



GRESCH | SCHAAR | ZABEL & KOLL.  
FACHANWÄLTE

## Urlaubsanspruch erlischt nicht automatisch

War es bisher in der betrieblichen Praxis selbstverständlich, dass Arbeitnehmer ihren Urlaubsantrag einreichen müssen, damit der Urlaub nicht gem. § 7 Bundesurlaubsgesetz verfällt, werden Arbeitgeber diese bisherige Praxis nach einer Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 06.11.2018 zukünftig überdenken müssen.

§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz regelt, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Nachdem in der jüngeren Rechtsprechung einzelne Instanzgerichte die Auffassung vertreten haben, der Arbeitgeber stehe in der Pflicht, seinem Arbeitnehmer auch ohne Antrag Urlaub zu gewähren mit der Konsequenz, dass dieser auch ohne Urlaubsantrag in Form eines Schadensersatz- oder Abgeltungsanspruchs über mehrere Jahre erhalten bleibt, wollte das Bundesarbeitsgericht vom Europäischen Gerichtshof geklärt wissen, ob ein Arbeitgeber verpflichtet ist, Urlaub auch ohne Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers zu gewähren.

In der Entscheidung vom 06.11.2018 stützt der Europäische Gerichtshof prinzipiell die Sicht des Bundesarbeitsgerichtes zum nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch besteht: Hätte ein Arbeitnehmer seinen

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrnehmen können und verzichtet er aus freien Stücken und bewusst darauf, nachdem er vom Arbeitgeber in die Lage gesetzt wurde, den Urlaub wahrzunehmen, verfällt der nicht genommene Jahresurlaub mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Abgeltungsanspruch besteht nicht.

Der Europäische Gerichtshof hat aber gleichzeitig entschieden, dass die Tatsache, dass der Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Bezugszeitraum keinen Urlaubsantrag gestellt hat nicht automatisch begründen kann, dass er diese Urlaubstage schon deshalb verliert. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub soll nach dem Europäischen Gerichtshof nicht automatisch verfallen, weil der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofes können die Ansprüche des Arbeitnehmers nur untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber, z. B. durch angemessene Aufklärung, tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen, was der Arbeitgeber jedoch zu beweisen hat.

Zukünftig werden mithin die Instanzgerichte, die mit der Abgeltung von – bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses – nicht genommenen Jahresurlaub befasst sind, zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber geeignete und konkrete Maßnahmen ergriffen hat, um den Arbeitnehmern ihren bezahlten Jahresurlaub zu

ermöglichen. Hierfür ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig.

Dies soll jedoch nicht dazu führen, den Mitarbeiter zum Urlaub zu zwingen bzw. dessen Urlaub einseitig festzulegen. Auch müsse laut Europäischen Gerichtshof darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer nicht bewusst

Mindesturlaubstage allein deshalb ansammelt, um sich diese bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergüten zu lassen, auch dies sei mit EU-Recht nicht vereinbar.