



**Informationen aus den Bereichen
Sozialberatung und Recht**

§§

Nr.: 46/2009
Datum: 22. September 2009

Zusatzurlaub bei Schwerbehinderten kann trotz EuGH-Urteil verfallen

Das Arbeitsgericht Berlin hat in seiner Entscheidung vom 22.4.2009 (AZ: 56 Ca 21280/08) klargestellt, dass die neue Urlaubsrechtssprechung des EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit auf den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten nicht übertragbar sei. Lediglich der vierwöchige Mindesturlaubsanspruch verfallt laut EuGH nicht, wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig war. Darüber hinausgehende tarifliche Urlaubsansprüche würden dagegen im Regelfall wie bisher verfallen. Einer tarifvertraglichen Differenzierung zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüchen bedürfte es nach Auffassung des Gerichts nicht. Ohne besondere Anhaltspunkte müsse davon ausgegangen werden, dass arbeitsunfähige Arbeitnehmer im Hinblick auf den Verfall ihrer Urlaubsansprüche nicht besser gestellt werden sollen als arbeitsfähige Beschäftigte. Das gilt für arbeitsfähige wie arbeitsunfähige Arbeitnehmer gleichermaßen, auch für den einwöchigen Zusatzurlaub für schwer Behinderte - nicht jedoch für diejenigen, die ihren Urlaub wegen Elternzeit nicht genommen haben.

In dem vom ArbG Berlin entschiedenen Fall war die schwerbehinderte Arbeitnehmerin beim Land als Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der BAT anwendbar. Sie hatte einen tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen und nach § 125 SGB IX einen zusätzlichen Urlaubsanspruch von fünf Arbeitstagen. Im Juli 2005 nahm sie 20 Tage Urlaub. Seit Ende August 2005 bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses im Oktober 2007 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Rückwirkend zum 1.2.2007 wurde ihr Rente wegen voller Erwerbsunfähigkeit zuerkannt. Die Arbeitnehmerin verlangte vom Land die Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 bis 2007. Die hierauf gerichtete Klage hatte lediglich teilweise Erfolg.

Das Gericht hat der Arbeitnehmerin lediglich hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 20 Arbeitstagen pro Jahr einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung zugesprochen. Der tarifliche und gesetzliche Mehrurlaubsanspruch ist dagegen mit Ablauf des tariflichen Übertragungszeitraums (bis zum 1.6. des Folgejahres, § 47 Abs. 7 BAT) verfallen.

Das Urteil des EuGH vom 20.1.2009 (C-350/06 u. C-520/06), wonach Arbeitnehmer ihren Urlaubsanspruch auch bei lang andauernder Krankheit nicht verlieren, bezieht sich nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen. Für die darüber hinausgehenden tarifvertraglichen oder anderweitigen gesetzlichen zusätzlichen Ansprüche (hier: aus § 125 SGB IX) bleibt es dagegen bei der bisherigen Regelung. Sie verfallen daher, wenn die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des gesetzlichen Übertragungszeitraums (31.3. des Folgejahres) oder des tariflichen Übertragungszeitraums (hier: 30.6. des Folgejahres) andauert.

Der Verfall von über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden einzelvertraglichen oder tariflichen Urlaubsansprüchen setzt nicht voraus, dass der Arbeits- oder Tarifvertrag zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen Ansprüchen differenziert. Denn ohne besondere Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass arbeitsunfähige Arbeitnehmer im Hinblick auf den Verfall ihrer Urlaubsansprüche nicht besser gestellt werden sollen als arbeitsfähige.

Das gilt auch für den zusätzlichen gesetzlichen Erholungsurlaub nach § 125 SGB IX. Diese Vorschrift dient nicht der Umsetzung sonstigen EU-Rechts und unterliegt daher den allgemeinen Grundsätzen des Urlaubsrechts. Auch der Zusatzurlaub verfällt daher, wenn er bis zum Ende des Übertragungszeitraums wegen Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen werden kann.

Nach diesen Grundsätzen konnte die Arbeitnehmerin für das Jahr 2005 keine Urlaubsabgeltung beanspruchen, weil der Mindesturlaub von 20 Tagen gewährt worden war und die darüber hinausgehenden Urlaubsansprüche verfallen sind. Für 2006 besteht ein Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubs von 20 Tagen. Für 2007 hat die Arbeitnehmerin nur einen anteiligen Urlaubsanspruch für Januar 2007 geltend gemacht. Insoweit steht ihr eine Abgeltung von zwei Urlaubstagen zu.

Quelle: ArbG Berlin online, Urteil vom 22.4.2009, 56 Ca 21280/08; <http://www.gerichtsentscheidungen.berlin-brandenburg.de>