



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Per E-Mail

Geschäftszeichen: **I 41 - P 2160 A - 01-18/002 -**
I 1 - 12 d 03 - 05 -

Dst. Nr. 0005
Bearbeiter/in Herr Reinhold/Frau Schulze
Durchwahl (06 11) 353-1494/-1446
Fax (06 11) 353-1695
E-Mail tarifrecht@hmdis.hessen.de
beamtenrecht@hmdis.hessen.de

Datum 6. Juni 2019

Kanzlei des Hessischen Landtags	65183 Wiesbaden
Hessische Staatskanzlei	65183 Wiesbaden
Hessisches Ministerium der Finanzen	65185 Wiesbaden
Hessisches Ministerium der Justiz	65185 Wiesbaden
Hessisches Kultusministerium	65185 Wiesbaden
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	65185 Wiesbaden
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	65185 Wiesbaden
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	65189 Wiesbaden
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	65187 Wiesbaden
Hessischer Rechnungshof	64295 Darmstadt
Hessische Landesvertretung	10117 Berlin
Der Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	65189 Wiesbaden
Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen	65185 Wiesbaden
Abteilung LPP, Z, VII	im Hause
Nachrichtlich:	
Hessische Bezügestelle, Friedrich-Ebert-Straße 104-106	34119 Kassel
Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main	
- Hessisches Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung	
- Leitung HCC - ASP; Ld 4 -, Mainzer Straße 75	65189 Wiesbaden
Universität Kassel, Hochschulbezügestelle - BHF -	
Rudolf-Schwander-Straße 12	34109 Kassel

Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen bei fehlender Antragstellung
Pressemitteilung Nr. 9/19 zum BAG-Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -
und EuGH-Entscheidung vom 6. November 2018 - C-684/16 -

§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Da es nach Unionsrecht unzulässig ist, dass Beschäftigte die im Bezugszeitraum zustehenden Urlaubstage am Ende des Bezugszeitraums alleine deshalb verlieren, weil sie keinen Urlaub beantragt haben, hat das BAG laut Pressemitteilung – *Anlage 1* – seine Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen weiterentwickelt und damit die Vorgaben der EuGH-Entscheidung vom 6. November 2018 – *Anlage 2* – umgesetzt. Auch wenn bislang die Entscheidungsgründe des BAG noch nicht veröffentlicht sind, ergeht nunmehr dieses Rundschreiben, um eine Umsetzung für den Urlaubsanspruch des Jahres 2018 noch zu ermöglichen.

Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche der/des Beschäftigten festzulegen. Obwohl die Vorschrift den Arbeitgeber damit nicht zwingt, der /dem Beschäftigten von sich aus Urlaub zu gewähren, trägt er unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) gleichwohl die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. D.h., der Arbeitgeber ist verpflichtet, „konkret und in völliger Transparenz“ dafür zu sorgen, dass die/der Beschäftigte tatsächlich in der Lage ist, ihren/seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie/ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun. Der Arbeitgeber hat in verständlicher Form und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn die/der Beschäftigte ihn nicht nimmt.

Der Verfall von Urlaub kann daher regelmäßig nur eintreten, wenn der Arbeitgeber die /den Beschäftigten zuvor aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und sie/ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaubsanspruch anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Ein solcher Hinweis hat gegenüber der/dem Beschäftigten in geeigneter Form zu erfolgen.

Die Pressemitteilung lässt offen, wie diese Anforderungen in der Praxis erfüllt werden können. Es wird empfohlen, zumindest nachstehende E-Mail zu versenden:

„Ihre im Kalenderjahr 2018 entstandenen und noch bestehenden Erholungsurlaubsansprüche verfallen grundsätzlich, wenn Sie Ihren Urlaub nicht bis zum 30. September 2019 antreten.

