

Mandanteninfo Dezember 2012

Urlaub und seine Übertragung – kein Ende in Sicht!

Ist ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert, verfallen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (im Anschluss an EuGH 22. November 2011 - C-214/10 - [KHS]).

(amtlicher Leitsatz - Auszug)
BAG vom 07.08.2012 – 9 AZR 253/10

Die Problematik dürfte mittlerweile weitreichend bekannt sein: kann der Urlaubsanspruch am Ende des Kalenderjahres verfallen, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) im Laufe des Kalenderjahres durchgängig arbeitsunfähig waren? Jahrelang hatte das BAG die Regelung in § 7 Abs. 3 BUrlG genau so ausgelegt und diese Frage bejaht. Mit Urteil vom 20.01.2009 (C-350, 520/06, NZA 2009, 135, „Schultz-Hoff“) hatte der EuGH dieser Rechtsprechung ein Ende gesetzt und festgestellt, dass § 7 Abs. 3 BUrlG für die Fälle eines Verfalls des Urlaubs bei Arbeitsunfähigkeit nicht mit Unionsrecht in Einklang stehe. Daraufhin griff das BAG zu seinem bewährten Mittel einer „unionskonformen“ Auslegung und bestätigte im Ergebnis diese Kehrtwende (BAG v. 24.03.2009, 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538). Zahlreiche Probleme blieben jedoch zunächst ungelöst. So war z.B. unklar, ob dies lediglich den in § 3 Abs. 1 BUrlG geregelten gesetzlichen Mindesturlaub erfasst, oder ob auch darüber hinausgehende tarifliche oder arbeitsvertragliche Urlaubsansprüche nicht mehr verfallen können. Die in der Folgezeit zahlreich ergangenen Urteile Gerichte waren insoweit auch wenig geeignet, unter die gesamte Thematik im Sinne einer Rechtssicherheit endlich einen Schlussstrich zu ziehen.

Nunmehr hat das BAG mit der vorliegenden Entscheidung vermeintlich ein Teilproblem abschließend gelöst, was sich bei näherer Betrachtung dann jedoch leider als wenig überzeugend erweist. Hintergrund für die obige Entscheidung war die Frage, ob der Urlaubsanspruch, wenn er wegen einer Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden konnte und daher ins nächste Kalenderjahr übertragen wird, unbegrenzt fortbesteht, oder ob es eine abschließende Frist gibt, die zu einem endgültigen Verfall führt. Ohne eine derartige Frist könnte ein jährlicher Urlaubsanspruch gleichsam unbegrenzt auflaufen, so könnten über 5 Jahre ständig er-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005

St.-Nr. 5103/5013/0229

Kooperation mit folgenden
Kanzleien für Arbeitsrecht

Berlin
Hummel · Kaleck

Bremen
Sieling · Winter · Dette · Nacken

Dortmund
Stein, Woerner, Rogalla

Frankfurt a.M.
Kanzlei Franzmann · Büdel
Kanzlei Bender

Freiburg
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Müller-Knapp · Hjort · Wulff

Hannover
Fricke · Klug

Konstanz
Wiriltsch

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell · Helm · PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner

Stuttgart
Bartl & Weise

Wiesbaden
Schütte & Kollegen

Kooperation in Zivil- und Strafrecht
Düsseldorf
Kanzlei Tim Engels

krankte AN dann für das Jahr ihrer Rückkehr den Urlaubsanspruch von fünf Jahren angesammelt haben und beanspruchen.

Diese Situation beschäftigte zunächst den EuGH im letzten Jahr (EuGH v. 22.11.2011, C-214/10, „KHS / Schulte“). Zugrunde lag der Fall, dass auf das Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung fand, der eine 12-monatige Verfallfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vorsah. Zusammen mit dem gesetzlichen Übertragungszeitraum von drei Monaten im Folgejahr ergab sich also eine Gesamtfrist von 15 Monaten bis zum Verfall des Urlaubsanspruchs nach den tariflichen Vorgaben. Diese Fallkonstellation hat der EuGH als zulässig erachtet, sofern der verbleibende faktische Übertragungszeitraum eine ausreichende Länge aufweist. Dies war im konkreten Fall in Bezug auf den Gesamtzeitraum von 15 Monaten nach Auffassung des EuGH der Fall.

Das BAG hat diese Entscheidung des EuGH nunmehr zum Anlass genommen, für den übertragenen **Urlaubsanspruch grundsätzlich eine Maximalfrist von 15 Monaten nach der Übertragung** festzusetzen, nach deren Ablauf der Urlaubsanspruch dann endgültig und ersatzlos verfällt. Konkret bedeutet dies folgendes:

Wenn AN in 2010 und 2011 durchgängig erkrankt waren und z.B. am 01.05.2012 in den Betrieb zurückkehrten, so können sie in 2012 (also bis zum Ablauf des 31.12.2012) ihren vollen Urlaubsanspruch aus 2011 noch geltend machen. Der Urlaubsanspruch aus 2010 hätte dagegen nur noch bis zum Ablauf des 31.03.2012 geltend gemacht werden können. Dieser wurde nämlich zum 01.01.2011 nach 2011 übertragen. Ab dem 01.01.2011 begann die 15-Monatsfrist des BAG also zu laufen und sie endete dann mit Ablauf des 31.03.2012.

Vermeintlich schafft dies im Bereich der Frage einer maximalen Übertragungsfrist Rechtssicherheit, auf die sich auch die AN jetzt einstellen können. Allerdings stellt die Tatsache, dass es für diese „Rechtssetzung“ an einer gesetzlichen Grundlage fehlt, die Entscheidung ganz erheblich in Frage. Das BAG beruft sich zur Begründung seiner Auffassung nämlich ausschließlich auf die Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011, die sich aber in diesem Sinne überhaupt nicht auslegen lässt. Der Fall des EuGH war nämlich so gelagert, dass es eine tarifliche Regelung gab, wonach nach 15 Monaten der Urlaub verfiel. Der EuGH hatte lediglich entschieden, dass eine solche tarifliche Regelung mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Zu keinem Zeitpunkt hatte der EuGH bisher die Frage zu entscheiden, ob ein Verfall nach 15 Monaten automatisch eintritt, wenn es dafür – wie hier im BAG-Fall – überhaupt keine rechtliche oder vertragliche Grundlage gibt.

Fazit:

Das BAG setzt mit der besprochenen Entscheidung leider seinen Trend fort, nicht mehr ausschließlich über die zutreffende Anwendung existierenden Rechts zu urteilen, sondern vielmehr selbst Recht zu setzen. Dabei sollte man sich vor Augen führen, dass gerade die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte im Betrieb auch an eine verlässliche Gerichtspraxis geknüpft ist. Man denke nur an die Art und Weise, wie das BAG mittlerweile die Vorschrift des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auslegt (vgl. BAG v. 06.04.2011, 7 AZR 716/09, NZA 2011, 905). Es ist insofern auch nicht damit zu rechnen, dass das BAG-Urteil der Diskussion ein verdientes Ende setzt, denn der dargestellte Widerspruch fordert die Instanzgerichte geradezu dazu heraus, einen vergleichbaren Fall dann auch noch einmal dem EuGH zur Entscheidung vorzulegen. Es bleibt spannend!