



Die krankheitsbedingte Kündigung – ein Überblick über die rechtlichen Grundlagen sowie über die aktuelle Rechtsprechung

Prof. Dr. Martin J. Reufels Rechtsanwalt

**Bonn,
11. Oktober 2012**



1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik
2. Aktuelle Rechtsprechung
3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung
4. Diskussion

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

A. Begriff

§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG – die personenbedingte Kündigung:

„Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch **Gründe, die in der Person** oder in dem Verhalten **des Arbeitnehmers** liegen, oder (...) bedingt ist.“

Kennzeichnend:

- > **rein objektiv** zu interpretieren; **Verschulden** des Arbeitnehmers wird **nicht** vorausgesetzt (vorherige Abmahnung in der Regel nicht erforderlich)
- > der Arbeitnehmer (besitzt von seinen persönlichen Voraussetzungen her nicht die Fähigkeit und Eignung, die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen – dieser Verlust ist von ihm **nicht oder nicht mehr steuerbar**
- > **schwere und dauerhafte Störung des Austauschverhältnisses**, ohne dass dem ArbN eine Vertragsverletzung vorzuhalten wäre

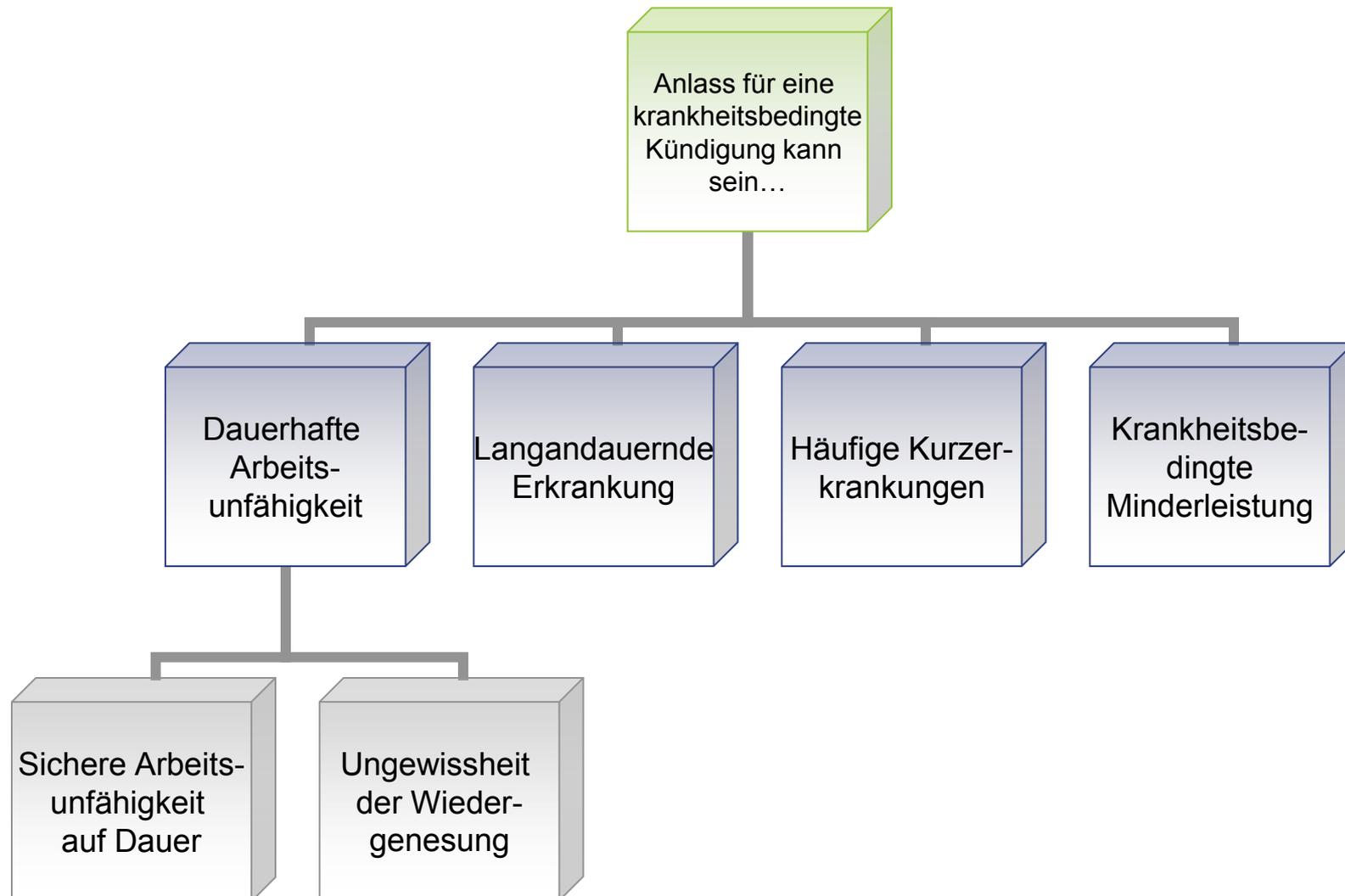
1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

A. Begriff

- Krankheitsbegriff: ein regelwidriger Körper- und/oder Geisteszustand, der eine Heilbehandlung erforderlich macht
- Krankheit als solche kein Kündigungsgrund
- Krankheit kein Kündigungshindernis
- außerordentliche Kündigung wg. krankheitsbedingter Fehlzeiten nur dann, wenn eine ordentliche Kündigung tariflich oder vertraglich ausgeschlossen ist

