

Urlaubsabgeltungsanspruch bei langzeitiger Erkrankung und anschließender Trennung vom Arbeitgeber wegen Kündigung/Rente

Rechtsprechung: EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – Schultz-Hoff
BAG, Urt. v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07 –
LAG Düsseldorf, Urt. v. 2.2.2009 - 12 Sa 486/06 -

Hintergrund

Welche Rechtslage herrschte bis zu den (o.g.) neuen Entscheidungen zum Urlaubsabgeltungsanspruch?

Langzeiterkrankte, deren Arbeitsverhältnis infolge von Kündigung oder Verrentung endet, haben regelmäßig ihren Urlaubsanspruch verloren, weil sie den Urlaub wegen durchgängiger Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnten. Auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch stand ihnen nach nationaler Rechtsprechung nicht zu.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt BAG, Urteil vom 11.04.2006, 9 AZR 523/05) erlosch der Urlaubsanspruch aufgrund gesetzlicher Befristung (§ 7 Abs. 3 BUrlG) spätestens mit dem Ende des Übertragungszeitraumes, d.h. mit dem 31.03. des Folgejahres. Falls der Arbeitnehmer rechtzeitig Urlaub verlangte, der Arbeitgeber dann den Urlaub nicht gewährte und danach der Urlaub auf Grund seiner Befristung verfiel, wandelte sich der Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch um. Der Schadensersatzanspruch war auf Gewährung von Ersatzurlaub als Naturalrestitution gerichtet (BAG, Urteil vom 18.09.2001, 9 AZR 571/00). Konnte der Ersatzurlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht gewährt werden, war er bei seiner Beendigung abzugelten.

Also konnte der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Ersatzurlaub verlangen, ggf. Abgeltung?

Grundsätzlich stimmt dies. Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsunfähig, so gilt Folgendes:

Der Urlaubsanspruch ist gerichtet auf Befreiung von der Arbeitspflicht. Kann der Freistellungsanspruch bis zum Ende des Übertragungszeitraums im bis dahin fortbestehendem Arbeitsverhältnis - z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit - nicht erfüllt werden, erlischt er auf Grund seiner Befristung zu diesem Zeitpunkt, ohne dass ein Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub entsteht (BAG, Urteil vom 21.06.2005, 9 AZR 200/04, AP Nr. 11 zu § 55 InsO, Urteil vom 27.05.2003, 9 AZR 366/02, EZA Nr. 9 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

Der Anspruch auf Ersatzurlaub ist somit davon abhängig, ob der Arbeitnehmer überhaupt die Möglichkeit hatte, seinen Urlaub zu beantragen. War er krank, so konnte er seinen Urlaub nicht nehmen.

Der Anspruch auf Ersatzurlaub erlischt, weil der Arbeitnehmer nicht in der Lage war, seinen regulären Urlaub zu nehmen? Klingt paradox.

Weil der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG als Ersatz für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllbaren Anspruch des Arbeitnehmers auf Befreiung von der Arbeitspflicht entsteht, ist der Abgeltungsanspruch - abgesehen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - an die gleichen Voraussetzungen gebunden **wie der Freistellungsanspruch** selbst.

Der Abgeltungsanspruch des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers erlischt daher bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit ersatzlos mit dem Ende des

Übertragungszeitraumes (BAG, Urteil vom 10.05.2005, 9 AZR 253/04, EzA Nr. 13 zu § 7 BUrlG Abgeltung, Urteil vom 26.05.1992, 9 AZR 172/91, AP Nr. 58 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

Eine für die Arbeitnehmer nachteilhafte Rechtsprechung!

Die nationale Rechtsprechung empfanden die Betroffenen, denen infolge der Entlassung und/oder frühen Verrentung nicht selten ein sozialer Abstieg droht, als ungerechte Härte.

Anlass

Was war der Anlass für den Wandel in der Rechtsprechung?

Die Vorlage des Landesarbeitsgericht Düsseldorf an den EuGH mit der Frage, ob die nationale Rechtsprechung zu diesem Thema mit Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (= Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG) vereinbar war.

Was war genau passiert?

Der Arbeitnehmer war ab September 2004 fortlaufend arbeitsunfähig krankgeschrieben und Ende September 2005 aufgrund Bezugs einer Rente wegen voller Erwerbsminderung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Ihm standen pro Jahr sieben Wochen Urlaub zu, nämlich vier Wochen gesetzlicher Erholungsurlaub, eine Woche Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen und zwei Wochen tariflicher Mehrurlaub. Mit der Klage verlangt er die Abgeltung des noch offenen Urlaubs aus den Jahren 2004 und 2005.

Die Kammer des LAG Düsseldorf hatte dann durch Beschluss vom 02.08.2006 (Abl. EU 2006, Nr. C 281, 21 = LAGE Nr. 43 zu § 7 BUrlG = NZA-RR 2006, 628 ff.) den **Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften** um Vorabentscheidung ersucht.

Entscheidungen

Wie entschied dann der EuGH?

In seinem Urteil (EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – Rs. C-350-06 –) verweist der Gerichtshof darauf, dass der Anspruch auf Krankheitsurlaub und die Modalitäten für seine Ausübung vom Gemeinschaftsrecht **nicht** geregelt werden.

Was den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub anbelangt, legen **die Mitgliedstaaten** die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung dieses Anspruchs fest und bezeichnen dabei die konkreten Umstände, unter denen die Arbeitnehmer von dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub Gebrauch machen können, ohne dabei aber bereits die Entstehung dieses Anspruchs von irgendeiner Voraussetzung abhängig zu machen.

Unter diesen Umständen steht der in der Richtlinie über die Arbeitszeit verankerte **Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub** grundsätzlich weder der Gewährung bezahlten Jahresurlaubs in der Zeit eines Krankheitsurlaubs entgegen noch dessen Versagung, **sofern** der betroffene Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch während eines anderen Zeitraums ausüben kann.

Die Mitgliedsstaaten dürfen also eigene Gesetze erlassen, die dann die Ansprüche auf bezahlten Urlaub regeln? Weshalb richtet dann der EuGH über dieses Thema?

Richtig. Die **Anwendungsmodalitäten des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub** werden in den verschiedenen Mitgliedstaaten durch diese Staaten geregelt.

Doch unterliegen die Modalitäten für die Übertragung nicht genommenen Jahresurlaubs bestimmten Grenzen.

Dazu führt der Gerichtshof aus, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einem ordnungsgemäß krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht von der Voraussetzung abhängig gemacht werden kann, dass er während des in einem Mitgliedstaat festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat.

Folglich kann ein Mitgliedstaat **den Verlust des Anspruchs** auf bezahlten Jahresurlaub am Ende eines Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums **nur unter der Voraussetzung** vorsehen, dass der betroffene Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, seinen Urlaubsanspruch auszuüben.

Der Gerichtshof stellt jedoch fest, dass einem Arbeitnehmer, der während des gesamten Bezugszeitraums und über einen im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraum hinaus krankgeschrieben ist, jede Möglichkeit genommen ist, in den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs zu kommen. Das gilt auch für einen Arbeitnehmer, der während eines Teils des Bezugszeitraums gearbeitet hat, bevor er krankgeschrieben wurde.

Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen darf, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Das heißt, der Arbeitnehmer verliert seinen Anspruch auf bezahlten Urlaub nicht, nur weil er krank war?

In Bezug auf den Anspruch auf eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlende finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer nicht nehmen konnte, erkennt der Gerichtshof für Recht, dass diese Vergütung in der Weise zu berechnen ist, dass der **Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt**. Folglich ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, auch für die Berechnung der finanziellen Vergütung für bei Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub maßgebend.

Damit wird die bisherige Rechtsprechung des BAG – nämlich der Verlust des Anspruchs – gekippt. Wie reagierte das BAG?

Das BAG hatte einen solchen Fall zu entscheiden und erließ am 24.3.2009 ein Urteil dazu, in dem es sich an die Rechtsprechung des EuGH anschloss.

Der Neunte Senat hat § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG bisher so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Daran hält der Senat nicht mehr fest.

Die Klägerin war von August 2005 bis 31. Januar 2007 als Erzieherin für den beklagten Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war vom 2. Juni 2006 über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig.

Die Klägerin verlangt mit ihrer im Januar 2007 zugestellten Klage u. a. Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006. Der Neunte Senat hat diesen Teilen der Klage im Unterschied zu den Vorinstanzen stattgegeben. Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs erlöschen 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 im Verhältnis zu

privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie **gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden**.

Was bedeutet dies für Arbeitnehmer, die noch keine Ansprüche geltend gemacht haben?

Jedenfalls seit Bekanntwerden des Vorabentscheidungsersuchens des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. August 2006 in der Sache Schultz-Hoff (- 12 Sa 486/06 -) besteht kein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der bisherigen Senatsrechtsprechung. Gesetzlichen Ansprüchen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, steht trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Erfüllungshindernis entgegen.

Folgen für die Praxis

Jeder Arbeitnehmer, der in einer solchen Lage war, sollte prüfen lassen, ob Ansprüche bestehen. Arbeitgeber sollten nicht auf der alten Rechtsprechung beharren, sondern in einer solchen Konstellation den Sachverhalt juristisch prüfen lassen und ggf. den Urlaub auszahlen.

Literatur und Verweise



Produktipp



Spöner t/Steinherr u.a.
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bund/Kommunen
mit Erläuterungen zu den Regelungen im Geltungsbereich Bund und Kommunen (VKA)
Kommentar
Loseblattwerk in 9 Ordnern
ISBN 978-3-7685-7344-3
€ 128,00 zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 348,00 ohne Aktualisierungslieferungen

[bestellen]



Breier/Dassau/Kiefer u.a.
TVöD-Kommentar incl. Arbeitsrecht im ö. D. Tarif- und Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst
Loseblattwerk in 4 Ordnern mit Lexikon Arbeitsrecht im ö. D., Ruge
ISBN 978-3-8073-0064-1
€ 167,80 zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 417,80 ohne Aktualisierungslieferungen

[bestellen]



Spöner t/Steinherr u.a.
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
Kommentar
Loseblattwerk in 7 Ordnern
ISBN 978-3-7685-7244-6
€ 128,00 zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 348,00 ohne Aktualisierungslieferungen

[bestellen]



Breier/Dassau/Kiefer u.a.
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit Lexikon ArbR ö. D.
Kommentar
Loseblattwerk in 4 Ordnern mit Lexikon Arbeitsrecht im ö. D., (Ruge)
ISBN 978-3-8073-0066-5
€ 167,80 zzgl. Aktualisierungslieferungen
€ 377,80 ohne Aktualisierungslieferungen

[bestellen]

Das Thema Urlaubsabgeltung finden Sie in den Kommentaren an diesen Stellen:

Spöner/Steinherr, TVöD/TV-L Kommentar, 1126, § 26 TVöD Rz. 62 ff

Breier/Dassau, TVöD/TV-L Kommentar, Teil B1, § 26, Erl. 8