



*Rechtsanwalt Dr. Nicolai Besgen – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Meyer-Köring Rechtsanwälte*

„Neues Urlaubsrecht“

Vortrag am 19. Januar 2012

Seit dem Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 (C-350/06 und C-520/06) steht nun fest, dass bei einer Dauererkrankung der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nicht mehr verfällt. Das BAG schloss sich mit seinen Urteilen (z. B. 24. März 2009 – 9 AZR 987/07) dieser neuen Rechtsprechung sehr schnell an. Viele Fragen sind aber noch ungeklärt.

Zunächst beschäftigte Dr. Besgen sich mit der Frage, ob eine Aufaddierung des Urlaubsanspruchs über mehrere Jahre hinweg möglich sei. Während das BAG (23. März 2010 – 9 AZR 128/09) lediglich einen Vertrauensschutz für die Zeit nach dem 23. November 1996 verneinte, stellte der EuGH nun in seinem Urteil vom 22. November 2011 (C-214/10) klar, dass ein Verfall nach 15 Monaten zulässig sei.

Anschließend ging Dr. Besgen auf die Verjährung sowie die Vereinbarung von Ausschlussfristen ein. Da die Surrogationstheorie vom BAG aufgegeben wurde, sind nun Ausschlussfristen für den Urlaubsabgeltungsanspruch (aber auch nur für diesen) zulässig. Bei Annahme einer Verjährung nach den allgemeinen Verjährungsvorschriften stellt sich das Problem der Fälligkeit, da der Urlaubsanspruch nur bei bestehender Gesundheit geltend gemacht werden kann. Daher wird eine Verjährung überwiegend abgelehnt.

Der Verfall von vertraglichem und tariflichem Mehrurlaub kann anders geregelt werden als der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs. Insoweit fordert das BAG (Urteil vom 12. April 2011 – 9 AZR 80/10) allerdings eine deutliche Differenzierung, mithin ein eigenständiges Urlaubsregime, da ansonsten eine Übertragen des gesamten Urlaubsanspruchs in das nächste Jahr erfolge. Dr. Besgen präsentierte hierzu einen Formulierungsvorschlag für eine individualvertragliche Regelung, der seiner Ansicht nach der Forderung des BAG gerecht werden könnte. In diesem Zusammenhang ging Dr. Besgen auch auf Fragen hinsichtlich des gesetzlichen Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte (BAG 23. März 2010 – 9 AZR 128/09) sowie eine Kürzung während der Elternzeit (BAG 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10) ein.

Im nächsten Teil sprach Dr. Besgen die Grundsätze des neuen Urlaubsrechts bei einer Genesung bzw. einem Ausscheiden des Arbeitnehmers an. Wird der Arbeitnehmer vor Jahresende wieder gesund, erlischt der erfüllbare Teil des Urlaubsanspruchs zum Ablauf des Übertragungszeitraums. Besondere Beachtung fand dabei die Frage nach der gesetzlichen Tilgungsreihenfolge. Bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis wandelt sich der Anspruch in einen Urlaubsabgeltungsanspruch und unterliegt dann der Verjährung sowie Ausschlussfristen. Stirbt der Arbeitnehmer



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

während eines laufenden Arbeitsverhältnisses entsteht kein vererblicher Abgeltungsanspruch (BAG 20. September 2011 – 9 AZR 416/10).

In einer angeregten Diskussion wurde abschließend die Frage behandelt, ob auch in einem ruhenden Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche erworben werden können. Das BAG ließ diese Frage bisher offen, wies in seinem Urteil vom 17. Mai 2011 (9 AZR 197/10) aber darauf hin, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch keine Gegenleistung des Arbeitgebers für erbrachte oder noch zu erbringende Arbeitsleistung sei, sondern eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers.

Jennifer Junker
Wissenschaftliche Mitarbeiterin