

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55 · 80505 München

Nur per E-Mail!

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

Bayer. Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

Bayer. Staatsministerium für Digitales

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
25/21 – P 2621 – 3/22

München, 29. Januar 2019
Durchwahl: 089 2306-2581
Telefax: 089 2306-2817, 2517
Name: Frau Ewinger, Herr
Enzmann

Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Verfall von Urlaub Urteile des EuGH vom 6. November 2018 – C-619/16 und C-684/16

Dienstgebäude München
Odeonsplatz 4, 80539 München
Telefon 089 2306-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

Dienstgebäude Nürnberg
Bankgasse 9, 90402 Nürnberg
Telefon 0911 9823-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 1 Nürnberg/Lorenzkirche

E-Mail
poststelle@stmfh.bayern.de
Internet
www.stmfh.bayern.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

der EuGH hat mit den Urteilen vom 6. November 2018 – C-619/16 und C-684/16 – in den Rechtssachen Max-Planck und Kreuziger entschieden, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub **nicht automatisch verlieren, wenn sie keinen Antrag auf Gewährung des Urlaubs gestellt haben**. Das Unionsrecht lässt es aus Sicht des EuGH nicht zu, dass eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer die ihr/ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend ihren/seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub schon allein deshalb automatisch verliert, weil sie/er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche könnten nur dann untergehen, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber etwa durch eine **angemessene Aufklärung** tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Die **Beweislast** hierfür liegt beim **Arbeitgeber**. Dabei muss der Arbeitgeber beweisen können, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem sie/er in die Lage versetzt wurde, ihren/seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

Der Entscheidung des EuGH lag ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts zugrunde. Die Entscheidung des BAG hierzu steht noch aus. Es ist noch offen, welche konkreten Folgerungen das BAG aus den Vorgaben des EuGH für das deutsche Recht ziehen wird. Eine abschließende Bewertung kann daher gegenwärtig nicht erfolgen. Über die Entscheidung des BAG wird zeitnah informiert.

Das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat geht jedoch davon aus, dass der Urlaub verfällt, wenn die Beschäftigten den Urlaub innerhalb der jeweils geltenden Übertragungsfristen nicht beantragt haben und der Arbeitgeber die Beschäftigten entsprechend aufgeklärt hatte.

Für die Praxis ist somit ein Urlaubserinnerungsmanagement erforderlich. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten über die Rechtslage (Verfall von Urlaubsansprüchen) informieren und sie auffordern, den Urlaub rechtzeitig zu beantragen und vor Ablauf der Einbringungs- und Verfallsfristen einzubringen. Da in der Regel bereits jetzt eine Information der Beschäftigten über die Einbringungsfristen erfolgt, dürfte sich der zusätzliche Verwaltungsaufwand in engen Grenzen halten.

Das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat bittet in diesem Zusammenhang wie folgt zu verfahren:

1. Alle Beschäftigten (Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten) sind **jeweils am Jahresende per E-Mail** (bzw. in anderer geeigneter Form) über die **Rechtslage und die gesetzlichen/tariflichen Einbringungs- und Verfallsfristen** - ggf. über die **vor Ort abweichend festgelegten Einbringungs- und Verfallsfristen** – (für das aktuelle und das bevorstehende Urlaubsjahr) zu informieren. Des Weiteren ist ihnen die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs anzubieten.
2. Bei Neueinstellungen sind die Beschäftigten im Rahmen der Einstellung über die **Rechtslage und die gesetzlichen/tariflichen Einbringungs- und Verfallsfristen** (ggf. über die **vor Ort abweichend festgelegten Einbringungs- und Verfallsfristen**) zu informieren. Des Weiteren ist ihnen die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs anzubieten.

