

# Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Dr. Marcel Grobys, München, und Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Berlin

## Das neue deutsche Urlaubsrecht steht

Rechtsanwalt Prof. Dr. Robert v. Steinau-Steinrück, Berlin

*Der EuGH hat mehrere Grundsätze des deutschen Urlaubsrechts mit seinen beiden Urteilen „Schultz-Hoff“ und „KHS/Schulte“ gründlich durcheinandergewirbelt. Mit einer Reihe aktueller Entscheidungen hat das BAG die europäischen Vorgaben mittlerweile umgesetzt. Wesentliche Fragen sind jetzt wieder geklärt. Den neu bestimmten urlaubsrechtlichen Grundlagen geht dieser Beitrag nach.*

### I. Ausgangspunkt

Den Stein ins Rollen gebracht hatte das LAG Düsseldorf mit seinem Vorlagebeschluss „Schultz-Hoff“ vom 2. 8. 2006 (NZA-RR 2008, 628). Dem war ein über drei Jahrzehnte währender Streit mit dem 9. Senat des BAG vorausgegangen. Er drehte sich im Wesentlichen um die Fragen, ob der Urlaubsanspruch befristet ist, d. h. erlischt, wenn der Arbeitnehmer (etwa wegen Arbeitsunfähigkeit) nicht in der Lage war, den Urlaub bis zum 31. 3. des jeweiligen Folgejahres zu nehmen. Des Weiteren stritten die Gerichte darüber, ob ein Urlaubsanspruch nur dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer arbeitsfähig ist. Der Urlaubsabgeltungsanspruch wurde als Surrogat des Urlaubsanspruchs angesehen. Daher betrafen diese Fragen in gleicher Weise auch diesen Anspruch. Der Streit mündete in den oben erwähnten Vorlagebeschluss, mit dem das LAG dem EuGH die Fragen zur Entscheidung vorlegte, ob ein Verfall des Urlaubsanspruchs mit der europäischen Urlaubsrichtlinie vereinbar ist, ferner wie es mit der Abgeltung des Urlaubsanspruchs steht und schließlich, ob der Urlaubsanspruch auch dann überhaupt entstehen kann, wenn der Arbeitnehmer nicht oder nur unwesentlich tätig war.

### II. Rechtsprechung des EuGH

In seiner Entscheidung „Schultz-Hoff“ vom 20. 1. 2009 (NJW 2009, 495) kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Entstehung des Urlaubsanspruchs nicht die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers voraussetzt. Der entstandene Urlaubsanspruch dürfe aber andererseits erst dann wieder erlöschen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ihm von der Richtlinie eingeräumten Urlaubsanspruch auch auszuüben. Das sah der EuGH nicht als gegeben an, wenn der Arbeitnehmer auf Grund von Krankheit „unverschuldet“ daran gehindert war, Urlaub zu nehmen. Folge dieser Entscheidung war, dass langzeiterkrankte Arbeitnehmer Anspruch auf den angesammelten Jahresurlaub für den gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit hatten – ohne irgendwelche zeitliche Beschränkungen. Für das deutsche Recht ergaben sich daraus tiefgreifende Veränderungen, ging man doch bisher von einem Verfall des Urlaubs nach drei Monaten

aus und erstreckte das nach der so genannten Surrogatstheorie auch auf den Abgeltungsanspruch. Für die Arbeitgeber ergaben sich erhebliche wirtschaftliche Belastungen bei über mehrere Jahre dauernden Arbeitnehmern, für deren Urlaubsansprüche auf einmal entsprechende Rückstellungen gebildet werden mussten. Diese sehr weitgehenden Folgen hat der EuGH mit der Entscheidung „KHS/Schulte“ vom 22. 11. 2011 (NJW 2012, 290) nach eigenen Worten „nuanciert“, tatsächlich aber deutlich zurückgenommen. Danach können nationale Regelungen, zu denen auch Tarifverträge zählen, eine unbegrenzte Ansammlung von Jahresurlaub einschränken. Im vorliegenden Fall sah der Tarifvertrag den Verfall der Urlaubsansprüche nach Ablauf von 15 Monaten ab dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahres vor. In diesem Übertragungszeitraum sah der EuGH eine wirksame Begrenzung. Der Übertragungszeitraum müsse dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumen, bei Bedarf über Erholungszeiträume zu verfügen, die längerfristig gestaffelt und geplant werden sowie verfügbar sein können. Der Übertragungszeitraum müsse dabei „deutlich“ länger als der Bezugszeitraum, also das Urlaubsjahr, sein. Letzteres hat nur 12 Monate, gleichzeitig sah der EuGH in dem hier geregelten 15-monatigen Übertragungszeitraum diese Anforderung als erfüllt an. Daraus wird man bei der Beurteilung der Wirksamkeit entsprechender tarifvertraglicher Regelungen schließen können, dass der Übertragungszeitraum generell nicht weniger als 15 Monate betragen sollte. Andernfalls ist er nämlich nicht „deutlich“ länger als das Urlaubsjahr. Zuletzt hat der EuGH mit seiner Entscheidung vom 24. 1. 2012 (NJW 2012, 509 – Dominguez) auf eine französische Vorlage hin klargestellt, dass der Urlaubsanspruch ein besonders bedeutsamer Grundsatz des europäischen Sozialrechts sei und nationale Regelungen ihn daher nicht von irgendeiner Voraussetzung, wie z. B. einer Mindestarbeitszeit oder Ähnlichem abhängig machen dürften. Der Urlaubsanspruch ist danach sogar primärrechtlich (in Art. 31 II GRCh) verankert.

