

Mandanteninfo Februar 2009

Europäischer Gerichtshof (EuGH) kippt deutsches Urlaubsrecht

Wieder einmal hat der EuGH festgestellt, dass ein deutsches Arbeitsgesetz gegen höherrangige europäische Richtlinien verstößt.

Nach bislang geltendem Recht sieht § 7 Abs. 3 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) vor, dass der **Urlaub bis zum 31.12.** eines jeden Jahres genommen werden muss. Eine **Übertragung** auf das nächste Jahr ist möglich, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) liegende Gründe die vorherige Inanspruchnahme des Urlaubs unmöglich machten. Hierfür zieht das Gesetz bislang die zeitliche Grenze beim 31.03. Manche Tarifverträge sehen einen längeren Übertragungszeitraum vor. **Wurde bis zu diesem Zeitpunkt der Urlaub nicht genommen, verfiel der Urlaubsanspruch.**

Besonders bitter war dies für solche AN, die **aus Krankheitsgründen den Urlaub nicht antreten konnten.** Solch ein Sachverhalt lag auch dem Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 zugrunde (C-350/06 "Schultz-Hoff ./.. Deutsche Rentenversicherung Bund").

Der betroffene Arbeitnehmer war seit September 2004 arbeitsunfähig erkrankt. Im September 2005 schied er wegen Rentenbezug aus dem

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Arbeitsverhältnis aus. Er machte die finanzielle Abgeltung seiner Urlaubsansprüche für die Jahre 2004 und 2005 geltend. Der Arbeitgeber hatte dies mit Hinweis auf die gesetzliche Regelung abgelehnt, die einen Verfall der Urlaubsansprüche zum 31.03. vorsehe.

Das sah der EuGH, der den Fall vom LAG Düsseldorf vorgelegt bekam, anders.

Er verwies auf die europäische Richtlinie 2003/88, nach der ein Mindesturlaub von 4 Wochen pro Jahr gewährleistet werden muss.

Die Staaten dürfen zwar im jeweiligen nationalen Arbeitsrecht ein „Verfallsdatum“ für Urlaubsansprüche wie in § 7 Abs. 3 BUrlG vorsehen. Dies ist jedoch nach Auffassung des EuGH nur zulässig, wenn AN, deren Urlaubsansprüche nach dieser Zeitgrenze erloschen wären, auch **tatsächlich die Möglichkeit hatten, ihren Urlaub in Natur zu nehmen.**

Wer während des Kalenderjahres und über den 31.03. hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist, hatte diese Möglichkeit nicht. In diesen Fällen verstößt eine gesetzliche Regelung „Verfall von Urlaubsansprüchen“ gegen europäisches Recht und ist unwirksam.

In einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bleiben die Urlaubsansprüche im Fall krankheitsbedingter Verhinderung auch über den 31.03. hinaus erhalten und addieren sich auf aktuelle Urlaubsansprüche auf. Im beendeten Arbeitsverhältnis wandelt sich der Anspruch auf Urlaubstage in einen so genannten Abgeltungsanspruch um. Für jeden Urlaubstag gibt es einen finanziellen Ausgleich in Höhe des täglichen Arbeitsentgelts, das während des Urlaubs zu zahlen wäre.

Fazit:

Zurückliegende Urlaubsansprüche der vergangenen Jahre können auch jetzt noch geltend gemacht werden. Hierbei müssen jedoch Verjährungsfristen, tarifvertragliche Ausschlussfristen, die jeweiligen Zeiten und Lage von Arbeitsunfähigkeit sowie die Frage, wann gegebenenfalls ein Urlaubsabgeltungsanspruch fällig geworden ist, für jeden einzelnen Fall besonders geprüft werden.