

Nach 15 Monaten ist Schluss

Von wegen Sommerloch! Wieder einmal haben die Erfurter Richter für einen „Urlaubs“-Paukenschlag gesorgt – und das mitten in der Ferienzeit. Allerdings für einen aus Arbeitgebersicht durchaus „wohlklingenden“, sofern man einen Paukenschlag so nennen kann.

Das BAG hat in einer Pressemitteilung zu seinem Urteil vom 7. 8. 2012 (9 AZR 353/10) festgestellt, dass bei dauererkrankten Arbeitnehmern § 7 III 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des Folgejahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so auszulegen ist, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres „automatisch“ verfällt. Das Gericht hat damit einen vorläufigen Schlusspunkt unter die seit 2009 andauernde Diskussion gesetzt und damit für Rechtsklarheit gesorgt, dass es nämlich hierfür keiner ausdrücklichen Regelung – etwa in einem Tarifvertrag – bedarf.



Ausgangspunkt war die Schultz-Hoff-Entscheidung des *EuGH* vom 20. 1. 2009 (NZA 2009, 135, umgesetzt etwa in *BAG* vom 24. 3. 2009, NZA 2009, 538). Darin hatte der *EuGH* der früheren Rechtsprechung des BAG eine Absage erteilt, dass Urlaubsansprüche Dauererkrankter grundsätzlich dann verfallen, wenn der Urlaub nicht bis spätestens zum 31. 3. des Folgejahres genommen wird. Der Unmut in Unternehmen war groß, denn die Entscheidung hatte zur Konsequenz, dass Arbeitnehmer, die nach jahrelanger Krankheit zurückkehrten oder ausschieden, Urlaubsansprüche bzw. Abgeltung in ganz erheblicher finanzieller Höhe fordern konnten. Arbeitgebern konnte daher nur geraten werden, Rückstellungen zu bilden. Für Arbeitnehmer war die Entscheidung aber auch nicht immer ein Segen, denn Unternehmen gingen vermehrt dazu über, dauererkrankten Mitarbeitern zu kündigen.

Das Urteil des *EuGH* vom 22. 11. 2011 (NZA 2011, 1333 – KHS/Schulte) bedeutete eine Trendwende. Die Luxemburger Richter entschieden, dass eine tarifvertragliche 15-monatige Verfallsfrist zulässig ist. Damit war – neben den Tarifvertragsparteien – in erster Linie der Gesetzgeber gefordert, da nicht in jedem Unternehmen Tarifverträge zur Anwendung kommen. Unternehmen war jedoch bereits damals zu empfehlen, standardmäßig in allen Arbeitsverträgen eine entsprechende Begrenzung zu verankern, da sie kaum europarechtswidrig sein konnte. Nun hat also das BAG reagiert, und das überraschend deutlich: Bei Dauererkrankten ist mit dem Ansammeln von Urlaubsansprüchen spätestens nach 15 Monaten Schluss. Arbeitgebern ist jedoch keinesfalls zu raten, sich nun doch im Liegestuhl völlig zurückzulehnen. Vielmehr ist es für sie sinnvoll, die ihnen eröffneten vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten auszunutzen. Dabei sollte insbesondere – falls nicht schon geschehen – der übergesetzliche Urlaub vom gesetzlichen Mindesturlaub abgegrenzt sowie bei Ersterem eine kürzere Verfallsfrist geregelt werden. Denn die dargestellte Rechtsprechung des *EuGH* bezog sich immer nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub.

*Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Wolfgang Lipinski,
Beiten Burkhardt, München*