

*Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,*

Sie haben es vielleicht auf den ersten Blick bemerkt: Unser Infobrief hat sich leicht verändert. Selbstverständlich wollen wir Ihnen wie gewohnt interessante arbeitsrechtliche Themen näherbringen und aktuelle Urteile vorstellen, wobei künftig jeweils ein Inhaltsschwerpunkt sozusagen als „roter Faden“ unseren Infobrief kennzeichnet und die verschiedenen Bereiche durchläuft. Desweiteren haben wir das äußere Erscheinungsbild dem Zeitgeist angepasst. Beides soll die Lektüre für Sie noch interessanter und informativer gestalten. Schließlich werden wir Ihnen in den kommenden Ausgaben jeweils einen Kollegen unseres Teams näher vorstellen: beginnend mit Herrn Rechtsanwalt Aribert Panzer.

Ergänzend zur jeweiligen Themendarstellung starten wir eine vertiefende Vortragsreihe. Die erste Veranstaltung findet im Februar 2013 statt. Details finden Sie in der Rubrik „Vermischtes“ auf Seite 6 dieses Infobriefs. Wir freuen uns auf Ihr Kommen.

Eigentlich während des ganzen Jahres, besonders jedoch zum Jahresende, ist Urlaub ein viel diskutiertes Thema. Wir hoffen, Ihnen mit dem vorliegenden Infobrief einige wertvolle Hinweise geben zu können.

Wir bedanken uns an dieser Stelle für die angenehme und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Jahr 2012 und wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest im Kreis Ihrer Familie, einen guten Rutsch ins neue Jahr und viel Erfolg für 2013.

*Ihr Joachim Zobel
und Team*

Inhalt

Unser Thema heute: Urlaub

- ▶ **A. Urteilsbesprechungen**
- Urlaubsabgeltungsanspruch
– Aufgabe der Surrogatstheorie** 3
- ▶ **B. Meldungen** 5
- 1. Achtung bei
Urlaubsabgeltungszusagen
in Kündigungsschreiben!** 5
- 2. Wichtig: Tariflicher
Mehrurlaub kann verfallen** 5
- 3. Beachte: Urlaubsanspruch
bei Kurzarbeit** 5
- ▶ **C. Personalien – Wir stellen uns vor**
- Heute:
Aribert Panzer,
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht** 6
- ▶ **D. Vermischtes** 6

Urlaub



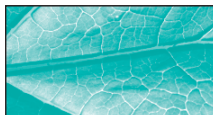
I. Rückblick

In kaum einem anderen Teilbereich des Arbeitsrechts war die Rechtsprechung in den vergangenen Jahren derart aktiv wie im Urlaubsrecht. Insbesondere Streitpunkte, wie Verfall des Urlaubs, Übertragung des Urlaubs oder Urlaubsabgeltung waren Gegenstand mehrerer Entscheidungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung, bis hin zum EuGH.

Ursprung vieler **Konflikte** ist die Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG, wonach der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung auf das Folgejahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Selbst dann muss der Urlaub aber grundsätzlich in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch ist insofern grundsätzlich befristet. Nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums erlischt er.

Bereits in seiner früheren Rechtsprechung in den 70er Jahren machte das BAG hiervon eine Ausnahme, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht antreten konnte, weil er bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war.

Hiervon rückte das BAG in den 80er Jahren wieder ab, der Urlaub verfiel seitdem auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Schließlich hat der EuGH mit seinem Urteil in der Sache Schultz-Hoff im Jahr 2009 das deutsche Urlaubsrecht auf den Kopf gestellt und entschieden, dass



nationale Regelungen, die den Verfall des Urlaubsanspruchs vorsehen, zwar grundsätzlich zulässig seien, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen, was bei Krankheit eben nicht der Fall sei (EuGH, 20.01.2009, C-350/06/C-520/06 Schultz-Hoff). Das BAG reagierte hierauf ohne zu zögern und übernahm die Änderung im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung des BUrlG in das deutsche Recht. Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt danach nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist insofern gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden.