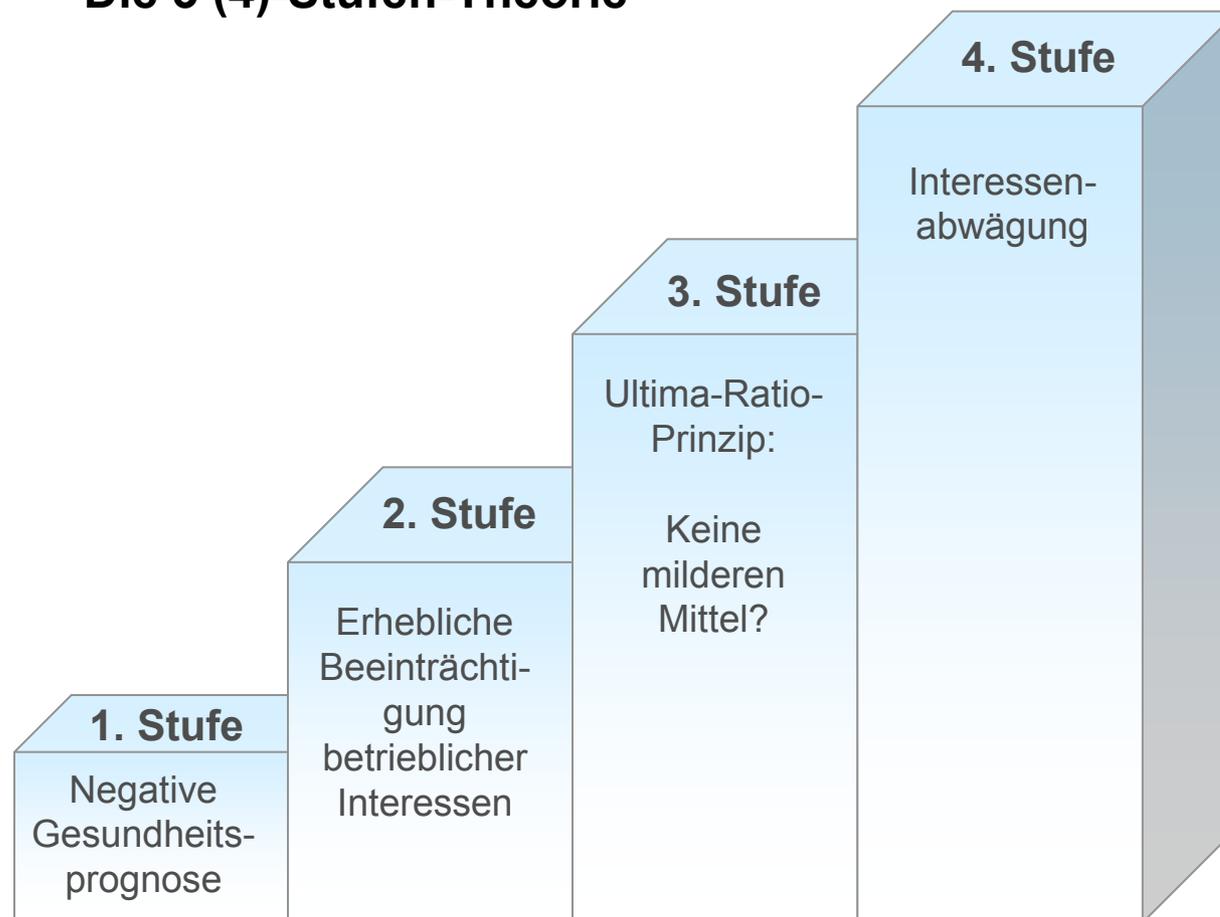
1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

B. Fallgruppen



1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik
C. Prüfungskriterien der sozialen Rechtfertigung

Die 3 (4)-Stufen-Theorie

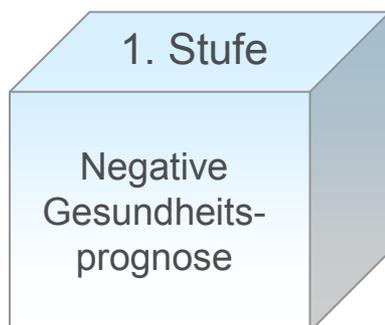


1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

C. Prüfungskriterien der sozialen Rechtfertigung – im Einzelnen

1. Stufe: Negative Gesundheitsprognose

- Kündigung **keine Sanktion**, sondern Instrument, den Arbeitgeber vor **künftigen unzumutbaren Belastungen zu bewahren**
- wenn **zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung** aufgrund **objektiver Tatsachen** damit zu rechnen ist, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft seinem Arbeitsplatz krankheitsbedingt in **erheblichem Umfang** fernbleiben wird
→ **nach** Kündigungszugang eingetretene **neue** Umstände finden **keine Berücksichtigung**



1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

C. Prüfungskriterien der sozialen Rechtfertigung – im Einzelnen

2. Stufe: erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

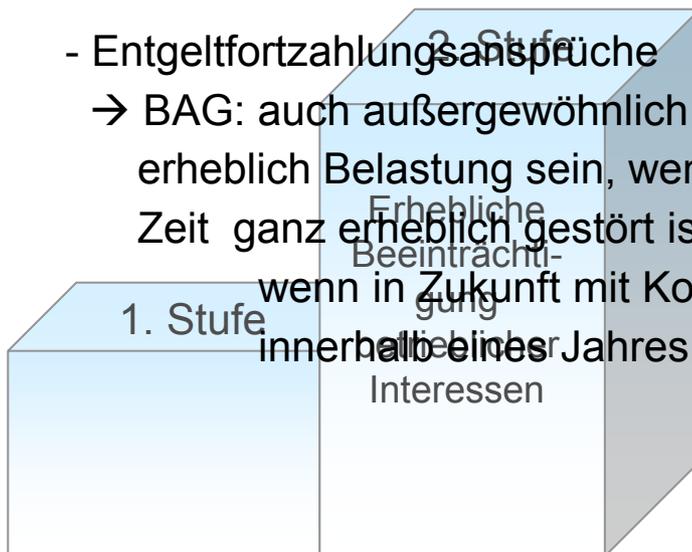
- wenn die häufige Arbeitsunfähigkeit zu **nicht vermeidbaren konkreten Störungen des Betriebsablaufs** führt oder sonstige, mit **zusätzlichen Kosten** verbundene Maßnahmen verursacht

- **Substanziierter Tatsachenvortrag** des Arbeitgebers erforderlich

- Entgeltfortzahlungsansprüche

→ BAG: auch außergewöhnlich hohe Entgeltfortzahlungskosten können eine erhebliche Belastung sein, wenn hierdurch das Austauschverhältnis auf unbestimmte Zeit ganz erheblich gestört ist, d.h.

wenn in Zukunft mit Kosten zu rechnen ist, die **über die Dauer von 6 Wochen innerhalb eines Jahres hinausgehen.**



1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

C. Prüfungskriterien der sozialen Rechtfertigung – im Einzelnen

3. Stufe: Ultima-Ratio-Prinzip - kein milderes Mittel?

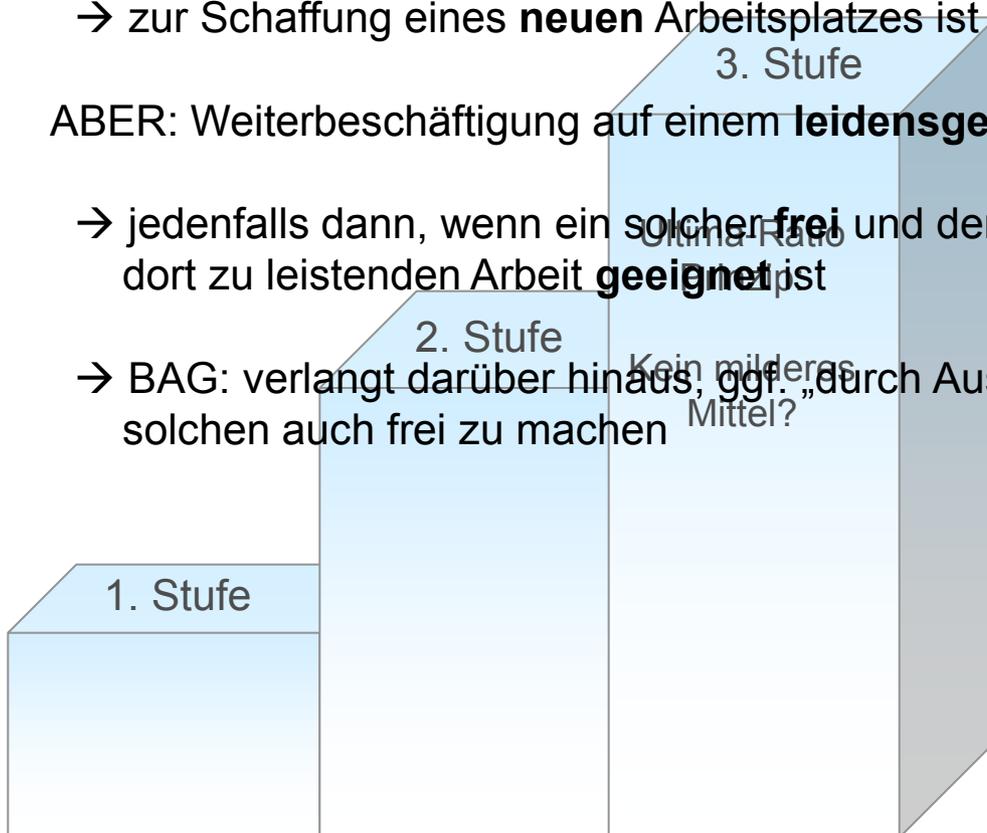
- **Um-/Versetzung**

→ zur Schaffung eines **neuen Arbeitsplatzes** ist der Arbeitgeber **nicht** verpflichtet

ABER: Weiterbeschäftigung auf einem **leidensgerechten Arbeitsplatz**

→ jedenfalls dann, wenn ein solcher **frei** und der Arbeitnehmer zur Erbringung der dort zu leistenden Arbeit **geeignet** ist

→ BAG: verlangt darüber hinaus, ggf. „durch Ausübung des Direktionsrechts“ einen solchen auch frei zu machen



1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

C. Prüfungskriterien der sozialen Rechtfertigung – im Einzelnen

4. Stufe: Interessenabwägung

→ Sind die betrieblichen Beeinträchtigung auf Grund der **Besonderheiten des Einzelfalls** vom Arbeitgeber **billigerweise noch hinzunehmen?**

