

Dezember 2018

JUS-Letter
ARBEITSRECHT

Eine weitere Norm im deutschen Urlaubsrecht ist europarechtlich mindestens zweifelhaft. Konnte bislang ein Arbeitgeber davon ausgehen, dass vom Arbeitnehmer nicht genommener Urlaub verfiel, wird dieses angesichts einer Entscheidung des europäischen Gerichtshofs im Urteil vom 6. November 2018 für die Zukunft mindestens fraglich sein.

Der EuGH hat nämlich entschieden, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nicht allein deshalb verlieren darf, **weil er den Urlaub nicht beantragt hat**. Somit kann entgegen bisheriger Regelung und Handhabung allein der Umstand, dass ein Arbeitnehmer im Bezugszeitraum bzw. vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Urlaub gestellt hat, **nicht automatisch bewirken**, dass er diese Urlaubstage deshalb **verliert**. Nach dem EuGH widerspreche dieses sowohl der Regelung in Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG als auch Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Konsequenz hieraus muss sein, dass der **Arbeitgeber** den **Arbeitnehmer auffordern** muss, seinen noch verbleibenden Urlaub zu nehmen. Weiterhin wird er ihn wohl zusätzlich darauf hinweisen müssen, dass der Urlaub sonst verfällt. Nur wenn der Arbeitnehmer anschließend aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage auf den Urlaub verzichtet, dürfte der Urlaubsanspruch erlöschen bzw. ein Urlaubsabgeltungsanspruch entfallen.

Das Bundesarbeitsgericht wird jetzt zu entscheiden haben, welche Auswirkungen diese europarechtliche Entscheidung für die Anwendung der deutschen Vorschrift hat: soll § 7 Abs. 3 BUrlG im Sinne der Entscheidung des EuGH ausgelegt werden oder findet die Vorschrift gar keine Anwendung mehr?

Es bleibt also abzuwarten, wie das BAG die **Form** und den **Umfang** der **Informationspflicht** des **Arbeitgebers** definiert. Entsprechendes gilt für die Frage der „rechtzeitigen“ Unterrichtung. Weiter wird zu klären sein, wie weit diese europarechtliche Entscheidung auch in die **Vergangenheit zurückwirkt**.

PRAXIS-TIPP: Unsere Empfehlung ist – bis auch das Bundesarbeitsgericht über obige Themen entschieden hat – in Bezug auf Fragen von Arbeitnehmern zu Resturlaubsansprüchen erst nach sehr gründlicher Prüfung Auskünfte zu erteilen. Etwaige falsche Auskünfte könnten andernfalls **Schadensersatzansprüche** auslösen. Weiter möchten wir unseren Arbeitgeber-Mandanten empfehlen, nachweisbar festzuhalten, Arbeitnehmer zum Urlaubsverbrauch angehalten zu haben und auch auf den ansonsten drohenden Verfall hingewiesen zu haben.

Ihre Ansprechpartner im Team Arbeitsrecht stehen für Fragen gern zur Verfügung.



Michael Niermann
Fachanwalt für Arbeitsrecht
+49 211 8687 124
niermann@tigges.legal



Daniel Lüdemann, LL.M.
Rechtsanwalt
+49 211 8687 221
luedemann@tigges.legal



Georg Jaster
Rechtsanwalt
+49 211 8687 145
jaster@tigges.legal



Matthias Klagge
Rechtsanwalt
+49 211 8687 134
klagge@tigges.legal