

ARBEITSRECHT

URLAUB OHNE ENDE

Unternehmen müssen den Abbau von Guthaben auf den Urlaubskonten ihrer Mitarbeiter aktiv managen. Das ist die Konsequenz aus aktuellen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

► “The same procedure as last year, Miss Sophie?” – “Same procedure as every ...” Hier stockt die traditionsbewusste Miss Sophie plötzlich und blickt nachdenklich auf die von Butler James servierte Mulligatawny-Suppe. Kommt ihr doch gerade in den Sinn, dass der getreue James schon seit Jahren nur einen Teil seines Urlaubs nimmt, obwohl er etwas mehr Erholung gut vertragen könnte. Miss Sophie fragt sich besorgt: „Was kommt da noch auf mich zu?“

Fester Bestandteil des Silvester-Programms vieler Arbeitgeber ist es, die Guthaben auf (Rest-)Urlaub für das abgelaufene Kalenderjahr grundsätzlich auf null zu setzen und die Urlaubsrückstellungen aufzulösen. Ein Blick in das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bestätigt die Arbeitgeber in ihrem Tun. Dort heißt es klipp und klar, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss und eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr nur statthaft ist, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Anders gewendet: Jeder Arbeitnehmer muss sich selbst rechtzeitig kümmern. Ein Urlaubsanspruch, der nicht geltend gemacht wird, verfällt am Ende des Kalenderjahres, und zwar ersatzlos.

Der Glaube an die Aussagekraft und Verlässlichkeit deutscher Gesetzestexte ist aber gerade auf dem Gebiet des Urlaubsrechts schon vor geraumer Zeit ins Wanken gebracht worden. Vor bald zehn Jahren urteilte der EuGH in der Sache „Schultz-Hoff“, dass Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten nicht bereits mit Ablauf des im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums, also des auf das Urlaubsjahr folgenden Quartals, erlöschen. Das Bundesarbeitsgericht hat daraufhin im Wege richtlinienkonformer Auslegung des BUrlG einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten aus der Taufe gehoben.

Urlaub muss vom Arbeitgeber aktiv gewährt werden

Mit seinen Entscheidungen vom 6. November 2018 reißt der EuGH nun eine weitere Bastion deutscher Urlaubsgesetzgebung ein. Eine nationale Regelung, nach der ein Arbeitnehmer

seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub am Ende des Urlaubsjahrs schon dann automatisch verliert, wenn er im Bezugszeitraum keinen Urlaubsantrag gestellt hat, verstößt gegen die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und gegen Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (C-684/16 und C-619/16). Nach europäischem Recht steht jedem Arbeitnehmer ein Mindestjahresurlaub von vier Wochen zu. Es obliegt dem Arbeitgeber, durch angemessene Aufklärung dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wird, diesen Anspruch wahrzunehmen. Der Arbeitgeber ist gehalten, den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – aufzufordern, den Urlaub rechtzeitig (dem Erholungszweck dienend) zu nehmen, und dabei darauf hinzuweisen, dass der Urlaub, wenn er nicht genommen wird, am Ende des Bezugszeitraums verfallen wird. Die Beweislast für eine konkrete und völlig transparente Aufforderung und Aufklärung trägt der Arbeitgeber.

Zur Begründung führt der EuGH aus, der Arbeitnehmer sei die schwächere Partei des Arbeitsvertrags. Aufgrund dieser schwächeren Position könne der Arbeitnehmer davor abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen. Jede Praxis oder Unterlassung des Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten könne, den Jahresurlaub zu nehmen, würde das mit dem Recht auf Jahresurlaub verfolgte Ziel, die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, verletzen. Die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Urlaubsanspruchs zu sorgen, könne nicht vollständig dem Arbeitnehmer aufgebürdet werden. Der Arbeitgeber dürfe nicht die Möglichkeit erhalten, sich schlicht unter Berufung auf den fehlenden Urlaubsantrag des Arbeitnehmers der Pflicht zur Urlaubsgewährung zu entziehen.

