

Inhalt

Der Anspruch des Beamten auf finanzielle Abgeltung für krankheitsbedingt nicht genommenen Mindesturlaub	1
I. Sachverhalt	1
II. Die bisherige Rechtsprechung zur finanziellen Abgeltung für bei Vertragsende wegen Krankheit nicht genommenen (bezahlten) Urlaubs	1
III. Änderung in der Rechtsprechung durch das Urteil des EuGH vom 20.1.2009 (Az: C-350/06)	2
IV. Das Urteil des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 24.1.2011 (Az: 12 K 5288/09)	3
V. Besonderheiten	3
VI. Zusammenfassung	4
Neues von rehmnetz.de.....	4
Beamten-Blog	4

Markus Pferinger

*Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter für Öffentliches Recht
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
meyerhuber rechtsanwälte partnerschaft, Ansbach*

Der Anspruch des Beamten auf finanzielle Abgeltung für krankheitsbedingt nicht genommenen Mindesturlaub

Dieser Beitrag befasst sich mit der Frage, ob dem Beamten ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung für nicht genommenen Mindesturlaub zusteht. Hierzu wird zuerst die bisherige Rechtsprechung dargestellt, bevor auf Grundlage einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20.1.2009 (Az: C-350/06) und der Richtlinie 2003/88/EG die Rechtsprechungsänderung dargestellt wird. Die Übertragung der Grundsätze der oben genannten Entscheidung des EuGH auf das Beamtenrecht wird anhand des Urteils des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 24.1.2011 (Az. 12 K 5288/09) besprochen.

I. Sachverhalt

Der Kläger ist Landesbeamter auf Lebenszeit und verlangt eine finanzielle Abgeltung eines wegen Erkrankung nicht genommenen Erholungsurlaubes.

Von entscheidender Bedeutung ist, dass der Kläger (vorzeitig) in den Ruhestand festgesetzt wurde.

II. Die bisherige Rechtsprechung zur finanziellen Abgeltung für bei Vertragsende wegen Krankheit nicht genommenen (bezahlten) Urlaubs

Bislang war es gängige Rechtsprechung in Deutschland, dass bei langer Krankheit während des Urlaubsjahres der angesammelte Urlaubsanspruch mit dem Ende des Jahres erlischt. Dies konnte der Urlaubsberechtigte zumindest zeitweise dadurch verhindern, dass vor Ablauf des Urlaubsjahres ein Antrag auf Übertragung der noch ausstehenden Urlaubstage in das neue Jahr gestellt wurde. Ende des Übergangszeitraumes war dann der 31.3. des Folgejahres. Nach Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des

Übergangszeitraumes war der Arbeitgeber bzw. Dienstherr nicht verpflichtet, diesen Urlaub zu gewähren oder finanziell abzugelten.

Dies war unabhängig davon, ob es dem Urlaubsberechtigten vorwerfbar war, dass er den Urlaub nicht genommen hatte oder ob z. B. eine Erkrankung vorlag.

III. Änderung in der Rechtsprechung durch das Urteil des EuGH vom 20.1.2009 (Az: C-350/06)

Mit Urteil vom 20.1.2009 (Az: C-350/06) stellte der Europäische Gerichtshof fest, dass die bisherige Handhabung zum Verfall des Urlaubs nach deutschem Recht dem europäischen Recht widerspreche.

Die Entscheidung des EuGH ging auf die Vorlage des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zurück:

„Ist Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG dahin zu verstehen, dass ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall ein Anspruch auf finanzielle Vergütung als Ersatz für erworbenen und nicht genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung) zusteht oder können einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatliche Gepflogenheiten vorsehen, dass Arbeitnehmern Urlaubsabgeltung nicht zusteht, wenn sie bis zum Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des anschließenden Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt sind und/oder wenn sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Invalidität beziehen?“

Der Europäische Gerichtshof bejahte einen Abgeltungsanspruch in dieser Konstellation und begründete dies mit dem Wortlaut des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG und dem Regelungsgehalt des Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG.

Art. 7 der Richtlinie lautet:

„Jahresurlaub

1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer 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.“

Das Gericht wies darauf hin, dass jeder Arbeitnehmer, wie sich bereits aus dem Wortlaut von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ergebe, Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen habe.

Dieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sei als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft anzusehen und wäre somit jedem Arbeitnehmer, unabhängig von seinem Gesundheitszustand zu gewähren.

