

Verfall von Urlaubsansprüchen zum 31.03. bei Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers

1. Bisherige Rechtslage:

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wird Urlaub, der bis zum Ende des Urlaubsjahres wegen Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden kann, nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) maximal bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen. Kann er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verfällt er ersatzlos (so BAG-Urteil vom 21.3.1991 - 8 AZR 250/90 m.w.N.).

Das gilt auch für den Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs.4 BUrlG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31.3. (BAG vom 11.8.1988 - 8 AZR 301/86).

Nähere Hinweise dazu bei Wroblewski/Socke „Urlaub - unser gutes Recht“ in AiB 2007, 259

2. Günstigere Regelungen:

2.1 Es gibt u.a. einige tarifliche günstigere Regelungen:

- Übertragungsanspruch:
so sieht § 11 Ziff. 1 einheitlicher MTV M+E Industrie NRW vor, dass ein wegen Krankheit nicht genommener Urlaubsanspruch erst 12 Monate nach Ablauf des vorherigen Urlaubsjahres erlischt.
- Abgeltung:
In § 2.3 des Urlaubsabkommens der Metallindustrie und im Metallhandwerk in Baden - Württ. ist vorgesehen, dass bei längerer Krankheit ein bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommener Urlaub - allerdings nur im fortbestehenden Arbeitsverhältnis - abzugelten ist (so BAG vom 14.03.2006 - 9 AZR 312/05). Der über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubsanspruch von 10 Tagen kann allerdings bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten im Urlaubsjahr für jeden vollen Monat um 1/12 gekürzt werden.

Achtung: Einige dieser Tarifbestimmungen verlangen bei Nichtzahlung eine ausdrückliche Geltendmachung des Anspruchs im Rahmen der tariflichen Ausschlussfristen.

2.2 Teilurlaubsübertragung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses in der 2. Jahreshälfte des Vorjahres:

Bei Krankheit und bei Nichtgewährung aus betrieblichen Gründen bis 31.12. wird er automatisch bis 31.3. des Folgejahres übertragen.

Davon unabhängig ist der erworbene Teilurlaubsanspruch auf Antrag des Arbeitnehmers in das Folgejahr zu übertragen, da im (Vor-)Urlaubsjahr wegen Nichterfüllens der 6 - monatigen Wartezeit kein Anspruch auf Urlaubsnahme entstehen konnte (vgl. §§ 4 und 5 Abs. 1 a BUrlG). Dies muss jedoch ausdrücklich verlangt werden (Leinemann/Linck Komm. zu § 5 BUrlG, RN r. 22), wenn ihn der Arbeitgeber nicht übertragen hat.

3. Mögliche neue Rechtslage:

Beim europäischen Gerichtshof ist unter dem Aktenzeichen C-350/06 ein Verfahren Schultz-Hoff ./ DRV Bund (als Arbeitgeber) anhängig, bei dem der Urlaubsverfall wegen Arbeitsunfähigkeit auf dem Prüfstand steht. Artikel 7 der EU-Richtlinie 2003/88 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sieht nämlich keinen Verfall vor. Diese Richtlinie betrifft aber nur den bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen.

Das heißt, dass nicht damit zu rechnen ist, dass tarifliche Bestimmungen zum Verfall als unwirksam angesehen werden, soweit sie sich auf den tariflichen Zusatzurlaub (über den 4-wöchigen Mindestanspruch hinaus, also idR. bis zu 10 Tagen pro Jahr) beziehen.

In diesem Verfahren liegen nun die Schlussanträge der Generalanwältin Trstenjak vom 24.01.2008 vor (vgl. <http://www.curia.europa.eu/>), die dem EuGH folgende drei Leitsätze vorschlagen:

„85. Im Hinblick auf die vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf das Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf wie folgt zu antworten:

1. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ist dahin zu verstehen, dass Arbeitnehmer auf jeden Fall einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhalten müssen. Insbesondere ist ein vom Arbeitnehmer wegen Krankheit im Urlaubsjahr nicht genommener Urlaub zu einer späteren Zeit zu gewähren.
2. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG ist dahin zu verstehen, dass Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall ein Anspruch auf finanzielle Vergütung als Ersatz für erworbenen und nicht genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung) zusteht.
3. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG ist dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf Jahresurlaub oder auf finanziellen Ersatz auch bei entschuldigtem Fehlen (wegen Krankheit) im gesamten Urlaubsjahr entsteht.“

In der Regel folgt der Europ. Gerichtshof dem Votum der Generalanwältin. Mit einer Entscheidung ist jedoch erst gegen Jahresende zu rechnen. Das würde bedeuten, dass der gesetzliche Mindesturlaub von 4 Wochen auch dann entsteht, wenn man das ganze Urlaubsjahr krank war und bis zum 31.03. nicht wieder arbeitsfähig wird. Die Übertragung ist zuerst einmal in das folgende Urlaubsjahr vorzunehmen.

Mit der Frage, wie weit ein derartig kumulierter Urlaubsanspruch zu übertragen ist (auch ins übernächste Urlaubsjahr?), setzt sich allerdings das Votum der Generalanwältin nicht auseinander.

4. Ergebnis:

4.1 Wir empfehlen daher allen betroffenen Mitgliedern vorsorglich, den Arbeitgeber auf die Übertragung des wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommenen gesetzlichen Mindesturlaubs in das Folgeurlaubsjahr 2008 mit beigefügtem Formular hinzuweisen.

Zu beachten ist, dass allein ein Fortschreiben des Urlaubsanspruchs aus 2007 in den Lohnabrechnungen, z.B. in der Aprilabrechnung, keine Übertragung im Rechtssinne bedeutet.

4.2 Tarifliche oder einzelvertragliche **Ausschlussfristen** sind hierbei in den Fällen zu beachten, in denen im Laufe des Urlaubsjahres 2008 das Arbeitsverhältnis beendet wird und dementsprechend der Urlaub abzugelten wäre. Auch hier ist es nach der Rechtsprechung so, dass bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit der Urlaub erst abzugelten ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit beendet ist. Dies kann zu einem Hinausschieben der Fälligkeit des Abgeltungsanspruchs führen. Eine vorzeitige Geltendmachung ist allerdings möglich.

Für die Höhe dieses Anspruchs ist der zuvor übertragene Urlaub aus dem Vorjahr zusätzlich zu dem aus dem laufenden Jahr maßgebend.

Für die Abgeltung wäre dann allerdings ein bezifferter Zahlungsanspruch auf Urlaub beim Arbeitgeber geltend zu machen.