

Verfall und Abgeltung des Erholungsurlaubs

Dr. Maximilian Baßlsperger

Der EuGH hat in mehreren Entscheidungen vom 6. November 2018 Aussagen getroffen, die für das Urlaubsrecht der Beamten erneut von besonderer Bedeutung sind. Bei diesen Entscheidungen geht es wieder um die Auslegung des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003, die sich mit verschiedenen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung befasst.

I. Die einzelnen Entscheidungen des EuGH

Die wesentlichen Aussagen der Entscheidungen sollen hiermit an den Anfang der folgenden Ausführungen gestellt und können wie folgt zusammengefasst werden:

- Der EuGH führte in seinem ersten Urteil vom 6.11.2018¹ aus, dass es mit dem Europarecht nicht vereinbar sei, wenn ein Urlaub nach den zugrundeliegenden nationalrechtlichen Bestimmungen schon alleine deswegen verfällt, weil der Beschäftigte keinen entsprechenden Urlaubsantrag gestellt hat. Er sprach dem Kläger darüber hinaus einen finanziellen Ausgleich zu, weil er nicht ausreichend aufgeklärt wurde.
- In einer zweiten Entscheidung nahm der EuGH zu den Anforderungen dieser Aufklärung Stellung. Selbst für den Fall, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten auffordert, seinen Urlaub noch im laufenden Urlaubsjahr einzubringen und dieser anschließend auch tatsächlich einen Teil des Urlaubs in Anspruch nimmt, genügt dies noch nicht der Aufklärungspflicht.²
- Schließlich bestätigte der EuGH in einem dritten Urteil³ seine frühere Rechtsprechung⁴ zur Rechtsnachfolge des Abgeltungsanspruchs und entschied, dass auch die Erben eines verstorbenen Beschäftigten von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für einen nicht eingebrachten Urlaub verlangen können. Das Gericht vertiefte dazu seine bereits früher dargelegten Argumente.

Während die erste der angeführten Entscheidungen zum öffentlichen Dienstrecht erging⁵, betrafen die beiden letztgenannten Entscheidungen den Bereich des Arbeitsrechts. Nach Art. 1 Abs. 3 RL 2003/88/EG i. V. m. Art. 2 Abs. 1 RL 89/391/EWG gelten die in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen in gleichem Maße für Arbeitnehmer und für Beamte. Die angeführten Urteile besitzen deshalb auch für das Urlaubsrecht der Beamten in Bund und Ländern eine wesentliche Bedeutung. Dabei geht es zum einen darum, ob und unter welchen Voraussetzungen der Erholungsurlaub des Beamten verfällt und zum anderen um die Frage der finanziellen Abgeltung einer solchen ihm zustehenden, aber nicht eingebrachten Freistellung vom Dienst. Es ist nunmehr Sache des Bundes- und der Landesgesetzgeber, aber auch der jeweiligen Dienstherren und deren Beschäftigungsbehörden, die Zielvorstellungen des EuGH durch eine Anpassung ihrer beamtenrechtlichen Bestimmungen bzw. der gängigen Verwaltungspraxis zu verwirklichen, wie dies etwa bei der Frage der Urlaubsabgeltung im Krankheitsfall bereits bisher geschehen ist (unten III. 2.).

II. Kein Verfall des Urlaubsanspruchs bei bestehenden Beamtenverhältnissen

Erholungsurlaub dient in erster Linie dazu, die Arbeitskraft des Beamten zu erhalten und aufzufrischen. Urlaubsansprüche stehen somit in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit der Dienstleistungszeit, für die sie gewährt werden. Sie verlieren ihren inneren Grund, wenn bereits für spätere Zeiträume neue Urlaubsansprüche entstanden sind.⁶ Der Freistellungsanspruch kann folglich nicht unbeschränkt auf künftige Jahre übertragen werden. Urlaub, der während des vom Gesetzgeber zu bestimmenden Zeitraums nicht genommen wurde, verfällt daher grundsätzlich.⁷ Der Erholungsurlaub des Beamten soll also möglichst im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Der EuGH erklärte in seinem ersten oben angeführten Urteil zum Urlaubsrecht des Landes Berlin⁸ nunmehr aber ausdrücklich, es sei mit dem Europarecht nicht vereinbar, dass ein Urlaub nach nationalen Bestimmungen alleine deswegen verfällt, weil der Beamte keinen entsprechenden Antrag gestellt hat. Die sich aus dem jeweiligen Urlaubsrecht der Mitgliedsstaaten ergebenden Ansprüche bleiben vielmehr bestehen, wenn der Beschäftigte nicht durch eine angemessene Aufklärung in der Lage versetzt wurde, seinen Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

1. Verfall und faktischer Verzicht

Dabei gestalten sich die Regelungen zum Urlaubsverfall in Bund und Ländern durchaus unterschiedlich. Nach dem für Bundesbeamte geltenden § 7 Abs. 2 EUrIV verfällt ein Erholungsurlaub, der nicht innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres – also des Kalenderjahres (vgl. § 1 EUrIV) – in Anspruch genommen wurde. Soweit jedoch der Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubsanspruchs von 20 Arbeitstagen nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht genommen wird, verfällt dieser Mindesturlaub spätestens mit Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres.

Anders gestaltet sich die Lage etwa in Bayern. Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 UrmV verfällt hier ein Urlaub, der nicht bis zum 30. April des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres angetreten wurde.⁹ Diese Frist ist bis längstens 31. März des übernächsten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres zu verlängern, wenn die

- 1) EuGH, Rs. C-619/16 (*Kreuziger*), ECLI:EU:C:2018:872.
- 2) EuGH, Rs. C-684/16 (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*), ECLI:EU:C:2018:874.
- 3) EuGH, Rs. C-569/16 (*Bauer*), ECLI:EU:C:2018:871.
- 4) EuGH, Rs. C-118/13 (*Bollacke*), ECLI:EU:C:2014:1755.
- 5) Der Kläger war ein Rechtsreferendar, für den das Urlaubsrecht des Landes Berlin anwendbar war.
- 6) BVerwG vom 12.12.1962 – VI C 110.61 – ZBR 1963, 87; BayVerfGH vom 24.11.1981 – Vf. 19-VII-80 – VerfGHE 34, 173 = ZBR 1982, 14 ff.
- 7) BVerwG vom 9.4.2014 – 2 B 95/13.
- 8) EuGH, Rs. C-619/16 (*Kreuziger*), ECLI:EU:C:2018:872.
- 9) Dies gilt nicht für einen Urlaub, der aus dienstlichen Gründen nach § 8 UrmV angespart wurde. Der Zeitpunkt des Urlaubsverfalls kann außerdem aus dienstlichen Gründen hinausgeschoben werden.