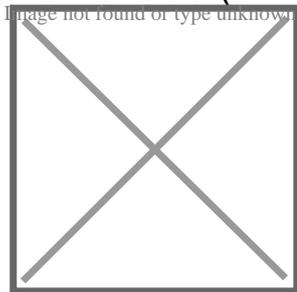


Die unendliche Geschichte im Arbeitsrecht: Verfallsklauseln für Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche bei tariflich oder einzelvertraglich gewährtem Mehrurlaub (BAG vom 22. Mai 2012); Zusammenfassung der Rechtsprechung



In unseren BLOG-Beiträgen vom 15. Dezember 2011, 30. Januar 2012 und 25.

Juni 2012 hatten wir berichtet, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) bisher nur zu gesetzlichen (§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz [BUrlG]) und vertraglichen Verfallsklauseln zum **gesetzlichen** Mindesturlaub nach § 1, 3 BUrlG und zum Urlaubsabgeltungsanspruch arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter entschieden haben. Mit seinem Urteil vom 22. Mai 2012 hat das BAG (9 AZR 575/10) jetzt endlich auch zum Verfall des **tariflich- oder einzelvertraglich gewährten Mehrurlaubs** Stellung bezogen.

Im BAG-Fall ging es darum, ob § 26 Abs. 2 lit. a) des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) auf den Verfall des tariflich gewährten Mehrurlaubs anwendbar ist. § 26 Abs. 2 lit. a) TVöD bestimmt, dass der Erholungsurlaub im Falle seiner Übertragung bis zum 31. Mai. des Folgejahres angetreten werden muss, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März des Folgejahres angetreten werden konnte. Danach verfällt er, er wird auch nicht abgegolten. Geklagt hatte ein städtischer Angestellter, der für die Jahre 2007 und 2008 jeweils zehn Tage tariflichen Mehrurlaub als Ersatzurlaub verlangte. Der Angestellte konnte diesen Mehrurlaub weder in den Jahren 2007 und 2008 noch bis zum 31. Mai des jeweiligen Folgejahres antreten, weil er von Mitte 2007 bis Mitte 2009 arbeitsunfähig erkrankt war. Der Arbeitgeber meinte, dass der Urlaubsanspruch nach § 26 Abs. 2. lit a) TVöD verfallen sei. Der Arbeitnehmer meinte dagegen, § 26 Abs. 2 lit. a) TVöD sei unwirksam.

Das BAG folgte dem Arbeitgeber und entschied, dass die Verfallklausel in § 26 Abs. 2 a) TVöD wirksam ist. **Die Vertragsparteien können also den Verfall des vertraglichen Mehrurlaubs frei regeln.** Dies gilt sogar dann, wenn vertraglich nicht ausdrücklich zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen und dem tariflichen Mehrurlaub differenziert wird.

Nimmt man alle Entscheidungen zu den Verfallsklauseln zusammen, ergibt sich folgendes Bild:

1. Die Fristen des § 7 BUrlG sind auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht anwendbar. Er verfällt also nicht. Das gleich gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch.
2. Tarif- und einzelvertraglich kann aber vereinbart werden, dass der gesetzliche Mindesturlaub arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter (frühestens) 15 Monate nach Ende des Kalenderjahres verfällt, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.
3. Tarif- und einzelvertraglich kann außerdem bestimmt werden, dass der freiwillig gewährte Mehrurlaub früher verfällt als der gesetzliche Mindesturlaub. Im Fall des BAG war das der 31. Mai des Folgejahres.