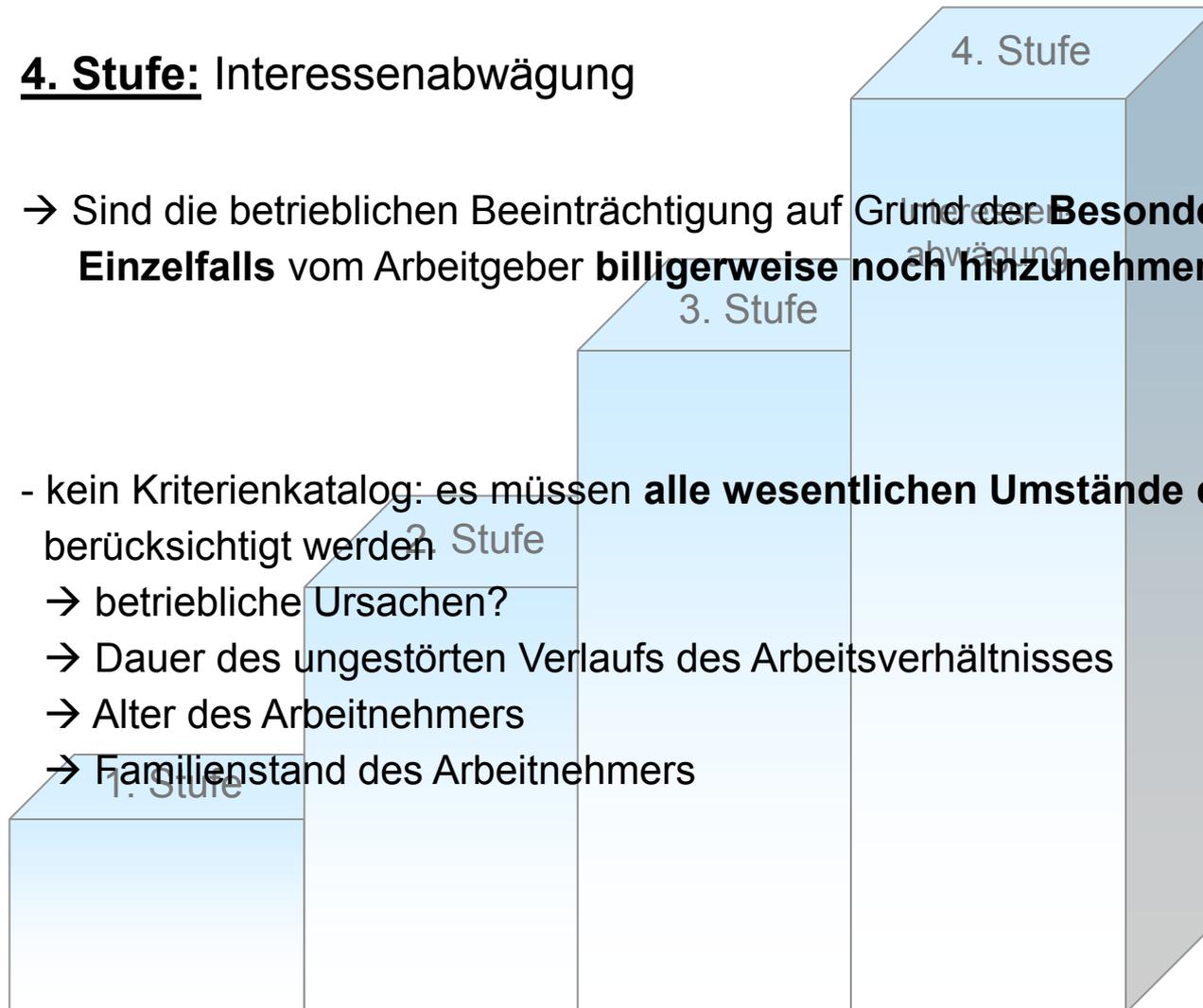
- kein Kriterienkatalog: es müssen **alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls** berücksichtigt werden

→ betriebliche Ursachen?

→ Dauer des ungestörten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses

→ Alter des Arbeitnehmers

→ Familienstand des Arbeitnehmers



1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

D. Anwendung der Prüfungskriterien auf die einzelnen Fallgruppen

	Dauerhafte AU/ Wiederein- stellung völlig ungewiss	Langandauernde Erkrankung	Häufige Kurzer- krankungen	Krankheits- bedingte Minderleistung
1. Negative Gesundheits- prognose (bei Kü.-zugang)	(+) bzw. entbehrlich	AU auf nicht absehbare Zeit	Fehlzeiten als Indiz	Minderleistung
2. Beeinträchti- gung betriebl. Interessen	(+) bzw. entbehrlich	Wirtschaftliche Belastung Überbrückungsmaßn ahmen nicht mehr möglich/zumutbar	Ablaufstörungen Entgeltfortzahlung Sonstige Mehrkosten	Nicht mehr im Leis- tungslohn einsetzbar Für vollen Zeitlohn keine adäquate Leistung
3./4. Ultima-Ratio - Interessenabw.	zwar grds. erforderlich, aber nur bei bes. Schutz- bedürftigkeit des ArbN hinzunehmen	Unzumutbare Belastung des Arbeitsverh.	Unzumutbare Belastung des Arbeitsverh.	Unzumutbare Belastung des Arbeitsverh.

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

E. Notwendigkeit von Präventiv- und Eingliederungsmanagement-Maßnahmen, § 84 SGB IX

§ 84 SGB IX

Maßnahmen, die der Effektivierung des Ultima-Ratio-Prinzips dienen...

Prävention bei schwerbehinderten Menschen, § 84 Abs. 1 SGB IX:

- **Ziel:** frühzeitige Klärung, ob und wie eine möglichst **dauerhafte Fortsetzung** des Arbeitsverhältnisses zu erreichen ist
- > Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung, des Integrationsamtes und weiterer Interessenvertretungen iSv § 93 SGB IX
- keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung

Eingliederungsmanagement für alle ArbN, § 84 Abs. 2 SGB IX:

- **Ziele:** **Arbeitsunfähigkeit (AU) überwinden, erneuter AU vorbeugen und Erhaltung des Arbeitsplatzes**
- > es müssen dafür überhaupt Möglichkeiten einer (Weiter-)Beschäftigung bestehen!
- Initiativlast trägt ArbG; Zustimmung des ArbN
- keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung
- wenn Durchführung (-): ggfs. Folgen für Darlegungs- und Beweislast des ArbG

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

E. Notwendigkeit von Präventiv– und Eingliederungsmanagement-Maßnahmen, § 84 SGB IX - **Aktuelle Rechtsprechung seit 2009:**

a.) **Betriebliches Eingliederungsmanagement bei personenbedingter Kündigung** – BAG, Urteil vom 10.12.2009:

