

Hinweispflicht des Arbeitgebers zu Resturlaub: „Konkret und in völliger Transparenz“ sowie „klar und rechtzeitig“

Das BAG macht konkrete Vorgaben zur Erfüllung der arbeitgeberseitigen Hinweispflicht.

Executive Summary

- > Nach EuGH und BAG erlischt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub regelmäßig nur dann zum Ende eines Kalenderjahres bzw. Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor auf den bestehenden Urlaubsanspruch hingewiesen hat.
- > Um insoweit seiner Mitwirkungsobliegenheit nachzukommen, muss der Arbeitgeber konkret über den individuellen Urlaubsanspruch informieren, klar und rechtzeitig über die geltenden Verfallsfristen belehren sowie – wenn nötig förmlich – zur Inanspruchnahme des Urlaubs auffordern.
- > Ein Verfall der Ansprüche kann erst eintreten, wenn der Arbeitnehmer trotz Mitteilung und Aufforderung den Urlaub aus freien Stücken nicht genommen hat.
- > Zur Verhinderung eines unbegrenzten Ansammelns von Urlaubsansprüchen sollten Arbeitgeber daher künftig im Rahmen der Personalverwaltung standardmäßig eine Information zu bestehendem Resturlaub vorsehen.

Einführung

Muss ein Arbeitnehmer ausdrücklich auf seinen Resturlaub hingewiesen werden, bevor dieser verfallen kann?

Oder führt allein die Untätigkeit des Arbeitnehmers zum Verlust des Urlaubsanspruchs – und damit auch eventueller finanzieller Abgeltungsansprüche

bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres?

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfiel nicht genommener Urlaub, sofern kein anerkannter Grund für eine Übertragung ins Folgejahr gegeben war, zum Jahresende - unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hatte, den Urlaub zu nehmen.

Dieser Sichtweise hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) unter Bezugnahme auf europarechtliche Bestimmungen eine Absage erteilt, das BAG hat sich dem Gerichtshof angeschlossen:

Die Vorgabe des EuGH

Bereits mit Urteil vom 06.11.2018 (EuGH, Urteil vom 06.11.2018 – C-684/16) hatte der EuGH festgestellt, dass ein Arbeitnehmer die ihm nach Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und den damit zusammenhängenden Anspruch auf Urlaubsentgelt nicht automatisch allein deshalb verliert, weil er den Urlaub nicht beantragt hat.

Nach Ansicht des Gerichtshofs können vielmehr diese Ansprüche nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer zuvor konkret und in völliger Transparenz erforderlichenfalls förmlich dazu auffordert, seinen bezahlten Urlaub zu nehmen. Nur wenn der Arbeitgeber den Nachweis erbringen kann, dass der Arbeitnehmer durch eine angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen und er dies dann aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage nicht getan hat, können die Ansprüche verfallen.

Die Umsetzung durch das BAG

Diese Rechtsprechungsvorgabe des EuGH hat das BAG mit Urteil vom 19.02.2019 (BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15) umgesetzt.

Das Gericht erläutert dazu, dass die im Zusammenhang mit der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub bestehenden Mitwirkungsobliegenheiten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bundesurlaubsgesetz nicht ausdrücklich geregelt seien. Dadurch ist es dem BAG möglich, die nationalen Regelungen nach den Vorgaben des EuGH auszulegen.

Demnach verfällt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt hat. Diese europarechtlich gebotene Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers fördert nach dem BAG auch den vom Bundesurlaubsgesetz intendierten Gesundheitsschutz: Die tatsächliche Inanspruchnahme der bezahlten Arbeitsbefreiung werde gefördert, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Umfang des noch bestehenden Urlaubs informiert, ihn auf die maßgeblichen Fristen hinweist und ihn zudem auffordert, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall werde ein verständiger Arbeitnehmer seinen Urlaub typischerweise rechtzeitig vor dem Verfall beantragen. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Urlaub notfalls einseitig festzulegen und so den Arbeitnehmer zur Wahrnehmung des Urlaubs zu zwingen, bestehe nicht.

