

2018 | Ausgabe 24
01.08.2018

Update Arbeitsrecht: Jahresurlaub III



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Vorlagefragen

Das Vorabentscheidungsverfahren dient dazu, es nationalen Gerichten zu ermöglichen, dem EuGH Fragen bezüglich der Auslegung und Gültigkeit von Europarecht vorzulegen. Auf diesem Wege sollen eine unterschiedliche Auslegung und Anwendung des Unionrechts in den einzelnen Mitgliedsstaaten zu verhindern und damit die Einheitlichkeit und Effektivität des Unionrechts zu sichern. Folge eines Vorabentscheidungsverfahrens ist die Bindung des vorlegenden Gerichts und aller folgenden Instanzen an die Entscheidung des EuGHs.

Aktuell stehen zwei Vorabentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) über Vorlagefragen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg zum Jahresurlaub deutscher Arbeitnehmer an.

Zum einen geht es um die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen (C 569/16 und C-570/16). Nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG geht der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers mit dessen Tod ersatzlos unter. Seine Erben können von dem früheren Arbeitgeber des/der Verstorbenen keine Abgeltung von nicht genommenem Urlaub verlangen. Das BAG möchte nun wissen, ob diese Rechtsprechung, die aufgrund der deutschen Gesetze zwingend ist, in Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union steht.

Zum anderen geht es um die Frage, ob der ersatzlose Verfall von Urlaubsansprüchen nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres davon abhängig ist, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubsjahres einen Urlaubsanspruch gestellt hat (C-619/16 und C-684/16; vgl. auch Newsletter Ausgabe 3, 16.12.2016).

Schlussanträge Generalanwalt

Ende Mai diesen Jahres hat der Generalanwalt in seinen Schlussanträgen zu diesen Fragen Stellung genommen.

Der Generalanwalt hat die Aufgabe für eine Entscheidung des EuGH einen Vorschlag in Form von begründeten Schlussanträgen zu stellen. Er fasst hierzu die bisherige Rechtsprechung des EuGH in ähnlichen Fällen zusammen und nutzt diese, um seine Vorstellungen hinsichtlich der Beurteilung des jeweils aktuellen Falles zu begründen. Der Generalanwalt ist hierbei unabhängig und neutral. Der EuGH ist an die Schlussanträge des Generalanwaltes nicht gebunden, folgt diesen in der Praxis aber sehr oft, weshalb die Schlussanträge einen bedeutender Indikator für die spätere Entscheidung des EuGH darstellen.

Vererbbarkeit (C 569/16 und C-570/16)

In seinen Schlussanträgen hat der Generalanwalt vorgeschlagen, zu bestätigen, dass die europäische Arbeitszeitrichtlinie dem ersatzlosen Verfall von Urlaubsansprüchen auch aufgrund von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehe. Im

Ergebnis könnten deshalb die Erben von verstorbenen Arbeitnehmern von dem früheren Arbeitgeber die Abgeltung von noch nicht genommenem Jahresurlaub verlangen.

Die Pressemitteilung des EuGHs vom 29.05.2018 zu dem Schlussantrag des Generalanwalts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-05/cp180070de.pdf>

Verfall ohne Urlaubsantrag (C-619/16 und C-684/16)

Nach den Schlussanträgen in diesen Verfahren soll das Fehlen eines Urlaubsantrages jedenfalls nicht automatisch zu einem Verfall der Urlaubsansprüche für das jeweilige Urlaubsjahr führen. Nur wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt habe, um dem betroffenen Arbeitnehmer die Inanspruchnahme seines Jahresurlaubes zu ermöglichen, dieser dann aber freiwillig darauf verzichtet hat, Urlaub zu nehmen, erlösche der Anspruch auf Urlaub.

„Der Arbeitgeber trage eine besondere Verantwortung dafür, dass die seiner Weisungsbefugnis unterstehenden Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrnehmen. Daher müsse der Arbeitgeber konkrete organisatorische Maßnahmen ergreifen, die geeignet seien, den Arbeitnehmern die Ausübung ihres Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu ermöglichen. Insbesondere müsse er den Arbeitnehmern rechtzeitig und klar mitteilen, dass ihr Urlaub, wenn sie ihn nicht tatsächlich nähmen, möglicherweise am Ende Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfalle. Er müsse sie auch darüber informieren, dass sie keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaubes würden geltend machen können, wenn sie ihren Urlaub nicht während des bestehenden Arbeitsverhältnisses nähmen, obwohl sie tatsächlich die Möglichkeit dazu hätten. Diese Pflicht des Arbeitgebers gehe allerdings nicht so weit, von ihm zu verlangen, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, die ihnen zustehende Ruhezeiten tatsächlich in Anspruch zu nehmen.“

Die Pressemitteilung des EuGHs vom 29.05.2018 zu dem Schlussantrag des Generalanwalts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-05/cp180071de.pdf>

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht