

## **EuGH stoppt den Verfall des Urlaubsanspruches bei lang anhaltender Krankheit!**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einer Entscheidung vom 20. Januar 2009 (Az.: C-350/06) die deutsche Praxis beim Verfall von Urlaubsansprüchen beanstandet und so mit der langjährigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes gebrochen.

Gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) muss der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt werden. Wenn dies aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen des Arbeitnehmers (z. B. Krankheit) nicht möglich ist, kann eine Übertragung des Urlaubs bzw. Resturlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgen. In diesen Fällen muss jedoch der Urlaub innerhalb der ersten 3 Monate des folgenden Kalenderjahres gewährt werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Geschieht dies nicht, verfällt er ersatzlos.

Von dieser Regelung sah das deutsche Recht bisher nur eine Ausnahme vor und zwar, wenn der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsplatzwechsels und der damit verbundenen sechsmonatigen Wartezeit, seinen Urlaub nicht innerhalb des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes beanspruchen konnte. In diesen Fällen stand ihm das gesamte nächste Kalenderjahr zur Beanspruchung seines Urlaubs aus dem Vorjahr zur Verfügung. (§ 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG)

Von dieser Praxis muss nun nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes im Falle einer lang anhaltenden Erkrankung des Arbeitnehmers abgewichen werden. Ist ein Arbeitnehmer wegen einer lang anhaltenden Krankheit nicht in der Lage, innerhalb des Kalenderjahres bzw. der gesetzlichen Übertragungsfrist seinen Urlaub zu nehmen, verfällt der Urlaubsanspruch nicht mehr. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer krankheitsbedingt aus dem Unternehmen ausscheidet und deshalb den Urlaub nicht mehr nehmen kann.

Bsp.: Die Helferin Weber fehlt krankheitsbedingt seit dem 01.10.2008. Für das Jahr 2008 stehen ihr noch 10 Urlaubstage zu. Kehrt sie am 04.05.2009 an ihren Arbeitsplatz zurück, wäre nach der bisherigen Praxis ihr Resturlaub für 2008 ersatzlos entfallen. Gemäß der neuen Entscheidung des EuGH kann sie jedoch im gesamten Kalenderjahr 2009 ihren Resturlaub aus 2008 beanspruchen. Gleiches würde gelten, wenn sie zum 01.05.2009 verrentet wird, ohne vorher an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. In diesem Falle wäre der Arbeitgeber verpflichtet, den Resturlaub auszuführen.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass der Europäische Gerichtshof durch seine Entscheidung ein wesentliches Grundprinzip des deutschen Urlaubsrechts erschüttert hat. Ferner wurden die Rechte der Arbeitnehmer gestärkt und die der Arbeitgeber geschwächt. So können für den Arbeitgeber erhebliche Mehrkosten entstehen, wenn ein Arbeitnehmer nach mehrjähriger Krankheit ausscheidet, ohne vorher an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Michael Behring  
Master in Commercial Law  
Diplom-Betriebswirt (FH)  
Diplom-Wirtschaftsjurist (FH)