



Mandanteninfo 09/2012: Urlaubsanspruch verfällt bei lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit am 31. März des übernächsten Jahres

Das BAG hat mit seiner Entscheidung vom 07.08.2012 –[9 AZR 353/10](#) eine seit 3 Jahren von Arbeitgeberseite zum Teil polemisch geführte Diskussion beendet, wann der Urlaubsanspruch nach lang anhaltender durchgängiger Arbeitsunfähigkeit verfällt. Ausgelöst wurde diese Diskussion durch eine Entscheidung des [EuGH vom 20.01.2009 – C 350/06](#).

Nach [§ 7 Abs. 3 des BUrlG](#) muß der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Ist eine Übertragung des Urlaubs in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe, wie z.B. aus Krankheit nicht möglich, so muß der Urlaub nach § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Konnte ein Arbeitnehmer aufgrund durchgängiger Arbeitsunfähigkeit seinen Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres nicht nehmen, so ging nach dem früheren Verständnis des BAG der Urlaubsanspruch am Ende des Übertragungszeitraums unter. Diese Auffassung des BAG war jedoch nach der Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 nicht mehr haltbar. Der EuGH hatte festgestellt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als „besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft“ anzusehen ist. Dies schließe zwar nicht aus, dass Regelungen den Verlust des Urlaubsanspruches am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraumes vorsehen. Voraussetzung hierfür müsse allerdings sein, dass der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt, tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub zu nehmen. War dies wegen dauerhafter oder zeitweiser Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, so sei § 7 Abs. 3 BUrlG dahingehend auszulegen, dass der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommene Urlaub nicht verfällt.

Die Entscheidung des EuGH hatte auf Arbeitgeberseite für erhebliche Unruhe gesorgt, da langzeiterkrankte Arbeitnehmer, denen nicht gekündigt worden war, weiter Urlaubsansprüche erworben haben, die sich – so die Befürchtungen – über Jahre hätten aufsummieren können.

Das EuGH hat in der Folgezeit im Rahmen eines Urteils vom [22.11.2010 – C-214/10](#) – seine Entscheidung aus dem Jahre 2009 dahingehend relativiert, dass dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als Grundsatz des Sozialrechtes der Europäischen Union zwar besondere Bedeutung zukomme, der Arbeitgeber jedoch gleichwohl vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Urlaubsansprüchen zu schützen sei. Auch könne der Zweck des Urlaubs nach zu langer, nicht möglicher Inanspruchnahme nicht mehr erreicht werden. Der EuGH hatte vor diesem Hintergrund entschieden, dass eine Vorschrift aus einem Tarifvertrag, welche den Verfall von Urlaubsansprüchen 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres vorsieht, auch Urlaubsansprüche erfaßt, die wegen lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnten.

Das BAG hat diese – für eine tarifliche Regelung getroffene Entscheidung – nunmehr im Rahmen seiner Entscheidung vom 07.08.2012 auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch übertragen und ausgeführt, dass bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG unionsrechtskonform so auszulegen ist, dass der Urlaubsanspruch auch bei Krankheit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, konkret also am 31. März des übernächsten Jahres verfällt.

Für die Praxis bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer, welcher im Jahre 2011 arbeitsunfähig erkrankt ist und bisher nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren konnte, seinen nicht verbrauchten Urlaubsanspruch aus dem Jahre 2011 noch bis zum 31.03.2013 geltend machen kann.