II. Abhebung von der Surrogatstheorie

Infolge der vom EuGH aufgestellten Rechtsgrundsätze änderte das BAG auch das dogmatische Verständnis des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 7 Abs. 4 BUrlG. In jahrelanger Rechtsprechung wurde der Urlaubsabgeltungsanspruch entsprechend der sog. „Surrogatstheorie“ nicht als reiner Geldanspruch, sondern als **Ersatz** für den aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verwirklichten Urlaubsanspruch eingeordnet. Daraus folgte, dass auch der Urlaubsabgeltungsanspruch den besonderen urlaubsrechtlichen **Geltendmachungsfristen** unterlag. Schied danach ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus und versäumte er, seinen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend zu machen, verfiel dieser am Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungsgrundes am **31.03. des Folgejahres**. Weiterhin folgte hieraus, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nur dann erfüllbar und fällig war, wenn auch im fortbestehenden Arbeitsverhältnis (hypothetisch) der Urlaubsanspruch als Freistellungsanspruch erfüllbar gewesen wäre. Da bei der Arbeitsunfähigkeit auch der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar gewesen wäre, hatte der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch keinen Abgeltungsanspruch, solange die Arbeitsunfähigkeit fort dauerte. Das BAG sah sich insofern gezwungen, die „Surrogatstheorie“ partiell aufzugeben und hatte entschieden, dass der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ein reiner **Geldanspruch** sei, der sich nicht mehr von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis unterscheidet und deshalb nicht mehr dem Fristenregime des BUrlG unterfällt (BAG NZA 2011, 1421).

III. Die Folge

Demzufolge ergab sich die Konstellation, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche **dauerkranker Arbeitnehmer** nicht mehr jedes Jahr am 31.03. verfielen, sondern von Jahr zu Jahr anwachsen. Nach Aufgabe der „Surrogatstheorie“ wandelte sich der kumulierte Urlaubsanspruch in einen sofort fälligen Geldanspruch um. Dieser konnte danach nicht mehr

mit dem Hinweis auf die fortbestehende Arbeitsunfähigkeit zurückgewiesen werden. Jedoch erlischt nach klarstellender Entscheidung des BAG vom 09.08.2011 (9 AZR 425/10) der übertragene Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, wenn der Arbeitnehmer nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht gehindert war, im laufenden Urlaubsjahr seinen Urlaub zu nehmen.

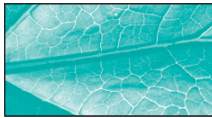
IV. Nun wird gerechnet

1. Im Jahr 2011 kam der EuGH schließlich in der Sache Schulte-KHS zu dem Ergebnis, die Schlussfolgerungen des **Schultz-Hoff-Urteils** „nuancieren“ zu müssen. Ein unbegrenztes Ansammeln von Urlaubsansprüchen entspreche nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub. Dieser sei ein Doppelter: die Erholung von der Arbeit einerseits und die Gewährung eines Zeitraums für Entspannung und Freizeit andererseits. Seinen Erholungszweck könne der Urlaub jedoch nur dann erfüllen, wenn die Übertragung über den Bezugszeitraum hinaus eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreitet. Hierfür hielt der EuGH eine Grenze von **15 Monaten** für ausreichend (EuGH, 22.11.2011 – C 214/10, Schulte-KHS).

2. Das BAG reagierte hierauf mit Urteil vom 07.08.2012 (9 AZR 353/10) und erklärte, dass gesetzliche Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung zu § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfallen, wenn ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert ist.

3. Schließlich hat das BAG ebenfalls im Jahr 2012 (siehe auch Urteilsbesprechung Seite 3) die „Surrogatstheorie“ auch für den Fall der Arbeitsfähigkeit des aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmers und damit insgesamt aufgegeben. Der Urlaub ist deshalb grundsätzlich auch dann abzugelten, wenn der während des Urlaubsjahres ausscheidende Arbeitnehmer seinen Urlaubsabgeltungsanspruch erstmals nach **Ablauf** des Urlaubsjahres geltend macht. Ein Verfall nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG tritt nicht ein. Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs ist auch für den Fall der Arbeitsfähigkeit des aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmers ein reiner Geldanspruch und unterfällt deshalb nicht dem Fristenregime des BUrlG.

4. Um in der Praxis Unklarheiten und Streitigkeiten sowohl während des bestehenden, als auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden, ist die Kenntnis der genannten Rechtsprechungsgrundsätze unverzichtbar. Zu beachten ist schließlich, dass in den skizzierten Entscheidungen stets der gesetzliche (**Mindest-**)**Urlaubsanspruch**, nicht ein etwaiger, darüber hinausgehender (tariflicher) Mehrurlaub behandelt wurde (siehe auch Meldung Seite 5).



V. Beispiele für die Praxis

Der Verdeutlichung dienen nachfolgende Kurzbeispiele (in Anlehnung an NZA 2012, 118 f.):

1. Der AN war zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.08.2011 krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Am 01.09.2011 kehrt er gesund zurück.

▶ Der Urlaub für 2009 ist 15 Monate nach Ende des Jahres 2009 am 31.03.2011 verfallen. Der Urlaub für 2010 sowie für 2011 verfällt grds. am 31.12.2011, sofern der AN ihn nicht vorher nimmt, bzw. nicht erneut ein Übertragungsgrund eingreift.

2. Das Arbeitsverhältnis endet zum 31.12.2011. Zuvor war der AN seit dem 01.01.2009 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

▶ Der Urlaub für 2009 ist 15 Monate nach Ende des Jahres 2009 am 31.03.2011 verfallen und daher nicht abzugelten. Der Urlaub für 2010 sowie für 2011 ist abzugelten.

3. Das Arbeitsverhältnis endet zum 31.08.2011 durch fristlose Kündigung. Zuvor hat der AN seinen Urlaub für 2011 noch nicht genommen. Er stirbt am 01.09.2011. Machen seine Erben zu Recht Urlaubsabgeltung für 20 Tage geltend?

▶ Ja, der Urlaubsabgeltungsanspruch ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses als reiner Geldanspruch entstanden. Es ist unerheblich, dass der AN wg. seines Todes am nächsten Tag den Urlaub auch im etwaigen fortbestehenden Arbeitsverhältnis nicht hätte nehmen können.

A. Urteilsbesprechungen



Urlaubsabgeltungsanspruch – Aufgabe der Surrogatstheorie

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.06.2012 - 9 AZR 652/10

Leitsatz:

Der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs ist auch für den Fall der Arbeitsfähigkeit des aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmers ein **reiner Geldanspruch**. Er

unterfällt deshalb nicht dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes (vollständige Aufgabe der Surrogatstheorie).

Der Fall:

Die Parteien stritten über einen Anspruch auf Abgeltung von 16 Urlaubstagen aus dem Jahr 2008. Der Kläger war seit dem 15.01.2008 bei der Beklagten beschäftigt. Gemäß § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrags betrug der Urlaubsanspruch „27 Arbeitstage/Werktage“. Dabei sollte im Kalenderjahr des Beginns und des Ende des Arbeitsverhältnisses für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Kalendertage bestand, 1/12 des Jahresurlaubs gewährt werden.

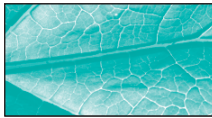
In der Zeit vom 28.05. bis zum 30.06.2008 war der Kläger **arbeitsunfähig** erkrankt. Im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits wurde rechtskräftig festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten erst zum 31.07.2008 geendet hat. Urlaub war dem Kläger nicht gewährt worden. Er verlangte deshalb mit Schreiben vom 06.01.2009 die Abgeltung von **16 Urlaubstagen** aus dem Jahr 2008, was von Beklagtenseite abgelehnt wurde. Der Kläger vertritt die Ansicht, ein Urlaubsabgeltungsanspruch könne nicht verfallen, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt werde. Es sei zudem rechtlich nicht überzeugend, einem Arbeitnehmer, der im gesamten Kalenderjahr keine Arbeitsleistung erbracht habe, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bzw. auf Abgeltung zu erhalten und umgekehrt einem anderen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistung erbracht habe, denselben Anspruch zu verwehren, nur weil er ihn nicht „rechtzeitig“ geltend gemacht habe. Der Beklagte verwies auf die bisherige Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts**, die Klage abzuweisen. In den Vorinstanzen ist der Kläger unterlegen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun darüber zu entscheiden, ob dem Kläger die geltend gemachte Urlaubsabgeltung zusteht.

Die Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat letztlich den Urlaubsabgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG **bejaht** und unter vollständiger Aufgabe der Surrogatstheorie den Abgeltungsanspruch nunmehr als einen reinen Geldanspruch definiert, der nicht mehr dem Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes unterliegt.

Anlass der Surrogatsrechtsprechung waren die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung von fortdauernd arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wollte ausschließen, dass arbeitsunfähig ausscheidende Arbeitnehmer besser gestellt werden, als



die im Arbeitsverhältnis **verbleibenden** arbeitsunfähigen Arbeitnehmer.

