

Neues zum Jahresurlaub

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit einer Entscheidung vom 20.1.2009 die Karten zur Frage „Was passiert mit meinem Urlaub, wenn ich ihn krankheitsbedingt nicht nehmen kann?“ neu gemischt. Entgegen der deutschen Rechtspraxis meint er:

„Arbeitnehmer verlieren ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht, wenn sie den Urlaub wegen Krankheit nicht antreten konnten. Der nicht genommene Urlaub ist in diesem Fall abzugelten. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer während des ganzen Jahres oder eines Teils davon arbeitsunfähig erkrankt war und die Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortbestanden hat.“

Hintergrund der Entscheidung ist, dass ein Arbeitnehmer sowohl nach dem Deutschen Arbeitsrecht (BUrlG), als auch der EU-Richtlinie (EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG) Anspruch auf Erholungsurlaub hat. Dem Verfahren lag unter anderem ein deutscher Rechtsstreit zugrunde, in dem ein Arbeitnehmer auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung geklagt hatte, weil er durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.9.2005 und Krankheit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses keinen Urlaub mehr nehmen konnte.

Die deutschen Gerichte hatten die Klage abgewiesen, weil nach den Vorschriften des BUrlG und der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs am Ende des Kalenderjahrs und spätestens am Ende des Übertragungszeitraums verfallt. Dies vor dem Hintergrund, dass nach § 7 Abs.3 S.1 BUrlG der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Lediglich bei vorliegenden dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (d.h. nur dann!) kann der Urlaub ins Folgejahr übertragen werden. Er muss

in diesem Fall gemäß § 7 Abs.3 S.3 BUrlG in den ersten drei Monaten des Folgejahres genommen werden. Der Urlaub ist gemäß § 7 Abs.4 BUrlG abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Demgegenüber geht der EuGH davon aus, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einem krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht davon abhängig gemacht werden darf, dass er während des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Daher darf der Anspruch nur dann verfallen, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums tatsächlich die Möglichkeit hatte, seinen Urlaubsanspruch auszuüben. Dies ist bei einem durchgehend krankgeschriebenen Arbeitnehmer nicht der Fall. Die Urlaubsabgeltung ist dann in der Weise zu berechnen, als hätte der Arbeitnehmer diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Maßgeblich ist daher das gewöhnliche Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs weitergezahlt worden wäre.

Dies wirft zahlreiche neue Fragen bezogen auf die deutsche Rechtsprechung und das deutsche Urlaubsrecht auf, die nun in weiteren Verfahren, mit ggf. offenem Ausgang geklärt werden müssten, es sei denn der Gesetzgeber schafft hier Klarheit und stimmt das Deutsche Urlaubsrecht mit der EU-Richtlinie ab. Dies bietet sich schon deshalb an, weil die EU-Richtlinie aus dem Jahr 2003 ist, das deutsche Gesetz (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer = BUrlG) aber noch aus dem Jahr 1963 datiert, zuletzt geändert in § 13 Abs. 2 im Jahr 2002 wegen des Post- und telekommunikationsrechtlichen Bereinigungsgesetzes. Da besteht durchaus Bedarf das Gesetz an die „Neuzeit“ anzupassen.

Weil, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht