

Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit

Ein nationales Gesetz im Lichte europäischen Rechts

Was passiert mit dem Urlaubsanspruch bei längerer Krankheit eines Mitarbeiters? Wird der Urlaubsanspruch „aufgehoben“ oder ist eine Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankten möglich? Ulrich Rüsing, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht, informiert über die aktuelle Lage.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub ist nach deutschem Recht befristet. Das Bundesarbeitsgericht betonte dies seit Ende der 60er-Jahre des vorherigen Jahrhunderts in ständiger Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 26.06.1969, Az. 5 AZR 393/68). Das Bundesurlaubsgesetz bindet den Urlaubsanspruch grundsätzlich an das Urlaubsjahr (§§ 1 und 13 Bundesurlaubsgesetz). Von dieser gesetzlichen Grundregel gestattet das Gesetz nur in wenigen Fällen eine Ausnahme. Nach der Konzeption des Bundesurlaubsgesetzes behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Erholungsurlaub über das Ende des Kalender- und damit Urlaubsjahres hinweg, wenn einer der in § 7 Abs. 3 S. 2 Bundesurlaubsgesetz genannten Über-

tragungsgründe vorliegen. Solche sind dringende persönliche Gründe und dringende betriebliche Gründe (siehe **Kasten**).

Andere als die gesetzlich genannten Ausnahmen ließ das Bundesarbeitsgericht nicht zu. Die Arbeitsvertragsparteien oder die Tarifpartner können allerdings weitergehende Ausnahmen vereinbaren. Aber auch die gesetzliche Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nach dem Gesetz befristet. Die Übertragung erfolgt lediglich für drei Monate, dem sogenannten Übertragungszeitraum und damit bis zum 31. März des Folgejahres.

Veränderung im Bundesurlaubsgesetz durch das europäische Recht

Ein weiterer Grundsatz des nationalen Urlaubsrechts war, dass der Arbeitnehmer Urlaub beantragen musste. Unterließ er die Beantragung, obwohl er den Urlaub im Urlaubsjahr nehmen konnte, verfiel er. Diese „ehernen“ Urlaubsgrundsätze sind durch europäisches Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs weitgehend verändert worden.

Ende 2016 hat das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof die Frage vorgelegt, ob ein Arbeitgeber von sich aus verpflichtet ist, den Urlaub von Mitarbeitern auch ohne Antrag festzulegen.

Bis vor wenigen Jahren schien es selbstverständlich, dass Arbeitnehmer ihren Urlaubsantrag einreichen müssen, damit der Urlaub zum Jahresende nicht verfällt.

Das Bundesarbeitsgericht legte nunmehr dem Europäischen Gerichtshof die Frage vor, ob ein Arbeitgeber verpflichtet ist, Urlaub auch ohne Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren und ihn somit dem

Mögliche Übertragungsgründe für den Erholungsurlaub in das Folgejahr

Dringende persönliche Gründe sind beispielsweise:

- Arbeitsunfähigkeit
- Erkrankung eines Angehörigen, der gepflegt werden muss oder
- Erkrankung des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin, mit dem/der der Urlaub verbracht werden sollte

Dringende betriebliche Gründe können sein:

- termin- oder saisongebundene Aufträge
- technische oder verwaltungsmäßige Probleme im Betriebsablauf

Arbeitnehmer aufzuzwingen. Das deutsche Urlaubsrecht sah insoweit nach einheitlicher Rechtsprechung in der Vergangenheit eine solche Pflicht nicht vor. Wie stellt sich dieser Sachverhalt nach den Urteilen des Europäischen Gerichtshofes dar?

Der Arbeitgeber trägt in Zukunft mehr Verantwortung

Im vom Europäischen Gerichtshof sodann entschiedenen Fall ging es um einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, der zwischen 2001 und 2013 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei einer Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften beschäftigt war. Ende Oktober 2013 erfuhr er, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert werde. Gleichzeitig bat ihn der Arbeitgeber, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also bis Ende Dezember 2013, seinen Urlaub zu nehmen. Tatsächlich nahm der Arbeitnehmer lediglich noch zwei Urlaubstage. Ende Dezember verlangte er, die noch offenen 51 Urlaubstage der Jahre 2012 und 2013 abzugelten, was der Arbeitgeber jedoch mit Hinweis auf den fehlenden Urlaubsantrag ablehnte.