Die **Surrogatstheorie** konnte jedoch für Abgeltungsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraums infolge der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 nicht mehr aufrechterhalten werden.

Insbesondere besteht kein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung von Urlaubsabgeltungsansprüchen je nachdem, ob der Arbeitnehmer arbeitsunfähig oder arbeitsfähig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Zudem dient das Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG dem auch im Interesse der Allgemeinheit liegenden Zweck, einen einigermaßen regelmäßigen Rhythmus für eine mögliche Freizeitnahme zur selbstbestimmten Erholung zu gewährleisten. Die Regelung soll einer nicht gewollten **Urlaubshortung** entgegenwirken.

Die völlige Aufgabe der Surrogatstheorie hat zur Folge, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch nunmehr stets einen auf eine finanzielle Vergütung gerichteten reinen Geldanspruch darstellt. Damit ist insbesondere die Möglichkeit des Verfalls auf Grund Nichtwahrung tarifvertraglicher Ausschlussfristen verbunden. Schließlich ist es nicht nur dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, sondern erst recht auch dem arbeitsfähig ausgeschiedenen Arbeitnehmer regelmäßig möglich, seinen Abgeltungsanspruch zur Wahrung von Ausschlussfristen geltend zu machen.

Der für Arbeitgeber aus Artikel 12, 20 Abs. 3 GG abgeleitete Grundsatz des **Vertrauensschutzes** steht dem Anspruch des Klägers auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs nicht entgegen. Es verstößt nicht gegen das Grundgesetz, eine in der Rechtsprechung bislang vertretene Gesetzesauslegung aufzugeben. Höchstrichterliche Urteile sind kein Gesetzesrecht und erzeugen keine vergleichbare Rechtsbindung. Ein Gericht kann deshalb von seiner bisherigen Rechtsprechung abweichen, auch wenn keine wesentlichen Änderungen der Verhältnisse oder der allgemeinen Anschauung eintreten.

Es muss jedoch den im Rechtsstreitprinzip verankerten Grundsatz des Vertrauensschutzes beachten und ihm erforderlichenfalls durch **Billigkeitserwägungen** Rechnung tragen. Eine Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist grundsätzlich unbedenklich, wenn sie hinreichend begründet ist und sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung hält.

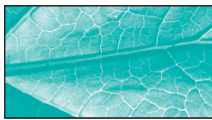
Der vorliegend geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch entstand erst mit Ablauf des 31.07.2008 und damit nach Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des LAG Düsseldorf in der Sache Schultz-Hoff vom 02.08.2006. Danach bestand kein schützenswertes Vertrauen mehr in

den Fortbestand der bisherigen Rechtsprechung zur Surrogatstheorie. Ab diesem Zeitpunkt durfte der Beklagte insgesamt nicht mehr erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht seine ständige Rechtsprechung fortführt, da jedenfalls mit diesem Vorlagebeschluss die Rechtsprechung zur Surrogatstheorie von Grund auf in Frage gestellt wurde.

Der Abgeltungsanspruch war im vorliegenden Fall auch nicht nach § 12 des schriftlichen Arbeitsvertrags wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen. Gemäß § 12 des Arbeitsvertrags muss der Mitarbeiter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats nach der letzten Vergütungsabrechnung geltend machen, andernfalls sind sie verwirkt. Diese Vertragsklausel ist als Allgemeine Geschäftsbedingung wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB **unwirksam**. Bei dem verwendeten Arbeitsvertrag handelt es sich um ein Vertragsmuster und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB. Die Verfallklausel des § 12 hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nicht stand. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts benachteiligt eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als 3 Monaten vorsieht, den Arbeitnehmer unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. Diese Grenze wird von der in § 12 des Arbeitsvertrags vorgesehenen Ausschlussfrist von einem Monat bei der gebotenen generellen Betrachtung nicht gewahrt. Etwaige Besonderheiten einer bestimmten Branche oder bestimmter Arbeitsverhältnisse wurden nicht geltend gemacht.

Praxistipp:

- ▶ Die Entscheidung ist für Arbeitgeber, wie Arbeitnehmer gleichermaßen bedeutsam. Arbeitgeber müssen die Gewährung der Urlaubsabgeltung einkalkulieren und sollten bei Gelegenheit die Abgeltungsklauseln ihrer Formulararbeitsverträge überprüfen. Arbeitnehmern sei geraten, sich rechtliche Hilfe einzuholen, sofern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche offen sind, damit der Abgeltungsanspruch nicht wegen Fristversäumnis verfällt.