1. Wurde vor Ausspruch der Kündigung **kein BEM** durchgeführt:
der ArbG hat darzulegen, weshalb denkbare oder vom ArbN aufgezeigte Alternativen zu den bestehenden Beschäftigungsbedingungen mit der Aussicht auf eine Reduzierung der Ausfallzeiten nicht in Betracht kommen. Das Gleiche gilt, wenn das Verfahren nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt
2. Hat ein **ordnungsgemäß** durchgeführtes BEM zu einem **negativen Ergebnis** geführt:
der ArbG genügt seiner Darlegungslast, wenn er auf diesen Umstand hinweist und vorträgt, dass andere Beschäftigungsmöglichkeiten nicht bestünden

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

E. Notwendigkeit von Präventiv- und Eingliederungsmanagement-Maßnahmen,
§ 84 SGB IX – **Aktuelle Rechtsprechung seit 2009:**

a.) **Betriebliches Eingliederungsmanagement bei personenbedingter Kündigung** –
BAG, Urteil vom 10.12.2009:

3. Hat das BEM zu einem **positiven Ergebnis** geführt:

der ArbG ist grds. verpflichtet, die betreffende Empfehlung umzusetzen

4. Bedarf es zur Umsetzung der Empfehlung einer **Einwilligung oder Initiative des ArbN**, kann der ArbG dafür eine angemessene Frist setzen. Bei ergebnislosem Fristablauf ist eine Kündigung nicht wegen Missachtung der Empfehlung unverhältnismäßig, wenn der ArbG die Kündigung für diesen Fall **angedroht** hat

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

E*. Notwendigkeit von Präventiv- und Eingliederungsmanagement-Maßnahmen,

§ 84 II SGB IX – **Aktuelle Rechtsprechung seit 2009:**

b.) Betriebliches Eingliederungsmanagement ohne Betriebsrat,

BAG, Urteil vom 30.09.2010

1. **außerhalb** der Verpflichtung zur Durchführung eines BEM:

-> ArbG kann zunächst pauschal behaupten, es bestehe keine andere Beschäftigungsmöglichkeit

-> ArbN muss dann konkret darlegen, wie er sich eine Anpassung seines Arbeitsplatzes vorstellt

2. bestand eine **Verpflichtung** zur Durchführung eines BEM:

-> pauschale Behauptungen des ArbG unzureichend

-> ArbG muss im Einzelnen darlegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung als auch die Beschäftigung auf einem anderen - leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheidet

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

E*. Notwendigkeit von Präventiv- und Eingliederungsmanagement-Maßnahmen,
§ 84 II SGB IX – **Aktuelle Rechtsprechung seit 2009:**

b.) Betriebliches Eingliederungsmanagement ohne Betriebsrat,
BAG, Urteil vom 30.09.2010

3. Die **Verpflichtung** zur Durchführung eines BEM besteht (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen) **unabhängig** davon, ob eine **betriebliche Interessenvertretung** iSv § 93 SGB IX (hier: ein Betriebsrat) **besteht**

-> das Vorhandensein einer solchen ist weder Tatbestandsvoraussetzung des § 84 II SGB IX, noch im Hinblick auf Sinn und Zweck dieser Norm zwingend erforderlich

4. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein BEM deswegen **entbehrlich** war, weil es wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen des ArbN unter keinen Umständen ein positives Ergebnis hätte bringen können, **trägt der ArbG**

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

E*. Notwendigkeit von Präventions- und Eingliederungsmanagement-Maßnahmen,

§ 84 II SGB IX – **Aktuelle Rechtsprechung seit 2009:**

c.) (Berufungsurteil ohne Tatbestand) – **Krankheitsbedingte Kündigung und Notwendigkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements,**

BAG, Urteil vom 24.03.2011

1. Ein BEM ist schon dann durchzuführen, wenn die krankheitsbedingten Fehlzeiten des ArbN innerhalb eines Jahres **insgesamt** mehr als sechs Wochen betragen haben

→ **NICHT** erforderlich ist, dass es eine **einzelne** Krankheitsperiode von **durchgängig** mehr als sechs Wochen gab

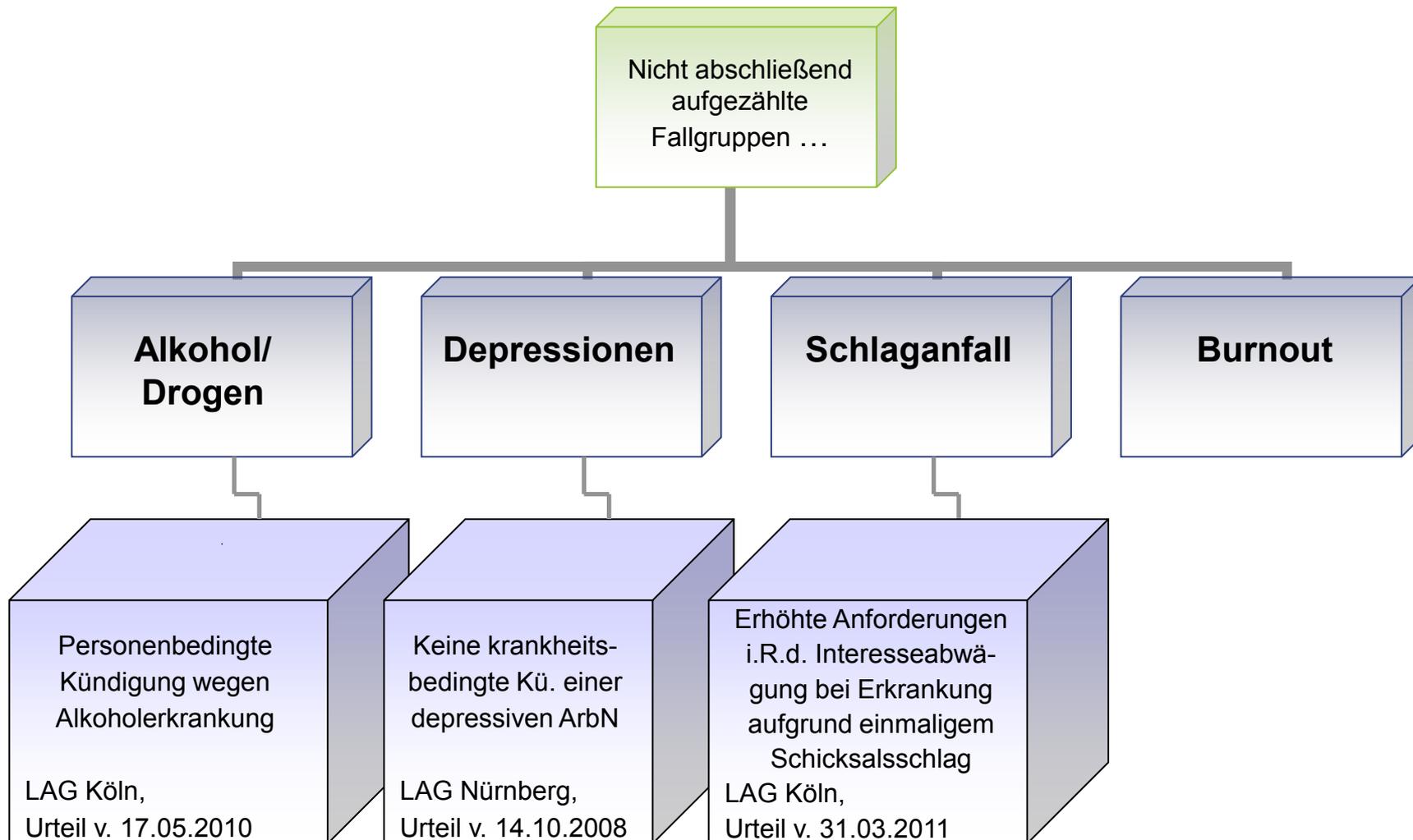
2. **Zwingende** Voraussetzung für die Durchführung eines BEM ist das **Einverständnis des Betroffenen**

→ Belehrung gem. § 84 II S. 3 SGB IX über die Ziele des BEM sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten

→ stimmt der ArbN trotz ordnungsgem. Aufklärung nicht zu, ist das Unterlassen eines BEM „kündigungsneutral“

1. Allgemeines – rechtliche Grundlagen/Systematik

F. Einzelfälle



2. (Weitere) aktuelle Rechtsprechung

B. Außerordentliche fristlose Kündigung wegen Ankündigung einer Erkrankung - BAG, Urteil v. 12.03.2009

1. Die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung **nicht** bestehenden Erkrankung durch den ArbN für den Fall, dass der ArbG einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte, ist regelmäßig **ohne Rücksicht** auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben
2. War der ArbN im Zeitpunkt der Ankündigung **bereits objektiv erkrankt**, ohne dies dem ArbG zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung des ArbN zwar nicht von vornherein aus – eine Störung des Vertrauensverhältnisses wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer.
→ es kann nicht ohne weiteres eine außerordentliche Kündigung ergehen

2. (Weitere) aktuelle Rechtsprechung

C. Kündigung wg. Krankheit keine Diskriminierung wg. Behinderung i.S.d. GleichbehandlungsRL – EuGH, Urteil v. 11.07.2006

1. Eine Person, die von ihrem ArbG **ausschließlich wegen Krankheit gekündigt** worden ist, wird **nicht** vom dem durch die RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur *Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen einer Behinderung* geschaffenen allgemeinen Rahmen **erfasst**
→ **Diskriminierung (-)**, da „**Krankheit**“ **nicht** mit „**Behinderung**“ **gleichzustellen ist**
2. Krankheit als solche kann nicht als weiterer Grund neben denen angesehen werden, derentwegen eine Diskriminierung von Personen nach der RL 2000/78/EG verboten ist

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

A. Das Schultz-Hoff-Urteil – EuGH, Urteil vom 20.01.2009

Sachverhalt:

- Herr Schultz-Hoff war seit April 1971 bei der DRB beschäftigt
- seit dem Jahr 1995: Wechsel zwischen Krankheitsbedingter AU und Arbeitsfähigkeit
- im Jahr 2004 bis September arbeitsfähig
 - anschließend fortlaufend bis Ende September 2005 krankgeschrieben
(Arbeitsverhältnis endete)
- er beantragte Mitte Mai 2005, ihm ab dem 01. Juni 2005 den bezahlten Jahresurlaub für das Jahr 2004 zu gewähren
 - wurde abgelehnt, da Dienstfähigkeit festgestellt werden müsse
- im September 2005 stellte DRB seine Arbeitsunfähigkeit fest (und bewilligte Rente)
- **Klage** beim ArbG Düsseldorf auf Abgeltung des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs für die Jahre 2004 und 2005

3. „Urlaub trotz Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

A. Das Schultz-Hoff-Urteil – EUGH, Urteil vom 20.01.2009

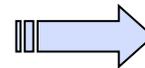
§ 7 Abs. 3, 4 BUrlG:

Der Urlaub *muss* im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Eine **Übertragung** des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den **ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres** gewährt (31.03.) und genommen werden. (...).

Kann der Urlaub wg. Beendigung d. Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er **abzugelten**.



Nach Ablauf der genannten Zeiträume **erlischt** der Anspruch!

Ausnahme

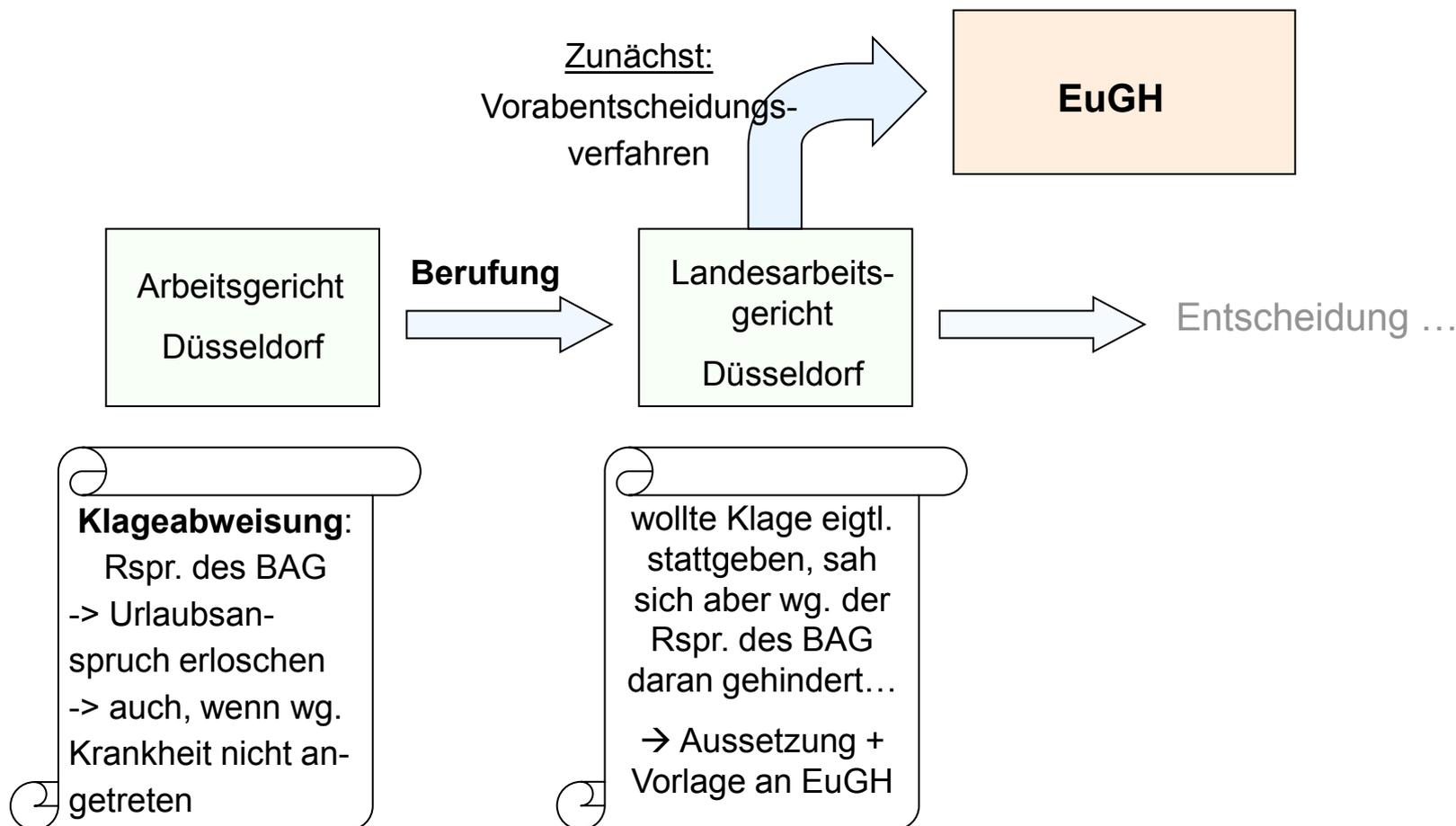
Frühere Rspr. des BAG:
(-), wenn ArbN d. Urlaub nicht nehmen konnte, da er bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig war

~~**Ursprüngliche Ausnahme**~~

1982 rückte BAG davon ab:
Urlaub verfiel nunmehr **auch bei AU** des ArbN...

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schutz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

A. Das Schutz-Hoff-Urteil – EuGH, Urteil vom 20.01.2009



3. „Urlaub trotz Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

A. Das Schultz-Hoff-Urteil – EUGH, Urteil vom 20.01.2009

Prüfungsmaßstab: **Art. 7 I, II** der RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie)

(1) *Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder ArbN einen **bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen** nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.*

(2) *Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf **außer** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.*

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schutz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

A. Das Schutz-Hoff-Urteil – EuGH, Urteil vom 20.01.2009

EuGH:

„Art. 7 II der RL steht einer einzelstaatlichen Rechtsvorschrift oder (...) **entgegen**, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der ArbN seinen Anspruch krankheitsbedingt nicht ausüben konnte.

Das **gewöhnliche Arbeitsentgelt** des ArbN, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entspr. Ruhezeit weiterzuzahlen ist, ist maßgebend.“

- > **jedem ArbN** steht **unabhängig** von Gesundheitszustand der Anspruch auf Mindestjahresurlaub zu
- > der Anspruch **erlischt nicht**, wenn keine Möglichkeit bestand, ihn auszuüben
 - > dies bei Ende des Arbeitsverhältnisses der Fall
- > ArbN soll **so gestellt** werden, als hätte er den Anspruch während seines Arbeitsverh. ausgeübt

Muss der ArbN am Ende des Arbeitsverhältnisses eine **finanzielle Vergütung** für Urlaub erhalten, den er krankheitsbedingt nicht nehmen konnte?

Steht Art. 7 II der RL einer diesbzgl. verneinenden Rechtsvorschrift entgegen?

Wenn *ja*: Wie ist die finanzielle Vergütung zu berechnen?