Der Europäische Gerichtshof urteilte, dass ein Arbeitnehmer, sofern er grundsätzlich den Jahresurlaub wahrnehmen kann, zwar aus freien Stücken auf seinen Urlaub bewusst verzichten kann und der Urlaub deshalb auch am Ende des Arbeitsverhältnisses dann nicht abzugelten ist. Der Europäische Gerichtshof verband die Aussage jedoch mit dem Hinweis, dass der Arbeitgeber beweisen müsse, dass der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wurde, den Jahresurlaub zu nehmen. Er müsse deshalb beweisen, dass er den Arbeitnehmer durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt hat, die Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen (Europäischer Gerichtshof, Urteile in den Rechtssachen C-619/16 und C-684/16 vom 06. 11. 2018). Wie diese Aufklärungspflicht nunmehr im Einzelnen ausgestaltet ist, wird das Bundesarbeitsgericht nunmehr unter Berücksichtigung der Urteile des Europäischen Gerichtshofs klarstellen müssen. Sicher ist, dass der Arbeitgeber künftig mehr Verantwortung bei der Frage der Urlaubsgewährung trägt und den Arbeitnehmer über noch nicht genommenen Urlaub informieren muss. Die Ausgestaltung dieses Informationsrechts des Arbeitnehmers bleibt den Instanzgerichten vorbehalten.

Auch in einem weiteren Fall hat sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Urlaubsrecht europäischem Recht anpassen müssen. Die jahrzehntelange Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach die Übertragung des Urlaubs lediglich für drei Monate, dem sogenannten Übertragungszeitraum, erfolgt war zwar in sich schlüssig, in der Sache allerdings unbefriedigend. Konsequenzen hatte diese Regelung insbesondere für Arbeitnehmer, die aufgrund einer Krankheit langzeitarbeitsunfähig waren. Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt gehindert, den Urlaub bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu nehmen, nahm das Bundesarbeitsgericht zwar eine in der Person des Arbeitnehmers



liegenden Übertragungsgrund im Sinne des § 7 Abs. 3 S. 2 Bundesurlaubsgesetz an (**siehe Kasten**), was dazu führte, dass der Urlaub auf das nächste Kalenderjahr übertragen wurde.

War der Arbeitnehmer allerdings über den Übertragungszeitraum hinaus krankheitsbedingt arbeitsunfähig, ging der aus dem Vorjahr stammende Urlaub – so das Bundesarbeitsgericht noch bis zum Jahre 2009 – mit Ablauf des ersten Quartals unwiederbringlich verloren.

Längeren Übertragungszeitraum für Langzeiterkrankte

In der sog. „Schultz-Hoff-Entscheidung“ vom 20.01.2009 entschied der Europäische Gerichtshof, dass § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz, der den Übertragungszeitraum auf drei Monate beschränkte, nach europäischem Recht so auszuulegen ist, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht bereits drei Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres bei Langzeiterkrankten verfallen kann (**siehe Praxisbeispiel**).

Hat Herr Heinze* trotz langer, schwerer Krankheit einen Anspruch auf Urlaub?

Herr Heinze ist schwerbehindert. Seit 1966 war er vollschichtig als Vorarbeiter beschäftigt. In Folge seiner Schwerbehinderung erhielt er fünf Tage Zusatzurlaub und arbeitsvertraglich vereinbart 28 Tage Jahresurlaub. 2013 erkrankte Herr Heinze und wurde arbeitsunfähig. Mitte 2014 wurde ihm eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Im August 2017 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum Ablauf des Monats Februar 2018 vorsorglich zum nächst zulässigem Zeitpunkt. Er klagte vor dem Arbeitsgericht die Abgeltung seines Urlaubs aus den Jahren 2016 bis 2018 – einschließlich der Zahlung von Urlaubsgeld – ein. Die Arbeitgeberin erklärt, der Arbeitnehmer habe sich 2015 aus dem Betrieb verabschiedet. Er habe seinen Spind geräumt und seine Schlüssel abgegeben. Im Übrigen hätte der Arbeitnehmer sowieso seine Arbeitsleistung nicht erbringen können. Die Abgabe der Schlüssel und die Rückgabe des Spinds seien als Kündigung zu verstehen.

Wann besteht ein Recht auf Urlaubsabgeltungsanspruch?

Bei diesen in der Praxis relativ häufigen Fällen der Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung kommt man unter Berücksichtigung der neuen europarechtskonformen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Jahre 2009 zu gänzlich anderen Ergebnissen als zuvor.