Handlungsempfehlungen

In unseren GSK Updates aus dem November 2018 und dem Februar 2019 hatten wir bereits über diese Änderung in der Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Verfall von Urlaubsansprüchen berichtet. Unklar war bisher noch, welche Anforderungen die Rechtsprechung an diese Hinweispflicht des Arbeitgebers stellen würde. Der mittlerweile veröffentlichten Begründung des BAG-Urteils lassen sich insoweit nun konkrete Handlungsvorgaben an die Arbeitgeber entnehmen, die wir passend zum Anbruch des letzten Jahresquartals zusammenfassen möchten.

Denn aufgrund dieser Rechtsprechung ist Arbeitgebern dringend zu raten, einen entsprechenden Hinweis auf bestehende Urlaubsansprüche in die stan-

dardisierten Abläufe ihrer Personalverwaltung aufzunehmen.

- **Individueller und konkreter Hinweis**

Der Arbeitgeber hat jeden Arbeitnehmer individuell auf den ihm konkret im jeweiligen Kalenderjahr bzw. für eventuelle Übertragungszeiträume zustehenden (Rest-)Urlaubsanspruch hinzuweisen. Der Arbeitnehmer sollte ausdrücklich aufgefordert werden, seinen Resturlaub umgehend zu planen und gemäß den betrieblichen Vorgaben genehmigen zu lassen. Nicht ausreichend sind abstrakte oder generalisierte Angaben bereits im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt, einer Kollektivvereinbarung oder einem Aushang.

- **Hinweis auf Verfall, Übertragungsmöglichkeiten und Sonderkonstellationen**

Der Arbeitnehmer muss zugleich rechtlich zutreffend sowie klar und verständlich auf den Verfall des Urlaubs zum Ende des Kalenderjahres hingewiesen werden; dabei ist auch auf Konstellationen einer zulässigen Übertragung ins Folgejahr und den Verfall zum 31. März einzugehen. Ebenso sollte erläutert werden, dass in bestimmten Konstellationen, etwa längerer Erkrankung oder Elternzeit, auch am 31. März des Folgejahres kein Verfall eintritt.

- **Form des Hinweises**

Der Empfehlung des BAG folgend sollte der Hinweis an die Arbeitnehmer idealerweise in Textform erfolgen, da beispielsweise durch eine E-Mail an die Arbeitnehmer recht unkompliziert den Vorgaben der Rechtsprechung zur Individualisierung und zur Nachweisbarkeit entsprochen werden kann.

- **Zeitpunkt des Hinweises**

Nach dem BAG ist eine einmal jährliche Hinweiserteilung grundsätzlich ausreichend, zudem könne der Hinweis gleich zu Beginn des Jahres erteilt werden. Eine ständige Aktualisierung, etwa anlässlich jeder Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs, sei nicht erforderlich. Allerdings darf nach der Rechtsprechung zwischenzeitlich keine Situation erzeugt werden, die den Arbeitnehmer davon abhalten könnte, seinen Urlaub zu nehmen. Angesichts dieser Einschrän-

kung sowie der angestrebten Hinweis- und Warnfunktion scheint es sinnvoll, eine Mitteilung an die Arbeitnehmer zu zwei Zeitpunkten vorzusehen:

Zunächst Anfang des Jahres, um über den neu entstandenen Jahresanspruch sowie den übertragenen Resturlaubsanspruch und dessen drohenden Verfall zum 31. März rechtzeitig zu informieren. Sodann nochmals eher gegen Ende des Jahres, um eine Inanspruchnahme des Urlaubs bis zum Jahresende zu ermöglichen. Dazu sollte die Mitteilung jedoch spätestens zu Beginn des vierten Quartals erfolgen.