3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

B. Die Reaktion des BAG – BAG, Urteil vom 24.03.2009

- BAG passte die seit 1982 bestehende ständige Rechtsprechung (mit geballter Faust (!) - *„Angesichts seiner Bindung an die Auslegungsergebnisse des zuständigen Gerichts der Europäischen Gemeinschaften hat der Senat nicht auszuführen, ob er der Auslegung des EuGH zustimmt.“*) der Entscheidung des EuGH an
- **Gemeinschaftsrechtskonforme Rechtsfortbildung durch teleologische Reduktion:**
→ die zeitlichen Grenzen des § 7 III, IV BUrlG bestehen in Fällen krankheitsbedingter AU bis zum Ende des Bezugszeitraum (...) nicht
- Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf **beseitigt Vertrauensschutz**
- **Freie** Regelungsbefugnis für übergesetzlichen Urlaub

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

C. Konsequenzen/Kritik

Unbegrenzte Anhäufung von
Urlaubsansprüchen

Wie sollen ArbG künftig mit
„Dauerkranken“ umgehen?

-> erhebliche Belastung mit über
Jahren kumulierten
Abgeltungsansprüchen

*Das Urteil „sei für die
Erkenntnis rechtlicher
Zusammenhänge wertlos“*

Es sei immerhin geeignet, „als
Anschauung für den Tiefpunkt des
Rechtszustandes zu dienen, auf dem
die Europäische Union aufgrund der
Rspr. des EuGH angeht sei“

Soll der ArbN etwa nach
jahrelanger AU bei
Rückkehr erstmal den
aufsummierten Urlaub
nehmen?

Möglichst
früh
kündigen?

Nur ein
scheinbarer
ArbN-Schutz?

Ist die krankheitsbedingte
Kündigung nunmehr unter
erleichterten Bedingungen
zulässig?

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

D. Die KHS-Entscheidung – eine Relativierung des EuGH-Urteils

EuGH, Urteil vom 22. 11.2011

Sachverhalt: KHS AG vs. Winfried Schulte

- Hr. Schulte war seit 1964 bei der KHS-AG als Schlosser beschäftigt
- auf seinen Arbeitsvertrag fand der EM-TarifV Anwendung
 - regelte u.a.: **„Konnte der Urlaub wg. Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 12 Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Abs. 2 (...)“**
- im Jahr 2002 erlitt er einen Infarkt -> infolgedessen: schwerbehindert und arbeitsunfähig
- ab Oktober 2003 bezog er Rente wg. voller Erwerbsminderung – so verhielt es sich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Ende August 2008
- im März 2009 erhob er **Klage** beim ArbG Dortmund:
 - **Abgeltung** des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs für die Urlaubsjahre 2006, 2007 und 2008

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

D. Die KHS-Entscheidung – eine Relativierung des EuGH-Urteils

EuGH, Urteil vom 22. 11.2011

EuGH:

„Art. 7 I der RL 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtschriften oder Gepflogenheiten (z.B. Tarifverträgen) **nicht entgegensteht**, die die Möglichkeiten (...), Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub zu sammeln, dadurch einschränken, dass sie einen **Übertragungszeitraum von 15 Monaten** vorsehen, nach dessen **Ablauf** der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub **erlischt**.“

-> ansonsten **unbegrenzte Ansammlung** von Jahresurlaub möglich

-> würde dem **Zweck** des Anspruchs **nicht** mehr entsprechen
→ keine pos. Wirkung als Erholungszeit von der Arbeit!

-> Übertragungszeitraum muss Dauer des Bezugszeitraums **deutlich überschreiten** und muss ArbG vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen schützen

Kann durch eine einzelstaatliche Rechtsvorschrift oder Gepflogenheit (z.B. Tarifvertrag) eine **zeitliche Begrenzung** für die Geltendmachung des Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vorgesehen werden?

Steht Art. 7 I der RL einer solchen Vorschrift entgegen?

3. „Urlaub nach Krankheit“ – das Schultz-Hoff-Urteil und daran anschließende Rechtsprechung

E. Weitere Rechtsprechung

a) **Urlaubsansprüche langfristig erkrankter ArbN verfallen spätestens 18 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres,**

LAG Hamm, Urteil vom 12.01.2012

- auf das Arbeitsverhältnis der langfristig erkrankten Klägerin war der *Manteltarifvertrag Einzelhandel* in NRW anzuwenden
 - dieser sah (anders als der EMTV in § 11) **keine** eigenständige Regelung für die Verfallfrist des Urlaubs vor
- daher: **richtlinienkonforme Rechtsfortbildung des BUrlG**
 - anstelle des 3-monatigen Übertragungszeitraums tritt unter Berücksichtigung des Art. 9 I des Übereinkommens Nr. 132 ILO in diesem Bereich ein 18-monatiger Übertragungszeitraum

**Berlin**

Friedrichstraße 149 · D-10117 Berlin
T +49 (0)30 88 00 97-0 · F +49 (0)30 88 00 97-99
berlin@heuking.de

**Brüssel**

Avenue Louise 140 · B-1050 Brüssel
T +32 (0)2 646 20-00 · F +32 (0)2 646 20-40
brussels@heuking.de

**Chemnitz**

Weststraße 16 · D-09112 Chemnitz
T +49 (0)371 382 03-0 · F +49 (0)371 382 03-100
chemnitz@heuking.de

**Düsseldorf**

Cecilienallee 5 · D-40474 Düsseldorf
T +49 (0)211 600 55-00 · F +49 (0)211 600 55-050
duesseldorf@heuking.de

**Frankfurt**

Grüneburgweg 102 · D-60323 Frankfurt am Main
T +49 (0)69 975 61-0 · F +49 (0)69 975 61-200
frankfurt@heuking.de

**Hamburg**

Bleichenbrücke 9 · D-20354 Hamburg
T +49 (0)40 35 52 80-0 · F +49 (0)40 35 52 80-80
hamburg@heuking.de

**Köln**

Magnusstraße 13 · D-50672 Köln
T +49 (0)221 20 52-0 · F +49 (0)221 20 52-1
koeln@heuking.de

**München**

Prinzregentenstraße 48 · D-80538 München
T +49 (0)89 540 31-0 · F +49 (0)89 540 31-540
muenchen@heuking.de

