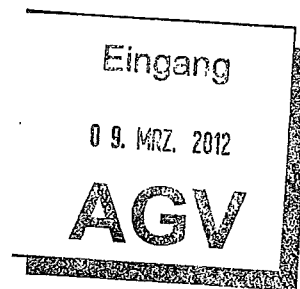


ALLGEMEINES RUNDSCHREIBEN

Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses

Mitgliedsverbände



Nr. 14/12

02.03.2012

Kt/nie

Dw.: - 271

Fax : - 231

Begrenzung der gesetzlichen Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten

- **Neue Entwicklungen zur Urlaubsrechtsprechung des EuGH**

- **Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 21.12.2011 - 10 Sa 19/11 -, DB 2012, 460**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das LAG Baden-Württemberg hat entschieden, dass Urlaubsansprüche auch bei langandauernder Erkrankung des Arbeitnehmers spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfallen. Wir hatten bereits mit Rundschreiben vom 06.01.2012 (ARS Nr. 2/12) auf das Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 21.12.2011 hingewiesen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Eine Kopie der vollständigen Entscheidung übersenden wir **anliegend** zu Ihrer Kenntnisnahme.

I. Sachverhalt

Der Kläger war seit Ende 2006 bis zu seinem Ausscheiden arbeitsunfähig erkrankt. Mit Bescheid vom 29.05.2008 wurde er als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Nach Ende des Krankengeldbezugs erhielt der Kläger vom 25.06.2008 bis zum 31.05.2009 Arbeitslosengeld. Ab dem 01.06.2009 war er bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Er macht Urlaubsabgeltungsansprüche für Urlaub aus 2007 bis 2009 geltend.

II. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg hat die Klage bezüglich der Urlaubsansprüche für die Jahre 2007 und 2008 abgewiesen. Dagegen hat das LAG Baden-Württemberg dem Kläger einen Anspruch auf Abgeltung der offenen Urlaubsansprüche für das Jahr 2009 zugesprochen.

1. Urlaubsansprüche im ruhenden Arbeitsverhältnis

Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg steht dem Kläger ein Urlaubsabgeltungsanspruch für die von ihm infolge seiner dauernden Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage für das Jahr 2009 zu. Der

Urlaubsabgeltungsanspruch stelle jedenfalls bei andauernder Arbeitsunfähigkeit eine reine Geldforderung dar (BAG v. 04.05.2010 - 9 AZR 183/09 -, NZA 2010, 1011). Dem Urlaubsabgeltungsanspruch stehe auch nicht entgegen, dass die Parteien konkludent das Ruhen des Arbeitsverhältnisses vereinbart haben. Beanträge der Arbeitnehmer nach Auslaufen des Krankengeldbezuges Arbeitslosengeld nach § 125 Abs. 1 SGB III und verzichte der Arbeitgeber in diesem Rahmen auf die Verfügungsgewalt über den Arbeitnehmer, so könne darin eine konkludente Ruhensvereinbarung gesehen werden. Entscheidend sei jedoch nicht, ob der Urlaub im ruhenden Arbeitsverhältnis entstehe, sondern ob er am 31.03. des Folgejahres untergehe. Das LAG Baden-Württemberg hat zunächst geprüft, ob im ruhenden Arbeitsverhältnis überhaupt Urlaubsansprüche entstehen können. Diese Rechtsfrage ist in der unterinstanzlichen Rechtsprechung umstritten. Das BAG hat diese Frage bisher noch nicht abschließend geklärt.

Während teilweise das Entstehen der Urlaubsansprüche bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis verneint wird (z.B. bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente: LAG Köln vom 10.03.2011 - 3 Sa 1057/10 -, ArbR 2011, 360 - anhängig beim BAG unter 9 AZR 463/11 -; LAG Köln vom 29.04.2010 - 6 Sa 103/10 -, ArbRB 2010, 336 - beim BAG anhängig unter 9 AZR 442/10 -; bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses zum Zwecke des Arbeitslosengeldbezugs: LAG Düsseldorf vom 05.05.2010 - 7 Sa 1571/09 -, NZA-RR 2010, 568; LAG Nürnberg 08.02.2011 - 6 Sa 500/10 -, ZTR 2011, 550 - beim BAG anhängig unter 9 AZR 528/11 -; 6. Kammer des LAG Baden Württemberg vom 09.06.2011 - 6 Sa 109/10 -, EzA-SD 2011, Nr. 14, 10 - beim BAG anhängig unter 9 AZR 559/11 -), wird die fortlaufende Entstehung von Urlaubsansprüchen im ruhenden Arbeitsverhältnis vom LAG Kiel und von der 11. Kammer des LAG Baden-Württemberg bejaht (LAG Stuttgart vom 29.04.2010 - 11 Sa 64/09 -, BB 2010, 1724; LAG Kiel vom 16.12.2010 - 4 Sa 209/10 -, BB 2011, 372 - beim BAG anhängig unter 9 AZR 88/11 -).

