

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) müssen die EU-Mitgliedsstaaten sicherstellen, dass jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen erhält. Dieser Anspruch darf auch bei einer Langzeiterkrankung nicht erlöschen.

Zwar seien nationale Regelungen, die den Verlust des Urlaubsanspruchs am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraums beinhalten, grundsätzlich nicht zu beanstanden; sie dürften aber nur dann gelten, wenn der Beschäftigte seinen Urlaubsanspruch auch tatsächlich nutzen konnte. Bei einer Langzeiterkrankung bestehe diese Möglichkeit jedoch nicht. In diesem Fall darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht erlöschen.

Bisher haben die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen vorgesehen, dass Urlaub, der nicht innerhalb eines festgelegten Zeitraums nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen werden konnte, unabhängig von dem dafür maßgeblichen Grund, erlischt. Für Bundesbeamte regelt § 7 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV), dass Urlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.

Dies galt nach der seitherigen Rechtslage auch dann, wenn die Betroffenen vorübergehend erkrankt waren und eine Inanspruchnahme des Urlaubs des-

Urlaubsanspruch im Krankheitsfall

halb nicht innerhalb dieser Frist möglich war. Arbeitnehmer/innen, die wegen einer Langzeiterkrankung arbeitsunfähig aus ihrem Unternehmen ausschieden, bekamen den nicht genommenen Jahresurlaub nach deutschem Recht nicht durch eine Abgeltung vergütet.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 20. Januar 2009 (Rechtssache C-350/06) entschieden, dass Erholungsurlaub, der aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch genommen werden konnte, nicht erlöschen darf (wir berichteten in Ausgabe 9/2009). Der Jahresurlaub darf nur verfallen, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit hatte, ihn zu nehmen.

Auswirkung der EuGH-Entscheidung

Der EuGH hatte rechtlich geprüft, inwieweit Mindesturlaubsansprüche bei einer Langzeiterkrankung nach Ablauf des Übertragungszeitraumes unter Berücksichtigung der Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie (EG-Richtlinie 2003/88/EG) fortbestehen. Nach Artikel 7 Absatz 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie haben die Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Min-

desturlaub von vier Wochen (...) erhält (siehe Kasten).

Der EuGH hat zwar festgestellt, dass eine nationale Regelung, die den Verlust des Urlaubsanspruchs nach Art. 7 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraums beinhaltet, nicht grundsätzlich zu beanstanden sei. Allerdings gelte dies nur, wenn der Beschäftigte seinen Urlaubsanspruch auch tatsächlich nutzen konnte. Im Falle einer längerfristigen Krankschreibung kann der bezahlte Jahresurlaub möglicherweise nicht mehr genommen werden. Diesbezüglich entschied der EuGH, dass in einer solchen Situation das Erlöschen des Urlaubsanspruchs unzulässig sei.

An dieser Stelle ist aber anzumerken, dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie selbst allerdings nicht etwaigen tariflichen, vertraglichen oder beamtenrechtlichen Mehrurlaub erfasst.

Eine finanzielle Abgeltung für nicht genommenen Jahresurlaub wird vom EuGH unter Berufung auf Art. 7 Abs. 2 der EU-Arbeitszeitrichtlinie zwar grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme gelte aber für Fälle, in denen der Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig sei

und von der Erkrankung direkt in die Rente wechselt.

Im Ergebnis ist zu unterscheiden,

1. ob der Urlaub aus Krankheitsgründen nicht in Anspruch genommen werden konnte – in allen anderen Fällen sind Verfallsfristen weiterhin zulässig,
2. ob der / die Beschäftigte wieder in den aktiven Dienst zurückkehrt – dann bleibt der Urlaubsanspruch erhalten, oder
3. ob der Arbeitnehmer unmittelbar in die Rente wechselt – nur dann kann ein finanzieller Abgeltungsanspruch für Arbeitnehmer/innen entstehen.

Der EuGH geht in seiner ständigen Rechtsprechung von einem einheitlichen Beschäftigtenbegriff aus, der – soweit keine Besonderheiten vorliegen – nicht zwischen Arbeitnehmern und Beamten unterscheidet. Dies betrifft auch die ersten beiden vorgenannten Fälle. Demzufolge wird mit der Änderung der EUrlV vom 21. Juli 2009 die Entscheidung des EuGH auch in den Beamtenbereich übernommen: Rückwirkend zum 1. Januar 2009 wird Erholungsurlaub, der allein aufgrund einer Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnte und bisher verfiel, ins Folgejahr übertragen.

Besonderheiten im Beamtenrecht

Wenn allerdings eine Beamtin / ein Beamter nach einer Krankschreibung nicht mehr in den aktiven Dienst zurückkehrt, sondern wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird, endet das Beamtenverhältnis nicht. Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis, das endet, bleibt das Beamtenverhältnis auf Grund des Lebenszeit- und Alimentationsprinzips anlässlich der Zuruhesetzung bestehen. Das Verhältnis zum Dienstherrn bleibt erhalten (zum Beispiel zum Bund). Beamte erhalten im Gegensatz

Artikel 7 EU-Arbeitszeitrichtlinie

Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier 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.



zum Arbeitsrecht bei längerer Erkrankung kein reduziertes Krankengeld, sondern die Bezahlung wird weiter gewährt.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass Beamte auch nicht – wie Arbeitnehmer – eine finanzielle Abgeltung von nicht genommenen Urlaubstagen beanspruchen können.