Zunächst ist festzustellen, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz immer dann besteht, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann. Die Umwandlung des Freistellungsanspruchs in einen Zahlungsanspruch erfolgt dann von Gesetzes wegen, ohne dass der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer handeln muss. Durch die Kündigung von Herrn Heinze ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein etwaig noch bestehender Urlaubsanspruch in einen Zahlungsanspruch umgewandelt worden. Es stellt sich damit die Frage, ob Herr Heinze bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch einen Urlaubsanspruch hatte. Herr Heinze erwarb nach dem Bundesurlaubsgesetz zu Beginn des Jahres einen Anspruch auf jeweils 33 Arbeitstage Urlaub. Es handelt sich dabei um 20 Tage gesetzlichen Urlaub und acht Tage übergesetzlichen Urlaub, den die Parteien in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart hatten. Hinzu kommen fünf Tage Schwerbehindertenzusatzurlaub. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers entsteht nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit zu Beginn eines Kalenderjahres jeweils in voller Höhe (vgl. Rüsing, 2019).

Der Urlaubsanspruch steht nicht, wie der Arbeitgeber im Fall von Herrn Heinze fälschlich meint, unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer in dem Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Das gilt sowohl für den gesetzlichen, wie auch den übergesetzlichen vertraglichen Urlaub.

Auch die Bewilligung der Erwerbsminderungsrente durch den Rentenversicherungsträger hat keinerlei Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Hierdurch wird weder der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses berührt, noch wird das Arbeitsverhältnis durch den Rentenbescheid „zum Ruhen“ gebracht. Dies könnte nur durch tarifliche Regelungen oder durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien geschehen, die gleichzeitig auch Regelungen zur Frage der wechselseitigen Verpflichtungen enthalten.

Wann verfallen die Ansprüche für Langzeiterkrankte?

Das Arbeitsgericht prüft außerdem die Frage, ob Urlaubsansprüche von Herrn Heinze nach dem Gesetz verfallen sind und stellt fest, dass das Gesetz zwar grundsätzlich einen Verfall zum Ende des Kalenderjahres und bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen eine Übertragung in das erste Quartal des Folgejahres vorsieht. Aufgrund der Vorgaben des Unionsrechts hat das Bundesarbeitsgericht § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz jedoch dahingehend europarechtskonform ausgelegt, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht vor Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und des nachfolgenden Übertragungszeitraums krank und deshalb arbeitsunfähig ist (vgl. Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 14.02.2017, Az. 9 AZR 207/16 sowie Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 07.08.2012, Az. 9 AZR 353/10). Eine zwischenzeitliche Wiedergenesung, wie sie früher das Bundesarbeitsgericht als Voraussetzung für die Gewährung eines Urlaubsabgeltungsanspruches vorsah, ist nicht mehr Voraussetzung für den Urlaubsabgeltungsanspruch.

Grenzen der Ansammlung von Urlaubsansprüchen

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht auch einer unbegrenzten Ansammlung von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern Grenzen gesetzt, in dem es festlegte, dass der Urlaubsanspruch am Ende eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten erlischt. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 28.02.2018 stand damit noch der

Weitere Aspekte zum Urlaubsanspruch

Wie ist die Situation für Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch in Abrede stellt?

Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht einigen können,

ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, seinen Urlaubsanspruch gerichtlich durchzusetzen. Ihm ist es verwehrt, eigenmächtig den Urlaub anzutreten. Die eigenmächtige Urlaubsnahme begründet grundsätzlich ein Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Allerdings hat das Arbeitsgericht Frankfurt (Urteil vom 28.01.2004, Az. 2 Ca

Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2016 bis 2018 offen. Etwas anderes hätte sich dann ergeben, wenn das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2018 geendet hätte. In dem Fall wäre der Urlaubsabgeltungsanspruch für das Kalenderjahr 2016 verfallen gewesen. 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, dem 31.12.2016 und damit am 31.03.2018, wäre dieser Anspruch verfallen. Allerdings betreffen die europarechtlichen Vorgaben, die das Bundesarbeitsgericht zum Anlass nahmen, die nationale Gesetzgebung fortzubilden, nur den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen. Es steht den Tarifvertragsparteien, ebenso wie den Arbeitsvertragsparteien frei, Urlaubsansprüche, die darüber hinausgehen, abweichend zu regeln. Es wäre daher zu prüfen, ob hier der Arbeitsvertrag oder anwendbares Tarifrecht den Verfall der acht Tage übergesetzlichen Urlaub, die Herr Heinze hat, anders regeln. Ist dies nicht der Fall, sind sie genau so zu behandeln wie der gesetzliche Urlaub. In dem Fall von Herrn Heinze gab es keine anders lautenden tariflichen oder arbeitsvertraglichen Sonderregelungen für den übergesetzlichen Urlaub von acht Tagen. Auch der Schwerbehindertenzusatzurlaub verfällt nicht vor Ablauf der 15-monatigen Übertragungsfrist.