Der Europäische Gerichtshof hat in dieser Entscheidung klargestellt, dass nationale Rechtsvorschriften, welche einen bestimmten Übertragungszeitraum festlegen und nach Ablauf des Übertragungszeitraumes den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zum Erlöschen bringen, mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG im Widerspruch stehen, da der Arbeitnehmer tatsächlich nicht mehr die Möglichkeit habe, den ihm durch diese Richtlinie gewährten Anspruch auszuüben.

Konsequenterweise müsse daher – wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer den Jahresurlaub nicht mehr nehmen kann – dem Arbeitnehmer ein finanzieller Ausgleichsanspruch zur Verfügung stehen, um zu verhindern, dass dem



Neue Helfer in Ihrem Arbeitsbereich interessieren Sie immer?

Dann entsenden Sie Ihren persönlichen Produkt-Scout und lassen von ihm Neues auskundschaften.

[\[www.rehmnetz.de/Produkt-Scout\]](http://www.rehmnetz.de/Produkt-Scout)

Arbeitnehmer wegen der Unmöglichkeit, den Urlaub zu verbrauchen, jeder Genuss dieses Anspruchs, selbst in finanzieller Form, verwehrt wäre.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG dahingehend auszulegen sei, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegenstehe, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wäre, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei und deshalb der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausgeübt werden könne.

IV. Das Urteil des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 24.1.2011 (Az: 12 K 5288/09)

Der wesentliche Inhalt der oben dargestellten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wurde vom Verwaltungsgericht Gelsenkirchen in der Entscheidung vom 24.1.2011 (Az: 12 K 5288/09) übernommen.

Mangels spezialgesetzlicher bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften für die Regelung eines Abfindungsanspruchs von Beamten für nicht genommenen Erholungsurlaub, komme Art. 7 Abs. 2 der

Richtlinie 2003/88/EG in Betracht. Der Mitgliedsstaat sei bisher seiner Verpflichtung, die Richtlinie durch entsprechende Durchführungsmaßnahmen umzusetzen, nicht nachgekommen. Daher sei die Richtlinie – da diese klar und unbedingt formuliert sei und zu ihrer Anwendung keine weiteren Ausführungsakte von Nöten seien – nach dem Gebot der praktischen Wirksamkeit unmittelbar und direkt anzuwenden.

Es stelle nach Ansicht des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen keinen Schaden dar, dass im Deutschen Recht „strukturelle Unterschiede“ zwischen Beamten und Arbeitnehmern existieren. Vielmehr sei der Begriff des Arbeitnehmers im Sinne von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie europarechtlich zu definieren. Nach Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2003/88/EG habe diese für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG Geltung.

Der Anwendungsbereich des Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG werde auch nicht dadurch eingeschränkt, dass sich bei einem Beamten das aktive Beamtenverhältnis mit der Versetzung in den Ruhestand in ein Ruhestandsverhältnis umwandle und das Rechtsverhältnis zum Dienstherrn fortbestehe. Es sei bei der Definition des Tatbestandsmerkmals „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur darauf abzustellen, ob die Rechtsbeziehungen zu dem bisherigen Arbeitgeber oder Dienstherrn gänzlich beendet seien, vielmehr müsse darauf abgestellt werden, ob die Dienstleistungspflicht des Beamten entfallen sei. Mit Übertritt in den Ruhestand erlösche die Dienstleistungspflicht und damit auch die Möglichkeit, Urlaub zu nehmen.



Produktipp

Schulz

Das Urlaubsrecht des öffentlichen Dienstes

Textsammlung mit Kommentierung des Bundesrechts



Loseblattwerk in 2 Ordnern
ISBN 978-3-8073-0256-0
€ 149,95 zzgl. Aktualisierung
€ 239,95 ohne Aktualisierung

[\[Mehr Info\]](#)

Das Urlaubsrecht fasst die in zahlreichen Vorschriften verstreuten Urlaubsregelungen für die Beamten, Soldaten und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, einschließlich der Beschäftigten beim Bundeseisenbahnvermögen, zusammen.

Fazit:

Beamten steht aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG ein Anspruch auf Abgeltung des aus Krankheitsgründen nicht genommenen Mindesturlaubs zu.

V. Besonderheiten

Es gilt zu beachten, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG nur bis zur Höhe des durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie gewährleisteten Mindesturlaubs besteht.

In Ansehung der Verteilung der regelmäßigen, wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage entspricht dies regelmäßig einem Mindesturlaub von 20 Tagen im Kalenderjahr.

Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Erholungsurlaub wird von der Gewährleistung des Abgeltungsanspruchs in Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie nicht erfasst. Daher haben Betroffene den bereits genommenen Urlaub bei der Bemessung der Höhe des Abgeltungsanspruchs zu berücksichtigen.

Für die Berechnung der finanziellen Abgeltung ist nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Beschäftigten maß-

geblich. Bei einem Beamten ist daher das unmittelbar vor der Pensionierung zustehende Bruttogehalt entscheidend.

VI. Zusammenfassung

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hat den in der deutschen Rechtsprechung lange existierenden Grundsatz, dass einmal erloschener Urlaub nicht abzugelten ist, verworfen. Mit der Entscheidung des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen hat diese Rechtsprechungsänderung auch Einzug im Beamtenrecht erhalten.

Markus Pferinger
Rechtsanwalt



Produkttip

Baßlperger

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Beendigung von Arbeits- und Beamtenverhältnissen wegen Krankheit



E-Book
€ 19,99
ISBN 978-3-8073-0259-1
Erscheinungstermin:
April 2011

Auch als Softcover erhältlich!

[\[Mehr Info\]](#)

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten von Beamten und anderen Staatsdienern steigen erstmals seit 2001 wieder, auch wenn die Krankheitsquote im öffentlichen Dienst insgesamt niedrig bleibt. Für sozialversicherte Beschäftigte in Deutschland erfasst der BKK Bundesverband die gesundheitlichen Befunde. 2006 gab es mit 12,4 Krankheitstagen den niedrigsten Wert seit 30 Jahren. Seitdem steigen die Fehlzeiten kontinuierlich wieder an. Selbst Manager melden sich inzwischen häufiger krank. Psychische Erkrankungen weisen den höchsten Zuwachs auf. Besonders Langzeiterkrankungen von mehr als sechs Wochen haben zugenommen.

Vor diesem Hintergrund erhalten das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und die Möglichkeit der Kündigung bzw. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Krankheit erhöhte Brisanz. In seiner Abhandlung stellt der Experte Dr. Maximilian Baßlperger die Voraussetzungen vor, unter denen Arbeits- und Beamtenverhältnisse wegen Krankheit beendet werden können. Außerdem erläutert er ausführlich die Details des BEM, die den Zuständigen in den Personalabteilungen oft noch nicht hinreichend bekannt sind.

Lesen Sie mehr zu diesem Thema im [Rehmnetz-Newsletterarchiv](#) 2010 → Newsletter zur Beamtenreform Ausgabe 3/2010 (Juli): „EuGH: Urlaubsabgeltung für Beamte für bei Eintritt in den Ruhestand krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaub?“

und in dem Newsbeitrag
„[Urlaubsrecht – ein Dauerthema?](#)“

Neues von rehmnetz.de

- **News:** [Keine Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamten in Bayern?](#)
- **Download:** [Synopsis zum Bayerischen Beamtenengesetz und Leistungslaufbahngesetz](#)
- **Fachbeitrag:** [Das neue bayerische Besoldungsrecht – was ändert sich für die Betroffenen?](#)

Beamten-Blog

Jede Woche bloggt unser Experte Dr. Maximilian Baßlperger auf rehmnetz.de Aktuelles rund ums Beamtenrecht. Die neuesten Themen:

- [Aufstieg „light“ und Ämterpatronage](#)
- [Disziplinarrecht und außerordentliche Kündigung](#)
- [Streikrecht für Beamte – Teil II](#)

bestellcoupon per Fax an: 0 89 / 21 83-76 20



Ja, ich bestelle:

Ihre Arbeitshilfen

Expl. ____ Baßlperger
Einführung ins Beamtenrecht
 Die Rechtslage in Bund und Ländern
 nach der Dienstrechtsreform
 Internetausgabe
 ISBN 978-3-8073-0200-3
 Halbjahrespreis für 3 Zugriffe, € 24,50



Expl. ____ v. Roetten/Rothländer (Hrsg.)
Beamtenstatusgesetz
 Kommentar
 Loseblattwerk in 2 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-0953-4, € 149,95*

Expl. ____ Internetausgabe
 Inklusive „Einführung ins Beamtenrecht“
 ISBN 978-3-7685-1353-1
 Halbjahrespreis für 3 Zugriffe, € 75,00



Expl. ____ Schütz + Maiwald/Brockhaus u. a.
**Beamtenrecht des Bundes
 und der Länder**
 dargestellt anhand des BeamStG, des LBG NRW
 und des BeamVG, einschließlich Vorschriften- und
 Entscheidungssammlung
 Loseblattwerk in 13 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-5470-1, € 269,95*

Expl. ____ Auch erhältlich als Teilausgaben:
**Beamtenrecht des Bundes
 und der Länder**
 dargestellt anhand des BeamStG und des LBG
 NRW, einschließlich Vorschriftensammlung
 Loseblattwerk in 5 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-5870-9, € 189,95*

Expl. ____ **Beamtenrecht des Bundes
 und der Länder**
 Entscheidungssammlung
 Loseblattwerk in 7 Ordnern
 ISBN 978-3-7685-5970-6, € 149,95*



Expl. ____ Kathke/Pfeffer/Speckbacher
Beamtenrecht
 Checklisten, Muster
 Loseblattwerk im Ordner
 ISBN 978-3-7685-8360-2, € 119,95*



**Picken Sie sich
 das Beste heraus!**

Wichtige Informationen
 zum Themenkomplex
 Beamtenrecht finden Sie auf
 unserer Homepage!

