

Newsletter Arbeitsrecht

März 2012

Urlaubsansprüche langzeiterkrankter Arbeitnehmer können begrenzt werden

- **Bisherige Rechtslage (ständige Rechtsprechung des BAG)**

Nach § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Wird der Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht in Anspruch genommen, kann er auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen werden und muss spätestens bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden, sonst erlischt der Urlaubsanspruch.

- **Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009**

Dieser Gesetzeslage hatte der EUGH mit seiner Entscheidung vom 20.01.2009 (Az. C-350/06) in Bezug auf krankheitsbedingte Gründe für die Nichtinanspruchnahme von Urlaub eine Absage erteilt. Ein Urlaubsanspruch entsteht danach auch, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr krankheitsbedingt nicht gearbeitet hat. Im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der nicht genommene Urlaub zu vergüten (sog. Urlaubsabgeltung).

In dem entschiedenen Fall hatte der EuGH über die Urlaubsabgeltung eines Arbeitnehmers zu entscheiden, der seinen Urlaubsanspruch wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit in den Jahren 2004 und 2005 nicht in Anspruch nehmen konnte. Die Arbeitsunfähigkeit setzte sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Der EuGH urteilte, dass die Verfallregelung in § 7 Abs. 3 BUrlG europarechtswidrig sei. Dem Arbeitnehmer stehe somit für den gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit Urlaub zu, der nicht verfalle und abzugelten sei, wenn er tatsächlich nicht genommen werden könne. Die Entscheidung führte dazu, dass das BAG seine ständige Rechtsprechung entsprechend änderte.

■ **Entscheidung des EuGH vom 22.11.2011:**

Mit dieser Entscheidung (Az.: C-214/10) hat der EuGH seine Entscheidung aus dem Jahr 2009 modifiziert und ist „zurückgerudert“. Der Gerichtshof stellte fest, dass eine zeitliche Beschränkung des Urlaubsanspruchs von langjährig erkrankten Mitarbeitern zulässig ist. Begründet wurde dies damit, dass es dem Zweck der Erholungsfunktion des Urlaubs widerspreche, wenn der Übertragungszeitraum eine gewisse Grenze überschreite.

Daher habe ein langjährig erkrankter Arbeitnehmer kein unbeschränktes Recht, seinen Urlaub über Jahre anzusammeln. Außerdem müsse der Übertragungszeitraum den Arbeitgeber vor der Gefahr von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

In dem entschiedenen Fall wollte der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch aus den Jahren 2006 bis 2008 nach Bekanntwerden der EuGH Entscheidung vom 20.01.2009 abgetten. Er war von 2002 bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses Ende August 2008 krank. Dann endete das Arbeitsverhältnis. Das LAG Hamm legte den Fall dem EuGH vor und dieser entschied, dass eine zeitliche Beschränkung des Urlaubsanspruchs von langjährig erkrankten Mitarbeitern durch nationale Rechtsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zulässig ist. Die im Tarifvertrag festgeschriebenen 15 Monate monierte der Gerichtshof nicht.

An sich wäre jetzt der deutsche Gesetzgeber gefragt, die Regelung in § 7 Abs. 3 BUrlG entsprechend zu ändern. Dies kann erfahrungsgemäß dauern, zumal sich der Gesetzgeber in vergleichbaren Fällen gerne auf die Arbeitsgerichtsbarkeit verlässt.

Eine erste Entscheidung hat kürzlich das LAG Baden-Württemberg getroffen und erkannt, dass auch bei Langzeiterkrankten - unabhängig von tarifvertraglichen Regelungen - die Urlaubsansprüche nach spätestens 15 Monaten entfallen und dann auch nicht abgegolten werden müssen. Die Revision beim BAG ist anhängig. Es bleibt zu hoffen, dass das BAG die Entscheidung des LAG bestätigen wird.

Für weitere Informationen stehen Ihnen Lothar Thür (thuer@schiedermair.com), Carolina Wodtke (wodtke@schiedermair.com) und Thorsten Sörup (soerup@schiedermair.com) gerne zur Verfügung. Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die allgemeinen Informationen in unserem Newsletter eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Sollten Sie bezüglich dieses Newsletters noch Fragen haben, kontaktieren Sie bitte:

Lothar Thür

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

thuer@schiedermair.com

T: +49 (69) 95 50 8122

Lothar Thür verfügt über langjährige Erfahrung als Berater und Prozessanwalt im Arbeits- und Zivilrecht. Er ist seit 2001 Mitglied des Vorstandes der Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main.

Carolina Wodtke

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

wodtke@schiedermair.com

T: +49 (69) 95 50 8122

Carolina Wodtke vertritt vorwiegend Unternehmen in allen Fragen des Arbeitsrechts. Sie ist Dozentin für Arbeitsrecht an der European Business School International University Schloss Reichartshausen und langjähriges Mitglied des Zulassungsausschusses der Rechtsanwaltskammer für die Fachanwaltschaft Arbeitsrecht.

