

Verfall des Urlaubsanspruchs nach Genesung eines langfristig arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers

Nichtamtliche Orientierungssätze:

1. Geht der aus dem Vorjahr übertragene Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums nicht unter, weil der Arbeitnehmer wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub in Anspruch zu nehmen, teilt er das rechtliche Schicksal des Urlaubsanspruchs, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat. Er unterliegt keinem längeren Fristenregime als der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres entstandene Urlaubsanspruch.

2. Der übertragene Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, der krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, erlischt, wenn der Arbeitnehmer nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht gehindert war, im laufenden Urlaubsjahr seinen Urlaub zu nehmen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG).

BAG, Urt. v. 09.08.2011 – 9 AZR 425/10 – (LAG Köln), demnächst EzA § 7 BUrlG Nr. 125

Zu Tatbestand und Entscheidungsgründen:

1. Die Parteien stritten darüber, ob dem Kläger Erholungsurlaub aus den Jahren 2005 bis 2007 zusteht. Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Er hat einen jährlichen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. In den Kalenderjahren 2005 bis 2007 erhielt der Kläger keinen Erholungsurlaub. Ab 11.01.2005 war er krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Am 09.06.2008 nahm er seine Arbeit wieder auf. Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte die Beklagte dem Kläger an 30 Arbeitstagen Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 22.04.2009, das der Beklagten am 24.04.2009 zugeht, machte der Kläger erfolglos Urlaub aus den Jahren 2005 bis 2007 geltend.

2 a) Dem Kläger steht ein in den Jahren 2005 bis 2007 entstandener Anspruch auf Erholungsurlaub nicht zu. Selbst wenn zugunsten des Klägers unterstellt wird, dass ein langfristig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer Urlaubsansprüche, die aus dem Zeitraum seiner Arbeitsunfähigkeit resultieren, uneingeschränkt kumulieren kann, ist der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres 2008 am 31.12.2008 untergegangen. Denn der Urlaubsanspruch, der aus einem früheren Urlaubsjahr übertragen wird, tritt zu dem Urlaubsanspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahres entsteht, hinzu. Beide zusammen bilden einen einheitlichen Urlaubsanspruch. Sofern nicht abweichende arbeits- oder tarifvertragliche Regelungen eingreifen, ist der Teil des Urlaubsanspruchs, der zu Beginn des Urlaubsjahres entstanden ist, an das Urlaubsjahr gebunden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG); der Teil des Urlaubsanspruchs, der übertragen wurde, unterliegt grundsätzlich dem besonderen Zeitregime des § 7 Abs. 3 Satz 3 und Satz 4 BUrlG. Der Urlaubsanspruch erlischt demnach trotz langwieriger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann.

b) Unter der Prämisse, dass ein Arbeitnehmer, der über einen langen Zeitraum aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig ist, Urlaub unbeschränkt ansammeln kann, betrug der aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierende Urlaubsanspruch des Klägers nach Ende seiner nahezu dreieinhalb Jahre währenden Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2008 90 Arbeitstage.

c) Dieser Urlaubsanspruch des Klägers ist mit Ablauf des Urlaubsjahres 2008 am 31.12.2008 untergegangen.

Mangels abweichender arbeits- oder tarifvertraglicher Regelungen ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub befristet. Sofern kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG gegeben ist, verfällt der am Ende des Urlaubsjahres nicht genommene Urlaub. Dies gilt jedenfalls in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen, etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, an der Urlaubsnahme gehindert ist.

Das Fristenregime des Bundesurlaubsgesetzes beruht auf einem perpetuierenden System. Das Bundesarbeitsgericht hat für einen Urlaubsanspruch aus dem Vorjahr, der nach § 7 Abs. 3 BUrlG auf das Folgejahr übertragen wurde, angenommen, er unterscheide sich im gesetzlich befristeten Übertragungszeitraum des § 7 Abs. 3 BUrlG nicht von dem Urlaubsanspruch des laufenden Urlaubsjahres. Er tritt zu dem am 01. Januar des Urlaubsjahres neu erworbenen Urlaubsanspruch hinzu. Er ist einem »Übertrag« in einer laufenden Rechnung vergleichbar. Dauert das krankheitsbedingte Hindernis für die Inanspruchnahme an oder tritt ein neues in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG geregeltes Hindernis – dringende betriebliche oder personenbedingte Gründe – an dessen Stelle, so bleibt der Urlaubsanspruch durch weitere Übertragungen erhalten, **es sei denn, eine aus Art. 9 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation über den bezahlten Jahresurlaub vom 24.06.1970 (im Folgenden: Übereinkommen Nr. 132 der IAO) abzuleitende Begrenzung der Höchstübertragungsdauer greift ein.** Zum Urlaubsanspruch gehört folglich nicht nur der jeweils neueste, am 01. Januar eines jeden Kalenderjahres entstehende Anspruch, sondern auch der infolge der Übertragung hinzutretende, noch zu erfüllende Anspruch aus dem Vorjahr. Auf diese kumulierende Weise wächst der Urlaubsanspruch an. Nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG besteht nur die Besonderheit, dass der Arbeitgeber im Interesse einer zeitnahen Erholung den Anteil des Urlaubsanspruchs, der vor dem laufenden Urlaubsjahr entstanden ist, innerhalb des ersten Quartals gewähren muss. Geht der aus dem Vorjahr übertragene Urlaubsanspruch trotz Ablaufs des Übertragungszeitraums – etwa wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers – nicht unter, ist dieser Teil des Urlaubsanspruchs gegenüber dem Teil, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, nicht privilegiert. Er unterliegt dem Fristenregime des § 7 Abs. 3 BUrlG.

