

Urlaub und Krankheit

Kostenschonende Gestaltungsmöglichkeiten kennen und nutzen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben in den letzten zwei Jahren mehrere Urteile erlassen, die das Urlaubsrecht ziemlich durcheinander gewirbelt haben. Für den Betrieb ergeben sich durch die Urteile aber durchaus Chancen für eine sinnvolle Gestaltung der arbeitsvertraglichen Regelungen zum Urlaubsanspruch (soweit nicht zwingend anzuwendende Tarifverträge entgegenstehen).

Die Regelungen im Gesetz

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht für Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erholungsurlaub von mindestens 24 Werktagen (Montag bis Samstag) pro Kalenderjahr vor. Konnte ein Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen in einem Kalenderjahr nicht nehmen, so werden die nicht genommenen Urlaubstage auf das Folgejahr übertragen. Der Urlaub muss dann bis spätestens 31. März genommen werden; anschließend verfallen die nicht genommenen Urlaubstage grundsätzlich.

Der EuGH zum Ersten

Für Aufsehen sorgte der EuGH mit der Entscheidung, dass Urlaub nicht verfällt, wenn er infolge von Krankheit weder im Kalenderjahr noch bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden konnte (EuGH, Urteil vom 20.01.2009 – C-350/06 und C-520/06). Das bedeutet, dass längerfristig erkrankte Mitarbeiter ihren vor Beginn der Krankheit nicht genommenen Urlaub solange aufschieben können, bis sie wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Das kann mehrere Jahre dauern. Hinzu kommt, dass auch erkrankte Mitarbeiter jedes Jahr von neuem Urlaubsansprüche erwerben. So kommen leicht 50 oder mehr Urlaubstage zusammen, die nach der Genesung nachgewährt werden müssen. In der Praxis ist wohl allerdings die Konstellation weitaus häufiger, dass der langzeiterkrankte Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht wieder aufnimmt und das Arbeitsverhältnis endet. Wenn Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf dessen Abgeltung. Das Unternehmen muss also alle aufgelaufenen Urlaubstage ausbezahlen. Es liegt auf der Hand, dass diese Entscheidung für Unternehmen drastische finanzielle Folgen hat. Das haben auch BAG und EuGH erkannt und in mehreren Folgeurteilen Einschränkungen an der Ursprungsentscheidung der europäischen Richter vorgenommen.

Das BAG schränkt ein

So hat das BAG entschieden, dass sich diese EuGH-Rechtsprechung nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub bezieht (BAG, Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07). Oftmals gewähren Arbeitgeber aufgrund Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag jedoch einen über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Urlaubsanspruch. Für diesen sogenannten Mehrurlaub können Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag vom Bundesurlaubsgesetz und der vorgenannten Rechtsprechung abweichende Regelungen treffen. Das setzt aber eine ausdrückliche Differenzierung zwischen Mindest- und Mehrurlaub im Arbeitsvertrag voraus. Hierfür bietet



sich beispielsweise folgende Klausel im Arbeitsvertrag an:

„In vollen Kalendermonaten, in denen das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung ruht, entsteht kein Anspruch auf Mehrurlaub. Eine Übertragung des Mehrurlaubsanspruches über das jeweilige Urlaubsjahr hinaus erfolgt nicht, auch nicht im Falle von Krankheit.“

Fehlt eine solche differenzierte Regelung, gelten für den Mehrurlaub allerdings die gleichen strengen Regelungen wie für den Mindesturlaub (BAG, Urteil vom 04.05.2010 – 9 AZR 183/09).

Keht der Arbeitnehmer nach langer Krankheit an den Arbeitsplatz zurück, muss er den angesammelten Urlaub im laufenden Kalenderjahr, spätestens aber bis zum 31. März des Folgejahres nehmen, soweit dies zeitlich möglich ist. Tut er dies nicht, verfällt der angesparte Urlaub (BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 425/10). Scheidet der Mitarbeiter vor seiner Genesung aus dem Arbeitsverhältnis aus (ist also der Urlaub abzugelten) muss er die im Arbeits- oder Tarifvertrag gegebenenfalls vorgesehenen (zulässigen) Verfallklauseln auch für Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs beachten. Tut er dies nicht, erlischt der Urlaubsabgeltungsanspruch (BAG, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 352/10).

Der EuGH zum Zweiten

Eine weitere wichtige Entscheidung zum Thema Urlaub und Krankheit kam Ende 2011 wieder vom EuGH (EuGH, Urteil vom 22.11.2011 – C-214/10). In dem zu entschei-

denden Fall sah eine tarifvertragliche Regelung vor, dass der Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist, erlischt. Der EuGH hat diese Regelung als zulässig und verbindlich erachtet. Dieses Urteil wird sich auch auf entsprechende arbeitsvertragliche Klauseln übertragen lassen. In künftigen Arbeitsverträgen sollte daher eine Klausel aufgenommen werden, die eine solche Begrenzung vorsieht. Sie könnte lauten:

„Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.“

Ausblick

Aus Sicht der Unternehmen bleibt nun noch zu hoffen, dass das BAG künftig auch dann einen solchen Verfall der Urlaubsansprüche annimmt, wenn es an einer entsprechenden arbeitsvertraglichen (oder tarifvertraglichen) Regelung fehlt. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg scheint diesen Weg gehen zu wollen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.12.2011 – 10 Sa 19/11). Der Rechtssicherheit zuträglicher wäre allerdings eine klarstellende Regelung durch den Gesetzgeber. Es bleibt also spannend.

Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
www.buse.de