



Unternehmensverband Cuxhaven  
Elbe-Weser-Dreieck e. V.

Unternehmensverband · Hamburg-Amerika-Straße 5 · 27472 Cuxhaven

Hamburg-Amerika-Straße 5  
27472 **Cuxhaven**

Telefon 04721 38054  
Telefax 04721 52629

info@uvc-online.de  
www.uvc-online.de

An die Mitglieder des  
Unternehmensverbandes Cuxhaven

---

Cuxhaven, den 14.08.2019

## Urlaubsrechtsprechung des EuGHs Arbeitgeberrundschreiben zum Urlaubsanspruch

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitgliedsunternehmen,

die erste Jahreshälfte des Jahres 2019 ist schon wieder vergangen. Dies möchte ich zum Anlass nehmen, Sie noch einmal auf die besonders bedeutsame Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 06.11.2018 hinzuweisen, die sich mit der **Pflicht des Arbeitgebers** beschäftigt hat, den Urlaub zu gewähren.

Bisher verfiel der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers für das laufende Jahr mit Ende des Urlaubsjahres bzw. eines Übertragungszeitraumes automatisch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub **nicht rechtzeitig beantragt** hatte. Hiergegen sind in jüngerer Zeit Zweifel der Instanzgerichte erhoben worden, sodass das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt hat, ob dieser Automatismus **europarechtskonform** ist. Dies hat der EuGH **verneint**, was **weitreichende Folgen** für die Arbeitgeber hat.

Der EuGH hat festgestellt, dass der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs nur voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat. Nach Ansicht des EuGHs stehe die Richtlinie einem Verständnis von §§ 7 Abs. 1 und 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entgegen, nachdem der Anspruch auf Jahresurlaub **ohne vorherige Prüfung** entfällt, ob der Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Welche „**eigenen Pflichten**“ **des Arbeitgebers** auf den Arbeitgeber zukommen, wird nun die betriebliche Praxis beschäftigen. Der EuGH führt dazu aus, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, konkret und völlig transparent dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, in dem er ihn - falls erforderlich förmlich - auffordert, dies zu tun. So soll sichergestellt werden, dass dem Arbeitnehmer der Urlaub zur Erholung und Entspannung dienen kann, zudem er beitragen soll. Daher soll er ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht, am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes nimmt, verfallen wird.

Zeigt sich jedoch, dass der Arbeitnehmer **aus freien Stücken** und **in voller Kenntnis** der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, stehe Artikel 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88/EU dem **Verlust des Anspruches** und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem

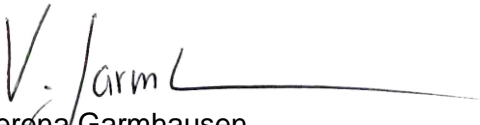
entsprechenden Wegfall der Urlaubsabgeltung für den nicht genommenen Urlaub aber nicht entgegen.

Bislang war noch ungeklärt, wie genau der Arbeitnehmer aufgefordert werden muss Nun hat das BAG hat im Nachgang zu dem bereits am 19.02.2019 ergangenen Urteil zum Verfall von Resturlaub (Az. 9 AZR 541/15) auch die zugehörige Urteilsbegründung veröffentlicht. Dieser lassen sich klarstellende Hinweise zu den Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers entnehmen:

- infolge des Fehlens konkreter gesetzlicher Vorgaben ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheit bedient; die Mittel müssen jedoch zweckentsprechend geeignet sein, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub in Anspruch nimmt
- der Arbeitgeber muss sich bei der Erfüllung seiner Mitwirkungspflichten auf einen „konkret“ bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine „völlige Transparenz“ genügen
- der Arbeitgeber kann seine Mitwirkungspflichten regelmäßig zum Beispiel dadurch erfüllen, dass er dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann, und ihn über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn dieser den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt
- die Anforderungen an eine „klare“ Unterrichtung sind regelmäßig durch den Hinweis erfüllt, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt
- abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung in der Regel nicht genügen
- der Zweck der vom Arbeitgeber zu beachtenden Mitwirkungspflichten erfordert grundsätzlich nicht die ständige Aktualisierung der Mitteilungen über noch offene Urlaubstage, etwa anlässlich jeder Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs; entscheidend sind auch hier die Umstände des Einzelfalls
- das uneingeschränkte Kumulieren von noch offenen Resturlaubsansprüchen aus den Vorjahren kann der Arbeitgeber dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungspflichten für den Urlaub aus den Vorjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt

Mit freundlichen Grüßen

Unternehmensverband Cuxhaven  
Elbe-Weser-Dreieck e. V.

  
Verena Garmhausen  
Geschäftsführerin