

Jochen Diehl

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes „Schultz-Hoff/Stringer“ zum Fortbestand des Urlaubsanspruches im Krankheitsfall

Eine ganzheitliche Betrachtung

Jochen Diehl

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes „Schantz-Hoff / Stringer“ zum Fortbestand des Urlaubsanspruches im Krankheitsfall

Eine ganzheitliche Betrachtung

ISBN: 978-3-8366-4183-8

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2010

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2010

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Inhaltsverzeichnis	1
Abkürzungs- und Symbolverzeichnis	4
1 Einführung in das Thema	7
1.1 Vorwort	7
1.2 Der rechtliche Fall	8
1.2.1 Der zu Grunde liegende Sachverhalt.....	8
1.2.1.1 Rechtssache C-350/06	8
1.2.1.2 Rechtssache C-520/06	11
1.2.2 Die bisherige Rechtsprechung des BAG	13
1.2.3 Die Entscheidung des EuGH	15
1.2.3.1 Zusammengefasster Urteilstenor	15
1.2.3.2 Möglichkeit der Urlaubnahme während des Krankheitsurlaubes	16
1.2.3.3 Der Urlaubsanspruch bei über die Verfallgrenze(n) hinaus fortbestehender Arbeitsunfähigkeit.....	19
1.2.3.4 Die finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruches.....	22
1.2.3.5 Ausführlicher Urteilstenor	24
1.2.4 Die Anwendung des Urteiles im deutschen Recht	29
1.2.5 Vertrauensschutz.....	35
2 Offene Fragen aus Sicht der XX AG.....	41
2.1 Der Status des Unternehmens	41
2.2 Fragen im Bezug auf das Urteil	43
2.2.1 Die maximale Urlaubsansparung / Urlaubsverfall bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit	43
2.2.1.1 Verjährung	43
2.2.1.2 Verfall	46

2.2.1.3	Zeit bis zur Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes nach der Rückkehr / Einforderung der finanziellen Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	50
2.2.2	Auswirkungen der Entscheidung auf den gesetzlichen (Zusatz)Urlaubsanspruch und den tariflichen Urlaubsanspruch	55
2.2.2.1	Rechtsansichten zum gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsanspruch.....	55
2.2.2.2	Rechtsansichten zum gesetzlichem Zusatzurlaub	62
2.2.3	Urlaubsrangfolge.....	65
2.2.4	Höhe der finanziellen Urlaubsabgeltung	68
2.2.5	Einforderung einer finanziellen Urlaubsabgeltung während der Krankschreibung	74
2.2.6	Sonderfälle der Urteilsbetrachtung	79
2.2.7	Rente auf Zeit (RaZ)	83
2.2.8	Vererblichkeit	85
2.2.9	Anwendung der Rechtsprechung auf den tariflich zugestandenen Zusatzurlaub für Schicht- oder Wechselschichtarbeit.....	89
2.3	Fragen zur weiteren Behandlung durch die XX AG.....	90
2.3.1	Betroffene Mitarbeiter im Unternehmen	90
2.3.2	Prophylaktische Maßnahmen der XX AG im Bezug auf Langzeiterkrankungen	91
2.3.3	Notwendige Änderungen in Verträgen.....	94
2.3.4	Tarifliche Bindungen und eine eventuelle Freisetzung	97

3	Personalpolitische Auswirkungen des EuGH Urteiles / Handlungsempfehlungen an die XX AG	105
---	---	-----

3.1	Mitarbeiterinformation durch das Unternehmen	105
3.2	Reaktion auf Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanträge	108
3.3	Änderung des gültigen Tarifvertrages	110
3.4	Änderung der Einzelarbeitsverträge	111
3.5	Freisetzung von betroffenen Arbeitnehmern	112
4	Kurzübersicht der Handlungsempfehlungen an die XX AG.....	115
5	Zusammenfassende Thesen im Bezug auf das Urteil.....	118
6	Formulierungsvorschlag für die Information an den Betriebsrat der XX AG	120
	Literatur- /Quellenverzeichnis	123
	Verzeichnis der Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Verträge.....	125
	Urteilsverzeichnis.....	128

Abkürzungs- und Symbolverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Anm.	Anmerkung
ArbG	Arbeitsgericht
ArbPISchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
Art.	Artikel
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
bearb.	bearbeitet
BEEG	Bundeseltern- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
ca.	cirka
d.h.	das heißt
DRB	Deutsche Rentenversicherung Bund
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EuGH	Europäische(r) Gerichtshof
evtl.	eventuell
ggf.	gegebenenfalls
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
i.V.m.	in Verbindung mit
KAV NW	Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein Westfalen
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
Nr.	Nummer
RaZ	Rente auf Zeit
Rn.	Randnummer
S.	Seite

TV-V	Tarifvertrag Versorgungsbetriebe
u.a.	und andere
Urt.	Urteil
v.	vom
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

1 Einführung in das Thema

1.1 Vorwort

Am 20. Januar 2009 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einer Richtung weisenden Entscheidung die bisherige Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubstagen im Krankheitsfall auf Grundlage europäischer Richtlinien und ihrer Auswirkung auf das nationale Recht der Mitgliedsstaaten neu bewertet.