Im Weiteren prüfte das Arbeitsgericht noch, ob in der Verabschiedung des Klägers im Zusammenhang mit der Räumung seines Spinds und der Abgabe des Schlüssels eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu sehen ist. In dem Fall wären Urlaubsabgeltungsansprüche zum Zeitpunkt der Einleitung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens möglicherweise bereits verjährt gewesen.

Das Gericht stellte eindeutig klar, dass Kündigungen schriftlich zu erfolgen haben und die Erklärungen von Herrn Heinze auch nicht unter Härtegesichtspunkten als Kündigung zu verstehen waren.

Im Ergebnis hatte der Arbeitgeber Urlaubsabgeltung inklusive Urlaubsgeld in Höhe von 15.000,00 € brutto zu zahlen. Ein Ergebnis das Arbeitgeber häufig aufgrund der fehlenden Arbeitsleistung und Arbeitsbereitschaft bei Arbeitnehmern, die seit langem aus dem Betrieb heraus sind, nicht nachvollziehen können.

* Namen von der Redaktion geändert.

7114/03) entschieden, dass ein eigenmächtiger Urlaubsantritt dann nicht zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn der Arbeitgeber den schon längere Zeit vorliegenden Antrag auf Urlaubsgewährung rechtswidrig verweigert und dies dem Arbeitnehmer erst einen Tag vor Antritt des geplanten Urlaubs mitteilt. Bei der Festlegung der

Urlaubszeit kann der Arbeitgeber nicht willkürlich verfahren. Vielmehr kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber seine Urlaubswünsche berücksichtigt. Der Arbeitgeber muss in einem Prozess des Arbeitnehmers auf Urlaubsgewährung darlegen – und im Falle des Bestreitens durch den Arbeitnehmer auch beweisen –, dass dringende betriebliche Belange oder nach sozialen Gesichtspunkten vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dem konkreten Urlaubswunsch des Klägers entgegenstehen. Der Arbeitnehmer kann sowohl auf Feststellung des Bestehens des Urlaubsanspruchs wie auch sowie auf Gewährung des Urlaubs zu einem bestimmten Zeitpunkt klagen, ggf. im gerichtlichen Eilverfahren.

Urlaubsansprüche für die Hinterbliebenen

Ein weiterer Aspekt des Urlaubsabgeltungsrechts ist die Frage der Vererblichkeit von Urlaubsansprüchen. Urlaubsansprüche sind nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das sich auch hier der unionsrechtlich gebotenen Rechtsauffassung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 06.11.2018, Az. C 570/16 C-569/18) anschloss, vererblich. Dies betrifft nicht nur den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch den Zusatzurlaub zum Beispiel in Folge Schwerbehinderung, wie auch tariflichen Mehrurlaub. In beiden Fällen, die das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof vorlegte, ging es um Ansprüche von Ehefrauen, deren Männer während ihrer laufenden Arbeitsverhältnisse verstorben sind. Die Ehefrauen forderten als Alleinerbinnen von den früheren Arbeitgebern, ihnen eine finanzielle Vergütung zur Abgeltung des bezahlten Jahresurlaubs zu zahlen, den ihre Ehemänner vor ihrem Tod nicht genommen hatten. Der Europäische Gerichtshof bestätigte daraufhin, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nach Unionsrecht nicht mit seinem Tod untergehen darf. Die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers können zudem eine finanzielle Vergütung für den von ihm nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied daraufhin unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, dass der Resturlaub auch dann abzugelten sei, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Auch hier ist eine Kehrtwende des Bundesarbeitsgerichts unter unionsrechtlichen Gesichtspunkten festzustellen. Insgesamt ist das Urlaubsrecht weiter in Bewegung.

Literatur

Rüsing, U. (2019): Wie viel steht mir wann zu? In: pflegen: Demenz 2019: Nacht, Nr. 3, S. 49–52.



RA Ulrich Rüsing

Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeits- und Sozialrecht
E-Mail: mail@ra-ruesing.de
<https://www.ra-ruesing.de/>