



AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • Paulsenstr. 55-56 • 12163 Berlin

An die
Mitarbeitervertreter/innen im DWBO

Berlin, den 11. Mai 2009

AGMV-Newsletter 10/2009
Urlaubsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Am 20. Januar 2009 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass der **Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen**, der durch Artikel 7 Absatz 1 der EU-Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG gewährleistet wird, auch entsteht, wenn der Arbeitnehmer im gesamten Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum oder in Teilen davon erkrankt ist (EuGH 20. Januar 2009 - C-350/06 und C-520/06). Einzelstaatliche gesetzliche Regelungen, die den Untergang von Urlaubsansprüchen, die wegen Krankheit nicht geltend gemacht werden konnten, vorsehen, verstoßen gegen den Art. 7 der EU-Richtlinie 2003/88/EG.

Das deutsche Bundesurlaubsgesetz regelt in § 7 Abs. 3, dass der Mindesturlaub von 24 Tagen (das Bundesurlaubsgesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus, bei einer 5-Tage-Woche beläuft sich der gesetzliche Urlaubsanspruch daher auf 20 Tage bzw. 4 Wochen) im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden muss. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen.

Weiterhin heißt es in § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz: „Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten“.

Bisher hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts § 7 Abs. 3 und 4 Bundesurlaubsgesetz so ausgelegt, dass sich der gesetzliche Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in den Ersatz eines Abgeltungsanspruchs nach § 7 Abs. 4 umwandelt, wenn der Urlaubsanspruch am Ende des Urlaubsjahres oder – im Fall der Übertragung auf das Folgejahr – am Ende des Übertragungszeitraumes nicht erfüllbar gewesen wäre. Nach der bisherigen Ansicht des Senats war der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht innerhalb des Bezugs- oder des Übertragungszeitraums gewähren konnte, weil der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig blieb. Diese Auslegung ist aufgrund der o.g.

Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht länger mit dem EU-Gemeinschaftsrecht, d.h. mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie, vereinbar. Das Bundesarbeitsgericht ist an die Auslegungsergebnisse des EuGH gebunden. Deshalb erlöschen gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche auch dann nicht, wenn Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deswegen arbeitsunfähig sind. Nach Auffassung des EuGH kann der Sinn und Zweck des Urlaubsanspruches, nämlich die Erholung des Arbeitnehmers, auch noch zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt werden.

Dementsprechend hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem jüngsten Urteil vom 24. März 2009 (Aktenzeichen AZR 983/07) seine bisherige Rechtsprechung korrigiert, aber dabei festgestellt, dass die EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung nur den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch berührt. Sie berührt hingegen nicht tarifvertragliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen, die einen übergesetzlichen Mehrurlaubsanspruch regeln (wie z.B. die AVR DWBO). Die Klägerin, deren Arbeitsverhältnis nach über einjähriger Arbeitsunfähigkeit geendet hatte, hat deshalb den geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruch nur in Bezug auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch, nicht aber auf den darüber hinausgehenden einzelvertraglich geregelten Urlaubsanspruch durchsetzen können.

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung auch geprüft, ob die Arbeitsvertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages (dem Arbeitsverhältnis lag eine einzelvertraglich vereinbarte kirchliche Arbeitsordnung zugrunde) zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Ansprüchen unterscheiden wollten. Im Gegensatz zu den AVR DWBO hatten die Sozialpartner der in Streit stehenden kirchlichen Arbeitsordnung ausdrücklich auf die gesetzlichen Regelungen zum Urlaubsanspruch hingewiesen und machten nach Auslegung des Bundesarbeitsgerichts dabei deutlich, dass sie hinsichtlich der Übertragbarkeit und des Verfalls des Urlaubsanspruchs keine höheren als die gesetzlich geschuldeten Leistungen erbringen wollten. In den AVR DWBO sind Höhe und Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs und der Urlaubsabgeltungsanspruch in §§ 28 ff. bzw. in den Anlage 6 und 6a geregelt. Ein Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen fehlt hier. Daher bleibt offen, ob die Auslegung des Europäischen Gerichtshofs nicht auch auf den durch die AVR DWBO vertraglich vereinbarten Mehrurlaubsanspruch, der über 4 Wochen hinausgeht, sowie dessen Abgeltung übertragen werden muss, so dass beide Ansprüche bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ebenfalls nicht verfallen würden. Dies wird letztendlich nur die Rechtsprechung entscheiden können.