[mehr Info]



Weitere Bestellmöglichkeiten

Bestellhotline:
0 800 / 21 83-333

Bestellfax:
0 89 / 21 83-76 20

Per E-Mail:
kundenbetreuung@hjr-verlag.de

Per Internet:
www.rehmnz.de

Per Post:
Verlagsgruppe
Hühlig Jehle Rehm GmbH
81677 München

Weitere Arbeitshilfen

Expl. ____ Baßlperger
**Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und
 Beendigung von Arbeits- und Beamtenverhältnissen
 wegen Krankheit**
 E-Book, ISBN 978-3-8073-0259-1, € 16,99
 Erscheinungstermin: April 2011

Expl. ____ Auch erhältlich als Broschüre:
 Softcover, ISBN 978-3-8073-0263-8, € 19,95
 Erscheinungstermin: ca. Mai 2011

Expl. ____ Dr. Maximilian Baßlperger (Hrsg.)
Einführung in das neue Beamtenrecht
 Mit den Neuregelungen durch das
 Beamtenstatusgesetz sicher umgehen
 Softcover
 ISBN 978-3-8073-0125-9, € 39,90

Expl. ____ Auerbach
Das neue Bundesbeamtengesetz
 Synopse mit Kurzerläuterungen zu den Änderungen im BBG
 Softcover
 ISBN 978-3-8073-0111-2, € 29,90

* zzgl. Aktualisierungslieferung

Hier können Sie unser komplettes Titelangbot
 zum Bereich Beamtenrecht einsehen.

WAN 515178

Einrichtung/Firma	Kundennummer (falls zur Hand)
Besteller/in Vorname/Name	
Funktion	
Straße/Hausnummer	PLZ/Ort
Telefon (freiwillig)*	Telefax (freiwillig)*
E-Mail (freiwillig)*	
Ort/Datum	Unterschrift

Ein Angebot der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH,
 Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg; im
 Fachbuchhandel erhältlich; Preisänderung vorbehalten!

Garantiert mit Rückgaberecht.

Die Ansichtsfrist für alle Fortsetzungswerke beträgt
 4 Wochen, für alle anderen Produkte 14 Tage. Sollte ich
 von dem Produkt nicht überzeugt sein, schicke ich es ohne
 weitere Verpflichtung zurück (bei Software inkl. versie-
 geltem Freischalt-Schlüssel). Die Rücksendung erfolgt an
 die auf der Rechnung angegebene Versandadresse.

**Aktualisierungsservice für Loseblattwerke
 und Software.**

Dieser Service garantiert mir auch künftig rechtssicheres
 Handeln. Wenn sich für meine Arbeit wichtige Rechts-
 änderungen ergeben, erhalte ich automatisch eine
 Aktualisierung zum jeweils gültigen Preis. Dieser Service ist
 jederzeit kündbar.

Alle Preise zzgl. Versandkosten. Die Lieferung erfolgt
 auf Rechnung und Gefahr des Käufers. Bis zur voll-
 ständigen Bezahlung behalten wir uns das Eigentum an
 den gelieferten Produkten vor. Im Übrigen gelten die
 Geschäftsbedingungen des Verkäufers. Preisänderungen
 vorbehalten.

Stand April 2011

Herzlichen Dank für Ihre Bestellung!

***Datenschutzhinweis:** Ihre persönlichen Angaben werden von der Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm ausschließlich für eigene Direktmarketingzwecke, evtl. unter Einbeziehung von Dienstleistern, verwendet. Darüber hinaus erfolgt die Weitergabe an Dritte nur zur Vertragsdurchführung oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind. Sie können der Nutzung Ihrer Daten gegenüber der untenstehenden Adresse in Textform widersprechen ohne dass hierfür andere Übermittlungskosten nach dem jeweiligen Basistarif entstehen.
 Verlagsgruppe Hühlig Jehle Rehm GmbH, Hultschiner Straße 8, 81677 München.

rehm