Der dbb hatte bei dem für Bundesbeamte zuständigen Bundesministerium des Innern (BMI) darauf gedrungen, die entsprechenden Vorschriften der EUrlV an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen und eine systemgerechte Lösung gefordert.

Die inzwischen erfolgte Änderung der EUrlV des Bundes sieht jetzt rückwirkend zum 1. Januar 2009 vor, dass wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht genommener Urlaub bis zum Ablauf des auf das Ende der Erkrankung folgenden Jahres genommen werden kann (§ 5 Abs. 6 EUrlV). Die Übertragung beschränkt sich dabei nicht nur auf den Mindesturlaubsanspruch nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie, sondern erstreckt sich auf den gesamten Urlaubsanspruch. Auch die Möglichkeit des Ansparens zur Kinderbetreuung nach § 7a EUrlV wird eröffnet. Eine finanzielle Abgeltung von Urlaubsansprüchen für Beamte bleibt allerdings ausgeschlossen und wird vom BMI

aus vorgenannten Gründen abgelehnt.

Unterdessen entschied das Verwaltungsgericht Koblenz am 21. Juli 2009, dass ein Beamter im Gegensatz zum Arbeitnehmer keine finanzielle Abgeltung für Resturlaubstage verlangen kann, wenn er krankheitsbedingt vor seiner Versetzung in den Ruhestand seinen Urlaub nicht nehmen konnte. Das Urteil des EuGH zum Anspruch eines Arbeitnehmers auf Zahlung eines Urlaubsentgeltes sei auf das Beamtenverhältnis nicht übertragbar, zwischen einem Arbeits- und Beamtenverhältnis bestünden strukturelle Unterschiede (Az.: 6 K 1253/08.KO).

Trotz Verbesserung Kritik

Der dbb und die Verkehrsgewerkschaft GDBA bewerten die Anpassung in der EUrlV grundsätzlich positiv. Es wird aber gleichwohl gefordert, dass in den Fällen, in denen eine Rückkehr in das aktive Beschäftigungsverhältnis nicht mehr möglich ist, noch eine systemgerechte Lösung gefunden werden müsse. Das Bundesministerium des Innern (BMI) sieht jedoch eine weitergehende Umsetzung der EuGH-Entscheidung für nicht geboten. Das Lebenszeitprinzip im Beamtenrecht sei anders zu beurteilen als die rechtlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers beziehungsweise Rentners. *siehe Seite 20*

GDBA fordert mehr Investitionen in die Schiene

Der Bundesvorsitzende der Verkehrsgewerkschaft GDBA, Klaus-Dieter Hommel, hat die Berliner Koalitionäre aufgefordert, so schnell wie möglich deutlich zu machen, wie viel Bahnverkehr es nach deren Auffassung in den nächsten Jahren noch geben soll.

Wenn Deutschland in der Frage der Schieneninvestitionen im europäischen Vergleich weiterhin am unteren Ende der Skala zu finden ist, wird das Verkehrsmittel Bahn an Attraktivität verlieren, stellte der GDBA-Chef fest. Dass Deutschland sich vorwerfen lassen müsse, gemessen am Brutto-Inlandsprodukt kaum mehr in die Schienen-Infrastruktur zu investieren als die Türkei, sei beschämend.

„Die deutsche Industrie entwickelt Hightech-Züge, die sich in der ganzen Welt verkaufen und im eigenen Land verfallen wir in Dilettantismus“, kritisierte Hommel. So sei bis heute die Frage ungelöst, wie die zunehmende Zahl an Frachtcontainern aus den deutschen Häfen ins Hinterland abtransportiert werden soll. Hier müssten dringen neue Gleisanlagen gebaut und bestehende ertüchtigt werden. Doch statt zu investieren und so die Wirtschaft anzukurbeln, wür-

de schon seit Jahren nur diskutiert und lamentiert.

Gleichzeitig rief der GDBA-Chef die CDU, CSU und FDP dazu auf, einen „Masterplan Personenverkehr“ zu erarbeiten. Zudem müsse festgeschrieben werden, wie sich die Verkehre in Deutschland mittelfristig entwickeln sollen und welche Investitionsmittel, etwa für die Schienen-Infrastruktur, bereitgestellt werden.

„Regierungsfähigkeit wird nicht mit ideologischen Forderungen nach Zerschlagung der DB AG demonstriert, die Menschen wollen wissen, wie sie auch morgen noch mit Bussen und Bahnen zur Arbeit kommen“. Dies gelte vor allem für die ländlichen Regionen fernab der Ballungsräume machte Hommel deutlich.

Während in ganz Europa die großen Industrieländer hohe Summen in ihre Schienennetze investierten, falle der künftigen Regierung nur ein, den Eisenbahnen in Deutschland Konkurrenz durch die Zulassung von Überlandbussen zu machen und damit die ohnehin schon überlasteten Autobahnen noch weiter zu verstopfen, kritisierte der Bundesvorsitzende der Verkehrsgewerkschaft GDBA.

