

Per Telefax

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

18.01.2012  
Fe/UI

RS A 3

## **„Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltung bei langandauernder Erkrankung“ Aktuelle Rechtsprechung LAG Baden-Württemberg vom 21.12.2011**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Rundschreiben RS A 48 vom 23.12.2011 haben wir Sie über ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 22.11.2011 informiert, durch das entschieden wurde, dass Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten aufgrund einer tarifvertraglichen Verfallsfrist erlöschen können, wenn diese einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsieht. Dieses neuerliche Urteil begrenzte somit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 24.03.2009), welches in Reaktion auf die sogenannte Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 im Wege der unionsrechtskonformen Rechtsfortbildung entschieden hatte, dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche grundsätzlich nicht erlöschen, wenn ein Arbeitnehmer im fortlaufenden Arbeitsverhältnis langandauernd erkrankt, was ein erhebliches finanzielles Risiko der Arbeitgeber bedeuten würde. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen, dass einem Arbeitgeber zur Risikominimierung eigentlich immer die vorsorgliche schnellstmögliche Kündigung von Langzeiterkrankten zu empfehlen sei, um die Anhäufung von mehrjährigen Urlaubsansprüchen zu vermeiden, wurde seit Anfang 2009 neben rechtlichen auch unter moralischen Gesichtspunkten kontrovers diskutiert.

Das neue Urteil des EuGH vom 22.11.2011 bezog sich zunächst nur auf eine in einem Tarifvertrag gültig festgeschriebene Verfallsfrist von 15 Monaten.

Einen Schritt weiter geht nunmehr ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21.12.2011 (Az.: 10 Sa 19/11). Dieses LAG-Urteil sieht nunmehr durch das neuerliche EuGH-Urteil vom 22.11.2011 eine Möglichkeit zur Abweichung zur bisherigen BAG-Rechtsprechung aus 2009 und legt die Befristungsregelung des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

*„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub **in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres** gewährt und genommen werden...“*

zunehmend im Wege der unionsrechtlichen Rechtsfortbildung so aus, dass bei langandauernder Erkrankung die Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres abgegolten sind.

Von dieser LAG-Rechtsprechung profitieren nunmehr die (tarifungebundenen) Arbeitgeber, die sich nunmehr außerhalb einer tarifvertraglichen Verfallsfrist auch auf die gesetzliche Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG stützen können.

Die diesbezügliche Pressemitteilung des LAG Baden-Württemberg fügen wir Ihnen als Anlage zu diesem Rundschreiben bei. Ein Urteil und somit auch Entscheidungsgründe des LAG liegen noch nicht vor; insbesondere ist fraglich, ob zu dieser Frage eine Revision beim Bundesarbeitsgericht durchgeführt wird.

Obwohl damit **noch keine „Rechtssicherheit“** in dieser Diskussion vorliegt, wollen wir Sie mit diesem Rundschreiben hinsichtlich der diesbezüglichen Entwicklung auf dem Laufenden halten. Über den weiteren Fortgang dieser Rechtsproblematik werden wir Sie weiterhin aktuell informieren.

Mit freundlichen Grüßen



(André M. Fechner)



## Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

---

**Urlaubsansprüche gehen bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten - Urteil 21.12.2011 - 10 Sa 19/11**

Datum: 28.12.2011

---

### Kurzbeschreibung:

Der Kläger war von 2006 bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis am 30. November 2010 arbeitsunfähig erkrankt. Er begehrt die Abgeltung von Urlaubsansprüchen der Jahre 2007 bis 2009. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger Abgeltungsansprüche für das Jahr 2009 zugesprochen. Es hat entschieden, dass Urlaubsansprüche aus den Jahren 2007 und 2008 zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits verfallen waren.

Gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz geht der Urlaubsanspruch am Ende des ersten Quartals des Folgejahres unter. Als Folge der Schultz-Hoff-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH 20. Januar 2009, C-350/06) hat das Bundesarbeitsgericht im Wege der unionsrechtskonformen Rechtsfortbildung entschieden (BAG 24. März 2009, 9 AZR 983/07), dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deswegen arbeitsunfähig sind. Nach der Entscheidung des EuGH vom 22. November 2011 (C-214/10) ist eine Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre nicht geboten und eine nationale Regelung mit einer Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten unionsrechtlich nicht zu beanstanden. Eine Abweichung von der durch den nationalen Gesetzgeber geschaffenen Befristungsregelung in § 7 Abs. 3 BUrlG im Wege der unionsrechtlichen Rechtsfortbildung durch die nationale Rechtsprechung ist nur legitimiert, soweit dies das Unionsrecht gebietet. **Urlaubsansprüche gehen daher bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter und sind bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten.**

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Kammern Freiburg) 21.12.2011 – 10 Sa 19/11

---