Auswirkungen auf Urlaubsansprüche vergangener Jahre

Die dargestellte Rechtsprechung hat auch erhebliche Auswirkungen auf potentielle Resturlaubsansprüche aus bereits abgelaufenen Urlaubsjahren. Haben sie in den letzten Jahren ihren Urlaub nicht vollständig genommen, könnten Arbeitnehmer angesichts der von der Rechtsprechung angenommenen Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers nun auch aus länger zurückliegenden Jahren ihre vermeintlich bereits verfallenen Urlaubsansprüche wieder mit der Begründung geltend machen, sie seien nicht auf den drohenden Verfall der Ansprüche hingewiesen worden.

Eine Verjährung von Urlaubsansprüchen wird in der Rechtsprechung bisher abgelehnt. Nach dem BAG kann der Arbeitgeber ein Ansammeln von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren daher nur dadurch vermeiden, dass er eventuell versäumte Mitwirkungsobliegenheiten aus zurückliegenden Jahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt und betroffene Arbeitnehmer über sämtliche aufgelaufenen Ansprüche informiert. Nimmt der Arbeitnehmer nach dieser Information dann die gesammelten Urlaubsansprüche nicht wahr, obwohl es ihm möglich gewesen wäre, verfällt der gesamte Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. zum Ende eines (zulässigen) Übertragungszeitraums.

Dennoch ist es aus unserer Sicht – von einigen speziellen Konstellationen abgesehen – aus Arbeitgebersicht wenig sinnvoll und selten durchführbar, sämtliche Resturlaubsansprüche eines Arbeitnehmers aus der vergangenen Beschäftigungszeit zu ermitteln und dem betroffenen Arbeitnehmer mitzuteilen. Der offensive Umgang mit solchen „Altlasten“ lohnt selten. In den meisten Fällen wird es

ausreichen, über den aktuell bestehenden und gegebenenfalls einen noch nicht verfallenen Resturlaubsanspruch aus dem Vorjahr zu informieren. Dadurch nimmt der Arbeitgeber in jedem Fall die für den Verfall dieser „jüngsten“ Urlaubsansprüche notwendige Mitwirkungshandlung vor und verhindert so in der Gegenwart das unbegrenzte Ansammeln zusätzlicher Urlaubsansprüche.

Gestaltung von arbeitsvertraglichen Regelungen

Die aktuelle Rechtsprechung hat indirekt auch Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen und die arbeitsvertraglichen Regelungen zum Urlaub. Zwar beziehen sich die Urteile von EuGH und BAG lediglich auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Vertraglich gewährter zusätzlicher Urlaub teilt jedoch grundsätzlich das Schicksal des Mindesturlaubs, soweit im Arbeitsvertrag nicht klar zwischen beiden Urlaubsansprüchen unterschieden und für den Mehrurlaub etwas anderes vereinbart wird.

Unter diesem Gesichtspunkt kann es für Arbeitgeber sinnvoll sein, künftig nicht nur durch eine Mitteilung zum Urlaubsanspruch nach Maßgabe der aktuellen Rechtsprechung der Mitwirkungsobliegenheit nachzukommen, sondern sich auch die bestehenden vertraglichen Regelungen zum Urlaub anzuschauen und diese gegebenenfalls in künftigen Verträgen zu optimieren.

Sowohl bei der Erstellung entsprechender Hinweisschreiben als auch bei der Gestaltung von vertraglichen Urlaubsklauseln stehen wir Ihnen gerne zur Seite.

Wolfgang Böhm

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg,
wolfgang.boehm@gsk.de

Nicole Deparade

Rechtsanwältin
Standort Heidelberg,
nicole.deparade@gsk.de

Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK STOCKMANN

BERLIN

Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Tel +49 30 203907-0
Fax +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

FRANKFURT/M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt
Tel +49 69 710003-0
Fax +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
Tel +49 40 369703-0
Fax +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31
69115 Heidelberg
Tel +49 6221 4566-0
Fax +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
Tel +49 89 288174-0
Fax +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg
Tel +352 2718 0200
Fax +352 2718 0211
luxembourg@gsk-lux.com