

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

18.11.2022
Fe/Sü

RS 105-2022

Neue Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Verfall von Urlaubsansprüchen

- Hinweispflicht des Arbeitgebers auf bestehende Urlaubsansprüche bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit (EuGH vom 22.09.2022 – C 518/20 und C-727/20)**
- Keine Verjährung eines Urlaubsanspruchs bei fehlendem Hinweis durch Arbeitgeber (EuGH vom 22.09.2022 - C-120/21)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Rundschreiben informieren wir Sie, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) Ende September mehrere Entscheidungen zum Urlaubsrecht getroffen hat, die sich auch auf das deutsche Urlaubsrecht und die damit verbundene Praxis bei der Urlaubsgewährung auswirken. Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über den Inhalt und die Auswirkungen der Entscheidungen auf die Praxis der Urlaubsgewährung. Ferner geben wir Hinweise zum praktischen Umgang mit den Entscheidungen.

I. Ausgangslage – Bisherige Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen

Seit der „Umsetzung“ der Urteile des EuGH (EuGH vom 06.11.2018 – C-619/16 und 06.11.2018 – C-684/16) durch das BAG erlischt nunmehr nach deutschem Urlaubsrecht der gesetzliche Mindesturlaub nur dann gem. § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub anschließend dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Hierfür ist zwar nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber Urlaub von sich aus anordnet; er muss die Arbeitnehmer aber ausreichend über den Umfang seines Urlaubs und dessen möglichen Fortfall zum Jahresende unterrichtet haben (sog. Hinweisobliegenheit).

Kommt der Arbeitgeber dieser Hinweisobliegenheit nicht nach, wird der Urlaub in dem Umfang, in dem ihn der Arbeitnehmer nicht genommen hat, in das nächste Kalenderjahr übertragen. Werden Beschäftigte auch im Folgejahr nicht hinreichend über den übertragenen Urlaub unterrichtet und nehmen diese ihn auch in diesem Kalenderjahr nicht, überträgt sich der Urlaub erneut in das Folgejahr.

II. Die aktuellen Entscheidungen des EuGH zum Verfall des Urlaubs bei Nichteinhaltung der Hinweisobliegenheiten

In mehreren aktuellen Entscheidungen des EuGH ging es nunmehr um die Frage, unter welchen Voraussetzungen Urlaubsansprüche von Beschäftigten gleichwohl verfallen können, wenn Arbeitgeber die Beschäftigten nicht über den möglichen Verfall der Urlaubsansprüche unterrichtet haben.

In einer ersten Fallkonstellation stellte sich diese Frage, weil die Arbeitnehmer in dem jeweils relevanten Urlaubsjahr längerfristig arbeitsunfähig erkrankten bzw. erwerbsunfähig wurden und in diesem (Urlaubs-)Jahr noch nicht von ihren Arbeitgebern in Bezug auf die Möglichkeit der Urlaubsnahme und den möglichen Verfall der Urlaubsansprüche unterrichtet worden waren (EuGH vom 22.09.2022 – C-518/20 und C-727/20).

In einem weiteren Fall hatte ein Beschäftigter Urlaubsabgeltung für mehrere Jahre für insgesamt 101 Tage geltend gemacht, weil der Arbeitgeber seiner Hinweisobliegenheit zur Urlaubsnahme (Mitwirkungspflicht) nicht nachgekommen sei. Der Arbeitgeber berief sich auf die Anwendbarkeit der allgemeinen Verjährungsvorschrift von drei Jahren und lehnte deshalb die Zahlung der aus seiner Sicht verjährten Urlaubsabgeltungsansprüche ab (EuGH vom 22.09.2022 – C -120/21).

1. Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers auf Urlaubsansprüche bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit (EuGH vom 22.09.2022 – C-518/20 und C-727/20)

Der EuGH hat entschieden, dass Arbeitgeber die Hinweisobliegenheit auch für solche Urlaubsansprüche trifft, die die Beschäftigten in einem Bezugszeitraum erworben haben, in dessen Verlauf sie tatsächlich gearbeitet haben, bevor sie voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden sind.

Falls Arbeitgeber Beschäftigte, in dem Urlaubsjahr, in dem sie längerfristig erkranken (sog. Langzeiterkrankung) oder bei ihnen eine volle Erwerbsminderung eintritt, nicht über die Möglichkeit der Urlaubsnahme aufgeklärt und zur Urlaubsnahme aufgefordert haben, tritt nach Ansicht des EuGH trotz der Langzeiterkrankung auch kein Verfall des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG ein, weder 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres noch später.

Entscheidend ist danach, dass der Arbeitnehmer in dem Urlaubsjahr, in dessen Verlauf er erst „langzeitkrank“ oder eine volle Erwerbsminderung eintritt, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können. Verletzt der Arbeitgeber aber seine Mitwirkungsobliegenheiten bzgl. des Urlaubs und versetzt er den Arbeitnehmer damit (im Sinne der Rechtsprechung) nicht in die Lage, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen, dann dürfe diese Obliegenheitsverletzung nicht durch einen späteren Verfall des Urlaubsanspruchs belohnt werden. Die Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen nach 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres diene zwar dem Schutz des Arbeitgebers vor den negativen Folgen einer unbeschränkten Ansammlung von Urlaubsansprüchen. Eine solche Gefahr bestehe in den zu entscheidenden Fällen jedoch nicht, da es allein um das Urlaubsjahr gehe, in welchem der Beschäftigte noch gearbeitet habe und die Langzeiterkrankung bzw. volle Erwerbsminderung erst aufgetreten sei.

Arbeitgeber sollten zur Reduzierung etwaiger finanzieller Risiken daher möglichst bereits zu Beginn des Kalenderjahres den Mitwirkungsobliegenheiten nachkommen, um dem Risiko vorzubeugen, dass Beschäftigte im Laufe des Jahres vor Erfüllung der Verpflichtung Langzeitkranken oder erwerbsunfähig werden und nicht mehr zur Urlaubsnahme aufgefordert werden können.

Aus den vorstehenden Erwägungen ist u.E. auch abzuleiten, dass Urlaubsansprüche nur

dann nicht der 15-Monats-Regel unterfallen, wenn die Arbeitnehmer nicht unterrichtet wurden und sie den Urlaub im Bezugszeitraum überhaupt noch hätten nehmen können. Der Arbeitgeber dürfte umgekehrt dann auch nicht verpflichtet, den im gesamten Bezugszeitraum erkrankten Arbeitnehmer über seinen Urlaubsanspruch zu informieren, was insbesondere im Fall einer schweren Erkrankung oder einer dauerhaften Erwerbsminderung weder sinnvoll noch auf der zwischenmenschlichen Ebene kaum zu vermitteln wäre. Bedauerlicherweise wird dies aber nicht in der Entscheidung des EuGH ausdrücklich bestätigt. Ob danach ein Hinweis an einen im gesamten Jahresverlauf erkrankten oder erwerbsunfähigen Arbeitnehmer erfolgen muss, bleibt vielmehr offen.

Das BAG hat sich hierzu insoweit bisher allerdings eindeutig positioniert.

Falls Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr durchgehend arbeitsunfähig sind, bleibt es auch bei einer Verletzung der Mitwirkungsobliegenheiten bei der 15-monatigen Verfallsregelung, da der Urlaub auch bei einer Beachtung der Mitwirkungsobliegenheiten nicht hätte in Anspruch genommen werden können (BAG vom 07.09.2021 – 9 AZR 3/21).

Das BAG begründete seine Auffassung wie folgt:

„War der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahrs durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahrs arbeitsunfähig oder trat die bis zu diesem Zeitpunkt fortbestehende Arbeitsunfähigkeit im Verlauf des Urlaubsjahrs ein, ohne dass dem Arbeitnehmer vor deren Beginn (weiterer) Urlaub hätte gewährt werden können, sind nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs kausal.“

Dementsprechend ergibt es bei langzeiterkrankten bzw. erwerbsunfähigen Beschäftigten im Regelfall keinen Sinn, sie durch ein spezielles Informationsschreiben zu unterrichten, welches von dem allgemeinen (jährlichen) Informationsschreiben an die gesamte Belegschaft abweicht. Allerdings sollten „Langzeiterkrankte“ und „Erwerbsunfähige unmittelbar nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz eine entsprechende Information erhalten.