### III. Umsetzung durch das BAG

Das BAG hat schnell reagiert. Mit seiner jüngsten Entscheidung vom 7. 8. 2012 (BeckRS 2012, 73037) hat es gleich zwei Fragen geklärt, die im deutschen Recht nach den vorangegangenen EuGH-Entscheidungen offen waren. Es ging um ein Arbeitsverhältnis, das von 2004 bis zur Beendigung im Jahr 2009 (wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit) geruht hatte. Die Arbeitnehmerin machte für den gesamten Zeitraum Urlaubsabgeltungsansprüche geltend. Zunächst stellte der 9. Senat klar, dass auch im ruhenden Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche grundsätzlich entstehen. Bislang war dies nicht geklärt. Lediglich für den Sonderfall der Elternzeit existiert die spezialgesetzliche Regelung des § 17 BEEG, die für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit eine Kürzung des Urlaubsanspruchs um ein Zwölftel vorsieht. Daraus konnte man bereits den Umkehrschluss ziehen, dass der Anspruch

auch im ruhenden Arbeitsverhältnis entsteht, da er sonst nicht gekürzt werden kann. Der so entstandene Anspruch verfällt andererseits aber auch wieder. Dazu legte das BAG die Vorschrift des § 7 III 3 BUrlG europarechtskonform so aus, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahrs verfällt und nicht schon (wie nach dem Wortlaut) nach dem Ende des 1. Quartals des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres. Langzeiterkrankte Arbeitnehmer haben danach nur noch Anspruch auf Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche für die letzten zwei (bzw. bei Ausscheiden innerhalb des 1. Quartals eines Jahres für die letzten drei) Jahre ihres Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus hat das BAG mit Entscheidung vom 19. 6. 2012 (BeckRS 2012, 73015) die Surrogatstheorie endgültig aufgegeben. In dieser Entscheidung ging es um den Urlaubsanspruch eines arbeitsfähigen Arbeitnehmers. Zuvor hatte das Gericht das Gleiche mit Urteil vom 9. 8. 2011 (bespr. in NJW-Spezial 2012, 18) bereits für eine arbeitsunfähige Arbeitnehmerin entschieden. Danach ist der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht mehr Surrogat des Anspruchs auf Urlaubsgewährung, sondern ein ganz normaler Geldanspruch. Er ist damit auch nicht innerhalb des urlaubsrechtlichen Übertragungszeitraums geltend zu machen, sondern unterfällt stattdessen den allgemeinen arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschluss- und Verjährungsfristen. Er entsteht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird dann sofort fällig. Außerdem hatte das BAG mit weiterem Urteil vom 9. 8. 2011 (NZA 2012, 29) klargestellt, dass der am Ende des Urlaubsjahres nicht genommene Urlaub verfällt, wenn kein Übertragungsgrund nach § 7 III BUrlG vorliegt. Wird danach ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiten stammende Urlaubsanspruch genauso wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahres neu entstanden ist. Die geschilderten Rechtsprechungsregeln gelten sämtlich für den gesetzlichen Mindesturlaub, d. h. etwa auch für den gesetzlichen (Zusatz-)Urlaub nach § 125 SGB IX, § 19 JArbSchG, nicht dagegen aber für zusätzlichen vertraglich eingeräumten Urlaub.

#### IV. Handlungsempfehlung

Angesichts der nunmehr geklärten Rechtslage ist es nicht mehr nötig, durch geeignete Vertragsgestaltung die unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen dauerkrankter Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Mindesturlaub zu beschränken. Nach wie vor sind indes arbeitsvertragliche Anrechnungsklauseln zu empfehlen, nach denen mit der Erteilung von Urlaub bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaub erfüllt wird. Umso mehr gilt dies für Regelungen einer allgemeinen Ausschlussfrist, da der Urlaubsabgeltungsanspruch ihr künftig unterfällt.

#### V. Fazit

Es ist für die Praxis erfreulich und auch angemessen, dass mit der Klärung dieser Fragen im deutschen Urlaubsrecht nach den europarechtlich verursachten Umwälzungen und Aufregungen der letzten Jahre nun endlich wieder etwas mehr Ruhe und Entspannung für alle Beteiligten eintritt. ■