Konsequenz der Befristungsregelungen ist, dass der Urlaubsanspruch trotz langwieriger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erlischt, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann. Anderenfalls käme es zu einer nicht gerechtfertigten Privilegierung des ehemals arbeitsunfähig erkrankten, nun aber genesenen Arbeitnehmers gegenüber den übrigen Arbeitnehmern. Während jener Urlaubsansprüche jenseits der Befristungsregelungen des § 7 Abs. 3 BUrlG erworben hätte, obläge es diesen, den Urlaub binnen der in § 7 Abs. 3 BUrlG bestimmten Fristen zu nehmen. Eine solche Ungleichbehandlung ist sachlich nicht gerechtfertigt.

d) In Anwendung dieser Grundsätze verfiel der Urlaubsanspruch des Klägers, der aus dem streitgegenständlichen Zeitraum der Jahre 2005 bis 2007 herrührte, spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres 2008. Dies gilt unabhängig davon, ob es dem Arbeitnehmer im Fall einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit überhaupt rechtlich möglich ist, Urlaub unbeschränkt anzusammeln. Legt man für die Berechnung der Arbeitstage eine Fünftageweche zugrunde und berücksichtigt man die für Nordrhein-Westfalen geltenden Feiertage, die im Jahr 2008 nicht auf einen Samstag oder Sonntag fielen, lagen zwischen der Wiederaufnahme der Arbeit am 09.06.2008 und dem Ablauf des Urlaubsjahres am 31.12.2008 145 Arbeitstage. Der Kläger hätte den Urlaub, den er für die Jahre 2005 bis 2007 geltend macht (90 Arbeitstage), und den Urlaub, den er am 01.01.2008 erwarb (30 Arbeitstage), in dem Zeitraum bis zum 31.12.2008 nehmen können. Der Kläger hat Umstände, die zur Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr führten (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG) nicht vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich.

e) Unionsrecht steht der zeitlichen Befristung des Urlaubsanspruchs nicht entgegen, sofern der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, den Urlaubsanspruch vor dem Ende des Übertragungszeitraums zu realisieren. Der Europäische Gerichtshof hält eine nationale Regelung, die einen Übertragungszeitraum für den am Ende des Bezugszeitraums nicht genommenen Jahresurlaub vorsieht, für zulässig. Denn sie eröffnet einem Arbeitnehmer, der daran gehindert war, seinen Jahresurlaub zu nehmen, eine zusätzliche Möglichkeit, in den Genuss des Urlaubs zu kommen. Die Regelung darf grundsätzlich auch den Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraums beinhalten. Der EuGH billigt damit grundsätzlich den Regelungszweck des § 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BUrlG, den Arbeitnehmer durch den drohenden Verlust des Urlaubsanspruchs anzuhalten, den Urlaub als Unterbrechung der Arbeit möglichst im laufenden Jahr zu nehmen oder – soweit dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist – den zeitlichen Abstand zum Urlaubsjahr gering zu halten.

f) Die in § 7 Abs. 3 BUrlG geregelte Befristung des Urlaubsanspruchs ist auch mit den von der Bundesrepublik Deutschland durch die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 132 der IAO übernommenen Verpflichtungen vereinbar. Das Übereinkommen wirkt nicht unmittelbar auf Arbeitsverhältnisse in der Weise ein, dass es deren Inhalt normativ ausgestaltet. Vielmehr hat der Bundesgesetzgeber das deutsche Urlaubsrecht durch die Verabschiedung des Heimarbeitsänderungsgesetzes vom 29.10.1974 (BGBl. I S. 2879) den Vorgaben des Übereinkommens Nr. 132 der IAO entsprechend angepasst. Danach hat der deutsche Gesetzgeber die Frist für die Inanspruchnahme des übertragenen Teils des Urlaubsanspruchs, die im Verhältnis zu Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 der IAO erheblich kürzer ist, nicht geändert. Das steht nicht im Widerspruch zur **Vorgabe des Übereinkommens Nr. 132 der IAO; dieses setzt mit 12 bzw. 18 Monaten lediglich eine Höchstfrist**, die unterschritten werden darf, um den Arbeitnehmer zu einer zeitnahen Urlaubsnahme anzuhalten.