

AB IN DEN URLAUB! DER EUGH UND DAS DEUTSCHE URLAUBSRECHT ...

Mit einem arbeitnehmerfreundlich gedachten Urteil, wonach Urlaubsansprüche langfristig erkrankter Mitarbeiter nicht verfallen, stellte der Europäische Gerichtshof im Jahr 2009 die Grundsätze deutschen Urlaubsrechts in Frage. Die nicht bedachten Folgen veranlassten den EuGH mittlerweile zu einer Umkehr.

Nach Paragraph 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist der Urlaub grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr zu nehmen und verfällt spätestens am 31. März des Folgejahres. In seiner Schultzhoff-Entscheidung vom 20. Januar 2009 urteilte der EuGH, dass nationale Regelungen, die wie Paragraph 7 Absatz 3 BUrlG den Verfall von Urlaubsansprüchen vorsehen, nur zulässig sind, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. Soweit dies – wie bei langfristig erkrankten Mitarbeitern – nicht der Fall sei, liege ein Verstoß gegen Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vor.

Anspruch trotz langfristiger Erkrankung?

Folge dieser Entscheidung war eine große Verunsicherung in der Praxis. Es stellte sich die Frage, inwieweit sich Urlaubsansprüche langfristig erkrankter Mitarbeiter über Jahre unbegrenzt aufbauen konnten. Es traten Fälle auf, in denen langfristig erkrankte Mitarbeiter nach Jahren ihren Dienst wieder antraten und – quasi als erste Amtshandlung – unmittelbar einen Urlaubsantrag für mehrere Monate einreichen.

Das arbeitnehmerfreundlich gedachte Urteil wirkte schnell gegenteilig. Personalakten von langfristig erkrankten Mitarbeitern wurden hervorgeholt, um zu prüfen, ob die aus der Rechtsprechung des EuGH resultierende Kostenbelastung zum Nachteil des Arbeitnehmers für die Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung ins Feld geführt werden konnte.

In der Folge versuchte das Bundesarbeitsgericht (BAG), die Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH zu begrenzen. Im Jahr 2011 urteilte das BAG unter anderem, dass der Urlaubsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht

vererblich ist, dass Urlaubsabgeltungsansprüche einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen und angesammelter Urlaub im Jahr der Wiedergenesung genommen werden muss und ansonsten verfällt.

Urlaubsanspruch unterliegt Fristen

Auf Anfrage des Landesarbeitsgericht Hamm ruderte der EuGH in der Schulte-Entscheidung vom 22. November 2011 nunmehr zurück und befand, dass der mehrjährige Aufbau von Urlaubsansprüchen erkrankter Mitarbeiter mit dem Sinn und Zweck des Urlaubs, sich von getaner Arbeit zu erholen, nicht in Einklang stehe und daher eine innerstaatliche Vorschrift, die zum Verfall von Urlaubsansprüchen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres führe, mit europäischem Recht vereinbar ist. Nachfolgend entschied das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG BW) am 21. Dezember 2011, dass Urlaubsansprüche in europarechtskonformer Auslegung des Paragraphen 7 Absatz 3 BUrlG automatisch – das heißt ohne

besondere vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer – bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres untergehen.

Die Entscheidung des LAG BW gibt erste Orientierung in der in Folge der Schultzhoff-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs sehr unübersichtlich gewordenen Landschaft des deutschen Urlaubsrechts. Für Arbeitgeber kann sie ein Rettungsanker sein, um sich gegen die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen langfristig erkrankter Mitarbeiter erfolgreich zu verteidigen. ■

Die Autoren Hans-Hubert Wensing und Dr. Daniel Könitz sind Rechtsanwälte in der Kanzlei Harnischmacher • Löer • Wensing in Münster

**Harnischmacher • Löer • Wensing
Rechtsanwälte & Notare
Westfalenstraße 173a • 48165 Münster
Tel.: 025 01 / 44 92-0
info@hlw-muenster.de
www.hlw-muenster.de**



Dr. Daniel Könitz (l.) und Hans-Hubert Wensing