

Endlich Klarheit? Beschränkung der Urlaubsübertragung bei Krankheit – das Bundesarbeitsgericht folgt dem EuGH

EINFÜHRUNG

Mitten in der Urlaubszeit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine weitere wichtige Entscheidung hinsichtlich der Frage der Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers gefällt.

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hatte bekanntlich Anfang 2009 in der Sache Schultz-Hoff u.a. (Az.: C-350/06) festgestellt, dass zwar grundsätzlich der auf Grund der *Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung* zu gewährende jährliche Mindesturlaub hinsichtlich seiner Übertragbarkeit durch Regelungen des nationalen Rechts eingeschränkt werden kann, dies jedoch von der Möglichkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Arbeitnehmer abhängig gemacht. Ohne eine solche Möglichkeit – z.B. infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit – sollte der Urlaubsanspruch nicht verfallen können. Diese Rechtsprechung hat der EuGH zwischenzeitlich mit seiner Entscheidung vom 22. November 2011 in der Rechtssache KHS AG ./ Wilfried Schulte (Az.: C-314/10) (vgl. Mandanten-Info 8/11) „nuanciert“; auch in der Konstellation, dass ein Arbeitnehmer langfristig arbeitsunfähig erkrankt sei, könne es zu einer Begrenzung der Übertragung des Urlaubsanspruchs zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen kommen. Umfasse ein solcher Übertragungszeitraum – wie im Ausgangsfall der Rechtssache KHS AG – bezogen auf den Bezugszeitraum von einem Jahr für den Jahresurlaub 15 Monate, sei dies ausreichend.

In der Folge stellte sich die Frage, wie sich diese letzte Entscheidung des EuGH in Deutschland auswirken würde. In seiner Entscheidung vom 13. Dezember 2011 (Az.: 9 AZR 399/10), in der das BAG über die Anwendbarkeit tariflicher Ausschlussfristen auf Urlaubsabgeltungsansprüche zu entscheiden hatte, konnte diese Fragestellung noch offen bleiben. Allerdings hat das BAG dort bereits die wichtigsten Fragen in diesem Zusammenhang thematisiert. Unter anderem hat das BAG dort die Frage aufgeworfen, ob es selbst im Rahmen einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht nur von der verlängerten Übertragbarkeit eines infolge von langfristiger Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommenen Urlaubs ausgehen könne, sondern im Wege der Auslegung auch eine Begrenzung dieses verlängerten Übertragungszeitraums vornehmen dürfe oder ob dies nach dem Grundsatz der Gewaltenteilung Aufgabe des Gesetzgebers sei.

SACHVERHALT

URTEIL DES BAG VOM 07. AUGUST 2012

AZ. 9 AZR 353/10

VORINSTANZ: LAG BADEN-WÜRTTEMBERG

URTEIL VOM 29. APRIL 2012

AZ. 11 SA 64/09

Über diese Rechtsfrage konnte das BAG nunmehr entscheiden. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall verlangte die vom 01. Juli 2001 bis zum 31. März 2009 bei der Beklagten beschäftigte, als schwerbehindert anerkannte Klägerin die Abgeltung von 149 Urlaubstagen aus den Jahren 2005 bis 2009. Die Arbeitnehmerin war im Jahr 2004 erkrankt und bezog über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus seit dem 20. Dezember 2004 eine befristete Rente wegen Erwerbsminderung. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden TVöD ruht das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer solchen Rente, zudem vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden Kalendermonat des Ruhens um ein Zwölftel. Die Vorinstanzen hatten der Klage bezüglich der Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen stattgegeben, die Klage hinsichtlich der Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs jedoch abgewiesen.

Das BAG hat ausweislich der vorliegenden Pressemitteilung den Abgeltungsanspruch bezüglich des gesetzlichen Erholungsurlaubs und Zusatzurlaubs nur hinsichtlich der Jahre 2008 und 2009 bestätigt. In den Jahren 2005 bis 2007 seien die nichtabdingbaren gesetzlichen Urlaubsansprüche trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses zwar entstanden. Der Abgeltung stehe jedoch entgegen, dass sie vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG mit Ablauf des 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres verfallen seien.

Das BAG bestätigt damit, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auch dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank ist. Dies gilt auch dann, wenn eine tarifliche Regelung bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis während des Bezugs einer Rente auf Zeit ruht. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch steht nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Allerdings sei – so das BAG – bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG hinsichtlich des Übertragungszeitraums unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt.

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Nach etwas mehr als drei Jahren Unsicherheit scheint nunmehr wieder etwas Ruhe in den Themenkomplex „Übertragung von Urlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmer“ zu kommen. Erstaunlich – jedoch begrüßenswert – ist das durchaus mutige Vorgehen des BAG, trotz der in der Entscheidung vom 13. Dezember 2011 (Az.: 9 AZR 399/10) geäußerten Zweifel an der Rechtmäßigkeit eines solchen Vorgehens seine Rechtsprechung im Urlaubsrecht in diesem Zusammenhang in Umsetzung der EuGH-Entscheidung in der Rechtssache KHS AG ebenfalls zu „nuancieren“ und in das BUrlG selbst eine Begrenzung des Übertragungszeitraums auch bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern hereinzulesen. Dies hat insbesondere für nichttarifgebundene Arbeitgeber den Vorteil, dass auch sie von dieser Nuancierung profitieren können. Das BAG hat zudem erneut klargestellt, dass bezüglich des Übertragungszeitraums eine Unterscheidung zwischen gesetzlichem und darüber hinaus gehendem Urlaub möglich ist. Dies sollte sowohl von den Tarifvertragsparteien als auch bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berücksichtigt wer-

den. Eine solche Regelung sollte dann auch auf die Besonderheiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses eingehen.

ANSPRECHPARTNER**Dr. Henning Reitz**

h.reitz@justem.de

www.justem.de