



Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht

Kein Verfall von Urlaubsansprüchen zum 31.03. bei Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers!

1. Bisherige Rechtslage:

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wurde Urlaub, der bis zum Ende des Urlaubsjahres wegen Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden konnte, nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) maximal bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen. Konnte er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verfiel er ersatzlos (so BAG-Urteil vom 21.3.1991 - 8 AZR 250/90 m.w.N.).

Das galt auch für den Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs.4 BUrlG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31.3. (BAG vom 11.8.1988 - 8 AZR 301/86). Eine Abgeltung setzte stets Arbeitsfähigkeit voraus.

Nähere Hinweise dazu bei Wroblewski/Socke „Urlaub - unser gutes Recht“ in AiB 2007, 259

2. Günstigere Regelungen:

2.1 Es gab bisher schon einige tarifliche günstigere Regelungen:

- Übertragungsanspruch:
so sieht § 11 Ziff. 1 einheitlicher MTV M+E Industrie NRW vor, dass ein wegen Krankheit nicht genommener Urlaubsanspruch erst 12 Monate nach Ablauf des vorherigen Urlaubsjahres erlischt.
- Abgeltung:
In § 2.3 des Urlaubsabkommens der Metallindustrie und im Metallhandwerk in Baden-Württemberg ist vorgesehen, dass bei längerer Krankheit ein bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommener Urlaub - allerdings nur im fortbestehenden Arbeitsverhältnis - abzugelten ist (so BAG vom 26.5.1993 - 6 AZR 273/92).
Der über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubsanspruch von 10 Tagen kann allerdings bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten im Urlaubsjahr für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 gekürzt werden.

Einige dieser Tarifbestimmungen verlangen bei Nichtzahlung eine ausdrückliche Geltendmachung des Anspruchs im Rahmen der tariflichen Ausschlussfristen.

2.2 Teilurlaubsübertragung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses in der 2. Jahreshälfte des Vorjahres:

Bei Krankheit und bei Nichtgewährung aus betrieblichen Gründen bis 31.12. wird er automatisch bis 31.3. des Folgejahres übertragen.

Davon unabhängig ist der erworbene Teilurlaubsanspruch in das Folgejahr zu übertragen, da im (Vor-)Urlaubsjahr wegen Nichterfüllens der 6-monatigen Wartezeit kein Anspruch auf Urlaubsnahme entstehen konnte (vgl. §§ 4 und 5 Abs. 1 a BUrlG). Dies muss jedoch ausdrücklich vom Arbeitnehmer verlangt werden (Leinemann/Linck Komm. zu § 5 BUrlG, RNr. 22).

3. Neue Rechtslage nach der Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 bei Arbeitsunfähigkeit:

Wir hatten bereits in einer Mitteilung im Intranet vom 17.4.2008 über das Votum der Generalanwältin berichtet. Nun hat der europäische Gerichtshof am 20.01.2009 (Az. C-350/06) in den Verfahren Schultz-Hoff ./ DRV Bund (als Arbeitgeber) und Stringer gegen Her Majesty's Revenue and Customs (Az. C-520/06) entschieden

(<http://www.curia.europa.eu/>):

- 1. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer im Krankheitsurlaub nicht berechtigt ist, während eines Zeitraums, der in die Zeit des Krankheitsurlaubs fällt, bezahlten Jahresurlaub zu nehmen.**
- 2. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.**
- 3. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte. Für die Berechnung der entsprechen-**

den finanziellen Vergütung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, maßgebend.

Das bedeutet nunmehr:

1. Entstehung des Urlaubsanspruchs:

Auch wenn ein Arbeitnehmer krank ist, entsteht auf jeden Fall der Anspruch auf 4 Wochen gesetzlichen, bezahlten Mindesturlaub. Das bedeutet, dass der gesetzliche Mindesturlaub auch dann entsteht, wenn man das ganze Urlaubsjahr krank war und bis zum 31.03. des Folgejahres nicht wieder arbeitsfähig wird.

2. kein Verfall:

Wegen Arbeitsunfähigkeit am 31.3. nicht genommener und übertragener Resturlaub kann gem. Artikel 7 der EU-Richtlinie 2003/88 nicht verfallen. Diese Richtlinie betrifft aber nur den bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen.