Die Ihnen aus dem Kalenderjahr 2018 noch zustehenden Urlaubstage können Sie aus Ihrem persönlichen Urlaubskonto (Urlaubskarte) ansehen. Dieser aus dem Kalenderjahr 2018 stammende Resturlaub ist von Ihnen rechtzeitig zu beantragen und spätestens zum 30. September 2019 anzutreten, ansonsten verfällt dieser Anspruch.“

Rechtssicherer ist es, den betroffenen Beschäftigten eine zusätzliche Hilfestellung zu geben und ihnen – sofern dies technisch möglich ist – die Zahl der noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage aus dem Vorjahr mitzuteilen.

Die Entscheidung des BAG ist zum gesetzlichen Anspruch auf Mindesturlaub ergangen. Im Hinblick auf § 26 Abs. 2 TV-H ist jedoch davon auszugehen, dass sie ebenso für den tariflichen Urlaubsanspruch gilt.

Zur Frage der Rechtzeitigkeit eines entsprechenden Hinweises hat sich das BAG bislang noch nicht konkret geäußert. Bis diese Frage höchstrichterlich geklärt ist, halte ich einen zeitlichen Mindestabstand von drei Monaten zwischen Hinweis und Urlaubsverfallsfrist für ausreichend. Im Hinblick auf § 26 Abs. 1 Satz 8 TV-H („Urlaub, der nicht innerhalb der ersten neun Monate des folgenden Kalenderjahres angetreten worden ist, verfällt.“) wäre ein bis zum 30. Juni des Folgejahres gegebener Hinweis mithin rechtzeitig erfolgt.

Für die Dokumentation des Zugangs eines belehrenden Hinweises wird zusätzlich angeregt, bei der künftigen Erstellung von Urlaubskarten einen entsprechenden Hinweis aufzudrucken. Der Hinweis könnte auf der Urlaubskarte für das Jahr 2020 wie folgt lauten:

„Damit der im Kalenderjahr 2019 entstandene und noch bestehende Erholungsurlaub vollständig genommen werden kann, ist er von Ihnen rechtzeitig zu beantragen und spätestens zum 30. September 2020 anzutreten. Ansonsten verfällt dieser Anspruch.“

Für den Bereich der hessischen Beamtinnen und Beamten gilt die Rechtsprechung des BAG nicht unmittelbar. Aber auch hier sind die grundsätzlichen Erwägungen des EuGH unter Beachtung der Besonderheiten des Beamtenverhältnisses zu berücksichtigen.

§ 9 der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) regelt die Gewährung und den Verfall des Anspruchs auf Erholungsurlaub. Nach § 9 Abs. 2 Satz 1 HUrlVO soll der Urlaub grundsätzlich im Urlaubsjahr gewährt und genommen werden. Gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 HUrlVO verfällt Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres angetreten wurde.

Die Formulierung „gewährt und genommen“ verdeutlicht die Pflicht des Dienstherrn zur Gewährung des Urlaubs. Aufgrund der Gegenseitigkeit dieser Verpflichtung wird der Dienstherr der Beamtin oder dem Beamten – ebenso wenig wie ein Arbeitgeber – allein von sich aus Urlaub gewähren müssen. Dennoch könnten Gerichte, insbesondere aufgrund des Fürsorgegedankens, auch im Beamtenbereich eine Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs bei dem Dienstherrn erkennen.

In der Konsequenz hat auch der Dienstherr deswegen den Beamtinnen und Beamten in verständlicher Form und rechtzeitig mitzuteilen, dass nicht in Anspruch genommener Erholungsurlaub am Ende des Übertragungszeitraums verfällt.

Ich empfehle daher für den Bereich der Hessischen Beamtinnen und Beamten, hinsichtlich der Hinweise auf einen möglichen Verfall des Urlaubsanspruchs ebenso zu verfahren wie für den Arbeitnehmerbereich.

Sollte es nach Vorliegen der Entscheidungsgründe weitere Erkenntnisse geben, werde ich erneut auf die Angelegenheit zurückkommen.

Die Unterrichtung des nachgeordneten Geschäftsbereichs stelle ich anheim.

Im Auftrag

gez. Gortner

Anlagen: - 2 -