



Urlaubsrecht: Obliegenheiten des Arbeitgebers beim Verfall von Urlaubsansprüchen

| Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. |

Das folgt aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Fall eines Wissenschaftlers, der von 2001 bis 2013 beschäftigt war. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte er ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag i.H.v. 11.979,26 EUR abzugelten. Einen Urlaubsantrag hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat angenommen, der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers sei zwar zum Jahresende verfallen. Er habe aber Schadenersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, ihm von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem BAG Erfolg. Die Richter verwiesen auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Danach verfällt Urlaub, wenn er bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadenersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat das BAG weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union umgesetzt. So ist es nach dem BUrlG dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des LAG zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings muss er die Initiative übernehmen, dass der Urlaubsanspruch verwirklicht wird. So ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in

völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber muss also klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des BUrlG kann Urlaub daher in der Regel nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Das LAG muss nun aufklären, ob der Arbeitgeber diesen Obliegenheiten nachgekommen ist.

Quelle | BAG, Urteil vom 19.2.2019, 9 AZR 541/15, Abruf-Nr. 207302 unter www.iww.de.