



## Schon wieder - der EuGH, das BAG und der Urlaub.



RA Frank Engelmann

Foto: privat

In zwei Bereichen ändert sich das deutsche Urlaubsrecht grundlegend:

1. Ohne Langzeiterkrankung verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG zukünftig wohl nur dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig und förmlich aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen. Diese Aufforderung muss mit der Aufklärung verbunden sein, dass der Anspruch auf Urlaub sonst verfällt.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub verfällt bislang zum Jahresende bzw. ausnahmsweise im Fall der Übertragung am 31. März des Folgejahres.

Mit zwei Entscheidungen vom 06. November 2018 hat der

EuGH diese Rechtslage für unvereinbar mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG und Art.31 der Grundrechte Charta erachtet.

Der Anspruch könne nur verfallen, wenn der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet habe, seinen Jahresurlaub rechtzeitig zu nehmen. Der Arbeitgeber müsse den Arbeitnehmer zwar nicht zwingen, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Er muss jedoch gegebenenfalls darüber aufklären, dass der Anspruch verfällt, sofern er nicht umgehend genommen wird. Hierzu kann auch eine förmliche Aufforderung notwendig sein (EuGH, ECLI:EU:C:2018:872 und 874 -Shimizu und Kreuziger).

Eine Umsetzung dieser Entscheidung durch das BAG steht noch aus, wird jedoch in diesem Sinne erwartet.

Ab sofort ist daher dem Arbeitgeber zu empfehlen, den Arbeitnehmer künftig rechtzeitig sinngemäß wie folgt in Schriftform oder in Textform zu informieren:

*Sehr geehrter Herr Arbeitnehmer, für dieses Kalenderjahr haben Sie noch einen Anspruch auf xx Urlaubstage. Hiermit weise ich Sie auf Folgendes hin: Die Urlaubstage, die Sie in diesem Jahr nicht mehr nehmen, verfallen. Eine Übertragung des*

*Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in Ihrer Person als Arbeitnehmer liegende Gründe dies rechtfertigen. Auch dann muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Bitte beantragen Sie daher Ihren Urlaub so rechtzeitig, dass Sie ihn noch in diesem Jahr vollständig nehmen können.*

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr Arbeitgeber

2. Bereits durch Urteil (AZ: 9 AZR 45/16) umgesetzt, ist die Änderung der Rechtslage im Hinblick auf das bisherige Erlöschen des Urlaubsanspruches aus §§ 1, 3 BUrlG mit dem Tod des Arbeitnehmers.

Ausweislich der Pressemitteilung Nr. 1/2019 hat das Bundesarbeitsgericht hierzu nunmehr entschieden, dass Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann, nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten ist. Die nach dem europäischen Unionsrecht gebotene Auslegung von §§ 1, 7 Abs. 4 BUrlG ergibt, dass der Resturlaub auch dann abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

**Dr. Frank Engelmann**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

MELEROWICZ | ENGELMANN

RECHTSANWÄLTE



Dr. Frank Engelmann Franziska Engelmann Christine Melerowicz-Engelmann

Tel. (03301) 20 09 30 | Tel. (03301) 20 09 40 | Fax (03301) 20 09 50 | info@rechtsanwalt-oranienburg.de  
Dr.-Heinrich-Byk-Straße 1 | 16515 Oranienburg Zweigstelle: Rosenkavalierplatz 18 | 81925 München

www.rechtsanwalt-oranienburg.de