

Der Verfall von Urlaubsansprüchen

Arbeitsrecht am Abend, 27. Juni 2012

Rechtsanwalt Georg Sendelbeck

Kanzlei Manske & Partner

Nürnberg

Die gesetzliche Grundlage

§ 7 Abs. 3 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 Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.
(...)

BAG v. 13.05.1982 - 6 AZR 360/80

- 1. Der Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Gewährung von Erholungsurlaub besteht nach dem Bundesurlaubsgesetz nur jeweils während des Urlaubsjahrs sowie bei Vorliegen der Merkmale nach § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG bis zum Ende des Übertragungszeitraums am 31. März des folgenden Jahres.
- 2. Daran ändert sich nichts, wenn ein Arbeitnehmer infolge lang dauernder Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub vor Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums zu nehmen. Auch dann ist der Urlaubsanspruch in seinem Bestand auf die genannten Zeiträume beschränkt.

Der Fall „Schultz- Hoff“

- ArbG Düsseldorf v. 07.03.2006 - 3 Ca 7906/05
- LAG Düsseldorf v. 02.08.2006 - 12 Sa 486/06a
- EuGH v. 20.01.2009 - C-350/06
- LAG Düsseldorf v. 02.02.2009 - 12 Sa 486/06
- BAG v. 23.03.2010 - 9 AZR 128/09

BAG v. 24.03.2009 - 9 AZR 983/07

Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Folgen der Rechtsprechungsänderung

- **Gesetzlicher Urlaubsanspruch:** Kein Verfall bei AU über Urlaubsjahr/Übertragungszeitraum hinaus.
- **Tarifvertraglicher Urlaubsanspruch:** Frei regelbar, aber kein Verfall, wenn nicht zwischen gesetzlichem und tarifvertraglichen Mehrurlaub differenziert wird (Stichwort: **Lösung vom gesetzlichen Urlaubsregime**).
- **Arbeitsvertraglicher Urlaubsanspruch:** Frei regelbar, aber kein Verfall, wenn nicht zwischen gesetzlichem und vertraglichem Mehrurlaub differenziert wird.

- Ansammeln von Urlaubsansprüchen möglich?
- Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub

Ansammeln von Urlaubsansprüchen (1)

EuGH v. 22.11.2011 - C-214/10 (*KHS/Schulte*)

Einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträge können die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von **15 Monaten** vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt.

Ansammeln von Urlaubsansprüchen (2)

- Urlaubsansprüche erlöschen generell bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit **spätestens 15 Monate** nach Ende des Urlaubsjahres (vgl. LAG BaWü v. 21.12.2011 - 10 Sa 19/11).
- Der Urlaubsanspruch verfällt nach **18 Monaten**, gerechnet ab dem Ende des Urlaubsjahres, automatisch (vgl. LAG Hamm v. 12.01.2012 - 16 Sa 1352/11).
- Außerhalb des Anwendungsbereichs entsprechender Tarifverträge verfallen Urlaubsansprüche im Fall langfristiger Erkrankung **nicht automatisch mit Ablauf von 15 Monaten** nach Beendigung des Urlaubsjahres (vgl. ArbG Bonn v. 18.01.2012 - 5 Ca 2499/11).

- Noch keine Entscheidung des BAG.
- Anhängige Verfahren bspw. 9 AZR 225/12, 9 AZR 232/12.

Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub (1) hier: Tarifvertraglicher Mehrurlaub

BAG v. 12.4.2011 – 9 AZR 80/10

1. Die Tarifvertragsparteien können für den nicht unionsrechtlich verbürgten Teil des Urlaubs (Mehrurlaub) regeln, dass der Arbeitnehmer das Risiko der Inanspruchnahme bis zu einem von ihnen festgelegten Zeitpunkt trägt.

