

## Aktuelles zur Begrenzung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen langzeitkranker Arbeitnehmer

<p><b>Einführung</b></p>	<p>Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Sache Schultz-Hoff u.a. (C-350/06) geht die Rechtsprechung davon aus, dass der gesetzliche Anspruch auf Mindesturlaub auch nach Ablauf des Übertragungszeitraums nicht verfällt, wenn dieser aufgrund länger andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.</p> <p>Bis zu welchem Ausmaß Urlaubsansprüche auch bei langjähriger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit angesammelt werden können und inwieweit Übertragungszeiträume vorgesehen werden können, die die Anhäufung von Urlaubsansprüchen begrenzen, hat der EuGH indes noch zu entscheiden. Gelegenheit hierzu hat er in einem aktuell anhängigen Verfahren (KHS AG ./ Schulte - C-214/10), über welches wir bereits in unserer Mandanteninfo 4/11 berichtet haben.</p> <p>Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte nun jüngst am 09. August 2011 in diesem Kontext zwei Verfahren (Az.: 9 AZR 352/10 und 9 AZR 425/10) zu entscheiden, welche ebenfalls Fragen der Begrenzung von Urlaubsansprüchen bzw. Urlaubsabgeltungsansprüchen dauerhaft erkrankter Mitarbeiter zum Gegenstand hatten. Das Gericht hat sich in einem Verfahren mit der Frage beschäftigt, ob auf den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Urlaubsabgeltungsanspruch tarifvertragliche Ausschlussfristen anzuwenden sind, welche zu einem Verfall des Anspruchs führen können. In einem zweiten Verfahren hat sich das BAG hingegen mit der Frage des Verfalls angesammelter Urlaubsansprüche in Konstellationen beschäftigt, in denen übertragener Urlaub nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im Anschluss an eine längerfristige Krankheit im laufenden Kalenderjahr noch hätte genommen werden können, jedoch tatsächlich nicht in Anspruch genommen wurde.</p> <p>In beiden Verfahren hat das BAG die zweitinstanzlichen Entscheidungen des LAG Köln bestätigt.</p>
<p><b>Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Köln</b></p> <p><b>LAG Köln, Urteil vom 20.4.2010</b> Az.: 12 Sa 1448/09</p> <p><b>LAG Köln, Urteil vom 18.5.2010</b> Az.: 12 Sa 38/10</p>	<p>Dem ersten Verfahren lag die Frage nach der Anwendbarkeit einer sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist zugrunde, welche sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betraf. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hatte im März 2008 geendet, nachdem die Mitarbeiterin zuvor seit Oktober 2006 dauerhaft und bis zur Beendigung arbeitsunfähig erkrankt gewesen war. Im Februar 2009 forderte die Arbeitnehmerin Abgeltung des ihr noch zustehenden Resturlaubs mit der Begründung, der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch könne von tarifvertraglichen Ausschlussfristen nicht erfasst werden. Ferner dürfe sich der Arbeitgeber auch nicht auf ein Verstreichen dieser Frist berufen, da man auf die Möglichkeit der Geltendmachung von bereits vor Jahren entstandenen Urlaubsansprüchen überhaupt erst durch das Urteil des Europäischen Gerichtshof in der Sache Schultz-Hoff u.a. im Januar 2009 aufmerksam geworden sei. Das Landesarbeitsgericht wies die Klage ab und ging im Ergebnis davon aus, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist verfallen sei.</p> <p>Im zweiten Verfahren - in zweiter Instanz ebenfalls durch das LAG Köln entschieden - forderte der zwischen Januar 2005 und Juni 2008 langfristig arbeitsunfähig erkrankte Kläger im fortbestehenden Arbeitsverhältnis die Nachgewährung seines Urlaubs der Jahre 2005 bis 2007. Die Arbeitgeberin gewährte ihm noch im Laufe des Jahres 2008 30 Urlaubstage. Der Kläger klagte dann auf Feststellung, dass ihm für die Jahre 2005 bis 2007 noch weitere 90 Urlaubstage zustehen. Das LAG Köln hat die Klage abgewiesen und seine Entscheidung damit begründet, dass der weitere Resturlaub nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Klägers in 2008 noch hätte genommen werden können, dies jedoch nicht geschehen sei und der Anspruch deshalb im Ergebnis nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen sei.</p>

