

Urlaub bis in alle Ewigkeit?

Das Urlaubsrecht ist eine Materie, deren Halbwertszeit auch im Lichte der Schnelllebigkeit des Arbeitsrechts besonders kurz bemessen ist. Es ist geprägt durch regelmäßige „Hinweise“ und Vorgaben des EuGH an die deutschen Arbeitsgerichte zur unionsrechtskonformen Auslegung der nationalen Vorschriften. Mit einem aktuellen Schlussantrag des Generalanwalts Jean Richard de la Tour (v. 5.5.2022 – C-120/21, BeckRS 2022, 9475) zur Frage der Verjährung von Urlaubsansprüchen zeichnet sich am Horizont weiteres Ungemach für urlaubsgewährende Arbeitgeber ab, während sich urlaubswillige Arbeitnehmer an den ersten Strahlen aufgehender Urlaubssonne wärmen dürften.

Hintergrund des zeitnah anstehenden Urteils des EuGH ist ein Rechtsstreit um Urlaubsabgeltung einer aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Steuerfachangestellten, die für die Vorjahre Urlaubsansprüche und damit einhergehend entsprechende Abgeltung verlangte. Während das ArbG Solingen (BeckRS 2019, 48586) die Klage hinsichtlich der nach deutschem Recht verjährten Urlaubskontingente abwies, sprach das LAG Düsseldorf (BeckRS 2020, 10788) der Klägerin den Urlaub zu. Der im Rahmen der Revision befasste 9. Senat ließ in seiner Vorlage an den EuGH (NZA 2021, 413) Sympathien dafür erkennen, die nationalen Verjährungsvorschriften auch dann anzuwenden, wenn ein Arbeitgeber seinen urlaubsrechtlichen Mitwirkungs- und Obliegenheitspflichten nicht nachgekommen sei. Denn letztlich dienen die Verjährungsvorschriften dem Rechtsfrieden und der -sicherheit, womit sie Ausfluss des grundgesetzlich verankerten Rechtsstaatsprinzips seien, das auch im Unionsrecht seine Stütze finde.

Den Generalanwalt vermochte dies nicht zu überzeugen. Er argumentierte, dass ein Arbeitgeber, der seinen Informationspflichten nicht nachgekommen sei, davon nicht auch noch durch ein Berufen auf die Verjährung profitieren dürfte, zumal der Arbeitnehmer anerkanntermaßen der schwächere Part im Arbeitsverhältnis sei. Die Verjährung von Ansprüchen sei zwar auch unionsrechtlich per se nicht zu beanstanden, auch eine Frist von drei Jahren zulässig. Fristbeginn dürfe aber erst dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer über seine Rechte vollumfänglich im Bilde sei. Sprich: Der Arbeitgeber muss seinen Mitwirkungsobliegenheiten vollumfänglich nachgekommen sein. Eine andere Anwendung der Verjährungsregelungen überschreite die von den Mitgliedsstaaten zwingend einzuhaltenden Grenzen bei der Festlegung der Modalitäten zur urlaubsrechtlichen Anspruchswahrnehmung.

Betrachtet man die Urlaubsrechtsprechung der Vorjahre, spricht viel dafür, dass der EuGH seinem Generalanwalt folgen wird, auch wenn der vom Generalanwalt zugrunde gelegte subjektive Rechtskenntnisbegriff bei der Verjährung schwerlich überzeugt. Arbeitgeber können dann nur hoffen, seit der Entwicklung der urlaubsrechtlichen Mitwirkungsobliegenheiten durch den EuGH im Jahr 2018 (etwa NZA 2018, 1474) alljährlich ihre Beschäftigten ausreichend informiert zu haben, um den Anlauf der Verjährungsfrist für die Vergangenheit in Gang gesetzt zu haben. Auch andere zeitliche Begrenzungen – wie etwa Verwirkung – dürfte der EuGH nicht anerkennen, so dass ein Urlaubsanspruch „bis in alle Ewigkeit“ droht.

