



EuGH-Entscheidung zur Urlaubsabgeltung wegen Krankheit!

Der Europäische Gerichtshof hat in Urteilen vom 20.01.2009 (Az. C 350/06 und C 520/06) festgestellt, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den er wegen Krankheit nicht ausüben konnte und die zu seiner Verrentung geführt hat, nicht verliert.

Ausgangspunkt für diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes war ein Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf, das über diese Frage zu entscheiden hatte.

Zwischenzeitlich hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in richtlinienkonformer Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes für den gesetzlichen Anspruch von Erholungsurlaub von jährlich vier Wochen entschieden, dass der Urlaub nicht nur für Zeiten erworben wird, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat, sondern auch für Zeiten, in denen er ordnungsgemäß krankgeschrieben war. Der Urlaubsanspruch verfällt nicht zum Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes. Vielmehr ist der insbesondere aufgrund Erkrankung dem Arbeitnehmer nicht erteilte Urlaub zu späterer Zeit nachzugewähren. Ist der Arbeitnehmer dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt, so hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Abgeltung des noch offenen Urlaubs.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Dort wird das Verfahren unter dem Aktenzeichen 9 AZR 128/09 geführt.

Aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes und des LAG Düsseldorf ergeben sich eine Reihe Fragestellungen, die sich unter anderem darauf beziehen, ob eine Abgeltung des Urlaubs nur für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist oder auch für den Fall, dass der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit im fortbestehenden Urlaubsverhältnis nicht genommen werden konnte. Des Weiteren ist fraglich, ob die Geltendmachung des Urlaubsanspruches bzw. des Urlaubsabgeltungsanspruches innerhalb tariflich geltender Ausschlussfristen

erforderlich ist oder ob die allgemeinen Verjährungsvorschriften zur Anwendung kommen. Eine weitere Frage ergibt sich aus der Rechtsprechung des BAG, das für eine Urlaubsabgeltung festgelegt hat, dass der Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung auch tatsächlich ausüben kann. Das bedeutet, dass eine Arbeitsfähigkeit gegeben sein muss. Nicht zuletzt bleibt offen, ob die Grundsätze nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub anzuwenden sind oder auch für darüber hinaus gehende tarifliche Urlaubsansprüche.

Es ist davon auszugehen, dass sich das Bundesarbeitsgericht mit diesen Fragen auseinandersetzen wird. Somit sollte zunächst die Entscheidung abgewartet werden.

Wegen der langen Verfahrensdauer beim Bundesarbeitsgericht ist es jedoch sinnvoll, dass Arbeitnehmer, die unter diese Entscheidung fallen könnten, ihren Anspruch auf Urlaubsgewährung bzw. Urlaubsabgeltung gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.

Den Musterantrag erhalten komba Mitglieder!

Deshalb jetzt komba Mitglied werden und Rechte sichern!

V.i.S.d.P.: komba gewerkschaft niedersachsen, Peter Specke, Postfach 21 26, 30021 Hannover, Telefon: (0511) 3 36 03 06, Telefax: (0511) 3 36 03 19, Internet: <http://www.komba-niedersachsen.de>, Email: info@kombands.de

komba gewerkschaft niedersachsen, Postfach 21 26, 30021 Hannover, Telefon: 0511/3 36 03 06, Telefax: 0511/3 36 03 19, Email: info@kombands.de

Beitrittserklärung

Hiermit erkläre ich meinen Eintritt in die komba gewerkschaft niedersachsen mit Wirkung vom _____

Familienname weiblich

Vorname männlich

Geburtsdatum/-ort _____

Straße/Haus-Nr. _____

PLZ/Wohnort _____

Betrieb/Dienststelle _____

Telefon (privat) _____ Telefon (dienstlich) _____

Email-Adresse _____ Wochenstunden _____

Ich bin Arbeitnehmer/in Beamtin/Beamter Anwärter/in Auszubildende/r
 Ausbildungsende _____

Ausgeübte Tätigkeit (bitte genau angeben) _____

Entgeltgruppe/Besoldungsgruppe _____ Leistungs-/Erfahrungsstufe _____

Krankenkasse _____
 Daten werden unter Beachtung der Datenschutzgesetze nur zum Zwecke der Mitgliederbetreuung bzw. des Beitragseinzuges elektronisch verarbeitet.



komba
gewerkschaft

Nach der Satzung der komba berechnet sich der monatliche Mitgliedsbeitrag nach dem regelmäßigen Einkommen. Als Einkommen ist das Grundgehalt bzw. Grundentgelt der jeweiligen Leistungs- bzw. Erfahrungsstufe zugrunde zu legen. Mein danach errechneter Mitgliedsbeitrag beträgt z. Zt.

monatl. _____ Ich bevollmächtige die komba gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis zu meinem schriftlichen Widerruf:

monatl. vierteljährl. von meinem Girokonto oder Gehaltskonto abzubuchen.

Konto-Nr. _____ Bankleitzahl _____

Bank/Sparkasse/Postbank _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft _____

von _____ bis _____
 Mon. Jahr Mon. Jahr

Datum/Unterschrift _____

Werber/Werberin _____

Gewünschte Werbepämie:

Aral-Gutschein Wert 25,00 € Douglas-Gutschein Wert 25,00 €

Beitragstabelle (gültig ab 01.07.2008)		
Stufe	Einkommen Euro	Beitrag Euro
01	bis 625,-	4,80
02	bis 725,-	5,80
03	bis 850,-	6,80
04	bis 975,-	7,90
05	bis 1.175,-	9,00
06	bis 1.400,-	10,00
07	bis 1.700,-	11,10
08	bis 1.975,-	12,10
09	bis 2.275,-	13,20
10	bis 2.675,-	14,30
11	bis 3.050,-	15,30
12	bis 3.450,-	16,50
13	bis 4.150,-	17,50
14	bis 4.800,-	18,50
15	bis 5.450,-	19,60
16	über 5.450,-	20,60
17	Auszubildende	2,20
18	Anwärter/innen (m.D.)	3,70
19	Anwärter/innen (g.D.)	5,10
20	Referendare/innen	6,40

Als Einkommen ist das Grundgehalt nach Besoldungstabelle bzw. das Tabellenentgelt nach TVöD VKA bzw. Gesundheitswesen in der jeweiligen Entwicklungsstufe zugrunde zu legen.

Für Versorgungsempfänger/innen, Rentner/innen und Witwer/n gilt der Betrag der Nettoversorgung bzw. Rente als Einkommensgröße. Zusätzlich wird auf Antrag (neue Beitragseinstufung) eine Beitragsermäßigung um eine Beitragsstufe gewährt. Voraussetzung ist jedoch, dass eine satzungsgemäße Beitragseinstufung vorliegt. Als Mindestbeitrag verbleibt in jedem Fall ein Beitrag nach Stufe 1