<p><b>Urteile des BAG vom 09. August 2011</b></p> <p><b>Az.: 9 AZR 352/10</b></p> <p><b>Az.: 9 AZR 425/10</b></p>	<p>Im ersten Verfahren (Az.: 9 AZR 352/10) geht auch das BAG davon aus, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden und sofort fällig geworden ist. Interessanterweise geht das BAG – entgegen seiner früheren Auffassung zu dieser Frage - in diesem Zusammenhang davon aus, dass es sich bei einem Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht um ein Surrogat des Urlaubsanspruchs handeln soll. Als reine Geldforderung unterliege die Urlaubsabgeltung – wie auch andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Dies gelte selbst für die Abgeltung des unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs. Da die Klägerin die Geltendmachung ihres Urlaubsabgeltungsanspruchs innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlussfrist versäumt hatte, ist ihr Urlaubsabgeltungsanspruch damit auch nach Auffassung des BAG verfallen.</p> <p>Auch im zweiten Verfahren (Az.: 9 AZR 425/10) schloss sich das BAG der Vorinstanz an. Soweit aus der Pressemitteilung erkennbar, begründet das BAG seine Entscheidung damit, dass dem Kläger nach seiner Genesung im Jahr 2008 ausreichend Zeit verblieben sei, den zuvor angesammelten Urlaub noch im Jahr 2008 nachzuholen. Der in früheren Jahren angesammelte Urlaub erlösche allerdings ebenso wie der zu Beginn des Urlaubsjahres neu entstehende Urlaubsanspruch gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG grundsätzlich mit dem Ende des Kalenderjahres, spätestens mit dem Ende des Übertragungszeitraums am 31. März des Folgejahres. Zwar stelle es einen Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG dar, wenn ein Arbeitnehmer an der Urlaubsnahme aufgrund von ihm nicht zu vertretenen Gründen verhindert ist. Dieser Grund bestehe nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit jedoch nicht weiter fort.</p>
<p><b>Ausblick und Handlungsempfehlung</b></p>	<p>Die jüngste Rechtsprechung des BAG eröffnet neue Verteidigungsstrategien, wenn sich Unternehmen nach der Rückkehr von Langzeitkranken erheblichen Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüchen ausgesetzt sehen. Arbeitnehmer sind gehalten, den angesammelten Urlaub nach ihrer Rückkehr zeitnah und grundsätzlich noch im laufenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen. Versäumt der Arbeitnehmer dies, kommt ein Verfall der Ansprüche in Betracht.</p> <p>Es bleibt im Detail noch abzuwarten, ob sich die jüngste Rechtsprechung des BAG zur Anwendung von (tarif-)vertraglichen Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch in Anbetracht des noch ausstehenden Urteils des EuGH in der Sache KHS AG ./.. Schulte uneingeschränkt aufrecht erhalten lässt. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob man den Urlaubsabgeltungsanspruch tatsächlich – wie es das BAG nun tut - als reine Geldforderung ansehen kann. Anders hat dies z.B. jüngst noch die zuständige Generalanwältin in ihren Schlussanträgen in der Sache KHS AG ./.. Schulte bewertet. Sie hat dort ausgeführt, dass der Abgeltungsanspruch gerade kein allgemeiner Abfindungsanspruch oder Geldanspruch, sondern ein Surrogat für den Urlaub sei, welchen der Arbeitnehmer infolge seiner Entlassung nicht mehr nehmen könne.</p>
<p><b>Ansprechpartner</b></p>	<p><b>Dr. Henning Reitz</b>  <b>Christoph Frieling, LL.M.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>(h.reitz@justem.de)</b>  <b>(c.frieling@justem.de)</b></p> <p style="text-align: center;"><a href="http://www.justem.de">www.justem.de</a></p>