Thorsten Sörup

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

soerup@schiedermair.com

T: +49 (69) 95 50 8122

Thorsten Sörup ist auf die Beratung von Unternehmen in den Bereichen Arbeitsrecht, Datenschutz, IT-Recht, Outsourcing und Telekommunikation spezialisiert und hält regelmäßig Vorträge und Seminare in diesen Bereichen. Er ist Autor verschiedener juristischer Fachbeiträge zum Telekommunikationsrecht, Datenschutz und Beschäftigtendatenschutz.

Über SCHIEDERMAIR Rechtsanwälte

SCHIEDERMAIR Rechtsanwälte ist eine international tätige Sozietät. Unsere Rechtsberatung erstreckt sich auf deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des Wirtschafts- und Steuerrechts.

Unser Service beinhaltet hervorragende wirtschaftsrechtliche Beratung, professionell einfache Lösungen, eine direkte und persönliche Beratung auf höchstem fachlichen Niveau bei fairer Preisgestaltung, die Fokussierung auf die Bedürfnisse unserer Mandanten sowie eine hohe Transparenz in der Mandatsbearbeitung. Mit der Erfahrung aus langjähriger Tätigkeit innerhalb internationaler Großkanzleien und einem ausgeprägten unternehmerischen Selbstverständnis stehen unsere Rechtsanwälte für genau diese Qualität. Deshalb vertrauen uns sowohl mittelständische Unternehmen als auch börsennotierte Kapitalgesellschaften und internationale Konzerne.

Wir haben SCHIEDERMAIR Rechtsanwälte nach langjähriger Tätigkeit in großen deutschen und internationalen Anwaltskanzleien mit dem Anspruch gegründet, unsere Mandanten individuell und persönlich zu beraten. Die Kontinuität der Beratung ist für uns ein hoher Wert. Dafür ist der enge Kontakt zwischen Mandanten und unseren Partnern eine wesentliche Voraussetzung. Die Unterstützung der Partner durch Associates dient der besseren Effizienz und nicht der Maximierung abrechenbarer Stunden.

Unser Fokus liegt auf vier strategischen Schwerpunkten des Wirtschaftsrechts. Innerhalb dieser Kompetenzfelder bieten wir das gesamte Spektrum anwaltlicher Dienstleistungen an. Wir entwickeln Strategien, erarbeiten und verhandeln Vertragskonzepte und vertreten unsere Mandanten in Verfahren vor Gerichten/Schiedsgerichten und Behörden.

„Als Unternehmer-Berater erarbeiten wir für unsere Mandanten einfache und praktikable Lösungen.“

■ Gesellschafts-, Steuerrecht, M&A, Notariat

- M&A
- Gesellschafts- und Konzernrecht, Kapitalmarktrecht
- Unternehmensnachfolge/Erbrecht
- Immobilienwirtschaftsrecht
- Erneuerbare Energien
- Steuerrecht
- Bank- und Finanzrecht
- Stiftungs-, Vereins- und Gemeinnützigkeitsrecht
- Notariat

„Wir suchen die persönliche Arbeitsbeziehung und Nähe zu unseren Mandanten. Denn wir sind davon überzeugt, dass sich die besten Lösungen nur gemeinsam erzielen lassen.“

„Gute Beratung setzt einen verlässlichen Informationsfluss voraus. Als vertrauensvoller Partner schaffen wir mehr als nur durchgehende Kostentransparenz.“

„Bei SCHIEDERMAIR steht der Mandant im Fokus. Wir wollen verstehen, was ihn bewegt.“

■ **Gewerblicher Rechtsschutz, IT, Vertrieb**

- Wettbewerbs- und Werberecht
- Marken (inkl. Verwaltung)
- Domains (inkl. Verwaltung), Internetrecht
- Geschmacksmuster, Urheberrecht
- IT-Recht und Outsourcing
- Telekommunikationsrecht
- Datenschutz
- Presserecht, Persönlichkeitsschutz
- Vertriebsrecht
- Produktsicherheit, Produkthaftung

■ **Arbeitsrecht**

- Individual- und Kollektivarbeitsrecht
- Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht, Restrukturierungen
- Internationales Arbeitsrecht
- Interessenausgleich und Sozialplan
- Betriebsverfassung
- Unternehmensmitbestimmung
- Vorstände und Geschäftsführer, Organhaftung
- Datenschutz, Corporate Governance und Compliance
- Betriebliche Altersversorgung

■ **Prozessführung / Konfliktlösung**

- Prozesse
- Schiedsverfahren

Derzeit arbeiten über 20 Anwälte in unserem Frankfurter Büro und können dabei sowohl auf ihre langjährigen Erfahrungen im deutschen Markt als auch auf ihre langjährigen Tätigkeiten innerhalb internationaler Großkanzleien zurückgreifen.

SCHIEDERMAIR Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft

Eschersheimer Landstraße 60, 60322 Frankfurt am Main

Telefon: +49 (69) 95 50 80; Fax: +49 (69) 95 50 81 00

kanzlei@schiedermair.com