtwidrig handelt, diesen noch nicht gewährten Urlaub später zu gewähren. Wenn die Initiativlast jedoch bei dem Arbeitnehmer liegt, wenn sie von ihm ausgeht, die Notwendigkeit, Urlaub zu beanspruchen, und er kommt dieser Initiativlast nicht nach, dann hat er es auch zu verantworten, dass Urlaub am Ende eines Jahres verfällt.

3. Wie wurde früher in dieser Frage entschieden?

Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sah eindeutig die Initiativlast bei dem Arbeitnehmer. Wenn er also nicht auf den Arbeitgeber zugeht und Urlaub beantragt, verfiel er am Ende eines Jahres. Im Laufe der Zeit hat aber der Europäische Gerichtshof doch beim Thema Urlaub einiges verändert, so dass diese

Frage der Initiativlast erneut aufgetaucht ist. Und das Landesarbeitsgericht München als Vorinstanz sah beispielsweise den Arbeitgeber in der Verantwortung, von sich aus Urlaub zu gewähren. Dieser Fall landete dann in der Revision bei dem Bundesarbeitsgericht und das Bundesarbeitsgericht hat wegen dieser europarechtlichen Fragen, die dort mitschwingen, den Europäischen Gerichtshof angerufen im Wege des sogenannten Vorabentscheidungsverfahrens und gefragt, ja, wie sieht das denn aus, die Vereinbarkeit der deutschen Regelungen mit dem Europarecht? Gibt es jetzt die Notwendigkeit des Arbeitgebers, tatsächlich den Mitarbeitern von sich aus Urlaub zu gewähren, oder ist die Initiativlast immer noch bei dem Arbeitnehmer?

4. Was haben der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Der Europäische Gerichtshof wählt folgenden Weg. Tatsächlich bleibt die Verantwortung, dass am Ende des Tages der Arbeitnehmer seinen Urlaub bekommt, beim Arbeitnehmer selbst. Aber er muss auch tatsächlich in der Lage sein, seinen Urlaub rechtzeitig in Anspruch zu nehmen, und das setzt voraus, dass er auch ausreichend informiert ist, a) über den Urlaub, der noch zu gewähren ist und b) über die Rechtsfolgen, wenn er nicht rechtzeitig seinen Urlaub beantragt. Und hierfür ist der Arbeitgeber verantwortlich. Er muss weiter konkret in Kenntnis setzen, dass hier diese Konsequenzen drohen und dass dieser Urlaub noch offen ist. Wenn er diesen Hinweis- und Informationspflichten nicht nachkommt, dann schwenkt das Pendel eben auf die andere Seite. Dann ist es eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers mit der Folge, dass der Urlaub nicht verfällt.

Und so hat letztlich auch das Bundesarbeitsgericht entschieden. Es ist zwar nicht so, dass der Arbeitgeber von sich aus Mitarbeitern ausstehende Urlaubsansprüche erfüllen muss, aber er hat die gesteigerten Informationsobliegenheiten, er muss die Mitarbeiter konkret und transparent darüber informieren, dass sie noch Urlaub nehmen müssen und dass, wenn sie es nicht rechtzeitig machen, dieser Urlaub verfällt.

5. Was muss in der Praxis künftig beachtet werden?

Für die Praxis bedeutet dies, dass die Arbeitgeber in viel stärkerem Umfang gezwungen sein werden, ihre Mitarbeiter über die ausstehenden Urlaubsansprüche und die Rechtsfolgen der nicht rechtzeitigen Beantragung hinzuweisen. Allgemeine Ausführungen am Schwarzen Brett oder Informationen in Betriebsversammlungen oder Mitarbeiterversammlungen dürften dagegen kaum ausreichend sein.

Ulrich Vienken

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Moltkestr. 21
42799 Leichlingen (Rheinland)

Tel.: 02175 1869 603

Mail: info@vienken-arbeitsrecht.de

Internet: www.vienken-arbeitsrecht.de