2. Die richtlinienkonforme Fortbildung oder unionsrechtskonforme Auslegung von Vorschriften des BUrlG ist nicht auf den tariflichen Mehrurlaub anzuwenden, wenn ein Tarifvertrag eigenständige Regelungen trifft. Dazu muss die Auslegung ergeben, dass der Tarifvertrag vom grundsätzlichen Gleichlauf zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub abweicht. Das ist der Fall, wenn er entweder **zwischen gesetzlichem Urlaub und tariflichem Mehrurlaub unterscheidet** oder sowohl für Mindest- als auch Mehrurlaub **wesentlich** von § 7 Abs. 3 BUrlG **abweichende Übertragungs- und Verfallsregeln bestimmt**.

Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub (2) hier: Tarifvertraglicher Mehrurlaub

- TV-BA : Kein eigenständiges Urlaubsregime (LAG Hamm v. 20.01.2011 - 16 Sa 282/10).
- TVöD: Eigenständiges Urlaubsregime (BAG v. 22.05.2012 - 9 AZR 575/10; LAG Rheinland-Pfalz v. 19.8.2010 - 10 Sa 244/10; entgegen LAG Hamm v. 24.02.2011 - 16 Sa 727/10).
- MTV Chemie: Kein eigenständiges Urlaubsregime (LAG Köln v. 27.1.2012 – 4 Sa 1036/11; entgegen LAG Hamm v. 2.12.2010 – 16 Sa 1097/10).
- MTV Stahl: Kein eigenständiges Urlaubsregime (LAG Hamm v. 9.12.2010 - 16 Sa 1209/10).

Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub (3) hier: Tarifvertraglicher Mehrurlaub

BAG v. 22.05.2012 - 9 AZR 575/10 (Pressemitteilung Nr. 37/12)

(...)Die Tarifvertragsparteien des TVöD haben zwar nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen, unionsrechtlich verbürgten Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie haben sich jedoch mit der Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 BUrlG gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig geregelt haben. Dies hindert die Annahme eines „Gleichlaufs“ des gesetzlichen Mindesturlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs und bewirkt, dass der Mehrurlaub aus dem Jahr 2007 am 31. Mai 2008 und der Mehrurlaub aus dem Jahr 2008 am 31. Mai 2009 gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD verfallen sind.

Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub (4) hier: Tarifvertraglicher Mehrurlaub

§ 26 TVöD Erholungsurlaub

(...)

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

- Entscheidungen des BAG zu vorgenannten Tarifverträgen (Ausnahme: TVöD) stehen noch aus.
- Anhängige Verfahren 9 AZR 64/11, 9 AZR 234/11, 9 AZR 260/11, 9 AZR 292/11, 9 AZR 440/12.
- Zu vielen Tarifverträgen liegen noch keine (landes-)arbeitsgerichtlichen Entscheidungen vor.

Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub (5) hier: Arbeitsvertraglicher Mehrurlaub

BAG v. 04.05.2010 - 9 AZR 183/09

Die Vertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln.

(...) für einen Regelungswillen der Parteien des Einzelarbeitsvertrags, der zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Ansprüchen unterscheidet, müssten im Rahmen der Auslegung nach §§ 133, 157 BGB **deutliche Anhaltspunkte** bestehen. **Regel ist der „Gleichlauf“ der Ansprüche. Ausnahme ist ihr unterschiedliches rechtliches Schicksal.**

Regelungen zum Verfall von Mehrurlaub (6) hier: Arbeitsvertraglicher Mehrurlaub

Bsp. Für Regelung im Arbeitsvertrag:

„(...)Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden. Wird übertragener Urlaub – insbesondere bei fortdauernder Erkrankung des Mitarbeiters – nicht bis zum 31.03. des Folgejahres genommen, verfällt der Urlaubsanspruch. Letzteres gilt nicht für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch gem. § 3 BUrlG bei fortdauernder Erkrankung des Mitarbeiters.“

- Tarifvertrag/Arbeitsvertrag lesen.
- Nachfragen, wenn Urlaubsansprüche gestrichen werden.
- Rechtmäßigkeit des Arbeitgebervorgehens häufig fraglich.

Kontakt

Georg Sendelbeck

Rechtsanwalt

Kanzlei Manske & Partner

Bärenschanzstr. 4

90429 Nürnberg

Tel: 0911-307310

Fax: 0911-265150

Mail: sekretariat.sendelbeck@manske-partner.de

Web: www.manske-partner.de