

## Mandanteninfo Februar 2009

### Europäischer Gerichtshof (EuGH) kippt deutsches Urlaubsrecht

Wieder einmal hat der EuGH festgestellt, dass ein deutsches Arbeitsgesetz gegen höherrangige europäische Richtlinien verstößt.

Nach bislang geltendem Recht sieht § 7 Abs. 3 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) vor, dass der **Urlaub bis zum 31.12.** eines jeden Jahres genommen werden muss. Eine **Übertragung** auf das nächste Jahr ist möglich, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) liegende Gründe die vorherige Inanspruchnahme des Urlaubs unmöglich machten. Hierfür zieht das Gesetz bislang die zeitliche Grenze beim 31.03. Manche Tarifverträge sehen einen längeren Übertragungszeitraum vor. **Wurde bis zu diesem Zeitpunkt der Urlaub nicht genommen, verfiel der Urlaubsanspruch.**

Besonders bitter war dies für solche AN, die **aus Krankheitsgründen den Urlaub nicht antreten konnten.** Solch ein Sachverhalt lag auch dem Urteil des EuGH vom 20. Januar 2009 zugrunde (C-350/06 "Schultz-Hoff ./.. Deutsche Rentenversicherung Bund").

Der betroffene Arbeitnehmer war seit September 2004 arbeitsunfähig erkrankt. Im September 2005 schied er wegen Rentenbezug aus dem

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>1,3,4</sup>**  
**Christopher Koll<sup>1</sup>**  
**Verena Linz**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Arbeitsverhältnis aus. Er machte die finanzielle Abgeltung seiner Urlaubsansprüche für die Jahre 2004 und 2005 geltend. Der Arbeitgeber hatte dies mit Hinweis auf die gesetzliche Regelung abgelehnt, die einen Verfall der Urlaubsansprüche zum 31.03. vorsehe.

Das sah der EuGH, der den Fall vom LAG Düsseldorf vorgelegt bekam, anders.

Er verwies auf die europäische Richtlinie 2003/88, nach der ein Mindesturlaub von 4 Wochen pro Jahr gewährleistet werden muss.

Die Staaten dürfen zwar im jeweiligen nationalen Arbeitsrecht ein „Verfallsdatum“ für Urlaubsansprüche wie in § 7 Abs. 3 BUrlG vorsehen. Dies ist jedoch nach Auffassung des EuGH nur zulässig, wenn AN, deren Urlaubsansprüche nach dieser Zeitgrenze erloschen wären, auch **tatsächlich die Möglichkeit hatten, ihren Urlaub in Natur zu nehmen.**

Wer während des Kalenderjahres und über den 31.03. hinaus arbeitsunfähig erkrankt ist, hatte diese Möglichkeit nicht. In diesen Fällen verstößt eine gesetzliche Regelung „Verfall von Urlaubsansprüchen“ gegen europäisches Recht und ist unwirksam.

**In einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bleiben die Urlaubsansprüche im Fall krankheitsbedingter Verhinderung auch über den 31.03. hinaus erhalten** und addieren sich auf aktuelle Urlaubsansprüche auf. Im beendeten Arbeitsverhältnis wandelt sich der Anspruch auf Urlaubstage in einen so genannten Abgeltungsanspruch um. Für jeden Urlaubstag gibt es einen finanziellen Ausgleich in Höhe des täglichen Arbeitsentgelts, das während des Urlaubs zu zahlen wäre.

Fazit:

**Zurückliegende Urlaubsansprüche der vergangenen Jahre können auch jetzt noch geltend gemacht werden.** Hierbei müssen jedoch Verjährungsfristen, tarifvertragliche Ausschlussfristen, die jeweiligen Zeiten und Lage von Arbeitsunfähigkeit sowie die Frage, wann gegebenenfalls ein Urlaubsabgeltungsanspruch fällig geworden ist, für jeden einzelnen Fall besonders geprüft werden.