B. Meldungen



1. Achtung bei Urlaubsabgeltungszusagen in Kündigungsschreiben!

LAG Köln, Urteil vom 04.04.2012, Az. 9 Sa 797/11

Die Erklärung in einem Kündigungsschreiben, es werde eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen abgegolten, stellt ein **deklaratorisches Schuldversprechen** dar. Es bezweckt gerade, die Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage mit dem Ausspruch der Kündigung abschließend festzulegen, um einen Streit bei der späteren Abwicklung zu vermeiden.

Ist die Auszahlung der Urlaubstage auf Grund einer fehlerhaften Angabe im Personalabrechnungssystem zu hoch angegeben worden, so kann die durch Unterschrift bestätigte Erklärung im Kündigungsschreiben grundsätzlich weder angefochten werden, noch ist es dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf das Schuldversprechen zu berufen. Der Arbeitnehmer ist auch nicht ausnahmsweise nach Treu und Glauben daran gehindert, sich auf das Schuldversprechen in dem Kündigungsschreiben zu berufen. Selbst wenn er positive Kenntnis von einem Berechnungsirrtum gehabt hätte, folgt daraus noch keine unzulässige Rechtsausübung. Dies wäre höchstens dann der Fall, wenn die Vertragsdurchführung für den Arbeitgeber schlechthin unzumutbar ist, etwa weil er dadurch in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten würde.

2. Wichtig: Tariflicher Mehrurlaub kann verfallen

BAG, Urteil vom 22.05.2012 – 9 AZR 618/10

Zwar hat das BAG nach der „Schultz-Hoff“-Entscheidung des EuGH aufgrund europarechtlicher Vorgaben angenommen, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch im Falle fortdauernder Arbeitsunfähigkeit entgegen § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG nicht bis zum 31.03. des Folgejahres befristet ist. Jedoch betrifft dies ausschließlich den Mindestanspruch von 4 Wochen. Dieser darf nunmehr nicht vor Ablauf eines den Bezugszeitraum deutlich übersteigenden Zeitraums verfallen, wenn der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub nicht nehmen konnte (siehe hierzu das Thema).

Die **Tarifvertragsparteien** können jedoch Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die diesen Mindestjahresurlaub übersteigen (Mehrurlaub), frei regeln. Ob sie von dieser Regelungsmacht Gebrauch gemacht haben, ist durch Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen festzustellen.

Im zu entscheidenden Fall hatten die Tarifvertragsparteien zwar nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen, unionsrechtlich verbürgten Mindesturlaub und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert. Sie haben sich jedoch mit einer alternativen Regelung hinreichend deutlich vom gesetzlichen Fristenregime in § 7 Abs. 3 BUrlG gelöst, indem sie die Übertragung und den Verfall des Urlaubsanspruchs eigenständig geregelt haben. Dies reicht nach Ansicht des BAG aus, um einen „Gleichlauf“ des gesetzlichen Mindesturlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs zu verhindern und bewirkt, dass der Mehrurlaub dementsprechend verfallen kann.

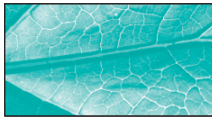
3. Beachte: Urlaubsanspruch bei Kurzarbeit

EuGH, 08.11.2012 - C-229/11, C-230/11

Der EuGH hat entschieden, dass das **Unionsrecht** nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten – wie etwa einem von einem Unternehmen und seinem Betriebsrat vereinbarten Sozialplan –, nach denen sich der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung (Pro-rata-temporis-Grundsatz) verringert, nicht entgegensteht.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub kann somit bei in einem Sozialplan vereinbarter Kurzarbeit entsprechend gekürzt werden.

