

Urlaubsfrust! – Initiativlast und Belehrungsobliegenheiten des Arbeitgebers im Urlaubsrecht

EINFÜHRUNG

Das Thema des Urlaubs und die Frage der Übertragbarkeit sowie des Verfalls von Urlaubsansprüchen in unterschiedlichen Konstellationen ist den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sowie auch des Europäischen Gerichtshofs und damit auch verschiedentlich Gegenstand unserer Mandanteninformationen gewesen (siehe etwa Mandanten-Info [04/2012](#), [02/2014](#) und [03/2015](#)). Das althergebrachte nationale Verständnis zu Fragen des Urlaubsrechts wurde hier schon bisher durch Vorgaben des europäischen Rechts ein ums andere Mal auf den Kopf gestellt.

Jüngst hat nun das Bundesarbeitsgericht in einer **Entscheidung vom 19. Februar 2019** wiederum als Reaktion auf eine vorangegangene Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union ein spektakuläres, in vielen Medien bereits besprochenes Urteil gefällt, auf das auch wir hier wegen der weitreichenden Folgen noch einmal näher eingehen wollen:

SACHVERHALT UND VERFAHRENGANG DER ENTSCHEIDUNG VOM 19. FEBRUAR 2019 (AZ. 9 AZR 541/15)

Im Sachverhalt der Entscheidung ging es um einen Wissenschaftler, der in den Jahren 2001 bis Ende 2013 für die Max-Planck-Gesellschaft tätig war. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte er die finanzielle Abgeltung des von ihm nicht in Anspruch genommenen Urlaubs aus den Jahren 2012 und 2013. Es ging hier noch um insgesamt 51 Urlaubstage bzw. eine finanzielle Abgeltung in Höhe von 11.979,26 EUR brutto. Einen Antrag auf Gewährung des Urlaubs hatte der Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Der rechtliche Konflikt in dieser Sache dauert bereits seit dem Jahr 2014 an. Nachdem der Arbeitgeber eine Zahlung verweigert hatte, hatte der Kläger Klage vor dem **Arbeitsgericht München** erhoben und war sowohl hier als auch in 2. Instanz vor dem **Landesarbeitsgericht in München** zunächst erfolgreich. Das Landesarbeitsgericht ist in seiner Entscheidung aus dem Mai 2015 davon ausgegangen, dass der Urlaubsanspruch zwar grundsätzlich zum Jahresende entfällt, der Kläger hier aber doch zumindest Schadensersatz verlangen könne, weil der Arbeitgeber seiner **Pflicht, von sich aus den Urlaub rechtzeitig zu gewähren**, nicht nachgekommen sei.

Es zeichnete sich also bereits hier ein Grundsatzstreit über die Frage ab, welche der Arbeitsvertragsparteien

mit Blick auf die Urlaubsgewährung im laufenden Jahr vorrangig aktiv werden muss, ob es also wirklich eine „Pflicht“ des Arbeitgebers gibt, die Inanspruchnahme des Urlaubs zumindest aktiv anzuregen oder ob der Arbeitgeber nicht andererseits schlicht abwarten darf, ob sein Arbeitnehmer überhaupt einen Urlaubsantrag stellt.

Letzteres entsprach dem hergebrachten Verständnis in Deutschland. Es erschien aber zweifelhaft, ob dieses Verständnis noch mit den Vorgaben des europäischen Rechts in Einklang zu bringen war: Nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung haben die Mitgliedstaaten nämlich insbesondere die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften bzw. Gepflogenheiten vorgesehen sind. Schon dieser Appell legte es nahe, auch das deutsche Urlaubsrecht so zu interpretieren, dass den Arbeitgeber eine Pflicht bzw. Obliegenheit trifft, die Inanspruchnahme des Urlaubs aktiv anzuregen. Nach bisheriger Auffassung wurde die deutsche Rechtsvorschrift des § 7 BurlG aber dennoch zumeist so verstanden, dass **zunächst der Arbeitnehmer** die Urlaubsgewährung unter Angabe seiner Wünsche zur zeitlichen Lage beantragen müsse, um den Verfall des Urlaubs zum Jahresende bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums zu verhindern.

