



Wir sind für Sie da

Unsere Aufgabe ist es, Sie – die 20.000 Mitglieder und die zweitgrößte Berufsgruppe im Gesundheitswesen – in fachlicher Hinsicht zu fördern und Ihre standespolitischen Interessen zu vertreten. Dies geschieht durch

- umfassende Information
- Fort- und Weiterbildung
- rechtliche Beratung in berufsrelevanten Fragen

Ausführliche Informationen finden Sie auf unserer Internet-Seite www.dvta.de.

Für Fragen rund um Ihre Mitgliedschaft und unseren Service sind wir in der Geschäftsstelle zu erreichen unter

E-Mail: info@dvta.de
Tel. 040/2351170 · Fax 040/233373

Neues zum Urlaub

Beschränkung des Anspruch langzeiterkrankter Arbeitnehmer auf Urlaubsabgeltung auf 18 Monate?

Nach der bereits mitgeteilten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) haben Arbeitnehmer auch bei jahrelanger Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Hieraus folgt aber nicht, dass eine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Urlaubs- bzw. Vergütungsansprüchen unionsrechtlich geboten ist.

Die Europäische Generalanwältin hat in ihrem Schlussantrag vorgeschlagen, eine Begrenzung des Übertragungszeitraumes auf 18 Monate für zulässig zu erklären.

Was war passiert?

Hintergrund der Sachlage war ein Fall, in dem ein Arbeitnehmer 2002 einen Infarkt erlitt und seitdem arbeitsunfähig und schwerbehindert war. 2008 vereinbarten die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2008. Der Arbeitnehmer verlangte mit

seiner Klage Abgeltung des Urlaubes für die Jahre 2006 bis 2008. Der Berechnung seines Abgeltungsanspruches legte er die ihm tariflich zustehenden 30 Urlaubstage pro Jahr und 5 Tage Schwerbehindertensonderurlaub zugrunde.

Wie wird das rechtlich beurteilt?

Die von der EuGH-Generalanwältin vorgeschlagene zeitliche Begrenzung auf 18 Monate, nach deren Ablauf Urlaubs- bzw. Vergütungsansprüche erlöschen, ist nach Ihrer Ansicht sachgerecht im Hinblick auf den Schutzzweck der europäischen Urlaubsrichtlinie, da der Arbeitnehmer ausreichend Zeit hat, seinen Mindesturlaub für ein bestimmtes Urlaubsjahr zu nehmen. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber die Sicherheit, dass es nicht zu einer uferlosen Ansammlung von Urlaubsansprüchen kommt.

Im vorliegenden Fall hieße dies, dass der Arbeitnehmer nur eine Abgeltung seiner Urlaubsansprüche ab März 2007 noch verlangen kann.

Es bleibt nun abzuwarten, ob der Europäische Gerichtshof dem Schlussantrag der Europäischen Generalanwältin folgt.

Unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch der einzel- und/oder tarifvertraglichen Ausschlussfrist?

Was war passiert?

Die Arbeitnehmerin, eine Krankenschwester, war bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Im Arbeitsvertrag wurde auf die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst Länder (TV-L) Bezug genommen. Das Arbeitsverhältnis endete infolge der Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente. Zuvor war die Arbeitnehmerin ab Oktober 2006 bis zur Beendigung – und auch darüber hinaus – arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Die Arbeitnehmerin machte gegenüber der Arbeitgeberin Urlaubsabgeltung für die Urlaubstage aus den Jahren 2007 und 2008 geltend. Die Arbeitgeberin trat den Ansprüche entgegen mit der Begründung, dass die Ansprüche wegen der tariflichen Verfallfrist nicht mehr bestünden.

Wie wird das rechtlich beurteilt?

Nach § 37 Abs. 1 TV-L des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrages verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis dann, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden.

Das Bundesarbeitsgericht entschied am 09.08.2011 (9AZR 352/10), dass der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L verfallen ist. Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entsteht auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernden Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ist sofort fällig.

Der Abgeltungsanspruch ist eine reine Geldforderung und unterliegt damit wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

**Eine Nummer,
viele Antworten**

dvta-Telefonhotline:
040-235117-0

E-Mail:
info@dvta.de

Achtung: geänderte Sprechstundenzeit

**Arbeits- und
berufsrechtliche
telefonische
Beratungsstunde**

für alle dvta-Mitglieder
jeden Dienstag 12.00–17.00 Uhr

RAIn Elseke Müller-Rawlins
RAIn Silke Draabe



einzel- und/oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gelte auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubsanspruches.

Urlaubnahme nach Arbeitsunfähigkeit – Erlöschen damit Urlaubsansprüche aus früheren Zeiträumen?

In einer weiteren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 425/10 – entschieden, dass, wenn ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraumes so rechtzeitig gesund wird, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub des laufenden Kalenderjahres noch nehmen kann, der Urlaubsanspruch aus früheren Zeiträumen erlischt.

Was war passiert?

Der Arbeitnehmer war in der Zeit vom 11.01.2005 bis zum 06.06.2008 durchge-

hend arbeitsunfähig erkrankt und nahm danach wieder die Arbeit auf. Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte der Arbeitgeber dem Kläger an 30 Arbeitstagen Urlaub. Der Arbeitnehmer beehrte mit seiner Klage die Feststellung, dass ihm gegen die Arbeitgeber ein aus den Jahren 2005–2007 resultierender Anspruch von 90 Arbeitstage zusteht. Der jährliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers betrug 30 Arbeitstage.

Wie wird das rechtlich beurteilt?

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vorliegen, die dieses rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (§ 7

Abs. 3 Satz 3 BUrlG), sofern keine abweichende einzel- oder tarifvertragliche Regelung besteht.

Das Bundesarbeitsgericht entschied mit Urteil vom 09.08.2011 – 9 AZR 425/10 –, dass, wenn ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraumes so rechtzeitig gesund wird, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub des laufenden Kalenderjahres noch nehmen kann, der Urlaubsanspruch aus früheren Zeiträumen erlischt.

Der geltend gemachte Urlaubsanspruch des Klägers aus den Jahren 2006–2007 von 90 Urlaubstagen ist daher erloschen. ■



*E. Müller-Rawlins
– Syndika dvta –*