Die Situation eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitszeit im Rahmen eines **Sozialplans** verkürzt wurde, entscheide sich grundlegend von der eines Arbeitnehmers, welcher arbeitsunfähig erkrankt ist. Jener hat nach der Rechtsprechung des EuGH ebenso wie ein aktiver Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung seien nämlich sowohl die Pflichten des Arbeitnehmers als auch die des Arbeitgebers im Wege einer Betriebsvereinbarung suspendiert. Außerdem könne der Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit verkürzt wurde, anders als ein erkrankter Arbeitnehmer, der unter physischen oder psychischen Beschwerden leide, die gewonnene Zeit nutzen, um sich auszuruhen oder Freizeittätigkeiten nachzugehen. Wäre der Arbeitgeber demgegenüber verpflichtet, während der Kurzarbeit für den bezahlten Jahresurlaub aufzukommen, könnte dies dazu führen, dass er der Vereinbarung eines Sozialplans, welcher rein sozialen Gründen und somit dem Interesse des Arbeitnehmers dienen soll, ablehnend gegenübersteht.



C. Personalien – Wir stellen uns vor



Heute: Aribert Panzer

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Er berät und vertritt vorwiegend klein- und mittelständische Unternehmen in allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Fragestellungen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Interessenvertretung von Geschäftsführern, Vorständen und leitenden Angestellten.

Position

Seit 2007 bei Schultze & Braun.

Geschäftsbereich: Sanierungsberatung

Fachgebiet: Arbeitsrecht, insbesondere Sanierungs- und Insolvenzarbeitsrecht.

Vita

Seit 1992 Tätigkeit als Rechtsanwalt.

Seit 1996 Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Publikation

Mitautor in Braun (Hrsg.), *Insolvency and Restructuring in Germany - Yearbook 2011*, Frankfurt/M. 2010.

Referententätigkeit

Dozent im Bereich der beruflichen Weiterbildung zum Thema Arbeitsrecht.

Mitgliedschaften u.a.

Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im DAV.

Deutscher Arbeitsgerichtsverband.

Diskussionsforum Arbeitsrecht Nürnberg e.V.

Kontakt

APanzer@schubra.de

D. Vermischtes

• Termine: Schultze & Braun Vortragsreihe Arbeitsrecht:

Praktiker-Seminar Update Urlaub
Donnerstag, 28.02.2013 – 17.00 bis 19.00 Uhr

Kanzleiräume in 90429 Nürnberg,
Fürther Str. 244 b, 2. OG

Bitte melden Sie sich bis 18.02.2013
unter nuernberg@schubra.de an.

• Heute schon gelacht?

Anwalt zum Verurteilten: „Alles halb so schlimm. Jetzt sitzen Sie erst mal in Ruhe Ihr Lebenslänglich ab und dann sehen wir weiter.“

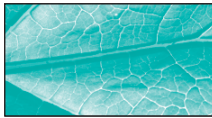
• Freuen Sie sich auf unseren nächsten Info-Brief:

Thema: Aufgepasst bei Bonuszusagen

Näher vorstellen werden wir Ihnen:
Herrn Seraphim Ung Kim,
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Frohe Weihnachten und
einen guten Rutsch
ins Jahr 2013!



► Ansprechpartner

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Nürnberg



Joachim Zobel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Stefanie Beck
Rechtsanwältin
Fachanwältin für
Arbeitsrecht



Siegfried Flogaus
Rechtsanwalt



Ute Lampert
Dipl.-Kauffrau
Outplacement und
Qualifizierung



Seraphim Ung Kim
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Aribert Panzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Stefanie Radina
Rechtsanwältin



Claudia Zobel
Dipl.-Betriebswirtin (FH)
Personalleitung Transferge-
sellschaft



Dr. Michael Rozijn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für IT-
Recht

Fürther Str. 244b • 90429 Nürnberg • Tel. 09 11/6 00 01-0 • Fax 09 11/6 00 01-10

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Bremen



Alexander von Saenger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Domshof 22 • 28195 Bremen • Tel. 04 21/4 33 01 - 0 • Fax 04 21/4 33 01 - 10

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Bertram Wolf
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Verena Wollert
Rechtsanwältin
Dipl. Kauffrau
Fachanwältin für
Arbeitsrecht



Dr. Andreas Beck
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Eisenbahnstr. 19-23 • 77855 Achern • Tel. 078 41 / 7 08-0 • Fax 078 41 / 7 08-3 01

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen Ihnen die Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Dies ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Es kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Falls Sie kein Interesse mehr an unseren kostenlosen Infobriefen haben, teilen Sie uns das bitte mit.

Haftungsausschluss:

Die in diesem Infobrief Arbeitsrecht dargebotenen Informationen, Meinungen und Rechtsansichten ersetzen nicht die individuelle rechtliche Beratung für den Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.