

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2010-01-27
POSTFACH 10 13 42
Telefon 0711 2149-0
Sachbearbeiter - Durchwahl
Herr Sommer -280
E-Mail: martin.sommer@elk-wue.de

AZ 25.00 Nr. 838/6.2

An die
Evang. Pfarrämter
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
großen Kirchenpflegen sowie an die Vorsitzenden
der Mitarbeitervertretungen

Urlaubsanspruch im Falle der Nichtinanspruchnahme wegen Krankheit

Hier: Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und des
Bundesarbeitsgerichtes

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 20. Januar 2009 und das Bundesarbeitsgericht am 24. März 2009 Grundsatzentscheidungen zur Frage der Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit getroffen, die auch Auswirkungen auf die privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse im kirchlichen Dienst haben.

Nach § 26 Abs. 1 KAO muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Im Übrigen gilt nach § 26 Abs. 2 KAO das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) mit der Maßgabe, dass im Falle der Übertragung des Urlaubs dieser in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden muss. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Urlaub der nicht innerhalb der genannten Zeiträume angetreten wurde, entfällt.

Der EuGH hat entschieden, dass der **gesetzliche Mindesturlaubsanspruch nach dem BUrlG** mit Ablauf des Übertragungszeitraums nicht erlischt, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses seinen Urlaubsanspruch nicht verwirklichen konnte. Er hat seine Entscheidung damit begründet, dass Artikel 7 Abs. 2 der europäischen Richtlinie 2003/88/EG einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegenstehe, nach denen Arbeitnehmern, die wegen Krankheit den Jahresurlaub nicht in Anspruch nehmen können, am Ende ihres Arbeitsverhältnisses keine „finanzielle Vergütung des Urlaubsanspruchs“ gezahlt wird.

Das BAG ist in seinem Urteil vom 24. März 2009 der Entscheidung des EuGH gefolgt und hat seine bisherige Rechtsprechung, nach der aus Krankheitsgründen nicht genommener Urlaub im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht abzugelten ist, aufgegeben.

Da das Bundesurlaubsgesetz, auf das sich die Entscheidungen beziehen, ein für alle - also auch die Kirchen - geltendes Gesetz ist, sind die o. a. Urteile auch auf kirchliche Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

Hierzu gibt der Oberkirchenrat folgende Hinweise:

1. Welcher Urlaub ist hiervon betroffen?

Die Entscheidung des EuGH und dem folgend die Entscheidung des BAG beziehen sich grundsätzlich nur auf **gesetzliche Urlaubsansprüche**. Tarifliche oder arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubsansprüche, die über den Mindesturlaub nach dem BUrlG (20 Arbeitstage) hinausgehen, sind grundsätzlich hiervon nicht betroffen.

Bisher noch nicht Gegenstand eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens war die Frage, ob dies auch für den Zusatzurlaub wegen Schwerbehinderung nach § 125 SGB IX gilt. Da es sich bei diesem Zusatzurlaub aber auch um einen gesetzlichen und keinen tariflichen Urlaubsanspruch handelt, ist davon auszugehen, dass auch dieser Urlaubsanspruch hinsichtlich seines Erlöschens den gleichen Voraussetzungen unterliegt wie der Anspruch nach dem BUrlG.

2. Wie lange kann aufgrund des Urteils ein Urlaubsanspruch geltend gemacht werden?

Auch wenn der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums wegen Arbeitsunfähigkeit nicht verfällt, kann der Urlaubsanspruch verjähren. Für ihn gilt die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der/die Mitarbeitende von den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste.

3. Haushaltsrechtliche Vorsorge wegen evtl. Urlaubsabgeltungsansprüche

Nachdem aufgrund der höchstrichterlichen Entscheidungen Urlaubsabgeltungsansprüche für zurückliegende Jahre geltend gemacht werden können, wird den Anstellungsträgern empfohlen, insbesondere für Mitarbeitende, die voraussichtlich über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt sind, Rückstellungen in Höhe der nicht genommenen gesetzlichen Urlaubsansprüche zu bilden.

Die Dekanat- und Pfarrämter sowie die Landeskirchlichen Dienststellen werden gebeten, die in den vorstehenden Ausführungen dargestellten Auswirkungen der Urteile des EuGH und des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu beachten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise darüber zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat