

Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum Urlaubsrecht



- Entscheidung vom 28. Januar 1982, 6 AZR 571/79
In dieser Entscheidung hat das BAG herausgearbeitet, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) der Urlaubsanspruch unabhängig vom Umfang der Arbeitsleistung entsteht.
 - Die Erfüllung kann erst nach der Wartezeit gemäß § 4 BUrlG) verlangt werden
 - Urlaubsanspruch entsteht unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis ruht oder Arbeitsleistung erbracht wird
 - Der Urlaub ist während des Urlaubsjahres zu nehmen
 - Im Ausnahmefall kann der Urlaub auf das nächste Jahr bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden
 - Nach Ablauf des 31. März des Folgejahres ist der Urlaubsanspruch verfallen
 - Sofern der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres dem Arbeitnehmer nicht gewährt wurde, obwohl er verlangt wurde, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch um
 - Der Schadensersatzanspruch (Urlaubsgewährung / Naturalrestitution) unterliegt keinen Ausschlussfristen, sondern ist spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu gewähren
 - Eine Abgeltung kann nur erfolgen, wenn der Urlaub nicht in natura genommen werden kann, z. B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Anspruch erfüllbar ist
 - Erfüllbar ist der Anspruch dann, wenn der Arbeitnehmer grundsätzlich arbeitsfähig wäre
 - Wenn Arbeitsunfähigkeit weiterhin fortbesteht, ist der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar und es entsteht kein Abgeltungsanspruch

Darstellung der EuGH

Rechtsprechung

Urt. v. 20.01.2009 – C 350/06 – Schultze – Hoff



- **Rechtlicher Rahmen**
 - *Art. 1 der Richtlinie 2003/88 beinhaltet Folgendes: „Gegenstand und Anwendungsbereich“*
 - (1) *Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.*
 - (2) *Gegenstand dieser Richtlinie sind ... der Mindestjahresurlaub ...*
 - *Art. 7 der Richtlinie lautet:*
„Jahresurlaub“
 - (1) *Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.*
 - (2) *Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.*
 - *Nach Art. 17 der Richtlinie 2003/88 können die Mitgliedstaaten von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen. Im Hinblick auf ihren Art. 7 ist keine Abweichung erlaubt.*

Sachverhalt:



Vorlage b. EuGH d.d. LAG Düsseldorf (C 350/06) zur Vorabentscheidung

- langjährig beschäftigter AN
- Arbeitsunfähigkeit seit 10/2004 – 30.09.2005 bis Ende des AV u. zum Zeitpunkt des Vorlagebeschlusses am 02.08.2006
- Feststellung Arbeitsunfähigkeit 09/05 durch DRV + Bewilligung unbefristeter Rente rückwirkend ab dem 01.03.2005
- AN - Schulze – Hoff klagt auf Abgeltung nicht genommenen Jahresurlaubes für 2004 und 2005
- Abweisung d. Klage d.d. ArbG Düsseldorf
Berufung d. Kläger, LAG Düsseldorf: Vorlage z. Vorabentscheidung b. EuGH
- Besonderheit : Arbeitsunfähigkeit des Klägers über Übertragungszeiträume 31.03.2005 + 31.03.2006 hinaus

Entscheidungsgründe (1):



- AN muss zum wirksamem Schutz v. Sicherheit u. Gesundheit über Ruhezeit verfügen können
- Nur b. Beendigung d. AV besteht Anspruch auf finanzielle Abgeltung des Jahresurlaubes gem. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88
- Richtlinie lässt bei Art. 7 der Richtlinie 2003/88 keine Abweichungen zu.
- Sinn und Zweck des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub besteht darin, dass d. AN sich erholen und über Zeitraum für Entspannung u. Freizeit verfügen kann.
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit weicht hiervon ab, diese wird gewährt, damit der AN von der Krankheit genesen kann.
- Mitgliedstaaten haben in innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruches auf Jahresurlaub festzulegen und konkrete Umstände zu bestimmen, ohne die Entstehung des Anspruches von Voraussetzungen abhängig zu machen.
- Positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des AN entfaltet sich vollständig, wenn der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen wird. Ruhezeit verliert keine Bedeutung, wenn sie zu späterer Zeit genommen wird (EuGH, Urteil v. 06.04.2006, C-124/05).

Entscheidungsgründe (2):



- Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, sofern Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes erlöschen soll, wenn AN während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortbestand.
- Deutsche Regierung ging davon aus, dass Frage der Urlaubsübertragung und damit der Festlegung des Zeitraums, in dem ein Arbeitnehmer, der während des Bezugszeitraumes daran gehindert war, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, zu den Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub gehört und damit von den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geregelt werde.
- Richtlinie 2003/88 unterscheidet beim Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht zwischen AN, die wegen einer kurz- oder langfristigen Krankschreibung während des Bezugszeitraumes der Arbeit ferngeblieben sind und solchen, die während des Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben. Mitgliedstaat kann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub gem. Richtlinie 2003/88 bei ordnungsgemäß krankgeschriebenen AN nicht von Voraussetzung abhängig machen, dass AN während des festgelegten Bezugszeitraums auch tatsächlich gearbeitet haben.
- Übertragungszeitraum dient dem Zweck, nicht genommenen Jahresurlaub, im Hinderungsfall zum späteren Zeitpunkt noch nehmen zu können. Die Festlegung dieses Zeitraumes gehört zu den Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub und fällt damit grundsätzlich in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten.

Entscheidungsgründe (3):



- Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 lässt grundsätzlich nationale Regelungen zu, die die Ausübung des Anspruches auf Jahresurlaub bzw. den Verlust des Anspruches am Ende des Bezugszeitraums oder des Übertragungszeitraumes regelt.
- Fest steht jedoch, dass Arbeitnehmern, die während des gesamten Bezugszeitraumes und über den im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraum hinaus krankgeschrieben gewesen sind, zu keiner Zeit die Möglichkeit hatten, in den Genuss des bezahlten Jahresurlaubes zu kommen.
- Den Mitgliedstaaten steht es frei, in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die Voraussetzungen für die Ausübung und die Umsetzung des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen.
- Aber die Mitgliedstaaten können die Entstehung des Anspruches nicht von bestimmten Voraussetzungen abhängig machen. Es ist zwar zulässig, Unterschiede in Bezug auf die Voraussetzungen für die Ausübung des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub durch die einzelnen Nationalstaaten zu regeln. Nicht erlaubt ist es jedoch, bereits die Entstehung eines allen Arbeitnehmern zuerkannten Anspruches auszuschließen.
- Kann bereits die Entstehung des garantierten Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub nicht durch nationale Rechtsvorschriften eingeschränkt werden, so gilt dieses ebenfalls für das Erlöschen des Anspruches des AN, der während des gesamten Bezugszeitraumes oder über einen Übertragungszeitraum hinaus krankgeschrieben war und aus diesem Grunde seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.
- Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt auch nicht bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes, sofern der AN während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und er tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, die aus der Richtlinie 2003/88 gewährten Ansprüche auszuüben.
- Nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 hat jeder AN Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von 4 Wochen.
- Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft, der jedem Arbeitnehmer – unabhängig von seinem Gesundheitszustand – gewährt werden muss.

Entscheidungsgründe (4):



- Hat das Arbeitsverhältnis geendet, so dass d. AN den bezahlten Jahresurlaub nicht mehr in Natur nehmen konnte, so verbleibt gem. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 d. Anspruch auf finanzielle Vergütung.
- Der AN soll so gestellt werden, als hätte er den Anspruch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgeübt.
- Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 steht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegen, sofern diese die finanzielle Abgeltung am Ende des Arbeitsverhältnisses für nicht genommenen Jahresurlaub während des gesamten Bezugszeitraumes und/oder Übertragungszeitraumes wegen Krankheit ausschließen.
- Der AN erhält als Abgeltung bei Beendigung des Vertragsverhältnisses das Arbeitsentgelt, welches während des Jahresurlaubes gezahlt worden wäre.

Aktuelle Rechtsprechung des BAG



- BAG, Urt. v. 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - bzw. BAG, Urt. v. 23. März 2010 - 9 AZR 128/09;
Das BAG hat die alte Rechtsprechung mit Blick auf das Europarecht teilweise aufgegeben.
 - Wenn krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt und der Urlaub deswegen bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen werden kann, verfällt der Urlaub nach § 7 Abs. 3 Satz 1, 3, 4 BUrlG nicht
 - Das Erfordernis der Erfüllbarkeit wird aufgegeben
 - Ein Abgeltungsanspruch besteht unabhängig davon, ob der Urlaub erfüllbar ist
 - Diese Regeln gelten auf jeden Fall für den gesetzlichen Urlaubsanspruch, d. h. auch für den Zusatzurlaubsanspruch für Schwerbehinderte nach § 125 SGB (BAG 23. März 2010, 9 AZR 128/09)
 - Der Zusatzurlaubsanspruch ist an das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruches gebunden
 - Für den zusätzlichen vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Anspruch gelten die jeweils im Vertrag bzw. Tarifvertrag vereinbarten Regeln
 - Im Regelfall verfallen die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Ansprüche am 31. März des Folgejahres
 - **Ausnahme:** Die Regeln des Tarifvertrages bzw. Vertrages haben keinen konstitutiven Charakter, sondern sind gleichlaufend mit den gesetzlichen Vorschriften
 - Prüfung der tarifvertraglichen und vertraglichen Vorschriften notwendig, um festzustellen, ob konstitutive Regeln oder Gleichlauf mit gesetzlichen Vorschriften besteht

Ausschlussfristen und Verjährung



- Das BAG hat bislang angenommen, dass der Urlaubsanspruch nicht den Ausschluss- und Verjährungsfristen unterliegt
- Anspruch muss erfüllbar sein. Wenn er nicht im Urlaubsjahr bzw. spätestens bis zum 31. März des Folgejahres genommen wurde, verfällt er
 - **Ausnahme:** Krankheit
- Nach Wiederaufnahme der Arbeit im Urlaubsjahr zu erfüllen
- Abgeltung: Heute unabhängig von der Erfüllbarkeit
- Das BAG hat noch keine Entscheidung zur Ausschlussfrist und zum Abgeltungsanspruch getroffen
- Wahrscheinlich tarifvertragliche Ausschlussfristen und Verjährungsregeln anwendbar
- Beginn der Frist: Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Anders LAG Düsseldorf Entscheidung vom 18.08.2010:
Verjährungsfristbeginn jeweils Endes des Urlaubsjahres

Kein Erlöschen des Urlaubsanspruches bei befristeter Erwerbsminderungsrente,

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 16.12.2010 - 4 Sa 209/10 -



Sachverhalt:

- Der AN war vom 01.11.2004 - 31.03.2009 arbeitsunfähig. AN beehrte die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs von 20 Urlaubstagen für die Jahre 2005 - 2008 und für das Urlaubsjahr 2009 anteilig die Abgeltung des tariflichen Urlaubes und des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte in Höhe von insgesamt 12 Tagen. Ab 01.04.1009 erfolgte der Bezug einer befristeten Erwerbsminderungsrente.

Entscheidungsgründe:

- LAG entschied, dass der AN einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Jahresurlaubs gem. § 7 Abs. 4 BUrlG sowie auf den anteiligen Zusatzurlaub für das Jahr 2009 gem. § 125 SGB IX hat. Die gesetzlichen Urlaubsansprüche sind trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezuges der befristeten Erwerbsminderungsrente in der Zeit vom 01.01.2005 bis zum 31.03.2009 entstanden. Diese sind weder gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen, noch aber sind die Ansprüche verjährt. Der gesetzliche Anspruch ist entstanden, weil es keine explizite gesetzliche Regelung, wie z.B. in § 4 Abs. 1 Arbeitsplatzschutzgesetz oder in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gibt, wonach der Urlaubsanspruch für den Zeitraum des Ruhens des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 gekürzt wird.
- Für das Entstehen des Urlaubsanspruches müssen zwei Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen, d. Arbeitsverhältnis muss bestehen und die Wartefrist gemäß § 4 BUrlG muss erfüllt sein, wonach der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben wird. Neben den Anforderungen von § 1 und § 4 BUrlG gäbe es keine weiteren Tatbestandsvoraussetzungen für das Entstehen des Urlaubsanspruches .
- Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis seien lediglich die wechselseitigen Hauptleistungspflichten entfallen, dies sind die Pflicht zur Arbeitsleistung und die zur Vergütung derselben. Die Pflicht zur Urlaubsgewährung sei keine Hauptpflicht, weil ihr keine entsprechende Gegenleistungspflicht des Arbeitnehmers entspreche.
- Auch stehe dem Anspruch des Arbeitnehmers nicht § 5 BUrlG entgegen, weil das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 5BUrlG gleichgestellt werden kann.
- Der Anspruch des Arbeitnehmers sei auch nicht verjährt, denn Beginn der Verfallfrist sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, weil zu diesem Zeitpunkt der Abgeltungs - und Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers erst entstanden sei und zugleich fällig werde. Für den Beginn der Verjährungsfrist komme es nicht auf das Ende des Kalenderjahres an, weil der Zeitpunkt der Anspruch noch nicht fällig gewesen sei. Vor dem Eintritt der Fälligkeit könne auch keine Verjährungsfrist beginnen.

Urlaubsabgeltung bei ruhendem Arbeitsverhältnis, LAG Düsseldorf, Urt. v.01.10.2010 – 9 Sa 1541/09 -



Sachverhalt:

- AN war seit 06.06.1984 beschäftigt. Anwendbarkeit des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-GII), seit 2005 TVöD. AN war seit 2000 arbeitsunfähig und hat am 30.05.2001 Antrag auf Rente wegen Erwerbsminderung gestellt. Bescheid vom 05.08.2002 mit rückwirkender Gewährung d. Rente zum 01.08.2001 u. Befristung bis zum 31.01.2004. Mehrfache Verlängerung d. Rentenbewilligung, zuletzt bis zum 30.09.2009. Mitteilung der Beklagten an AN, dass das Arbeitsverhältnis gemäß § 56 Abs. 1 BMT-GII ruhe. Bescheid vom 08.05.2009 auf Gewährung d. Erwerbsminderungsrente als Dauerrente. Mit Schreiben vom 18.05.2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass das Arbeitsverhältnis gemäß § 33 TVöD zum 31.05.2009 endet.

Entscheidungsgründe:

- Zwischen dem Ruhen des Arbeitsverhältnis und der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bestehen wesentliche Unterschiede, die es nicht erlauben, die neue Rechtsprechung des EuGH und des BAG auf beide Fallgestaltungen anzuwenden.
- AN hat keinen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG. In einem Arbeitsverhältnis, welches zu Beginn und während des gesamten Kalenderjahres geruht hat, entstehen keine Urlaubsansprüche.
- Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres geruht, so entsteht der Urlaubsanspruch in vollem Umfang, dieser Anspruch kann ohne gesetzliche Grundlage nicht gekürzt werden. Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Urlaubsjahres
- AG hat nur dann Verpflichtung zur Gewährung von Urlaub und Zahlung v. Urlaubsentgelt, wenn vertraglich eine Arbeitspflicht des AN besteht.
- Urlaubsansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis unterliegen der Verjährung. Die Verjährung beginnt mit dem Schluss des Urlaubsjahres, mit der Folge, dass auch der ihn ersetzende Abgeltungsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres verlangt und erfüllt werden muss.

Entstehung des Urlaubsanspruchs während des Bezugs von Erwerbsminderungsrente, LAG Baden-Württemberg Urt. v.12.12.2010 – 22 Sa 59/10 -



- Die Klägerin war vom 15.03.1997 bis zum 31.07.2009 als Fachverkäuferin beschäftigt und bezog aufgrund des Bescheides der Deutschen Rentenversicherung (DRV) vom 11.03.2008, ab 10.10.2007 Rente wegen voller Erwerbsminderung und war bis zum 28.02.2009 befristet. Aufgrund des Bescheides der DRV vom 16.10.2003 wurde die Rente ab 03.03.2008 als Dauerrente weitergewährt. Die Klägerin erhielt für die Jahre 2007-2009 keinen Urlaub und hat Urlaubsabgeltungsansprüche für die Kalenderjahre 2007 - 2008 klagweise geltend gemacht, außergerichtlich erstmals am 19.02.2009.
- Die Urlaubsansprüche der Klägerin sind trotz des Bezugs der Rente wegen voller Erwerbsminderung entstanden und auch nicht zum Ende des jeweiligen Übertragungszeitraums (31.03 des jeweiligen Jahres) erloschen, weder aufgrund von Verjährung oder Ausschlussfrist. Trotz fortbestehender Arbeitsunfähigkeit konnte die Klägerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abgeltung der Urlaubsansprüche verlangen.
- In diesem Fall verfielen die Abgeltungsansprüche jedoch nach den Ausschlussfristen des maßgeblichen Tarifvertrages. Danach hätten alle gegenseitigen Ansprüche innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach der Entstehung schriftlich geltend gemacht werden müssen. Denn der Anspruch auf Abgeltung entsteht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses als reiner finanzieller Anspruch, es kommt nicht darauf an, dass die Klägerin über den 31.07.2009 und damit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus arbeitsunfähig gewesen ist. Das Bundesarbeitsgericht hat die früher vertretene Surrogatstheorie (BAG, Urt. v. 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - bzw. BAG, Urt. v. 23. März 2010 - 9 AZR 128/09) aufgegeben. Die Klägerin hätte die Urlaubsabgeltungsansprüche daher sechs Wochen nach dem 31.07.1009 schriftlich geltend machen müssen.
- In diesem Fall hatte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin die Ansprüche zwar außergerichtlich mit Schreiben vom 19.02. 2009 schriftlich geltend. Zu diesem Zeitpunkt war der Abgeltungsanspruch jedoch noch nicht entstanden. Eine Geltendmachung vor der Entstehung des Anspruches wahrt hingegen die Ausschlussfrist nicht.