

## Neu: **Urlaubsübertragung bzw. -abgeltung** neue Rechtslage nach EuGH-Urteilen vom 06.11.2018

---

**Urlaubsübertragung ins neue Jahr ist künftig die Regel – Kein automatischer Verlust von Urlaubsansprüchen am Jahresende, weil Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt haben:**

### 1. Bisherige Rechtslage

#### § 7 (3) BUrlG

„Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.“

- **Regel:** Nicht beantragter und (daher) nicht genommener Urlaub verfällt (= geht ersatzlos unter), wenn das Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) herum ist, d.h. mit dem Ablauf des 31. Dezember. (*Realität: oft problemlose Übertragung nicht genommener Urlaubstage auf das Folgejahr*)
- **Ausnahme:** Es gibt dringende betriebliche Übertragungsgründe (z.B. eine Urlaubssperre im Dezember wegen vermehrten Arbeitsanfalls) oder dringende persönliche Übertragungsgründe (z.B. eine Erkrankung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers). Dann wird der Urlaub auf das Folgejahr übertragen und muss bis spätestens zum 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) genommen werden.

### 2. Vorlagefragen an den EuGH (aus 2016)

- Ist es mit dem Europarecht zu vereinbaren, wenn nicht beantragter Urlaub am Jahresende automatisch verfällt?
- Sind nicht beantragte Urlaubstage abzugelten oder nicht?

### 3. EuGH-Urteile vom 06.11.2018 (C-619/16 und C-684/16)

- Kein automatischer Verlust von Urlaubsansprüchen am Jahresende (bzw. kein Verlust der Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses), nur weil die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat.
- Arbeitgeber muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, den Urlaub zu nehmen, er muss sie bzw. ihn ggf. dazu auffordern und auf den Verfall des Urlaubs zum Jahresende hinweisen. (Rn. 52 zu C-619/16)
- Verfall von Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung, wenn Arbeitnehmer/in oder Beamtin/Beamter nachweislich Urlaub nehmen konnte und die Folgen kannte (Rn. 54 zu C-619/16)

Rechtsgrundlage:

- Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
- Art. 31 Abs. 2 der Europäischen Grundrechtecharta (Recht auf bezahlten Jahresurlaub)

Der europarechtlich vorgeschriebene Mindesturlaub von vier Wochen dient dem Gesundheitsschutz und ist daher Bestandteil der Arbeitszeitrichtlinie.

Anschrift: SMWK, Wigardstr. 17, 01097 Dresden	Sitz: Hoyerswerdaer Str. 3, 01099 Dresden	Tel.: 0351/56393251
E-Mail: hpr@smwk.sachsen.de	<a href="http://www.smwk.sachsen.de/hauptpersonalrat-3902.html">www.smwk.sachsen.de/hauptpersonalrat-3902.html</a>	Redaktion: Haake

#### 4. Konsequenzen der Urteile

- Die entgegenstehenden deutschen Rechtsnormen dürfen nicht mehr angewendet werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG, entsprechende beamtenrechtliche oder tarifvertragliche Regelungen).
- Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen
- Arbeitgeberpflichten bei der Urlaubsplanung
  - o Arbeitgeber trägt Beweislast
  - o allgemeines (Rund-)Schreiben wird nicht ausreichen (Rn. 52, 53 zu C-619/16)
  - o Zwangsurlaub? – eher nicht (Rn. 51 zu C-619/16)
- Auslegung von § 7 Abs.1 Satz 1 BUrlG → Gerichte müssen entscheiden (z.B. ob weiterhin Vorrang der "Urlaubswünsche des Arbeitnehmers" oder größerer Spielraum der Arbeitgeber bei der Festlegung der Lage der Urlaubszeit).
- Rückwirkung des Urteils → Gerichte müssen entscheiden (denkbar wäre mindestens der Verjährungszeitraum von drei Jahren, d.h. ab Urlaubsjahr 2016)

#### Auszug aus dem EuGH-Urteil Az. C-619/16

**Rn. 51** „Zwar kann die Beachtung der Verpflichtung des Arbeitgebers aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88 nicht so weit gehen, von diesem zu verlangen, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen (...). Er muss den Arbeitnehmer jedoch in die Lage versetzen, einen solchen Anspruch wahrzunehmen (...).

**Rn. 52** (...) ist der Arbeitgeber in Anbetracht des zwingenden Charakters des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub und angesichts des Erfordernisses, die praktische Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten, u. a. verpflichtet, 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, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraums oder am Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird.

**Rn. 53** Die Beweislast trägt insoweit der Arbeitgeber (...). Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstieße das Erlöschen des Urlaubsanspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Art. 7 Abs. 1 und gegen Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88.

**Rn. 54** Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, und zeigt sich daher, 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, steht Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen.“

## 5. Ergänzend verweisen wir auf weitere Rechtsprechung zum Urlaub

### Urlaubsanspruch nach Langzeiterkrankung

---

#### **Welchen Urlaubsanspruch haben Beschäftigte, die bis zum Ende eines Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig sind?**

Auch in Krankheitszeiten entstehen Urlaubsansprüche.

Der gesetzliche Urlaub, den Arbeitnehmer/innen wegen einer Erkrankung nicht nehmen konnten, verfällt 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres. Somit sind dem „Ansparen“ Grenzen gesetzt.

Die tarifvertragliche Regelung ermöglicht die Urlaubsübertragung bis 30.09. des Folgejahres.

Kann der Urlaubsanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr realisiert werden, ist dieser abzugelten.

### Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen

---

Der EuGH hat entschieden, dass die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen können. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht beantragt hat.

## 6. Quellen

### **Kommentare** (zu EuGH-Urteilen vom 06.11.2018)

- <http://www.hensche.de/urlaubsuebertragung-ins-neue-jahr-ist-kuenftig-die-regel-eugh-c-684-16-shimizu-und-c-619-16-kreuziger-06.11.2018-20.10.html>
- Juncker: Urlaub ohne Ende? – die Entwicklung des Urlaubsrechts im Jahr 2018 (beck-online)

### **Urteile**

#### Urlaubsübertragung/-abgeltung ohne Antrag

- EuGH, Urteil vom 06.11.2018, C-684/16 (Shimizu)
- EuGH, Urteil vom 06.11.2018, C-619/16 (Kreuziger)

#### Urlaubsanspruch/-abgeltung nach Langzeiterkrankung

- EuGH, Urteil vom 22.11.2011, Aktenzeichen: C-214/10
- BAG, Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10 (Anspruch auf Mindesturlaub und Schwerbehindertenzusatzurlaub - krankheitsbedingtes Ruhen des Arbeitsverhältnisses - Erwerbsminderungsrente auf Zeit - Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche)

#### Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen/-abgeltung

- EuGH, Urteile vom 06.11.2018, C-569/16 und C-570/16
- EuGH, Urteil vom 12.06.2014, C-118/13

Dr. Thomas Raschke  
Vorsitzender HPR beim SMWK