Das Bundesarbeitsgericht legte in der Folge diese Frage Ende 2016 dem **Europäischen Gerichtshof** zur Entscheidung vor. Anfang November des vergangenen Jahres hat der Europäische Gerichtshof über diese Vorlage entschieden und sie – etwas verkürzt gesagt – in dem Sinne beantwortet, dass nach Unionsrecht der Verfall von Urlaubsansprüchen nur dann in Betracht kommen darf, wenn der Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers – z.B. durch eine angemessene Aufklärung – in die Lage versetzt wurde, den Urlaub rechtzeitig in Anspruch zu nehmen (EuGH, Urteil vom 06. November 2018 – C-684/16 - Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV / Tetsuji Shimizu).

Diese Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs hat nun das **Bundesarbeitsgericht** in seiner jüngsten Entscheidung umgesetzt und noch einmal darauf hingewiesen, dass es nach § 7 Abs. 1 des deutschen Bundesurlaubsgesetzes dem Arbeitgeber vorbehalten ist, die zeitliche Lage des Urlaubs – allerdings unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers - festzulegen. Das Gericht geht weiter davon aus, dass diese Vorschrift den Arbeitgeber zwar nicht zwingt, von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings

soll dem Arbeitgeber nach den Regelungen des europäischen Rechts eine „Initiativlast“ für die Verwirklichung des Urlaubs obliegen!

Bei richtlinienkonformer Auslegung der Vorschriften des deutschen Urlaubsrechts soll daher auch ein Verfall von Urlaubsansprüchen in der Regel nur noch dann eintreten können, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitgeteilt hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums erlischt.**

Das Bundesarbeitsgericht setzt mit dieser Aussage die Anforderungen des Europäischen Gerichtshofs um, der u.a. auch verlangt hat, dass der Arbeitgeber konkret und transparent dafür zu sorgen habe, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wird, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.

PRAKTISCHE AUSWIRKUNGEN DER ENTSCHEIDUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Die Auswirkungen dieser Entscheidung sind weitreichend!

Unternehmen sollten spätestens jetzt zur Begrenzung ansonsten drohender wirtschaftlicher Risiken dringend Prozesse einführen, durch die die Einhaltung der gesteigerten Anforderungen an Information und Belehrung der Belegschaft sowie die Erfüllung der angenommenen Obliegenheiten sichergestellt werden. Es ist hierbei dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter jeweils ausreichend konkret und transparent sowie auch rechtzeitig auf ihren Urlaubsanspruch und die Möglichkeit eines Verfalls hingewiesen und zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert werden.

Der Handlungsdruck an dieser Stelle ist durchaus hoch. Ein schlichtes „Weiter-wie-bisher“ kann im Lichte der neueren Rechtsprechung sehr schnell dazu führen, dass sich erhebliche wirtschaftliche Risiken in Gestalt von stetig wachsenden Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen aufbauen.

Das Urteil bedeutet weiter, dass Ungemach auch von noch beschäftigten oder vor kurzem ausgeschiedenen Arbeitnehmern drohen kann. Soweit diese mangels einer dahingehenden Praxis nicht über den Urlaubsverfall belehrt wurden (was die Regel sein dürfte), droht die Gefahr, dass diese Mitarbeiter auch für die Vergangenheit bisher verfallen geglaubte Urlaubsansprüche wieder aufgreifen bzw. entsprechend weitergehende Urlaubsabgeltungsansprüche geltend machen.

Auch diese Risiken sollten dringend bewertet werden. Bis zu welchen Grenzen eine nachträgliche, rückwirkende Berufung auf die neue Rechtsprechung möglich ist, erscheint derzeit allerdings noch als nicht abschließend geklärte Frage.

Ebenso ist momentan noch nicht abschließend einzuschätzen, welche Anforderungen genau die Rechtsprechung an eine ausreichend klare und rechtzeitige Belehrung der Mitarbeiter stellt, so dass man im Sinne einer Risikobegrenzung wohl gut beraten ist, im Zweifel eher etwas zu viel als zu wenig zu tun. Es bleibt abzuwarten, ob die demnächst zu erwartende ausführliche Begründung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hierzu noch weitere Erkenntnisse liefert.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Gerne nehmen wir Sie – soweit noch nicht geschehen - auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](mailto:h.reitz@justem.de).

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz

h.reitz@justem.de

www.justem.de