



Ihr gutes Recht

# Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

Das deutsche Urlaubsrecht wird seit geraumer Zeit durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) enormen Wandlungen unterworfen. Insbesondere geht und ging es in der Vergangenheit um die Frage, ob und in welcher Höhle Urlaubsansprüche von langzeiterkrankten Arbeitnehmern entstehen, sofern diese an den Arbeitsplatz zururckkehren. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sorgt in einer aktuellen Entscheidung (BAG, Urteil vom 07.08.2012, Az. 9 AZR 353/10) für Rechtsklarheit. Der Entscheidung liegt der nachfolgende Sachverhalt zu Grunde: Eine Arbeitnehmerin erkrankte und bezog seit 2004 eine befristete Erwerbsminderungsrente. Während dieser Zeit ruhte das Arbeitsverhältnis. Nachdem die Arbeitnehmerin Ende März 2009 das Arbeitsverhältnis beendete, verlangte sie von dem Arbeitgeber für insgesamt 149 Urlaubstage bezogen auf die Jahre 2005 bis 2009 Urlaubsabgeltung im Wert von ca. 19.000,00 €. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht sprachen der Arbeitnehmerin den geltend gemachten Anspruch im Wesentlichen zu. Der Ar-

beitgeber rief daraufhin im Rahmen der Revisionsinstanz das BAG an. Das BAG entschied nun, dass zu Gunsten der Arbeitnehmerin lediglich ein Anspruch i.H.v. 4.000,00 € besteht. Zur Begründung hat das BAG ausgeführt, dass Erholungsurlaub in Bezug auf die Jahre 2005 bis 2007 verfallen und deshalb nicht mehr abzugelten sei. Dieser Entscheidung des BAG ist eine lange und kontroverse Diskussion in der Rechtsprechung und Literatur vorangegangen, ob und in welcher Höhle Erholungsurlaub zu Gunsten langzeiterkrankter Arbeitnehmer entsteht. Zunächst entschied der EuGH im Jahr 2009 (Az. C-350/06), dass der Urlaub von langzeiterkrankten Arbeitnehmern nicht - wie von § 7 Abs.



Rechtsanwalt & Mediator  
Dr. Stephan Renners  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## Transparenz im Urlaubsrecht

3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vorgesehen - mit Ablauf des 31.03. des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres verfällt. Vielmehr - so der EuGH - sollten Arbeitnehmer völlig unabhängig von der Länge der Erkrankung auch viele Jahre später eine Urlaubsabgeltung einfordern können. Dieses Urteil löste bei betroffenen Arbeitgebern nicht lediglich Unverständnis, sondern ebenfalls nachhaltige wirtschaftliche Besorgnis aus. Als zentrales Argument wurde durch die Kritiker angeführt, dass es vom Ergebnis her als ungerecht zu qualifizieren sei, trotz Nichterbringung der Arbeitsleistung allein durch Zeitablauf den Urlaubsanspruch unbegrenzt ansteigen zu lassen. Nachfolgend korrigierte der EuGH im Rahmen einer Entscheidung aus dem Jahr 2011 (Az. C-214/10) seine Rechtsauffassung. Der EuGH führte aus, dass Europarecht nicht verletzt sei, sofern in den nationalen Rechtsvorschriften oder in Tarifverträgen das Erlöschen von Urlaubsansprüchen nach Ablauf eines Zeitraumes von 15 Monaten geregelt werde. Diesen Rechtsgedanken hat nunmehr das BAG aufgenommen. So hat das BAG die Kürzung

des Urlaubsabgeltungsanspruches der klagenden Arbeitnehmerin damit begründet, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Die Bestimmung des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, ist nach Auffassung des BAG entsprechend auszulegen. Aus der Perspektive betroffener und langzeiterkrankter Arbeitnehmer ist es damit nicht mehr möglich, Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Vielmehr gilt nunmehr, dass solche Urlaubsansprüche für Zeiten, die mehr als 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres liegen, verfallen.

Im Ergebnis ist diese Rechtsprechung als Verschlechterung aus der Perspektive der Arbeitnehmer und als Verbesserung aus der Perspektive der Arbeitgeber

zu bewerten. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Arbeitnehmer während der Erkrankung tatsächlich keine Gegenleistung - die Arbeitsleistung - erbringt, spricht viel für die durch die Rechtsprechung vorgenommene Korrektur als angemessene Interessenbewertung zu qualifizieren. Zur Klarstellung scheint es jedoch nunmehr geboten, dass der Gesetzgeber das BUrlG entsprechend ändert, um eine hinreichende Rechtsklarheit zu schaffen. Gleichfalls sollten auch die Tarifpartner darauf hinwirken, gleichlautende tarifliche Regelungen zu vereinbaren, um durch die Klarstellung der jahrelangen Diskussion über den Umfang desurlaubes langzeiterkrankter Arbeitnehmer ein Ende zu setzen.



Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare