

## **Das Bundesarbeitsgericht und indirekt der deutsche Gesetzgeber sind erneut vom Europäischen Gerichtshof wie folgt korrigiert worden.**

### **1. Korrektur der Rechtsprechung zur Übertragung von Urlaub**

Das Bundesurlaubsgesetz regelt in § 7 Abs. 3 und 4, dass ein auf das Folgejahr übertragener Urlaubsanspruch am 31. März des Folgejahres erlischt. Die Rechtsprechung hat dies als eine absolut wirkende Gesetzesnorm verstanden, die aus ordnungspolitischen Gründen das Ansammeln von Urlaubsansprüchen über Jahre hinweg nicht zulässt, es sei denn, dass der Arbeitgeber einverstanden ist.

Daher hat die Rechtsprechung dieses Ordnungsprinzip auch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers angewendet. Das BAG hat bisher die Auffassung gehabt, dass der Urlaubsanspruch (§ 7 Abs. 3 BUrlG) oder der Urlaubsabgeltungsanspruch (§ 7 Abs. 4 BUrlG) erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums (31. März des Folgejahres) nicht erfüllt werden kann.

An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht mehr fest, nachdem der Europäische Gerichtshof in der Sache „Schultz-Hoff“ vom 20.01.2009 – C-350/06 – und – C-520/06 - entschieden hat, dass bei Arbeitsunfähigkeit der gesetzliche Urlaubsanspruch auch nach Ablauf des Übertragungszeitraums zu erfüllen ist.

### **2. Empfehlung für die Praxis**

Wir haben über diese Entscheidung des EuGH und das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (- 12 Sa 486/06 -), das die Entscheidung des EuGH umgesetzt hat, im Internet unter [www.arbeitsrecht.com](http://www.arbeitsrecht.com) berichtet (zu finden mit Suchbegriffen).

#### **a) Ausschließlich gesetzlicher Urlaubsanspruch**

Zu beachten ist für die Praxis, dass sich die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes vom 24.03.2009 **ausschließlich** auf den **gesetzlichen** Urlaubsanspruch (24 Werktage) gemäß § 3 BUrlG bezieht, **nicht aber auf den darüber hinausgehenden** durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegten **Urlaub**.

Daher müssen die Unternehmen beachten, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, dessen Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. März des Folgejahres (Übertragungszeitraum) nicht erfüllt werden kann, bestehen bleibt.

Dies kann zu einer Kumulation von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankten über mehrere Jahre hinweg führen und daher auch Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses von Langzeiterkrankten haben, weil Arbeitgeber nach Rückkehr eines Langzeiterkrankten in die Arbeit durch kumulierte Urlaubsansprüche und eventuell auch durch Anwachsen von Versorgungsansprüchen entsprechend der Betriebszugehörigkeit unverhältnismäßig belastet sein könnten.

#### **b) Kein schützenswertes Interesse der Arbeitgeber seit 02.08.2006**

Das BAG hat darauf aufmerksam gemacht, dass seit Bekanntwerden des Ersuchens des Landesarbeitsgericht Düsseldorf vom 02.08.2006 in der Sache „Schultz-Hoff“ (LAG Düsseldorf – 12 Sa 486/06 -) kein schützenswertes Vertrauen des Arbeitgebers in den Fortbestand der bisherigen Senatsrechtsprechung besteht.

Daher werde **gesetzlichen** Urlaubsansprüchen, die zu diesem Zeitpunkt (02.08.2006) noch nicht verfallen waren, trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers, kein Erfüllungshindernis (mehr) entgegenstehen.

Diese Aussage des BAG bedeutet, soweit es sich der Pressemitteilung entnehmen lässt, dass der Arbeitgeber alle gleichartigen Fälle der Übertragung von Urlaubsansprüchen ab dem Stichtag 02.08.2006 berücksichtigen muss.

Hierbei wird die Personalpraxis auch berücksichtigen, dass eine Verfallklausel im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag einen rückwirkend geltend gemachten Anspruch ausschließen kann.

### **c) Abwarten bis zur schriftlichen Urteilsbegründung**

Unternehmen, denen gegenüber Ansprüche geltend gemacht werden, sollten auf die noch ausstehende schriftliche Begründung des BAG zum Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07 – verweisen und dann erst Entscheidungen treffen.

Wir werden – sobald die schriftliche Begründung des Urteils des BAG vorliegt – zu den Kernpunkten nochmals Stellung nehmen, falls sich aus der schriftlichen Begründung noch weitere Gesichtspunkte ergeben.

### **3. Wortlaut der Pressemitteilung des BAG 31/09**

Wir geben nachstehend die Pressemitteilung des BAG im Wortlaut wieder:

#### ***"Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit***

*Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG steht nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache Schultz-Hoff vom 20.01.2009 (- C-350/06 und C-520/06 -) einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegen, nach denen Arbeitnehmern, die wegen Krankheit den Jahresurlaub nicht in Anspruch nehmen können, am Ende des Arbeitsverhältnisses keine „finanzielle Vergütung“ gezahlt wird. Nationale Rechtsvorschriften dürfen diese Ansprüche nicht untergehen lassen.*

*Der Neunte Senat hat § 7 Abs. 3 und BUrlG bisher so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Daran hält der Senat nicht mehr fest.*

*Die Klägerin war von August 2005 bis 31.01.2007 als Erzieherin für den beklagten Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war vom 02.06.2006 über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig.*

*Die Klägerin verlangt mit ihrer im Januar 2007 zugestellten Klage u.a. Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006. Der Neunte Senat hat diesen Teilen der Klage im Unterschied zu den Vorinstanzen stattgegeben. Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums nach den Vorgaben des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden. Jedenfalls seit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 02.08.2006 in der Sache „Schultz-Hoff“ (- 12 Sa 486/06 – (s. EzA-SD 5/09, S. 6)) besteht kein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der bisherigen Senatsrechtsprechung. Gesetzlichen Ansprüchen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, steht trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Erfüllungshindernis entgegen.*

**BAG, Urteil vom 24.03.2009 – 9 AZR 983/07 -"**

**Krefeld, 11.04.2009**