

Der Europäische Gerichtshof hat ein für Ihre Personalarbeit wichtiges Urteil verkündet, auf das wir Sie hinweisen möchten:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beschäftigte auf die Stellung von Urlaubsanträgen hinzuweisen

Bisherige Ausgangslage

Nach deutschem Urlaubsrecht muss ein Arbeitnehmer bereits im laufenden Kalenderjahr die Gewährung von Urlaub bei seinem Arbeitgeber beantragen und den Urlaub in Anspruch nehmen. Sofern keine abweichenden Regelungen oder Handhabungen im Betrieb bestehen, verfällt ein Urlaub, der nicht durch den Arbeitnehmer beantragt wurde, bereits zum Ende des laufenden Kalenderjahres. Eine Übertragung in das nächste Jahr findet nur in Ausnahmefällen wie der Erkrankung des Arbeitnehmers oder bei Zurückweisung des Urlaubsantrages durch den Arbeitgeber, wegen entgegenstehender betrieblicher Belangen, statt.

Diese Rechtslage hält der Europäische Gerichtshof mit seinem Urteil vom 6. November 2018 für unvereinbar mit dem Recht der Europäischen Union. Die Luxemburger Richter erwarten jetzt vom Arbeitgeber, den Mitarbeiter z. B. durch angemessene Aufklärung in die Lage zu versetzen, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Es wird argumentiert, der Arbeitnehmer sei als grundsätzlich schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses möglicherweise davon abgeschreckt, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, weil die Einforderung seiner Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnten, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.

Für die Zukunft muss empfohlen werden, Arbeitnehmer rechtzeitig und deutlich darauf hinzuweisen, einen Urlaubsantrag zu stellen, damit dieser nicht verfällt.

Der EuGH formuliert hierzu, der Arbeitgeber müsse den Mitarbeiter auffordern, seinen bezahlten Jahresurlaub in Anspruch zu nehmen. Wie deutlich und zu welchem Zeitpunkt dies erfolgen muss, lässt der EuGH offen, bürdet dem Arbeitgeber aber die Beweislast dafür auf, mit hinreichender Deutlichkeit den Mitarbeiter auf die Inanspruchnahme des Urlaubes hingewiesen zu haben.

Nur dann, wenn der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich hieraus ergebenden Konsequenz darauf verzichtet hat, den Jahresurlaubsanspruch zu realisieren, tritt ein Verfall des Urlaubes ein.

Wir empfehlen Ihnen daher z. B. zu Beginn des 4. Quartals die Mitarbeiter (dies kann mit einer Entgeltabrechnung geschehen) auf die Höhe ihrer noch bestehenden Resturlaubsansprüche und den drohenden Verfall des noch offenstehenden Urlaubsanspruchs am Jahresende bei fehlender Beantragung unmissverständlich hinzuweisen.

Ihr Kamey-Team

Quelle: Arbeitgeberverband Mitte e.V.