

EuGH stärkt Arbeitnehmerrechte beim Urlaubsanspruch

Bis zum Ende des Kalenderjahres müssen Arbeitnehmer ihren Resturlaub genommen haben, sonst droht der Urlaubsverfall. Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) ist insoweit eindeutig. Der Jahresurlaub muss grundsätzlich in dem laufenden Kalenderjahr, also bis zum 31.12. des Jahres genommen werden, da er ansonsten verfällt. Eine Übertragung von Resturlaub in das Folgejahr kommt nur unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht, muss dann allerdings auch in den ersten drei Monaten, also bis zum 31.03. des folgenden Jahres genommen werden, sonst verfällt er endgültig und ersatzlos.

Der EuGH hat jetzt in zwei Sachen jeweils durch Urteil vom 06.11.2018 entschieden, dass ein Arbeitnehmer seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren darf, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Verhandelt wurde die Frage anhand von zwei Fällen, die von zwei deutschen Gerichten, dem Bundesarbeitsgericht und dem Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, dem EuGH zur Klärung vorgelegt worden waren, ob das Unionsrecht einer nationalen Regelung - hier der deutschen - entgegensteht, die den Verlust des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs und den Verlust der finanziellen Vergütung für diesen Urlaub vorsieht, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragt hat. Der EuGH hat in den beiden Entscheidungen nun klargestellt, dass der Arbeitnehmern zustehende gesetzliche Mindesturlaub nicht automatisch verlorengeht, wenn zuvor kein Urlaubsantrag gestellt wurde.

Er betont dabei, dass die im Verhältnis zu seinem Chef schwächere Position des Arbeitnehmers ihn davor zurückschrecken lassen könne, auf sein Urlaubsrecht zu bestehen, dieses also ausdrücklich geltend zu machen. Deshalb darf, so der EuGH, der Urlaubsanspruch oder eine entsprechende Ausgleichszahlung nur dann automatisch verfallen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen und aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dazu auffordert, den Urlaub zu nehmen unter gleichzeitigem Hinweis darauf, dass der nicht genommene Urlaub am Ende des zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen wird. Unterbleibt ein solcher Hinweis, verfällt der Urlaub nicht.

Die beiden Entscheidungen sind für beide Arbeitsvertragsparteien von erheblicher Bedeutung. Für Arbeitnehmer besteht eine reelle Möglichkeit, schon verloren geglaubten Urlaub doch noch zu erhalten. Arbeitgeber müssen die entsprechenden Vorkehrungen treffen, um die Arbeitnehmer im Sinne der EuGH-Rechtsprechung tatsächlich in die Lage zu versetzen, ihren bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Was hierfür konkret und im Einzelnen erforderlich ist, wird noch durch die Rechtsprechung zu klären sein. Es spricht allerdings derzeit vieles dafür, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Höhe des Resturlaubsanspruchs hinweisen muss, verbunden mit der Aufforderung, entsprechende Urlaubsanträge zu stellen und ihn gleichzeitig auch darüber belehrt, dass der Urlaub, sollte er nicht genommen werden, mit Ablauf des Kalenderjahres, spätestens mit dem 31.03. des Folgejahres, verfällt. Da der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Unterrichtung die Beweislast trägt, sollte diese schriftlich erfolgen.