Das heißt, dass tarifliche Bestimmungen zum Verfall als wirksam anzusehen sind, soweit sie sich auf den tariflichen Zusatzurlaub (über den 4-wöchigen Mindestanspruch hinaus, also i.d.R. bis zu 10 Tagen pro Jahr) beziehen. Ein Arbeitnehmer muss also mindestens 11 Tage Resturlaub haben, damit am 31.3. bei 6 Wochen Jahresurlaub ein Tag nicht verfällt.

3. Übertragung:

Die Übertragung ist zuerst einmal in das folgende Urlaubsjahr vorzunehmen. Bei fortdauernder Krankheit müsste auch eine weitergehende Übertragung des kumulierten Urlaubsanspruchs auf das nächste Urlaubsjahr erfolgen. Mit dieser Frage setzte sich allerdings der EuGH nicht ausdrücklich auseinander.

4. Abgeltung:

Kann der Urlaub wegen Beendigung nicht genommen werden, ist er auch dann abzugelten, wenn man bei Ausscheiden arbeitsunfähig ist. Im Falle des Klägers Schultz-Hoff lag bei Ausscheiden unbefristete Erwerbsunfähigkeit mit Rentenbezug vor.

4. Handlungsempfehlung:

4.1 Wir empfehlen daher allen betroffenen Mitgliedern, den Arbeitgeber bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis auf die Übertragung des wegen Arbeitsunfä-

higkeit nicht genommenen gesetzlichen Mindesturlaubs in das Folgeurlaubsjahr 2009 mit beigefügtem Formular hinzuweisen.

Zu beachten ist, dass allein ein Fortschreiben des Urlaubsanspruchs aus 2008 in den Lohnabrechnungen, z.B. in der Aprilabrechnung, keine Übertragung im Rechtssinne bedeutet.

4.2 Tarifliche oder einzelvertragliche Ausschlussfristen sind hierbei in den Fällen zu beachten, in denen im Laufe des Urlaubsjahres 2009 das Arbeitsverhältnis beendet wird und dementsprechend der Urlaub abzugelten ist. Die Urlaubsdauer ergibt sich aus dem übertragenen Resturlaub des Vorjahres (nur aus dem gesetzlichen Mindesturlaub) und dem Urlaubsanspruch für das laufende Jahr (hier auch aus dem tariflichen Teil).

Die Urlaubsabgeltung ist auf dieser Basis (zzgl. evtl. zustehendem Urlaubsgeld) zu berechnen (vgl. § 11 Abs.1 BUrlG), beim Arbeitgeber geltend zu machen und gegebenenfalls einzuklagen.

4.3 Für weiter zurückliegende Fälle des Ausscheidens gilt:

Das BAG hat mehrfach entschieden, dass eine Ausschlussfrist - egal ob tariflich oder vertraglich – nicht für den Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gelte (so BAG vom 23.4.1996 – 9 AZR 165/95 in JURIS). Allerdings ist nicht auszuschließen, dass ein Arbeitsgericht von Verwirkung ausgeht, wenn zu lange zugewartet wurde. Dies setzt nicht nur ein Zeit- sondern auch ein Umstandsmoment voraus. D.h., wer damals unserem Rat in der Mitteilung vom 11.4.08 gefolgt ist, den Arbeitgeber auf die Übertragung des Mindesturlaubs hinzuweisen, dürfte damit keine Probleme haben. Der EuGH hat sich damit in seinem Urteil jedoch nicht befasst, genauso wenig wie mit einer zeitlichen Begrenzung der Übertragung aus früheren Jahren (s.o. Ziffer 3).

Für Rückfragen:

<mailto:rainer.rehwald@igmetall.de>

<mailto:andrej.wroblewski@igmetall.de>

<mailto:nadine.mattausch@igmetall.de>

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=de>

Link auf die Mitteilung vom 17.4.2008

Link auf die Anlage

Name, Vorname
Adresse, Personalnr.

Ort, Datum

An die
Geschäftsführung/Personalabteilung
der Firma
(Adresse Arbeitgeber)

Resturlaub aus dem Jahre 2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit weise ich darauf hin, dass mein gesetzlicher Resturlaub aus dem Jahre 2008 in Höhe von Tagen auf das Urlaubsjahr 2009 zu übertragen ist. Dieser Resturlaub ist daher zusätzlich zu meinem Jahresurlaub aus 2009 zu gewähren.

Dies ergibt sich aus Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG (vgl. Urteil des EuGH C-350/06 vom 20.01.2009).

Zur Begründung verweise ich darauf, dass ich diesen Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.03.2009 nicht nehmen konnte.

Mit freundlichen Grüßen

(eigenhändige Unterschrift)