

## **EuGH verändert deutsches Urlaubsrecht stark zu Gunsten von Arbeitnehmern**

*Von Saskia Steffen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Mit gleich mehreren, grundlegenden Entscheidungen bezog der Europäische Gerichtshof (EuGH) Ende vergangenen Jahres beim Thema Urlaub eine klare Position zugunsten der Arbeitnehmer. Künftig verfällt der Urlaubsanspruch nicht mehr automatisch und er ist vererbbar.

### **Fortbestand von Urlaubsansprüchen**

Bislang galt in Deutschland, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub in der Regel am Ende des Kalenderjahres, spätestens jedoch mit dem 31.03. des Folgejahres verfällt, sofern der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag gestellt hat. Dieser Regelung hat der EuGH mit seinen Urteilen vom 06.11.2018 (C-619/16 und C-684/16) nun eine Absage erteilt.

In dem einen zu entscheidenden Fall verlangte ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die finanzielle Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Insgesamt beanspruchte der Arbeitnehmer die Ausbezahlung von 51 Urlaubstagen aus mehreren Kalenderjahren, für die er keinen Urlaubsantrag gestellt hatte. Der Arbeitgeber argumentierte, dass der Arbeitnehmer nicht daran gehindert gewesen sei, den Urlaub zu nehmen. Zwei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe er den Arbeitnehmer sogar noch gebeten, seinen Resturlaub zu nehmen.

Der EuGH entschied nun, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch verfallen dürfe, weil der Arbeitnehmer zuvor keinen Urlaub beantragt habe. Der Arbeitgeber müsse darlegen und beweisen, dass er den Arbeitnehmer in die Lage versetzt habe, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Dafür sei es erforderlich, dass er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls auch förmlich – dazu auffordere, seinen Urlaub zu nehmen und ihm rechtzeitig mitteile, dass der Urlaub anderenfalls am Ende des Bezugszeitraums verfalle. In den Entscheidungsgründen führt der EuGH seine Rechtsauffassung aus, dass der Arbeitnehmer die schwächere Partei im Arbeitsverhältnis sei, und daher verhindert werden müsse, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen könne.

Für die Praxis wird dies bedeuten, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer im Jahresverlauf systematisch, förmlich und mehrfach auffordern werden, ihren Urlaub zu nehmen und ausdrücklich darauf hinweisen müssen, dass dieser anderenfalls am Ende des Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums verfallen wird.

## **Urlaubsansprüche sind vererbbar**

Auch in Bezug auf die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen hat der EuGH am 06.11.2018 (C-569/16 und C-570/16) die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für unionsrechtswidrig erklärt. Ausgangspunkt für die Urteile waren die Klagen zweier Witwen, die als Alleinerbinnen die Auszahlung der unerfüllten Urlaubsansprüche ihrer verstorbenen Ehemänner verlangten.

Das BAG zeigte sich auch nach der „Bollacke-Entscheidung“ des EuGH aus dem Jahr 2014, in der die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen dem Grunde nach anerkannt worden war, unbeeindruckt. Es bezog sich weiterhin auf den mit dem Erholungszweck verbundenen höchstpersönlichen Charakter von Urlaubsansprüchen, so dass diese nicht Bestandteil der Erbmasse werden könnten. Erst wenn sich der Urlaubsanspruch noch zu Lebzeiten in einen finanziellen Abgeltungsanspruch verwandelt habe, sei er nach deutschem Recht vererbbar, so das BAG.

Voraussetzung war also, dass der Arbeitnehmer die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses um die sogenannte juristische Sekunde überlebt haben musste. Der EuGH stellte jedoch jetzt klar, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehe und die Erben dessen finanzielle Abgeltung verlangen könnten. Sofern nationales Erbrecht dies ausschließe, sei es nicht mit dem Unionsrecht vereinbar und müsse unangewendet bleiben.

Zwar erkannte auch der EuGH, dass der Tod des Arbeitnehmers unvermeidlich zur Folge habe, dass dieser die durch den Urlaub bezweckten Entspannungs- und Erholungszeiten nicht mehr wahrnehmen könne. Der zeitliche Aspekt sei jedoch nur eine der beiden Komponenten des, als Grundrecht in der EU-Grundrechtscharta verankerten Anspruchs auf bezahlten Urlaub. Dieses Grundrecht umfasse aber eben auch die Bezahlung im Urlaub, die rein vermögensrechtlicher Natur sei und damit weder dem Arbeitnehmer, noch dessen Erben entzogen werden dürfe.

### Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstraße 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11  
Mail: [info@k44.de](mailto:info@k44.de)  
Homepage: [www.k44.de](http://www.k44.de)