Die Information an die Beschäftigten sollte wie folgt gefasst werden:

*„Sehr geehrte Dame,
sehr geehrter Herr,*

bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche und ganzjähriger Beschäftigung beträgt Ihr Urlaubsanspruch für das

aktuelle und das kommende Kalenderjahr jeweils 30 Arbeitstage (Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten: 29 Arbeitstage). Im Fall der Schwerbehinderung besteht ein Zusatzurlaub von jeweils 5 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Im **Beamtenbereich** soll der Erholungsurlaub möglichst im jeweils laufenden Kalenderjahr voll eingebracht werden. **Urlaub, der nicht bis zum 30. April des folgenden Jahres bzw. innerhalb der vor Ort verlängerten Einbringungsfrist angetreten und nicht nach § 8 UrlMV angespart wird, verfällt. Der Urlaubsanspruch verfällt ebenfalls mit der Beendigung des Beamtenverhältnisses.**

Im **Arbeitnehmerbereich** muss der Erholungsurlaub im jeweils laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. **Urlaub, der nicht bis zum 31. März des folgenden Jahres bzw. innerhalb der vor Ort verlängerten Einbringungsfrist angetreten wird, verfällt. Die Möglichkeit des Ansparens von Erholungsurlaub besteht im Arbeitnehmerbereich nicht. Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, ist abzugelten.**

Die Einbringungsfrist kann sowohl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich angemessen verlängert werden, sofern die dienstlichen Belange es zulassen. [Für unsere Dienststelle wurde die Einbringungsfrist allgemein bis zum verlängert.]

Ich biete Ihnen an, den ggfs. noch bestehenden Urlaub des laufenden Jahres und den Urlaub des kommenden Jahres innerhalb der jeweiligen Fristen einzubringen. Endet Ihr Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Fristen, biete ich Ihnen die Einbringung bis zur Beendigung des Beamten- bzw. Arbeitsverhältnisses an.

Um den Verfall von Urlaubsansprüchen zu verhindern, bringen Sie bitte Ihren Urlaub rechtzeitig, d. h. innerhalb der vorgenannten Einbringungsfristen, ein. Ich weise Sie ausdrücklich darauf hin, dass ein nicht rechtzeitig beantragter und eingebrachter Urlaub verfällt.

Mit freundlichen Grüßen

.....

(Behördenleitung)“

Da die Information der Beschäftigten für die Urlaubsjahre 2018 und 2019 nicht zum Ende des vergangenen Jahres erfolgt ist, sollte diese einmalig möglichst umgehend für diese beiden Jahre unter Anpassung des vorstehenden Textes auf das vergangene und das aktuelle Kalenderjahr erfolgen.

Zusatz für das Staatsministerium für Unterricht und Kultus und das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst:

Bei Lehrkräften und Professoren ist der Erholungsurlaub durch die unterrichtsfreie Zeit abgegolten. Soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme oder infolge nachgewiesener Erkrankung während dieser Zeit die unterrichtsfreien Tage hinter den nach der Urlaubsverordnung zustehenden Urlaubstagen zurückbleiben, ist Erholungsurlaub außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu gewähren (§ 3 Abs. 5 UrlMV). Insoweit sind die allgemeinen Einbringungsfristen zu beachten.

Die Lehrkräfte sind **zum Zeitpunkt des Unterrichtsbeginns, die Professoren zu Beginn des Wintersemesters** durch die Schulleitungen bzw. Hochschulleitungen wie folgt zu informieren:

*„Sehr geehrte Dame,
sehr geehrter Herr,*

der Ihnen zustehende Erholungsurlaub ist grundsätzlich durch die unterrichtsfreie Zeit abgegolten. Soweit infolge dienstlicher Inanspruchnahme oder infolge nachgewiesener Erkrankung während dieser Zeit die unterrichtsfreien Tage hinter den nach der Urlaubsverordnung bzw. dem TV-L zustehenden Urlaubstagen zurückbleiben, kann der Erholungsurlaub außerhalb der unterrichtsfreien Zeit eingebracht werden. Urlaub, der nicht bis zum 30. April bzw. im Arbeitnehmerbereich bis zum 31. März des Folgejahres eingebracht wird, verfällt. Ich biete Ihnen an, den ggfs. noch bestehenden Urlaub des laufenden Jahres innerhalb dieser Frist einzubringen.“

Bei der Neueinstellung von Lehrkräften und Professoren ist im Rahmen der Einstellung entsprechend zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Nicole Lang
Ministerialdirigentin