

Der Beamte als Arbeitnehmer bei der finanziellen Abgeltung des krankheitsbedingt nicht verbrauchten Erholungsurlaubs nach Eintritt in den Ruhestand

Alexia Tepke, Andreas Becker

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 31.1.2013 – 2 C 10.12 – festgestellt, dass auch Beamte nach Maßgabe der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) einen Anspruch auf Abgeltung des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs haben, den sie krankheitsbedingt bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht mehr nehmen konnten/können. Die Nicht-Nehmbarkeit von Erholungsurlaub während der Krankheit und die Unmöglichkeit der Nachholung von Urlaub nach Eintritt des Beamten in den Ruhestand ist damit finanziell auszugleichen, auch wenn dem Beamten – im Gegensatz zu Arbeitnehmern, die dem Arbeits- und Sozialrecht unterfallen – im Falle der Krankheit wegen der Fortzahlung der Bezüge weder alimentativ noch unter schlicht monetären Gesichtspunkten ein Nachteil entsteht. Der sich unmittelbar aus Unionsrecht gewährte Abgeltungsanspruch des Beamten ist im Hinblick auf die sich aus dem Grundgesetz ergebenden rechtlich-systematischen Besonderheiten der hergebrachten Grundsätze des deutschen Berufsbeamtentums nicht unproblematisch.

I. Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urteil vom 31.1.2013 – 2 C 10.12 –)¹ zur Urlaubsabgeltung für Beamte

Das BVerwG stellt mit der oben genannten Entscheidung fest, dass – solange im nationalen Recht keine Regelungen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen enthalten sind – auch Beamte unmittelbar einen Anspruch aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) auf Abgeltung von krankheitsbedingt nicht in Anspruch genommenen Urlaub bei Eintritt in den Ruhestand haben. Begründet wird dies damit, dass nach der seit langem bestehenden Rechtsprechung des EuGH, welcher sich nunmehr das Bundesverwaltungsgericht anschließt, Beamte (unabhängig von den sich aus Art. 33 GG ergebenden Besonderheiten) Arbeitnehmer im Sinne der RL 2003/88 EG sind.² Daher unterfallen diese auch den Mindestschutzrechten der Richtlinie für Arbeitnehmer – unter anderem im Bereich Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung und Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Im entschiedenen Sachverhalt war Kläger ein Polizeibeamter, der Mitte 2008 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurde, nachdem er zuvor circa ein Jahr lang dienstunfähig erkrankt war. Sein Begehren auf finanzielle Abgeltung des Erholungsurlaubs, des Schwerbehindertenzusatzurlaubs nach § 125 SGB IX und des Arbeitszeitverkürzungstags für die Jahre 2007 und 2008 hatte in den Vorinstanzen keinen Erfolg. Der

Revision wurde insofern stattgegeben, als dem Kläger ein Anspruch auf Abgeltung des sich aus Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG ergebenden Mindesturlaubs von vier Wochen pro Jahr zuerkannt wurde.

Wörtlich bestimmt das Unionsrecht in der Richtlinie 2003/88/EG:

Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“)

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) der Mindestjahresurlaub ...

.....

(3) Diese Richtlinie gilt unbeschadet ihrer Art. 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Art. 2 der Richtlinie 89/391/EWG [des Rates vom 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183, S. 1)].

Art. 7 („Jahresurlaub“) lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Art. 15 („Günstigere Vorschriften“) sieht vor:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.“

Das BVerwG stellt ausdrücklich fest, dass in den Fällen, in denen Beamte den in der Richtlinie festgesetzten Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr wegen Krankheit und anschließenden Ausscheidens aus dem aktiven Dienst nicht nehmen können, ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung – also auf eine finanzielle Vergütung – haben. Der Abgeltungsanspruch aus der Richtlinie beschränke sich dabei jedoch ausschließlich auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr. Er erstrecke sich nicht auf möglicher Weise sich aus nationalem Recht ergebende weitere Erholungsurlaubstage, wie zum Beispiel von sogenannten Arbeitszeitverkürzungstagen und/oder von Schwerbehindertenzusatzurlaubs nach § 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX. Eine Ergänzung auf günstigere nationale Regelungen käme nur dann in Betracht, wenn die mitgliedstaatlichen Nor-

1) BVerwG, Urteil vom 31.1.2013 – 2 C 10.12 –, juris (Vorinstanzen: OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.3.2010 – 2 A 11321/09.OVG), ZBR 2013, 200 ff.

2) EuGH, Rs. C-52/04 (*Personalrat Feuerwehr Hamburg*), Slg. 2005, S. I-711 und EuGH, Rs. C-337/10 (*Neidel*), NVwZ 2012, 688, Rn. 22 sowie BVerwG, ZBR 2012, 262.