

Urlaub für Langzeitkranke

(verfaßt von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise)

Der Europäische Gerichtshof hat in einer bahnbrechenden Entscheidung vom 20.01.2009 (C-350/06 und C-520/06) die deutsche Rechtsprechung zur Frage des Urlaubsanspruches nach Genesung von einer lang anhaltenden Krankheit vollkommen umgekrempelt. Um diese Entscheidung in ihrer Tragweite zu erfassen, mag folgendes – fiktives – Beispiel dienen:

Variante 1:

Ein Arbeitnehmer ist seit dem 01.01.2007 beim Arbeitgeber beschäftigt. Sein jährlicher Urlaubsanspruch beträgt 24 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche. Davon nimmt er nach Ablauf der Wartezeit von 6 Monaten (§ 4 Bundesurlaubsgesetz) 8 Tage in Anspruch. Am 01.10. desselben Jahres erleidet er einen schweren Autounfall, von dessen Folgen er sich nur langsam erholt. Erst am 01.05.2009 ist seine Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt und er nimmt nun seine Arbeit wieder auf. Er beantragt wenig später seinen Urlaub und stellt dabei klar, daß er zunächst seinen Urlaubsanspruch aus 2007 ausschöpfen will, also 24 minus 8 Tage = 16 Tage.

Ist das möglich oder ist der Alturlaub verfallen?

Nach § 7 Abs.3 BUrlG muß der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung auf das folgende Jahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub bis spätestens 31.003. des Folgejahres genommen werden. Danach – also nach dem 01.04. des Folgejahres – verfällt er ersatzlos.

Hieran hat sich auch durch das Urteil des EuGH vom 20.01.2009 nichts geändert. Nach bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung verfiel der Urlaub aber auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nur deshalb nicht im Kalenderjahr bzw. im Übertragungszeitraum in Anspruch nehmen konnte, weil er krank war. Grundüberlegung dieses jedem Arbeitsrechtler und Personalchef geläufigen Grundsatzes war jene, daß man zur Inanspruchnahme seines Erholungsurlaubes eben gesund sein muß, da man sich andernfalls gar nicht erholen kann. Für das oben dargestellte Beispiel bedeutete dies also, daß der Arbeitnehmer seinen Alturlaub aus 2007 nicht nach dem 01.05.2009 beanspruchen konnte,

weil der maßgebliche Zeitraum eben am 31.03.2008 bereits beendet war und der Anspruch verfallen war. Auch der gesamte Urlaub verfiel am 31.03.2009, weil der Arbeitnehmer auch bis dahin nicht wieder gesund geworden war.

Diese Rechtsprechung hat der EuGH in dem oben zitierten Urteil gekippt. Geklagt hatte ein deutscher Arbeitnehmer mit der Begründung, ein Verlust des Urlaubsanspruches sei nur dann gerechtfertigt, wenn der betroffene Arbeitnehmer auch tatsächlich die Möglichkeit habe, seine freien Tage zu nehmen, und dies sei bei Krankheit eben nicht der Fall. Der EuGH gab ihm Recht. Der Arbeitnehmer aus unserem Beispiel kann also noch im Jahre 2009 beanspruchen: 16 Tage aus 2007, 24 Tage aus 2008 und selbstverständlich seinen aktuellen Urlaub aus 2009.

Variante 2:

Nehmen wir gleicher Ausgangslage an, der Arbeitnehmer kann von den schweren Unfallfolgen nicht mehr genesen. Er hat deshalb einen Rentenantrag gestellt, dem mit Wirkung vom 01.05.2009 stattgegeben wird. Er macht nun einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung (Auszahlung des Urlaubs) geltend.

Nach bisheriger Rechtsprechung war dies nicht möglich für die Urlaubsansprüche aus 2007 und 2008. Sie waren verfallen. Verfiel der Urlaubsanspruch in Freizeit, so verfiel auch der entsprechende Anspruch in Geld, denn der eine Anspruch ist das Spiegelbild des anderen. Der Urlaubsanspruch für 2009 kam ebensowenig zum Tragen, da der Arbeitnehmer im laufenden Jahr und bis zum 31.03.2010 nicht wieder gesund werden würde, jedenfalls nicht ohne Gefährdung seiner Rente.

Nach dem Urteil des EuGH behält der Arbeitnehmer aber alle Ansprüche. Es sind abzugelten 16 Tage aus 2007, 24 Tage aus 2008 und anteilig (bis 30.04.2009) 8 Tage aus 2009.

Das Urteil des EuGH war jedoch nicht automatisch und unmittelbar bindend für deutsche Gerichte. Dennoch hätte es wohl wenig Sinn ergeben, an der bisherigen Rechtsprechung festzuhalten und sich einer Anfechtbarkeit auszusetzen. Das Bundesarbeitsgericht hat daher mit Urteil vom 24.03.2009 (9 AZR 983/07) verkündet, daß es an seiner bisherigen Rechtsprechung nicht mehr festhalte, sondern dem Kläger ein Urlaubsabgeltungsanspruch auch nach lange anhaltender Krankheit zustehe. Der Sachverhalt im konkreten Fall ist mit der o.g. Variante 2 des fiktiven Beispiels vergleichbar. Zuvor hatte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 02.02.2009 (12 Ca 486/06) eine ganz ähnliche Entscheidung verkündet und sich am Urteil des EuGH orientiert. In beiden Fällen gilt die Unverfallbarkeit des Urlaubs jedenfalls für gesetzliche Urlaubsansprüche nach § 3 Abs.1 BUrlG, also für den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen aus unserem obigen Beispiel. Das BUrlG spricht von Werktagen und das sind sechs Werktage pro Woche, da der Samstag – auch wenn viele Arbeitnehmer samstags nicht arbeiten müssen – ein Werktag ist. Wenn im Arbeitsvertrag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch oder von Werktagen die Rede ist, bedeutet dies, daß für eine komplett arbeitsfreie Woche der Arbeitnehmer sechs Urlaubstage verbrauchen muß. Die oben zitierten Gerichte haben bislang nur entschie-

den, daß daß jedenfalls dieser gesetzliche Urlaubsanspruch nicht verfällt. Für einen über den Mindesturlaub hinausgehenden vertraglichen Anspruch muß dies nicht unbedingt gelten. Er könnte weiterhin verfallen.

Wie bei der Handhabung jeder komplexen, arbeitsrechtlichen Materie tut man gut daran, im Zweifel sachkompetenten Rat einzuholen, damit die Rechtslage geklärt und der Rechtsstreit vermieden wird.

(veröffentlicht von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise im Wirtschaftsecho Ausgabe Juli/August 2009)