

Jahresurlaub und Krankheit

(EuGH v. 20.1.2009 C-350/06)

Bislang "förderte" die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Gesundung des Arbeitnehmers. Konnte der längerfristig erkrankte Mitarbeiter nämlich seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wegen der Krankheit nicht geltend machen, weder in dem betreffenden Jahr noch in dem Übertragungszeitraum, verfiel dieser Urlaub ersatzlos (s. z.B. BAG 13.5.1982 AP BUrIG § 7 Übertragung Nr. 4). Und so gesundete der eine oder andere Mitarbeiter etwas schneller, um doch noch die volle Zahlung des Urlaubsgeldes gegen die anteilige Zahlung des Krankengeldes einzutauschen.

Hintergrund war die dogmatische Einordnung des Urlaubs durch das BAG (und die Mehrheit der deutschen Rechtsliteratur). Danach handelte es sich bei Urlaub um einen durch das Bundesurlaubsgesetz begründeten Freistellungsanspruch. Der Arbeitgeber hatte demnach den Arbeitnehmer von seiner Arbeitsverpflichtung unter Fortzahlung der Bezüge für den gesetzlich geregelten Zeitraum freizustellen.

Logische Folge dieser Auffassung war, dass dieser Freistellungsanspruch ins Leere ging, wenn die Arbeitsverpflichtung, z.B. wegen Krankheit, ohnehin nicht mehr bestand: Und eine Abgeltung dieses Freistellungsanspruches kam auch nur dann in Frage, wenn die Freistellung möglich gewesen wäre und der Arbeitnehmer den Anspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht realisieren konnte.

Vor 1982 hatte das Bundesarbeitsgericht eine andere Auffassung vertreten, die so genannte Einheitstheorie (vgl. z.B. BAG v. 3.6.1960 AP § 611 Urlaubsrecht Nr. 73). Zusammen mit Teilen der Literatur war es davon ausgegangen, dass der Urlaubsanspruch ein Anspruch auf Gewährung von bezahlter Freizeit ist - und diese kann auch noch nach Jahren gewährt werden.

Warum aber nun dieser rechtshistorische Ausflug?

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

MEDIZINRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Spezialgebiet

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Weil manche totgesagte Auffassungen durchaus länger leben und sich in einer höheren Instanz dann sogar durchsetzen können. Die Einheitstheorie war zumindest in der Literatur und im Kreis mehr sozialpolitisch orientierter Arbeitsrechtler nie ganz verstummt. Und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sah dann Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG als günstige Gelegenheit, einmal den EuGH die Frage in Augenschein nehmen zu lassen. Dort wird der gesetzliche Mindesturlaub von vier Wochen auf gemeinschaftsrechtlicher Ebene festgelegt. Und man kann ja den Verfall dieses Urlaubsanspruches als Verstoß gegen diese Vorschrift ansehen.

Und schließlich hat man einige Chancen, dass der international zusammengesetzte Senat des EuGH nicht die dogmatische Trennschärfe des BAG (dass ich die einmal lobend hervorheben würde ...) hat, sondern auch mehr der sozialpolitischen Auslegung folgen würde.

Und dieses Kalkül ist aufgegangen - mit bislang nicht völlig abschätzbaren Folgen.

In seiner Entscheidung vom 20.1.2009 (C-350/06 u. C-520/06) folgt der EuGH der sozialpolitisch orientierten Einschätzung der Generalanwältin Trstenjak und stellte fest, dass der Verfall von Urlaubsansprüchen wegen Krankheit gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verstößt. Am Ende eines Arbeitsverhältnisses, in dem der Jahresurlaub wegen fortdauernder Krankheit nicht gewährt werden konnte, besteht danach ein Anspruch auf Abgeltung.

Das folgt aus der Einschätzung des EuGH, wonach der Urlaubsanspruch ein einheitlicher Anspruch auf bezahlte Freizeitgewährung ist (EuGH ebenda Ziff. 60).

Die rechtsdogmatisch saubere Einschätzung des BAG muss sich nun also dieser Auffassung des EuGH beugen.

Noch nicht entschieden ist zwar die Frage, was dann geschieht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, weiter besteht und der langfristig kranke Mitarbeiter nach seiner Gesundung erst einmal den Urlaub der vergangenen Jahre nehmen möchte. Aber nach der Einheitstheorie des EuGH dürfte dies als logische Folge jederzeit möglich sein. Damit wird man zukünftig zunächst in den Instanzgerichten, später auch beim BAG rechnen müssen. Besser ist es da, sich von vornherein darauf einzustellen.

Und wie so oft zeigt es sich, dass "soziale Medizin", wenn sie den dogmatischen Rahmen eines in sich abgestimmten Systems sprengt, unerwünschte Nebenwirkungen zeigen kann. Eine liegt sofort auf der Hand:

Bislang war die wirtschaftliche Belastung des Unternehmens durch einen Langzeitkranken kein Kriterium im Zusammenhang mit der erheblichen betrieblichen Belastung, die das Bundesarbeitsgericht fordert, um eine personenbedingte Kündigung des Langzeitkranken sozial als gerechtfertigt anzusehen (vgl. BAG 25.11.1982 AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 7). Eine solche Belastung bestand nämlich nicht über das gesetzlich vorgesehene Maß der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hinaus. Zukünftig ist das anders und im Falle einer Erkrankung über mehrere Jahre wird der Arbeitgeber geradezu gezwungen sein, recht frühzeitig das Ende des Arbeitsverhältnisses zu suchen, um den Abgeltungsforderungen oder Urlaubsansprüchen in natura in geballter Ladung zu entgehen.

Konnte der Arbeitgeber einem kranken Mitarbeiter nach Ende der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall relativ entspannt gegenübertreten, hat sich das seit dem 20.1.2009 geändert.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht