

Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürogemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher Fachanwältin f. Familien- u. Sozialrecht	Werler Str. 113/115 59063 Hamm	Tel. 02381/4364499 www.kanzlei-mosbacher.de
Rechtsanwaltskanzlei Schrewe	Peter Schrewe Fachanwalt für Sozialrecht	Bahnhofstraße 3 59065 Hamm	Tel. 02381/20500 www.rechtsanwalt-schrewe.de

Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
ETL Rechtsanwälte	Norbert Velsor Fachanwalt für Strafrecht	Hammer Str. 146 59075 Hamm	Tel. 02381/9434880 Fax 02381/9434889

Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-141 kahlert-padberg.de

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz Fachanwalt f. Verkehrsrecht	Schillerstr. 7 59065 Hamm	Tel. 02381/9 11 01 www.demnitz-bockel.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-141 kahlert-padberg.de

Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann Fachanwalt für Verwaltungsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de

Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof Fachanwalt f. Gewerblichen Rechtsschutz	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-261 kahlert-padberg.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.
Medienberatung: Bettina Steube / Tel.: 023 81/105-253 / Fax 023 81/105-192 / E-Mail: bsteube@wa.de

Westfälischer Anzeiger



Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

Vom stetigen Wandel des Urlaubsrechtes - eine Bestandsaufnahme!

Das Urlaubsrecht ist einem stetigen Wandel unterworfen. Plakativ gesprochen, bleibt kaum „ein Stein auf dem anderen“. 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 zu Grunde 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 Art. 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 Korrekturbedürftigkeit 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 Urlaubsrechtes betroffen ist. Die anders lautende und zeitlich zuvor ergangene Entscheidung des BAG zu dieser Thematik (Urteil vom 20.09.2011, Az. 9 AZR 416/10) ist damit Rechtsgeschichte.

Grundsätzlich richtet sich das Recht des Erholungsurlaubes 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 - weil es sich lediglich um Mindestbedingungen handelt - Einzelarbeitsverträge oder Tarifverträge für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen.

Grundsätzlich geht der Gesetzgeber davon aus, dass der Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr bestehende Erholungsurlaubsansprüche bei dem Arbeitgeber beantragt und in Natur zu Erholungszwecken nimmt. Nur ausnahmsweise gilt für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dass der Erholungsanspruch auf Geld als Abgeltungsanspruch abgegolten werden darf.

Weiter geht das Gesetz davon aus, dass grundsätzlich 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 zu Stande kommt oder aber wegen bestehender Arbeitsunfähigkeit der Urlaub im laufenden Kalenderjahr nicht mehr genommen werden kann.

Auch diesbezüglich kann zu Gunsten 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. Kurz soll auf diese wesentlichen Veränderungen eingegangen werden:

Nachdem das BAG davon ausgegangen war, dass Erholungsurlaub im Fall des krankheitsbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht finanziell abzugelten ist, kam es auf Grund 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 nicht krankheitsbedingt nehmen konnte.

In der Folgezeit stellte sich die Problematik, dass solche Arbeitnehmer, die über vie-



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Mediator

le Jahre hinweg zur Arbeitsunfähigkeit erkrankt waren, unter Berücksichtigung der geänderten Rechtsprechung einen erheblichen Zahlungsbetrag von den jeweiligen Arbeitgebern verlangen konnten. 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.

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.

K a h l e r t
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notar