



Ihr gutes Recht

Rechtsanwältinnen und Kanzleien stellen sich vor

Urlaub ist erblich und verfällt seltener

Vier aktuelle Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Rechts-sachen C-569/16 und C-570/16 bzw. C-619/16 und C-684/16) lassen aufhorchen und stellen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) „auf den Kopf“.

Vererbbarer Urlaub

Gegenstand der beiden Entscheidungen, die die Problematik der Vererbbarkeit von Urlaub betreffen, sind die Klagen von zwei Witwen aus Deutschland. Sie fordern von den Arbeitgebern ihrer verstorbenen Ehemänner einen finanziellen Ausgleich für den Erholungsurlaub, den der Erblasser vor dem Tod der Ehemänner von diesen nicht mehr genommen werden konnte. Das BAG hat dem EuGH die Sachverhalte zur Entscheidung vorgelegt, um die Rechtsfrage klären zu lassen, ob Erben eine entsprechende Zahlung nach dem Recht der Europäischen Union zusteht, obwohl das nationale – bundesdeutsche – Recht dies ausschließt.

In der nunmehr getroffenen Entscheidung betont der EuGH, dass mit dem gesetzlich geregelten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zwei Zwecke verfolgt werden: Zum einen solle der Arbeit-

nehmer durch den Urlaub Erholung erlangen, was vorliegend wegen der Todesfälle der Arbeitnehmer nicht mehr möglich sei. Zum anderen bestehe jedoch auch ein Anspruch auf Bezahlung während des Erholungsurlaubes. Dieser Anspruch könne weder dem Arbeitnehmer noch später seinen Erben rückwirkend entzogen werden. Dies gelte sowohl für staatliche als auch private Arbeitgeber.

Die bisherige Rechtsprechung des BAG war grundsätzlich davon ausgegangen, dass finanzielle Ansprüche der Erben für Erholungsurlaub, den der Erblasser nicht mehr nehmen konnte, nicht bestehen.

Urlaub verfällt seltener

Die beiden anderweitigen Entscheidungen beziehen sich auf Sachverhalte, in denen Arbeitnehmer nach Beendigung der Tätigkeit den Arbeitgeber dazu aufforderten, nicht genommenen Urlaub finanziell abzugelten. Die Arbeitgeber verweigerten dies jeweils. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers auf das jeweilige Kalenderjahr befristet und muss grundsätzlich auch im laufenden Jahr gewährt und genom-



Dr. Stephan Renners

Rechtsanwalt & Mediator

Fachanwalt für
Arbeitsrecht

men werden. Eine Übertragung des Urlaubes auf das Folgejahr ist grundsätzlich nur dann möglich, sofern der Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen nicht im laufenden Jahr genommen werden konnte oder dem Mitarbeiter aus persönlichen Gründen, beispielsweise im Fall der Erkrankung, die Absolvierung des Erholungsurlaubes nicht möglich war. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, sieht das BUrlG den Verfall des Erholungsurlaubes mit Ablauf des 31. Dezember des Kalenderjahres vor. Dieser gesetzliche Grundsatz kann zukünftig vor dem Hintergrund der Rechtsprechung

des EuGH nicht mehr aufrechterhalten werden:

Das Gericht hat ausgeführt, dass Resturlaub nicht mehr automatisch zum Jahresende verfallen darf. Die europäische Grundrechte-Charta sehe das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub vor. Dieses Grundrecht werde bei einem automatischen Verfall des Urlaubs zum Jahresende verletzt.

Deshalb sieht der EuGH eine Verpflichtung des Arbeitgebers, aktiv dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter den Jahresurlaub tatsächlich im laufenden Kalenderjahr nehmen. Um dies sicherzustellen, müsse der Arbeitgeber die Arbeitnehmer aktiv auffordern, den Resturlaub fristgemäß zu nehmen und gleichfalls die Arbeitnehmer über den möglichen Verfall belehren.

Geschehe dies nicht, könne sich der Arbeitgeber nicht mehr auf den automatischen Verfall des Urlaubes berufen. Vielmehr müsse der Arbeitgeber nachweisen, dass der Mitarbeiter tatsächlich auf den Urlaub verzichten wollte.

Zukünftig ist davon auszugehen, dass die Arbeitsvertragsparteien im Fall des Ausscheidens eines Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis wegen der Abgeltung nicht genommenen Urlaubes häufiger arbeitsgerichtlich miteinander streiten werden.

Dem Arbeitgeber ist zu raten, auf die Inanspruchnahme des Urlaubes durch die Arbeitnehmer hinzuwirken und diese gleichfalls rechtzeitig auf den bestehenden Resturlaub und dessen möglichen Verfall hinzuweisen.



Rechtsanwälte | Fachanwälte
Partnerschaft mbB