

Urlaub ohne Arbeit

von Cornelia Mönning, Aachen



IMAGO / Cavan Images

EuGH: wer nicht arbeitet, soll wenigstens urlauben!

Auf Vorlage des Regionalgericht Brno (Brünn, Tschechische Republik) hatte sich der EuGH mit der Frage zu befassen, ob Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub haben, wenn sie erfolgreich gegen eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses geklagt und deshalb einen Anspruch auf Wiedereinstellung haben, obwohl sie zwischen dem Tag ihrer Entlassung und der Wiedereinstellung nicht gearbeitet haben.

Unter Berufung auf die Richtlinie des EU-Parlaments vom 4.11.2003 zur Arbeitszeitgestaltung hält der EuGH einen Anspruch des zunächst gekündigten Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub für begründet. Dass tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde und der wieder eingestellte Arbeitnehmer zudem einen Lohnausgleichsanspruch habe, steht dem Urlaubsanspruch nach Auffassung des EuGH nicht entgegen. Durch die rechtswidrige Kündigung habe der Arbeitgeber dafür gesorgt, dass der betroffenen Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub nicht nehmen konnte. Insofern unterscheidet sich die Ausgangslage – so der EuGH in seinem Urteil vom 12.10.2023 – von einem krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Urlaub. Im Falle einer unwirksamen Kündigung ist der Arbeitnehmer hingegen so zu stellen, als hätte er tatsächlich seine Arbeitsleistung erbracht.

Der EuGH hat sich nicht befasst mit der Frage, ob der Urlaubsanspruch auch dann besteht, wenn der gekündigte Arbeitnehmer zwischen dem Tag der Entlassung und dem Tag der Wiedereinstellung Urlaub in einem anderen Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen hat. Gemäß § 6 Abs. 1 BurlG besteht der

Anspruch auf Urlaub nicht, soweit der Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist (Ausschluss von Doppelansprüchen).

Das BAG hat hierzu am 21.12.2012 entschieden, dass der während des Kündigungsrechtsstreits entstandene Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich auch dann zu erfüllen ist, wenn dieser inzwischen mit einem anderen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist. Der Arbeitnehmer muss sich nur dann den ihm während des Kündigungsrechtsstreits vom anderen Arbeitgeber gewährten Urlaub auf seinen Urlaubsanspruch gegen den alten Arbeitgeber anrechnen lassen, wenn er die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht gleichzeitig hätte erfüllen können.



Rechtsanwältin Cornelia Mönning verfügt über mehr als 25-jährige Expertise auf den Gebieten des Arbeitsrechts und des Insolvenzarbeitsrechts. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen, Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien und natürlich auch die Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug.