

ARBEITSRECHT

Das Urlaubsrecht im Wandel



Im Fall des krankheitsbedingten Ausscheidens eines Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis wird nach neuer Rechtsprechung eine Urlaubsabgeltung für einen Zeitraum von längstens 15 Monaten als rechtmäßig erachtet.

Das Urlaubsrecht ist einem stetigen Wandel unterworfen. Zuletzt ließ ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Az.: C-118/13) aufhorchen: Unter Konterkarierung der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) urteilte der EuGH, dass nach dem Tod eines Arbeitnehmers dessen Resturlaub nicht verfällt, sondern den Erben in Form einer finanziellen Urlaubsabgeltung als Anspruch zusteht. Dem Urteil zugrunde lag die Klage einer Witwe. Sie forderte von dem Arbeitgeber ihres im Jahr 2010 verstorbenen Ehemannes die Auszahlung von insgesamt 140,5 nicht genommenen Urlaubstagen ein. Der verstorbene Mann hatte den Urlaub, weil er von 2009 an bis zu seinem Tod mit Unterbrechungen arbeitsunfähig war, nicht mehr nehmen können. Erstinstanzlich wurde die Klage unter Hinweis auf die bis dahin geltende Rechtsprechung des BAG abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm jedoch äußerte Zweifel, dass die bisherige Rechtsprechung des BAG mit Artikel 7 der Europäischen Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (2003/88 EG) vereinbar sei. Das Verfahren wurde ausgesetzt und die Rechtsfrage dem EuGH vorgelegt. Unter Hinweis auf die Korrek-

turbedürftigkeit der Rechtsprechung des BAG bejahte der EuGH den Anspruch der klagenden Witwe.

Die Entscheidung des EuGH macht deutlich, von welchem Wandel das Arbeitsrecht im Bereich des Urlaubsrechts betroffen ist. Die anderslautende und zeitlich zuvor ergangene Entscheidung des BAG zu dieser Thematik (Urteil vom 20. September 2011, Az.: 9 AZR 416/10) ist damit Rechtsgeschichte.

Recht auf Erholung

Grundsätzlich richtet sich das Recht des Erholungsurlaubs in der Bundesrepublik Deutschland nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Das Gesetz regelt Mindestbedingungen für Arbeitnehmer und ist insoweit unabdingbar. Nach dem Gesetz beträgt der Mindesturlaubsanspruch 24 Werktage. In der Praxis können – da es sich lediglich um Mindestbedingungen handelt – Einzelarbeitsverträge oder Tarifverträge für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen. Beispielsweise finden sich solche aus der Sicht der Arbeitnehmer günstigere Regelungen in § 27 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte VKA).

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bestehende Erholungs-

urlaubsansprüche bei dem Arbeitgeber beantragt und zu Erholungszwecken nimmt. Nur ausnahmsweise gilt für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dass der Erholungsanspruch in Geld abgegolten werden darf. Weiter geht das Gesetz davon aus, dass bestehende Erholungsurlaubsansprüche verfallen, sofern sie nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Nur ausnahmsweise ist eine Übertragung in das Folgejahr möglich, sofern eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zustande kommt oder aber wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht mehr genommen werden kann. Auch diesbezüglich kann zugunsten der Arbeitnehmer einzelarbeitsvertraglich oder aber durch Tarifverträge abgewichen werden.

Über die zuvor dargestellte Entscheidung des EuGH hinausgehend, gab es in der jüngeren Vergangenheit wesentliche Änderungen in der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu der Thematik Urlaub:

Nachdem das BAG davon ausgegangen war, dass Erholungsurlaub im Fall des krankheitsbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht finanziell abzugelten ist, kam es aufgrund eines Urteils

des EuGH im Jahr 2009 („Schultz-Hoff“) zu einem Rechtsprechungswandel in Deutschland. Der EuGH entschied, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht verliert, wenn er diesen Urlaub aus Krankheitsgründen nicht antreten konnte. Vielmehr sei der nicht genommene Urlaub finanziell abzugelten. Nationale Gesetze, die diesem Grundsatz widersprechen, verstießen gegen die Arbeitszeitrichtlinie. Es wurde der Grundsatz aufgestellt, dass einem Arbeitnehmer am Ende seines Arbeitsverhältnisses ausnahmslos eine finanzielle Vergütung für Urlaub zustehe, soweit er diesen Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen konnte.

In der Folge konnten Arbeitnehmer, die über viele Jahre hinweg zur Arbeitsunfähigkeit erkrankt waren, einen erheblichen Zahlungsbeitrag von den Arbeitgebern verlangen. Deshalb relativierte der EuGH Ende 2011 seine Rechtsprechung dahingehend, dass die Arbeitszeitrichtlinie nicht verlange, dass Urlaub zeitlich unbegrenzt angesammelt werden dürfe (Az.: C-214/10).

Ein Verfall des Urlaubsanspruches nach nationalem Recht sei dann zulässig, wenn der Übertragungszeitraum den Bezugszeitraum deutlich übersteige. Unter Berücksichtigung dieser Entscheidung entspricht es nunmehr gefestigter Rechtsprechung des BAG, dass im Fall des krankheitsbedingten Ausscheidens eines Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis eine Urlaubsabgeltung für einen Zeitraum von längstens 15 Monaten unter Berufung auf das BUrlG als rechtmäßig erachtet wird. Weitgehend sind entsprechende Tarifverträge unter Berücksichtigung der Rechtsprechung angeglichen worden.

Keine Altersdifferenzierung

Auch in Zukunft dürfte die Thematik diskutiert werden, ob eine in einem Tarifvertrag vorgesehene Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter als zulässig qualifiziert werden kann. Konkret geäußert hat sich das BAG in einer Entscheidung vom 20. März 2012 (Az.: 9 AZR 529/10). Danach wird eine in einem Tarifvertrag vorgesehene Dif-

ferenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter als Benachteiligung jüngerer Beschäftigter qualifiziert. Es wird von einem Verstoß gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters ausgegangen. Im vorliegenden Fall erfülle die Urlaubsstaffelung des Tarifvertrages nicht das – an sich legitime – Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen. Es lasse sich nicht begründen, warum Beschäftigte bereits ab dem 30. beziehungsweise 40. Lebensjahr ein gesteigertes Erholungsbedürfnis haben sollen. Die Entwicklung der Rechtsprechung bleibt insoweit abzuwarten.

Generell ist zu konstatieren, dass vor dem Hintergrund der zahlreich erfolgten „Verwerfungen“ der Rechtsprechung des BAG, veranlasst durch den EuGH, weitere Überraschungen folgen werden. Zur Beurteilung der Rechtslage bleibt es mehr denn je erforderlich, insoweit Entwicklungen der Rechtsprechung zu beobachten. ■

*Dr. Stephan Renners
Kahlert & Padberg, Hamm*