

Europäische Arbeitszeitrichtlinie – Auswirkungen auf Urlaubsansprüche Langzeiterkrankter – Neues Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Einführung

Erkrankt ein Arbeitnehmer langfristig – u.U. sogar über einen Zeitraum von mehreren Jahren – so stellt sich bei seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die Frage nach dem Schicksal erworbener Urlaubsansprüche.

Die nationale und bisher ständige Rechtsprechung des BAG war in diesen Fällen eindeutig: Der Urlaubsanspruch ist auf das Kalenderjahr bzw. bei Vorliegen der Übertragungsvoraussetzungen bis zum 31. März des Folgejahres befristet. Wird er bis dahin nicht genommen, so verfällt er ersatzlos. Der Arbeitnehmer erhält in diesen Fällen grds. auch keine finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruchs in Geld. Dies galt bislang auch für den Fall, dass ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war und damit keine Möglichkeit hatte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Eine solche Konstellation war nun Gegenstand eines vor dem LAG Düsseldorf geführten Rechtsstreits. Das Gericht hat hier Zweifel angemeldet, ob die bisherige Praxis in Deutschland mit europäischem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist und diese Praxis dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf vom 02. August 2006 (12 Sa 486/06)

Dem vor dem LAG Düsseldorf geführten Rechtsstreit lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war in den Jahren 2004 und 2005 für insgesamt fast dreizehn Monate dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Das Arbeitsverhältnis endete schließlich vorzeitig zum 30. September 2005, da dem Kläger eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung bewilligt worden war. Der Kläger erlangte auch in der Folge seine Arbeitsfähigkeit nicht wieder.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer die finanzielle Abgeltung der Urlaubsansprüche aus den Jahren 2004 und 2005. Die Arbeitgeberin lehnte eine Zahlung unter Hinweis darauf ab, dass die Urlaubsansprüche des Klägers wegen seiner fortdauernden Erkrankung zum Ende des jeweiligen Übertragungszeitraums verfallen seien.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte die Klage abgewiesen. Das in zweiter Instanz zuständige LAG Düsseldorf setzte das Verfahren aus und legte es dem EuGH u.a. mit der Frage vor, ob es mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie zu vereinbaren sei, dass der Urlaubsanspruch auch dann verfällt, wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt und somit nicht in der Lage ist, seinen Urlaub zu nehmen.

Die Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009 (C-350/06)

Der EuGH hat die Zweifel des LAG Düsseldorf bestätigt und die bisherige Praxis in Deutschland als europarechtswidrig bewertet.

Zwar ist es nach Auffassung des EuGH grundsätzlich zulässig, dass nationale Gesetze, wie auch das deutsche Bundesurlaubs-

gesetz, eine Frist zur Inanspruchnahme des Urlaubs vorsehen. Eine solche Frist dürfe jedoch nicht dazu führen, dass der Urlaubsanspruch auch in solchen Konstellationen entfällt, in denen es aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit schlicht unmöglich war, den Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Nach Ansicht des EuGH ist ein Verfall in solchen Fällen weder mit dem Zweck des Urlaubs noch mit der Bedeutung des Urlaubsrechts im Gemeinschaftsrecht in Einklang zu bringen. Im Ergebnis führt dies bei Langzeiterkrankten dazu, dass Urlaubsansprüche bei fortdauernder Erkrankung mit dem Ende des Übertragungszeitraums nicht wie bisher verfallen, sondern bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu gewähren bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abzugelten sind.

Folgefragen

- Ist diese EuGH-Rechtsprechung nur auf den von der Arbeitszeitrichtlinie garantierten bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen anzuwenden oder auch auf einen darüber hinausgehenden tariflichen oder vertraglichen Urlaubsanspruch?
- Welche Auswirkungen hat diese Rechtsprechung auf verwandte Konstellationen wie z.B. die Regelungen über die Kürzung von Urlaubsansprüchen im Fall der Elternzeit oder im Fall des Grundwehrdienstes?

Erste Erkenntnisse wird eventuell bereits die nun zu erwartende Entscheidung des LAG Düsseldorf im oben geschilderten Ausgangsfall bringen.

Praktische Hinweise

Das Urteil des EuGH steht in deutlichem Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung des BAG, die künftig nicht aufrecht erhalten werden kann. Künftig sind bei Rückkehr eines Langzeiterkrankten an den Arbeitsplatz ggf. in erheblichem Umfang angesammelte Urlaubsansprüche zu gewähren bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abzugelten. Die hierdurch entstehenden Mehrkosten können durchaus beträchtlich sein.

Die Kehrseite dieser veränderten Rechtslage in Gestalt wirtschaftlicher Mehrbelastungen sollte nach unserem Dafürhalten allerdings künftig zu Gunsten der Arbeitgeber in der Situation einer krankheitsbedingten Kündigung Berücksichtigung finden: Wird eine solche Kündigung auf eine dauerhafte Erkrankung gestützt, so spielten wirtschaftliche Belastungen des Arbeitgebers in der Vergangenheit - im Gegensatz zur Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen - keine nennenswerte Rolle, da sich die wirtschaftliche Belastung in der Regel in der (kraft Gesetz „zumutbaren“) Entgeltfortzahlung für sechs Wochen erschöpfte. In Zukunft lässt sich – zumindest als Hilfsargument zur Begründung der Kündigung im Prozess – anführen, dass die „anwachsenden“ Urlaubsansprüche zu einer im Laufe der Zeit weiter steigenden Belastung des Arbeitgebers führen. Es bleibt abzuwarten, welches Gewicht die Arbeitsgerichte diesem Argument beimessen werden.

Ansprechpartner

Dr. Henning Reitz (h.reitz@justem.de)
Katrin Schlinkhoff (k.schlinkhoff@justem.de)