Die 10. Kammer des LAG Baden-Württemberg verneint in der vorliegenden Entscheidung in den Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Bezug von Arbeitslosengeld das Entstehen des Urlaubsanspruchs. Es begründet seinen Standpunkt damit, dass im deutschen Recht keine Norm existiert, die die Erbringung von Arbeitsleistung zur Voraussetzung für den Urlaubsanspruch mache. Folgerichtig habe das BAG in der Vergangenheit in den Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld das Entstehen des Anspruchs jedenfalls auch nicht verneint.

2. Verfall der Urlaubsansprüche

Allerdings erlöschen nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg die Urlaubsansprüche des langzeiterkrankten Arbeitnehmers spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Sie seien deshalb auch bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten. Die entstandenen Urlaubsansprüche seien zwar nicht entsprechend § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG zum 31.03. des Folgejahres untergegangen. Als Folge der Schultz-Hoff-Entscheidung erlösche der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist. Die durchgehende Arbeitsunfähigkeit führe jedoch nicht dazu, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche ohne Begrenzung angesammelt werden. Die

Rechtsprechungsänderung des BAG habe zwar dazu geführt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch bei dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht mehr nach § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG befristet sei. Der EuGH habe aber in der Rechtssache KHS gegen Schulte (EuGH v. 22.11.2011 - C-214/10 -, NZA 2011, 1333) seine Rechtsprechung dahingehend konkretisiert, dass er mitgliedersstaatliche Regelungen anerkenne, die den Anspruch auf Jahresurlaub bei über mehrere Jahre arbeitsunfähigen Arbeitnehmern begrenzen. Voraussetzung sei, dass der Übertragungszeitraum den Bezugszeitraum, für den er gewährt werde, deutlich überschreite. Die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache KHS gegen Schulte sei im Rahmen der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung zu berücksichtigen. Das BAG gehe auch nach der Entscheidung des EuGH im Fall Schultzhoff davon aus, dass § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG eine Begrenzung des Bezugs- und Übertragungszeitraums enthalte, die weiterhin gelte und dem Willen des nationalen Gesetzgebers entspreche. Eine Ausnahme mache das BAG nur in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer infolge seiner Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Das BAG sei zu diesem Ergebnis durch richtlinienkonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion gekommen.

Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg muss die richtlinienkonforme Rechtsfortbildung prinzipiell den Willen des nationalen Gesetzgebers respektieren, soweit das europäische Unionsrecht nicht die Rechtsfortbildung gebiete. Werde von dem Willen des nationalen Gesetzgebers, den Übertragungszeitraum auf drei Monate zu begrenzen, durch richtlinienkonforme Rechtsfortbildung für den Fall der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit eine Ausnahme gemacht, so müsse diese richtlinienkonforme Rechtsfortbildung allerdings prinzipiell den Willen des nationalen Gesetzgebers respektieren, soweit Unionsrecht nicht eine weitergehende Rechtsfortbildung gebiete. Eine unbegrenzte Ansammlung überschreite daher die Grenzen der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung. Die Begrenzung der Ansammlung von Urlaubsansprüchen stehe im Einklang mit dem Unionsrecht und entspräche dem grundsätzlichen Willen des nationalen Gesetzgebers, aufgelaufene Urlaubsansprüche zu begrenzen.

Das LAG Baden-Württemberg stellt sodann fest, dass der Übertragungszeitraum im Wege der europarechtskonformen Rechtsfortbildung auf 15 Monate nach Ende des Bezugszeitraums zu begrenzen sei.

Der EuGH habe lediglich verlangt, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums (12 Monate) deutlich überschreiten müsse. Die Anwendung der 15 Monatsfrist füge sich unter Berücksichtigung der Unionsvorgaben am stimmigsten in die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes zum Bezugs- und Übertragungszeitraums ein. Nach der Rechtsprechung des BAG teile der aus dem Vorjahr übertragene Urlaubsanspruch, der nach Ablauf des Übertragungszeitraums nicht untergegangen sei, das rechtliche Schicksal des Urlaubsanspruchs, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben habe (BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 425/10 -, NZA 2012, 29). Er unterliege damit dem Fristenregime des zu Beginn des neuen Urlaubsjahres entstandenen Urlaubsanspruchs. Werde der danach übertragene Urlaubsanspruch innerhalb dieses Zeitraums erfüllbar, habe der Arbeitnehmer zur Vermeidung des Untergangs diesen bis zum Ende des Bezugs- oder Übertragungszeitraums zu übernehmen. Der nicht untergegangene Urlaubsanspruch sei daher innerhalb von 15 Monaten nach Ende des Kalenderjahres als Bezugszeitraum zu nehmen. Er gehe nach Ablauf der 15 Monatsfrist unter. Dem Arbeitnehmer verbleibe ein

Kalenderjahr sowie der gesetzliche vorgeschriebene Übertragungszeitraum von drei Monaten gem. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG zur Realisierung des Urlaubs. Durch diese gebotene richtlinienkonforme Rechtsfortbildung werde der nationale Wille des Gesetzgebers soweit wie möglich mit den Vorgaben des EuGH in Einklang gebracht.

Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg setzt eine Begrenzung des Urlaubsanspruchs auch keine einzel- oder tarifvertragliche Regelung voraus. Zwar habe der Rechtssache KHS gegen Schulte eine tarifvertragliche Regelung zu Grunde gelegen, eine Begrenzung der Urlaubsansprüche könne jedoch auch durch eine richtlinienkonforme Rechtsfortbildung erfolgen. Diese sei vorliegend zwingend geboten.

III. Bewertung der Entscheidung

Das Urteil des LAG Baden-Württemberg ist zu begrüßen. Es knüpft folgerichtig an die Entscheidung des EuGH in Sachen KHS gegen Schulte an.

Die vom LAG Baden-Württemberg vorgenommene europarechtskonforme Rechtsfortbildung steht weder im Widerspruch zu dem Willen des nationalen Gesetzgebers noch überschreitet sie die Grenze des Wortlauts des § 7 BUrlG. Die Grenze für eine richtlinienkonforme Auslegung der nationalen Vorschriften ist erst dort zu ziehen, wo andernfalls eine eindeutige Entscheidung des Gesetzgebers aufgrund eigener rechtspolitischer Vorstellung geändert und deshalb die Bindung der Gerichte an Recht und Gesetz sowie das Gewaltenteilungsprinzip verletzt würde (Bayreuther, DB 2011, 2848). Deshalb kommt es entscheidend darauf an, ob der betreffenden innerstaatlichen Regelung eine erkennbare, den Richtlinienzielen widersprechende Zielsetzung des deutschen Gesetzgebers zu Grunde liegt. Da dies aber nicht der Fall ist, überschreitet das LAG Baden-Württemberg mit der von ihm vorgenommenen Auslegung nicht die Grenze des Wortlauts des § 7 BUrlG (so Gehlhaar, NJW 2012, 271).

IV. Auswirkungen für die Praxis

Das Urteil des LAG Baden-Württemberg zeigt auf, auf welche Art und Weise die Ansammlung von Urlaubsansprüchen im Wege der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung begrenzt werden kann.

Es bleibt abzuwarten, ob und inwieweit das BAG der Argumentation des LAG Baden-Württemberg folgen wird. Jedenfalls wird zunehmend auch im Schrifttum die Auffassung vertreten, dass Urlaubsansprüche von langzeiterkrankten Arbeitnehmern im Nachgang an die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Schulte gegen KHS im Wege der rechtsfortbildenden Auslegung des § 7 Abs. 3 BUrlG zu begrenzen sind und spätestens 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen (Bayreuther, DB 2011, 2848; Bauer, NZA 2012, 113; Oertel/Chmel DB 2012, 460; Gehlhaar, NJW 2012, 271).

Mit freundlichen Grüßen

unternehmer nrw

Köster

Korte

Anlage