Termine in Thüringen

11. April 2012
Erfurt

12. April 2012
Jena

Neue Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Urlaubsrecht

In § 3 des Bundesurlaubs-gesetzes ist geregelt, dass der Mindesturlaub bei einer Arbeitswoche von sechs Tagen mindestens 24 Tage beträgt. Daraus folgt für eine Arbeitswoche von 5 Tagen ein Mindesturlaub von 20 Tagen.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Im Fall einer notwendigen Übertragung von Urlaub auf das folgende Kalenderjahr muss er in den ersten drei Monaten dieses Jahres gewährt und genommen, bzw. zumindest begonnen werden. Im Umkehrschluss bedeutete das bisher, dass der Urlaub verfällt, wenn diese Vorgaben nicht beachtet werden. Das galt auch für den Fall, dass der Urlaub wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht mehr genommen werden konnte.

Schließlich gewährt § 7 Abs.4 BUrlG noch den Abgeltungsanspruch von Resturlaub, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der Urlaub bis zur Beendigung nicht genommen werden kann.

Urteil EuGH vom
20.01.2009
Az. C 350/06 und C 520/06

Mit diesem Urteil hat der EuGH drei Leitsätze aufgestellt, mit denen die bisherige Regelung stark verändert wurde:

1. Urlaub zur Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit ist nicht möglich.
2. Urlaubsansprüche erlöschen nicht durch dauerhafte Arbeitsunfähigkeit.
3. Urlaubsansprüche sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus-zuzahlen.

Zu 1.:

Damit wird die „Unsitte“ eingeschränkt werden, wonach langzeiterkrankte Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber vereinbaren, sich „gesundschreiben zu lassen“, um den vom Verfall bedrohten Resturlaubsanspruch zu nehmen. In der Regel wurde danach erneut Arbeitsunfähigkeit angezeigt. Ein Arbeitgeber, der das oben beschriebene Modell dennoch weiterhin akzeptiert, muss damit rechnen, dass der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den schon genommenen Urlaub erneut einfordert und abgegolten haben möchte. Er wird durch diese Urlaubsgewährung zur Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit nämlich nicht verbraucht.

Der Arbeitgeber könnte allenfalls einwenden, der Arbeitnehmer sei durch diese Doppelgewährung von Urlaub ungerechtfertigt bereichert im Sinne des § 812 BGB.

Zu 2.:

Durch Ablauf des Urlaubsjahres und darüber hinaus andauernde Erkrankung ist

bisher der Resturlaub ersatzlos verfallen. Grundsätzlich erlischt ein solcher Anspruch künftig nicht mehr. Allerdings gilt das nur für den gesetzlichen Mindesturlaub von in der Regel 20 Tagen.

Zu 3.:

Wird das Arbeitsverhältnis während der Erkrankung durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder dauerhafte Berentung beendet, ist der noch bestehende Urlaubsanspruch abzugelten.

Urteil BAG vom 24.03.2009
Az. 9 AZR 983/07

Das Bundesarbeitsgericht hat in dieser Entscheidung darüber hinaus festgehalten, dass während einer solchen lange andauernden Arbeitsunfähigkeit sogar neuer Urlaubsanspruch entsteht. Das ist völlig neu und in der oben genannten Entscheidung des EuGH so nicht gefordert.

Urteil BAG vom 23.03.2010
Az. 9 AZR 128/09

Mit diesem Urteil stellt das BAG klar, dass der Zusatzurlaub nach § 124 SGB IX ebenso behandelt wird wie der Mindesturlaub. Es hat entschieden, dass der Zusatzurlaub eines schwerbehinderten Mitarbeiters ein gesetzlicher Urlaub und damit dem Mindesturlaub jeweils zuzurechnen ist. Er entsteht somit ebenfalls neu und verfällt nicht durch Ablauf des Urlaubsjahres bei längerer Krankheit.

Urteile LAG Schleswig-Holstein vom 16.12.2010
Az. 4 Sa 209/10
und LAG Düsseldorf vom 18.08.2010
Az. 12 Sa 650/10

Diese Urteile befassen sich mit der Frage der Verjährung von Urlaubsansprüchen und Urlaubsabgeltungsansprüchen. Bisher gab es keine Verjährungsvorschriften. Sie waren auch nicht notwendig, da der Urlaub ja am Ende des Urlaubsjahres verfallen ist. Die beiden LAGe versuchen, in Anlehnung an BGB eine Verjährungsfrist zu etablieren. Dabei geht man von drei Jahren aus, wie das für Zahlungsansprüche in den §§ 195, 199 BGB vorgesehen ist. Das ist jedoch noch nicht verbindlich, da keine BAG-Entscheidung diesbezüglich vorliegt.

Urteil EuGH vom 22.11.2011 Az. C 214/10

Der Ausgangsfall war beim ArbG Dortmund anhängig. Der Kläger hatte 2002 einen Infarkt erlitten und war dauerhaft arbeitsunfähig. Ende August 2008 wurde das Arbeitsverhältnis beendet, ohne dass der Kläger nochmals arbeitsfähig geworden wäre. Der Kläger machte bei seinem Arbeitgeber daraufhin die Urlaubsabgeltungsansprüche für 2006 bis 2008 geltend. Das ArbG sprach dem Kläger die Mindesturlaubsansprüche zu und wies im Übrigen die Klage ab. Der Arbeitgeber ging in Berufung.

Das LAG Hamm war der Ansicht, da der Kläger über den Übertragungszeitraum hinaus bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig gewesen war, habe er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht geltend machen können. Es legte die Sache dem EuGH vor und wollte von diesem wissen, ob langfristige erkrankte Arbeitnehmer Urlaubsansprüche über mehre-

re Jahre ansammeln können. Außerdem sollte die Frage geklärt werden, ob die europäischen Mitgliedsstaaten diese Ansprüche auf 18 Monate begrenzen können.

Die EuGH-Generalanwältin Verica Trstenjak stellte am 07.07.2011 in dieser Sache ihre Schlussanträge. Dabei führte sie aus, dass der gesetzliche Anspruch auf Mindesturlaub nach Ablauf einer bestimmten Frist erlöschen dürfe, auch wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen einer langfristigen Erkrankung nicht wahrnehmen konnte. Voraussetzung sei, dass die Beschränkung mit dem Erholungszweck der Arbeitszeitgestaltungsrichtlinie 2003/88/EG vereinbar sei. Diese Richtlinie verpflichte die Mitgliedsstaaten nicht, eine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubs- bzw. Abgeltungsansprüchen zu ermöglichen. Sie hielt eine Begrenzung auf 18 Monate für zulässig. Dies stelle jedoch nur einen Richtwert dar, da die Festlegung einer Frist für die Ausübung des Urlaubsanspruchs in die Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten falle.

Frau Trstenjak wies zu Recht auf die Risiken für den Bestand der Arbeitsverhältnisse bei längerer Erkrankung hin, die sich aus der Ansammlungsmöglichkeit von Urlaubsansprüchen einerseits und der Notwendigkeit von finanziellen Rückstellungen für die Arbeitgeber andererseits ergäben. Die Arbeitgeber könnten sehr früh Bemühungen starten, sich von kranken Arbeitnehmern zu trennen, was sich in der Praxis auch als zutreffend erwiesen hat. Das könnte nach meiner Auffassung außerdem dazu führen, dass das in § 84

Abs.2 SGB IX vorgeschriebene BEM nicht mehr mit voller positiver Energie sondern eher als Alibi durchgeführt wird und das wahre Ziel des Arbeitgebers von Anfang an die Trennung von dem kranken Mitarbeiter sein könnte.

Die Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 18 Monate hielt Frau Trstenjak für mit dem Schutzzweck der Richtlinie vereinbar. Der Arbeitnehmer hätte damit bis zu zweieinhalb Jahre Zeit, seinen Mindesturlaub für ein bestimmtes Urlaubsjahr zu nehmen. Gleichzeitig würde der Arbeitgeber vor einer unbegrenzten Ansammlung von Urlaubsansprüchen und den damit verbundenen finanziellen Belastungen und Schwierigkeiten bei der Arbeitsorganisation geschützt.

Den Vorschlag von 18 Monaten bezeichnete die Generalanwältin als angemessenen Richtwert, an dem sich die Mitgliedsstaaten orientieren sollten. Es stehe ihnen jedoch frei, auch andere einzelstaatliche Regelungen zu treffen. Eine Übertragung von lediglich sechs Monaten hielt sie allerdings für zu gering.

Der EuGH hat nunmehr diese Erwägungen aufgegriffen und mit der Entscheidung vom 22.11.2011 einen Rahmen vorgegeben. Er stellt klar, dass das Unionsrecht eine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Ansprüchen auf den Mindesturlaub langzeiterkrankter Arbeitnehmer nicht vorsieht. Er erlaubt deshalb eine innerstaatliche Regelung im jeweiligen Mitgliedsland zur Begrenzung von Urlaubsansprüchen. Der Arbeitnehmer soll sich erholen können und über einen Zeitraum für Ent-

spannung und Freizeit verfügen. Dieser Erholungszweck werde durch eine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre nicht mehr erreicht, weil insoweit keine positiven Wirkungen erzielt werden könnten.

Der EuGH hält im Ergebnis eine tarifvertragliche oder gesetzliche Verfallfrist von 15 Monaten mit dem Unionsrecht für vereinbar. Er überlässt es jedoch den einzelnen Mitgliedsstaaten, im Rahmen dieser Vorgaben Regelungen zu treffen.

In der Praxis bedeutet das, dass der Gesetzgeber gefordert ist, für eine abschließende Regelung zu sorgen. Er könnte es auch dem BAG bzw. letztendlich dem Bundesverfassungsgericht überlassen, eine verbindliche Entscheidung zu treffen, wann Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen jeweils eintritt. Der weitere Weg bleibt abzuwarten.

Einstweilen kann man den Kolleginnen und Kollegen nur anraten, im Einzelfall mit dem Arbeitgeber eine vertragliche Regelung bzw. eine Betriebsvereinbarung zu treffen, mit der die Einrede der Verjährung zunächst bis zu einer eindeutigen und verbindlichen Entscheidung ausgesetzt wird.

Für Einzelfragen wenden Sie sich bitte an den Verfasser des Betriebsreports.

Urteil LAG Hamm vom 22.04.2010 Az. 16 Sa 1502/09

Aus der geänderten Rechtsprechung des BAG zum Abgeltungsanspruch von

Urlaub schließt das LAG Hamm in dieser Entscheidung auf die Vererblichkeit der Abgeltungsansprüche von Resturlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers.

Urteil BAG vom 20.09.2011 Az. 9 AZR 416/10

Anderer Ansicht ist das BAG. In der oben bezeichneten Entscheidung hat es verbindlich klargestellt, dass mit dem Tod des Arbeitnehmers dessen Urlaubsanspruch erlischt. Er wandelt sich nicht nach § 7 Abs.4 BUrlG um in einen Abgeltungsanspruch, den seine Erben geltend machen könnten.

Das dürfte jedoch möglicherweise wiederum dem Europarecht widersprechen. Letztlich wird eine weitere Entscheidung des EuGH zu dieser Frage Klarheit schaffen müssen.

Beschluss LAG Hamm vom 15.04.2010 Az. 16 Sa 1176/09

Das Gericht hatte die Frage zu entscheiden, ob Urlaubsansprüche auch bei einer Zeitrente wegen Erwerbsminderung nicht erlöschen und sogar während des Rentenbezuges neu entstehen. Das Arbeitsverhältnis erlischt in einem solchen Fall ja nicht sondern es ruht bis zu 9 Jahren. Erst dann entsteht ein Anspruch auf Gewährung der Dauerrente wegen Erwerbsminderung. In dem Fall endet das Arbeitsverhältnis in der Regel durch Tarifvertrag, sodass dann ebenfalls Abgeltungsansprüche entstehen würden.

Das Verfahren wurde mit Beschluss ausgesetzt und dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt.

Sollte auch bei Zeitrenten wegen Erwerbsminderung neuer Urlaubsanspruch entstehen, droht die Gefahr, dass ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, weil der Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum nachweisbar nicht mehr arbeitsfähig wird. Er dokumentiert diese Prognose mit seinem Zeitrentenbescheid selbst, in dem das mögliche Ende der Erwerbsminderung und damit der Arbeitsunfähigkeit dargestellt ist.

Das BAG geht grundsätzlich schon in seinen Entscheidungen unter den Az.: 2 AZR 140/80 und 7 AZR 295/78 davon aus, dass eine Arbeitsunfähigkeit von acht Monaten als für den Arbeitgeber unzumutbare lang andauernde Erkrankung zu werten ist, die grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen kann.

Es bleibt zu hoffen, dass der EuGH hier Klarheit schaffen wird.

Urteil LAG Düsseldorf vom 30.09.2010 Az. 5 Sa 353/10

Das Gericht geht davon aus, dass zuerst der gesetzliche Mindesturlaub genommen wird und nicht der längere tarifvertragliche Urlaub. Arbeitnehmer hatten argumentiert, zunächst den Tarifurlaub genommen zu haben, sodass der gesetzliche Mindesturlaub, der ja nicht verfällt, noch übrig war. Allerdings ist die Rechtsprechung diesbezüglich nicht einheitlich. Es wurde Revision eingelegt, die unter dem Az.: 9

AZR 760/10 beim BAG noch
anhängig ist.

Über die zu erwartenden
Entscheidungen der Gerichte
werde ich auch weiterhin
berichten.

Die nächste Ausgabe des
Betriebsreports wird etwa im
April 2012 erscheinen.
Schwerpunktthema soll das
Pflegezeitgesetz sein.
Außerdem werden Sie eine
Zusammenstellung der 2011
ergangenen Urteile bezüg-

lich BEM, AGG, Beteili-
gungsrechte der SBV und
Rente in dieser Ausgabe
finden.