2. Keine Verjährung eines Urlaubsanspruchs bei fehlendem Hinweis durch Arbeitgeber (EuGH vom 22.08.2022 – C-120/21)

Im Fall der unterlassenen Information des Arbeitgebers über bestehende Urlaubsansprüche kann es „theoretisch“ zu einer „ewigen“ Fortschreibung und Kumulation des Urlaubs kommen. Die Kumulation der Urlaubsansprüche wird also relevant, wenn der Arbeitgeber es auch in den Folgejahren unterlässt, die Arbeitnehmer über den (übertragenen) Urlaub zu unterrichten und diese ihn erneut nicht nehmen. Diese Situation löste Frage aus, ob der Urlaubsanspruch der dreijährigen gesetzlichen Verjährungsfrist nach den §§ 195, 199 BGB unterliegt.

Der EuGH hatte nunmehr auch über diese Frage zu entscheiden. Er stellte in seiner Entscheidung zwar einerseits fest, dass Arbeitgeber durchaus ein berechtigtes Interesse daran haben könnten, nicht mit Anträgen auf Urlaub oder finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub konfrontiert werden zu müssen, die auf mehr als drei Jahre vor Antragstellung erworbene Ansprüche gestützt werden (EuGH vom 22.09.2022 – C-120/21). Dieses Interesse sei allerdings andererseits dann nicht mehr berechtigt, wenn der Arbeitgeber davon abgesehen hat, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen und sich somit selbst in eine Situation gebracht hat, in der er mit solchen Anträgen konfrontiert wird und aus der er zu Lasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könnte. Es sei Sache des Arbeitgebers, gegen späte Anträge wegen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs dadurch Vorkehrungen zu treffen, dass er seine Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer einhalte. Grundsätzlich könnten Arbeitgeber durch einen frühzeitigen Hinweis zu Beginn eines Kalenderjahres bezüglich der Notwendigkeit, den Urlaub zu nehmen, den Eintritt der vom EuGH ange-

nommenen Folgen für eine langfristige Urlaubsübertragung verhindern. Dagegen können sie sich nicht auf die gesetzlichen Verjährungsvorschriften berufen, wenn sie die Beschäftigten nicht über ihre Urlaubsansprüche und deren Inanspruchnahme aufgeklärt haben.

Die Entscheidung des EuGH ist insofern als problematisch anzusehen, dass es den Sinn und Zweck der nationalen Verjährungsvorschrift und den im deutschen Recht geltenden Grundsatz der Parteimaxime bzw. Dispositionsmaxime nicht hinreichend erkennt und würdigt. Die Verjährung dient gerade nicht ausschließlich den Interessen des Schuldners, sondern ist ein Gebot der Rechtsstaatlichkeit. Sie soll Rechtsfrieden und Rechtssicherheit schaffen. Diese Zwecke kann sie nur erfüllen, wenn sie der Geltendmachung von Ansprüchen eine zeitliche Grenze setzt, ohne dass auf weitere Umstände abzustellen ist. Die Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers wird durch diese Entscheidung weiter erheblich verschärft und die Grundsätze der Partei- und Dispositionsmaxime werden geschwächt. Der EuGH äußert sich nicht dazu, wie der Ausschluss des Verjährungsrechts in das deutsche Arbeitsrecht einzusetzen ist. Ob die Verjährungsvorschriften wegen der vorherigen Anwendbarkeit der spezielleren Urlaubsvorschrift des § 7 Abs. 3 BUrlG zurückzutreten haben, könnte bereits deshalb angezweifelt werden, weil ansonsten die Rechtssystematik des deutschen Verjährungsrechts und die damit verbundene Befriedungsfunktion weitgehend ausgehebelt würde.

Auf Unternehmen können nach den Entscheidungen des EuGH nunmehr erneut Klagen auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG zukommen, sofern Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und die Unternehmen diese Beschäftigten in der Vergangenheit gemäß der Rechtsprechung des EuGH und ihm folgend des BAG nicht bzw. nicht hinreichend über ihre Urlaubsansprüche und die Möglichkeit der Urlaubsnahme informiert haben.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team