Die Ausführungen des EuGH deuten darauf hin, dass der Urlaubsanspruch auch mit Ablauf des Übertragungszeitraums (31. März des jeweiligen Folgejahrs) nicht allein deshalb verfällt, weil der Arbeitnehmer immer noch keinen Urlaubsantrag stellt. Es wird nun Aufgabe des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sein, zu klären, ob § 7 Abs. 3 BUrlG so ausgelegt werden kann, dass die volle Wirksamkeit der europarechtlichen Vorgaben gewährleistet ist. Käme das BAG zu dem Ergebnis, dass eine richt-

linienkonforme Auslegung nicht möglich sei, wäre § 7 Abs. 3 BUrlG schlicht unanwendbar und Urlaubsansprüche würden generell nicht mehr verfallen. Indes bietet der Wortlaut des Gesetzes durchaus einen Ansatz für eine Einbeziehung der europarechtlichen Vorgaben. Heißt es doch: „Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.“ Die Pflicht zur Gewährung obliegt dem Arbeitgeber; sie ist einer näheren Konkretisierung durch die Rechtsprechung zugänglich und kann mit proaktiven Elementen angereichert werden. Arbeitgeber dürfen also die begründete Erwartung haben, dass Urlaubsansprüche zumindest dann am Jahresende verfallen, wenn die Arbeitnehmer rechtzeitig und förmlich aufgefordert worden sind, ihren Urlaub zu nehmen, und sie für den Fall, dass sie nichts tun, über die Folgen belehrt worden sind. Die Personalverantwortlichen sind gehalten, den Abbau von Urlaubsguthaben früh und aktiv zu managen. Auch klare Zeitvorgaben für die Abgabe von Urlaubswünschen und -anträgen in Betriebsvereinbarungen sind geeignet, einem Fortbestand der Urlaubsansprüche vorzubeugen.

Sorgfältige Vertragsgestaltung hilft

Vorsorge sollte zudem durch präzise Gestaltung der Arbeitsverträge getroffen werden. Ein über den Mindestjahresurlaub von vier Wochen hinaus vereinbarter Zusatzurlaub unterliegt nicht den europarechtlichen Vorgaben. Für den Zusatzurlaub kann daher einzelvertraglich geregelt werden, dass er mit Ablauf des Kalenderjahres automatisch verfällt, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat und kein Fall nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegt. Wird im Arbeitsvertrag nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem vertraglichen Zusatzurlaub unterschieden, erstrecken sich die europarechtlichen Vorgaben auf den gesamten Urlaubsanspruch.

Kein Vertrauensschutz, aber Verjährung

Ein Vertrauensschutz für die in den zurückliegenden Jahren erfolgten Streichungen von Urlaubsguthaben ist nicht zu erwarten. Der EuGH hat zu keiner Zeit ein Vertrauen in den Bestand der deutschen Urlaubsgesetzgebung und darauf basierenden Rechtsprechung der Arbeitsgerichte begründet. Im Gegenteil: Das Recht jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen, von dem auf nationaler Ebene nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen der Richtlinie 2003/88/EG umsetzen dürfen. Als Grenze bleiben die allgemeinen Verjährungsbestimmungen. Sowohl der Anspruch auf Urlaub

als auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegen der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Die Frist beginnt mit Ablauf des Urlaubsjahres.

Von den aktuellen EuGH-Entscheidungen nicht berührt ist zudem die von EuGH und BAG in 2011 und 2012 entwickelte Rechtsprechung, nach der Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten mit Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahrs erlöschen. Das europäische Recht verlangt zwar einen Übertragungszeitraum, der den Bezugszeitraum deutlich überschreitet. Bei einem zu großen Abstand zum Urlaubsjahr kann indes der Zweck des Urlaubs, dem Arbeitnehmer als Erholungszeit zu dienen, nicht mehr erreicht werden. 15 Monate sind deshalb angemessen. Das europäische Recht gibt nicht vor, dass Urlaubsansprüche unbegrenzt angesammelt werden können.

Glückliche Erben

Stirbt der Arbeitnehmer noch während des Arbeitsverhältnisses, geht der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, der jetzt nicht mehr in natura gewährt werden kann, nicht unter, sondern bleibt als Bestandteil des Vermögens des Verstorbenen erhalten und geht auf dessen Erben über. Das hat der EuGH am 6. November 2018 ebenfalls entschieden (C-569/16). Sollte also Butler James – was wir alle nicht wünschen – vor Miss Sophie das Zeitliche segnen, könnte sie von dem ihr unsympathischen Erbneffen des Butlers finanziell noch kräftig zur Ader gelassen werden. Diese unerträgliche Vorstellung zwingt Miss Sophie zum Handeln. Gleich morgen wird sie James auffordern, mehr an sich zu denken und Urlaub zu machen. ■



© Niels Schubert

DER AUTOR

Ralf-Dietrich Tiesler ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Menold Bezler Rechtsanwälte in Stuttgart.

Mit über 25 Jahren Berufserfahrung berät er Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Individual- und Kollektiv-arbeitsrechts. Er ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein und Gründungsmitglied der European Employment Lawyers Association (EELA). Zudem gehört er dem Aufsichtsrat eines global agierenden Spedition- und Logistikunternehmens an.