

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

14.11.2012  
Fe/UI

*RS A 44*

## **Klärendes BAG-Urteil zur Dauerdiskussion seit der EuGH-Entscheidung „Schultz-Hoff“ im Jahr 2009 - „Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltung bei langandauernder Erkrankung“ - Entscheidungsgründe des BAG-Urteils vom 07.08.2012 (Az.: 9 AZR 353/10) liegen vor**

Sehr geehrte Damen und Herren,

bezüglich der seit Anfang 2009 geführten Diskussion „Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltung bei langandauernder Erkrankung“ haben wir Sie letztmals mit AGV-Rundschreiben RS A 29 vom 15.08.2012 informiert.

Nachdem bislang nur eine Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts zum o. g. Urteil vorlag, wurden nunmehr auch die Entscheidungsgründe hierzu veröffentlicht, die Sie auf unserer Internetpräsenz [www.agv-minden.de](http://www.agv-minden.de) unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort: RS A 44) als Anlage zu diesem Rundschreiben abrufen können.

Im Leitsatz Ziffer 2 dieses BAG-Urteils vom 07.08.2012 (Az.: 9 AZR 353/10) wird unmissverständlich klargestellt, dass gesetzliche Urlaubsansprüche 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen, wenn ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert ist.

### Zur Verdeutlichung dieser nunmehr klarstellenden Rechtslage ein fiktiver Beispielfall:

*Arbeitnehmer/in seit 01.01.2010 langandauernd arbeitsunfähig,  
das Arbeitsverhältnis wurde bis dato nicht beendet.*

#### Lösung nach neuer BAG-Rechtsprechung:

*Der komplette Jahresurlaub 2010 sowie etwaiger Resturlaub aus den Vorjahren 2009 und davor war zum 01.04.2012 verfallen. Der trotz Arbeitsunfähigkeit im laufenden Beschäftigungsverhältnis aufgebaute Jahresurlaub 2011 verfällt mit Ablauf des 31.03.2013; der im laufenden Jahr 2012 aufgebaute Urlaub verfällt mit Ablauf des 31.03.2014.*

**Hinweis:** Bei bestehenden tariflichen Urlaubsregelungen kann es zu abweichenden Lösungen kommen – sprechen Sie uns in Zweifelsfällen hierzu an!

Wie schon im oben erwähnten Rundschreiben RS A 29 aufgeführt, ist dieses Urteil aus Arbeitgebersicht grundsätzlich zu begrüßen, da es den Arbeitgebern ein kalkulierbares Maß an Rechtssicherheit bringt und somit das finanzielle Risiko bei der „Weiterbeschäftigung“ von langandauernd erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern begrenzt.

Zur generellen Thematik abschließend noch der klarstellende Hinweis, dass der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. durch Kündigung, Aufhebung, Befristungsablauf sowie Bedingungseintritt bei Erreichung des gesetzlichen Rentenalters) nicht „automatisch“ in Verzug mit der Abgeltung des Urlaubsanspruches kommt – es ist zunächst eine Geltendmachung durch die Arbeitnehmerin/ den Arbeitnehmer erforderlich; dies stellt so auch ausdrücklich der Leitsatz Ziffer 3 des BAG-Urteils vom 07.08.2012 klar.

Mit freundlichen Grüßen



(André M. Fechner)  
-Geschäftsführer-