

Urlaubsanspruch erlischt bei Krankheit nicht zum 31. März des Folgejahres

Unterscheidung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und zusätzlichem vertraglichen Urlaub im Anstellungsvertrag daher erforderlich

Oktober 2009

Der Europäische Gerichtshof („EuGH“) hatte in seinem Urteil vom 20. Januar 2009 (*Schultz-Hoff*) die deutsche Regelung des § 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz („BUrlG“) hinsichtlich des Erlöschens des Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruchs (auch) bei Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraumes, also bis Ende März des folgenden Jahres, für mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar erklärt. Das Bundesarbeitsgericht („BAG“) gibt seine ständige Rechtsprechung auf und folgt in seinem Urteil vom 24. März 2009 dem EuGH.

1. KEIN VERFALL DES GESETZLICHEN URLAUBS AM 31. MÄRZ DES FOLGEJAHRES BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT DES ARBEITNEHMERS

Konsequenz dieser Rechtsprechungsänderung ist, dass, entgegen der gesetzlichen Regelung des § 7 Absatz 3 BUrlG, der übertragene Urlaub eines Arbeitnehmers nicht verfällt, wenn dieser auf Grund Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraumes, d. h. bis zum 31. März des Folgejahres, zu nehmen.

2. UNTERSCHIEDUNG VON GESETZLICHEM MINDESTURLAUB UND VERTRAGLICHEM ZUSATZURLAUB

Das BAG stellt in seinem oben genannten Urteil ausdrücklich klar, dass die nunmehrige Rechtslage, also kein Verfall bei Arbeitsunfähigkeit, nicht für über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährten vertraglichen Urlaub gilt. Die Parteien sind frei, über den Verfall des vertraglichen Zusatzurlaubes Vereinbarungen zu treffen.

Diese Rechtsprechung steht im Gegensatz zur vertraglichen Praxis:

Bisher wurde selten zwischen gesetzlichem Mindesturlaub (d. h. 20 Urlaubstage bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche) einerseits und vertraglichem (zusätzlichem) Urlaub andererseits, unterschieden. Typische Urlaubsklauseln in Anstellungsverträgen sprachen bislang allgemein von „Urlaub“.

3. AUSWIRKUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Im Hinblick auf die vorstehend genannten Urteile ist es nunmehr ratsam, im Anstellungsvertrag

- deutlich zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und vertraglich gewährtem Zusatzurlaub zu unterscheiden,

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung:

MLawGroup
Maximilianstraße 31
80539 München

MANFRED SCHMID

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Leitung Praxisgruppe Arbeitsrecht
manfred.schmid@mlawgroup.de
Tel: +49 89 24 213 108
Fax: +49 89 24 213 213

AXEL A. HELTZEL

axel.heltzel@mlawgroup.de
Tel: +49 89 24 213 109
Fax: +49 89 24 213 213

>> www.mlawgroup.de

- Regelungen dahingehend zu treffen, dass der vertraglich gewährte Zusatzurlaub in jedem Fall, d. h. auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, mit dem 31. März des Folgejahres ersatzlos entfällt, sowie
- Regelungen dahingehend zu treffen, dass bei Urlaubsgewährung zunächst der gesetzliche Urlaub verbraucht wird und erst bei völligem Verbrauch des gesetzlichen Urlaubs der vertraglich gewährte Zusatzurlaub.

Darüberhinaus ergibt sich für die Praxis das Erfordernis von Rückstellungen für auf Grund dieser Rechtsprechung nicht entfallender Urlaubsansprüche langzeitkranker Arbeitnehmer. Ebenfalls ist im Rahmen von Streitigkeiten über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses an noch ausstehende Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche zu denken.