Dieses Buch befasst sich mit den zu Grunde liegenden Fällen, stellt den Tenor des Urteiles und seine Bedeutung für das Arbeitsrecht heraus und zeigt die Konsequenzen sowie die Änderungen in der Personalpolitik am Beispiel der XX AG, Köln.

Das Unternehmen ist als regionaler Energieversorger seit Jahren engagiert in der Gesundheitsvorsorge und erhielt im Jahre 2007 den „Unternehmenspreis Gesundheit“ der Initiative „Move Europe“.

Die XX AG hat krankheitsbedingte Kündigungsverfahren bislang nur in extremen Ausnahmefällen eingeleitet und sich bemüht, diese sozialverträglich abzuschließen.

Es werden an unternehmensspezifischen Eckpunkten die Auswirkungen der zu Grunde liegenden Entscheidung des EuGH für das Unternehmen, stellvertretend für die deutsche Wirtschaft, dargestellt.

Darüber hinaus werden offene, nicht abschließend geregelte Fragen diskutiert, analysiert und ein Ausblick auf die Zukunft zur rechtlichen Behandlung dieser Fragen gegeben.

Die Arbeit beinhaltet ferner eine rechtlich begründete Wertung des Urteiles und seiner Folgen durch den Autor im Hinblick auf soziale und wirtschaftliche Aspekte unserer Zeit.

1.2 Der rechtliche Fall

1.2.1 Der zu Grunde liegende Sachverhalt

1.2.1.1 Rechtssache C-350/06

In der **Rechtssache C-350/06** klagte Herr Schultz-Hoff als Berufungskläger (Kläger) des Ausgangsverfahrens gegen die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRB). Er war seit dem 01. April 1971 dort beschäftigt, ab 1995 lösten sich Zeiten der Arbeitsfähigkeit mit Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ab. Im Jahr 2004 war er arbeitsfähig, ab Anfang September 2004 war er krankheitsbedingt arbeitsunfähig bis zum 30. September 2005. Hier endete sein Arbeitsverhältnis.¹

Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 13. Mai 2005, ihm ab dem 01. Juni 2005 den bezahlten Jahresurlaub für das Jahr 2004, den Bezugszeitraum² zu gewähren. Dieser Antrag wurde am 25. Mai 2005 mit der Begründung abgelehnt, dass zuvor der ärztliche Dienst die Dienstfähigkeit des Klägers feststellen müsse. Im September 2005 stellte der ärztliche Dienst jedoch die Arbeitsunfähigkeit des Klägers fest und bewilligte ihm als Rentenversicherungsträger eine unbefristete Rente, rückwirkend ab dem 01. März 2005.³

¹ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 11.

² Zeitraum, auf den sich der Urlaubsanspruch bezieht, aus dem er resultiert.

³ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 12.

Der Kläger erhob beim Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf Klage auf finanzielle Abgeltung des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubes für die Jahre 2004 und 2005, die Bezugszeiträume.⁴

Die Beklagte, die DRB machte geltend, dass die Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen noch fortbestehe, also auch über den Übertragungszeitraum hinaus, der eingeräumt wird, wenn der Jahresurlaub aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht während des Bezugszeitraumes genommen werden kann. Die Beklagte sah den Urlaubsanspruch des Klägers nach deutschem Recht verfallen und verneint den entsprechenden Antrag des Klägers.⁵

Das ArbG Düsseldorf ging nach dem Wortlaut der nationalen Rechtsvorschriften und deren Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) davon aus, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abgeltung des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubes am Ende des betreffenden Kalenderjahres und spätestens am Ende eines Übertragungszeitraumes von mindestens 3 Monaten vorbehaltlich einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung verfällt. War der betroffene Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig, muss der nicht genommene bezahlte Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht finanziell abgegolten werden.⁶

Das ArbG Düsseldorf wies die Klage ab; der Kläger legte Berufung beim Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf ein.⁷

⁴ EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 13.

⁵ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 14.

⁶ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 16.

⁷ EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 15.

Das LAG Düsseldorf hatte Zweifel, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vom 04. November 2003 diese ständige Rechtsprechung des BAG zulässt und legte dem EuGH folgende Fragen zur Vorabentscheidung vor:⁸

1. Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahin zu verstehen, dass Arbeitnehmer auf jeden Fall einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhalten müssen und dass insbesondere vom Arbeitnehmer wegen Krankheit im Urlaubsjahr nicht genommener Urlaub später zu gewähren ist oder können einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder einzelstaatliche Gepflogenheiten vorsehen, dass dieser Urlaubsanspruch erlischt, wenn ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vor der Urlaubsgewährung arbeitsunfähig erkrankt und vor Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraumes seine Arbeitsfähigkeit nicht wieder erlangt ?⁹
2. Ist Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG dahin zu verstehen, dass Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung ihres erlangten und nicht abgeholten Urlaubsanspruches zusteht oder können einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder einzelstaatliche Gepflogenheiten vorsehen, dass ihnen diese Urlaubsabgeltung nicht zusteht, wenn sie bis zum Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraumes arbeitsunfähig erkrankt sind und / oder wenn sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Invalidität beziehen ?¹⁰

⁸ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 17.

⁹ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 17 Nr. 1.

¹⁰ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 17 Nr. 2.

3. Für den Fall, dass der Gerichtshof die Fragen 1 und 2 bejaht, ist Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf Jahresurlaub oder entsprechenden finanziellen Ersatz voraussetzt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich im Urlaubsjahr gearbeitet hat oder entsteht der Anspruch gleichfalls bei krankheitsbedingtem, entschuldigtem Fehlen oder unentschuldigtem Fehlen im gesamten Urlaubsjahr?¹¹

1.2.1.2 Rechtssache C-520/06

Unter **C-520/06** klagten in dieser verbundenen Rechtssache¹² zwei rechtlich unterschiedliche Kategorien von Rechtsmittelführern im Ausgangsverfahren.¹³

Die erste Kategorie betraf eine Arbeitnehmerin, welche ihrer Arbeit seit mehreren Monaten wegen eines unbefristeten Krankheitsurlaubes¹⁴ ferngeblieben ist.

In diesem Zeitraum teilte sie ihrem Arbeitgeber ihre Absicht mit, in den beiden Monaten nach ihrem Ersuchen, Tage bezahlten Jahresurlaubes zu nehmen.¹⁵

Die Arbeitnehmer, welche der zweiten Kategorie angehörten, befanden sich vor ihrer Entlassung über eine lange Dauer im Krankheitsurlaub.

¹¹ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 17 Nr. 3.

¹² Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 18.

¹³ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 6.

¹⁴ Vergleichbar mit der deutschen Krankschreibung, allerdings finanziell wesentlich schlechter vergütet.

¹⁵ Vgl. EuGH, Urt. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 7.

Das britische Recht lässt eine Urlaubnahme nur während des Bezugszeitraumes zu. In diesem Zeitraum wurde der Urlaub jedoch nicht genommen, weshalb er zur finanziellen Abgeltung eingefordert wurde.¹⁶

Die Arbeitnehmer beider Kategorien obsiegten vor dem Employment Tribunal. Die Rechtsmittel des Arbeitgebers wurden vom Employment Appeal Tribunal zurückgewiesen, Rechtsmittel zum Court of Appeal jedoch zugelassen. Dieses gab den Anträgen des Arbeitgebers statt.¹⁷

Die Rechtsmittelführer des Ausgangsverfahrens hatten Rechtsmittel beim House of Lords eingelegt, welches dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorlegte:¹⁸

1. Ist Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer, der aus Krankheitsgründen auf unbestimmte Zeit beurlaubt ist, berechtigt ist, während einer Zeit, zu der er sich andernfalls im Krankheitsurlaub befände, I) bezahlten Jahresurlaub für einen künftigen Zeitraum zu verlangen und II) bezahlten Jahresurlaub zu nehmen ?¹⁹
2. Enthält Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG Voraussetzungen oder Kriterien zur Beurteilung der Frage, ob eine finanzielle Ersatzvergütung zu zahlen und wie sie zu berechnen ist, wenn ein Mitgliedsstaat von seinem Ermessen Gebrauch macht, den Mindestzeitraum für bezahlten Jahresurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 7 Abs. 2 durch

¹⁶ Vgl. EuGH, Urte. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 8.

¹⁷ Vgl. EuGH, Urte. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 9.

¹⁸ Vgl. EuGH, Urte. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 10.

¹⁹ Vgl. EuGH, Urte. v. 20.01.2009, C-350/06, C-520/06, Rn. 10 Nr. 1.