

Arbeitsgericht Paderborn

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 7 Abs. 3 BUrlG

Ist der Arbeitnehmer langanhaltend erkrankt, besteht eine Obliegenheit des Arbeitgebers zur Belehrung des Arbeitnehmers über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen erst dann, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt und in der Lage ist, den Urlaub anzutreten.

Bleibt der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, verbleibt es bei dem Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, ohne dass eine vorherige Belehrung des Arbeitgebers erfolgen muss.

ArbG Paderborn, Urteil vom 04.04.2019, Az.: 2 Ca 1602/18

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert wird auf 768,60 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Urlaubsanspruchs der Klägerin aus dem Jahr 2017.

Die Klägerin ist gemäß den Regelungen des Dienstvertrags vom 09.07.2010 bei der Beklagten im K-Hospital in T beschäftigt. Ihr Bruttomonatsgehalt beträgt aktuell 1.647,00 €. Im Jahr 2017 erkrankte die Klägerin und konnte von dem ihr zustehenden Urlaubsanspruch im Jahr 2017 14 Tage nicht nehmen. Die Klägerin ist seit dem Jahr 2017 durchgehend erkrankt.

Mit anwaltlichem Schreiben vom 06.11.2018 forderte die Klägerin die Beklagte zur Abgeltung des Urlaubs für das Jahr 2017 auf (Bl. 3 d. A.). Mit Schreiben vom 12.11.2018 (Bl. 4 d. A.) wies die Beklagte den Anspruch zurück.

Mit einer am 19.12.2018 bei dem Arbeitsgericht Paderborn eingegangenen Klageschrift hat die Klägerin zunächst die Abgeltung von 14 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 beansprucht. Mit Schriftsatz vom 07.03.2019 hat die Klägerin hilfsweise zum Zahlungsantrag einen Feststellungsantrag geltend gemacht. Im Kammertermin vom 04.04.2019 hat die Klägerin nur noch den Feststellungsantrag gestellt.

Die Klägerin ist der Auffassung, der restliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 sei nicht verfallen. Sie verweist auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019 (Az: 9 AZR 541/15). Ihr restlicher Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017

sei schon deshalb nicht verfallen, da die Beklagte es unterlassen habe, die Klägerin rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass der Klägerin aus dem Kalenderjahr 2017 noch ein Urlaubsanspruch in Höhe von 14 Urlaubstagen zusteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der streitgegenständliche Anspruch bestehe nicht. Sie weist darauf hin, dass die Bestimmungen der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokollerklärungen im Kammertermin vom 04.04.2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der zuletzt noch gestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Streiten sich die Parteien darüber, ob aus den Vorjahren noch offene Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers bestehen oder ob diese verfallen sind, kann der Arbeitnehmer diese Frage im Wege der Feststellungsklage klären lassen (vgl. Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, S. 180).

2. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Es besteht kein Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2017 im Umfang von 14 Urlaubstagen. Denn der Anspruch ist spätestens mit Ablauf des 31.03.2019 verfallen.

a) Unstreitig war die Klägerin seit dem Jahr 2017 bis einschließlich zum Kammertermin am 04.04.2019 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Dies hat zur Folge, dass die streitgegenständlichen Urlaubsansprüche nunmehr verfallen sind.

aa) Aufgrund der Vorgaben des Artikels 7 EGRL 88/2003 ist § 7 Abs. 3 BUrlG unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass der gesetzliche Urlaub nicht erlischt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Die unionsrechtskonforme Auslegung hat jedoch nur zur Folge, dass der aufrechterhaltende Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstandenen Urlaubsanspruch hinzutritt und damit erneut dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG unterfällt. Besteht die Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fort, so gebietet auch das Unionsrecht keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs. Der zunächst aufrechterhaltene Urlaubsanspruch erlischt somit zu diesem Zeitpunkt (vgl. BAG vom 16.10.2012 - 9 AZR 63/11 - NZA 2013, 326).

Hiernach wäre der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017, den die Klägerin wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte, zu dem Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2018 hinzugetreten und wegen der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin auf das Jahr 2019 übertragen worden. Mit Ablauf des 31.03.2019 ist der

Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2017 jedoch erloschen, da ihre Arbeitsunfähigkeit durchgehend fortbestand.

bb) Etwas anderes folgt auch nicht aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.02.2019 (Az: 9 AZR 541/15, PM Nr. 9 aus 19). Nach dieser Entscheidung erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Nach der Rechtsprechung des EuGH in dem Vorabentscheidungsverfahren vom 06.11.2018 (Az: C-684/16) ist der Arbeitgeber gehalten, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun. Der Arbeitgeber hat somit klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt. Nach der Entscheidung des BAG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraumes erlischt.

Diese Grundsätze gelten jedoch nicht im Falle eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers wie der Klägerin. Denn hier ist es wegen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber nicht möglich, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kann auch bei einer förmlichen Aufforderung, den Jahresurlaub zu nehmen, diesen wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht antreten. Eine Belehrung als Obliegenheit des Arbeitgebers ergibt somit nur dann Sinn, wenn der Arbeitnehmer in der Lage ist, auf diese zu reagieren und den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Dies ist im Falle einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit nicht der Fall.

Ist der Arbeitnehmer langanhaltend erkrankt, besteht eine Obliegenheit des Arbeitgebers zur Belehrung des Arbeitnehmers über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen erst dann, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt und in der Lage ist, den Urlaub anzutreten. Bleibt der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, verbleibt es bei dem Verfall der gesetzlichen Urlaubsansprüche 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres, ohne dass eine vorherige Belehrung des Arbeitgebers erfolgen muss.

b) Etwas anderes ergibt sich nicht, wenn man von der Anwendbarkeit der AVR-Caritas ausginge. Denn gemäß § 1 Abs. 5 Satz 5 AVR Caritas erlischt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, wenn er infolge Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden kann. Der über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus gehende Urlaub erlischt abweichend hiervon bereits zum 30. April des Folgejahres (§ 1 Abs. 5 Satz 2 AVR).

Auch unter Zugrundelegung der AVR-Caritas wäre der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahr 2017 bereits verfallen. Eine Hinweis- und Belehrungspflicht des Arbeitgebers besteht aufgrund der infolge der Arbeitsunfähigkeit nicht bestehenden Möglichkeit des Arbeitnehmers, den Urlaub zu nehmen, nicht.

3. Die Klage war somit abzuweisen.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO. Als unterliegende Partei hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er wurde mit der Höhe des sich für 14 Urlaubstage ergebenden Urlaubsentgelts bewertet.