

Mandantenrundschriften 12/2011

Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung kann vereinbart werden

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wollen Sie mit diesem Schreiben über eine für Sie wichtige Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 22.11.2011 zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei der Langzeiterkrankung von Arbeitnehmern informieren.

Gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe (also z.B. eine Erkrankung) dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung musste der Urlaub dann aber in jedem Fall in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Andernfalls verfiel der Urlaub nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bis etwa zum Jahr 2009 auch dann, wenn er wegen einer Erkrankung des Arbeitnehmers nicht in Anspruch genommen werden konnte.

In Folge der sog. Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 (Az. C-350/06) hat das BAG jedoch seine Rechtsprechung geändert. Nach der neuen Rechtsprechung des BAG verfällt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nun nicht mehr nach § 7 Abs. 3 BUrlG, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig ist. Der Urlaub ist dann z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten (BAG, Urteil vom 23. 3. 2010, Az. 9 AZR 128/09). Dies gilt sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub als auch für den darüber hinaus gewährten zusätzlichen Erholungsurlaub, wenn keine eindeutige Vereinbarung getroffen wurde, die zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüchen unterscheidet und letztere besonderen Verfallsfristen unterwirft.

Hintergrund dieser Rechtsprechung ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Nach dieser Vorschrift müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhält.

Obwohl es durchaus möglich ist, das Arbeitsverhältnis aus personenbedingten Gründen zu kündigen, wenn auf Grund einer Prognose bei Ausspruch der Kündigung nicht damit zu

rechnen ist, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Jahren wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, sahen viele Arbeitgeber bei Langzeiterkrankten bisher kein Bedürfnis, darauf zu reagieren, weil nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums von 6 Wochen vermeintlich keine Kosten mehr entstehen. Dies hat sich auf Grund der o.g. neuen Rechtsprechung des BAG jedoch insoweit geändert, als sich nunmehr Urlaubsansprüche für viele Jahre ansammeln können, die dann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten sind.

Der EuGH hat nun mit Urteil vom 22.11.2011 (Az. C-214/10) entschieden, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegensteht, die die Möglichkeit, Urlaubsansprüche für mehrere Kalenderjahre bei Arbeitsunfähigkeit anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt. Die Entscheidung betrifft zwar zunächst nur entsprechende Regelungen in Tarifverträgen. Es liegt jedoch nahe anzunehmen, dass auch entsprechende arbeitsvertragliche Bestimmungen von den Gerichten akzeptiert werden.

Angesichts der o.g. Rechtsprechung des BAG zur Kumulation von Urlaubsansprüchen und unter Berücksichtigung des EuGH-Urteils vom 22.11.2011 empfehlen wir daher, in Ihre Musterarbeitsverträge eine neue Regelung zum Urlaub aufzunehmen. Diese Regelung sollte zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem darüber hinaus gewährten zusätzlichen Urlaub unterscheiden und für diese Ansprüche entsprechend der vorstehend erläuterten Rechtsprechung von BAG und EuGH unterschiedliche Verfallsfristen vorsehen. So können Sie verhindern, dass sich bei Langzeiterkrankten Urlaubsansprüche für viele Jahre ansammeln. Dazu schlagen wir folgende Formulierung vor:

„§ (...) Urlaub

- (1) *Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer bezogen auf eine 5-Tage-Woche pro Kalenderjahr einen Erholungsurlaub in Höhe von (...) Tagen. In Rumpffahren wird der Urlaub zeitanteilig gewährt, soweit zwingende gesetzliche Vorschriften nicht entgegenstehen.*
- (2) *Gesetzlicher Mindesturlaub, der aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit, nicht bis spätestens 15 Monate nach dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahres in Anspruch genommen wurde, verfällt. Im Übrigen verfällt der gesetzliche Mindesturlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.*
- (3) *Für den über den jeweiligen gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährten Urlaub gilt folgendes:*
 - a) *Dem Arbeitnehmer wird jeweils zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gewährt und erst im Anschluss daran der über den jeweiligen gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaub.*
 - b) *Der dem Arbeitnehmer über den jeweiligen gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährte Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung dieses Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss dieser Urlaub in den ersten drei*

Monaten des folgenden Kalenderjahres in Anspruch genommen werden. Anderenfalls verfällt dieser Urlaub.

c) Eine finanzielle Abgeltung des über den jeweiligen gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährten Urlaubs ist ausgeschlossen.

(4) Die Festlegung desurlaubes erfolgt in Abstimmung mit den anderen Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers und der betrieblichen Belange. Der Urlaub dient dem Erholungszweck. Der Arbeitnehmer darf während desurlaubes keine anderweitige Erwerbstätigkeit ausüben.“

Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. jur. Jens Steinigen
Rechtsanwalt