

80 Tage Urlaub?

Die Rechtsprechung des EuGH zur Unverfallbarkeit des Urlaubsanspruchs bei lang andauernder Erkrankung

„In 80 Tagen um die Welt“ – So lautet bekanntlich der Titel eines Romans von Jules Verne. „Klingt gut“, werden viele von Ihnen sagen, „aber wo soll ich 80 Tage Freizeit hernehmen?“.

80 Tage Urlaub: Für die meisten von uns ist das wohl nur ein Wunschtraum – wie soll das gehen mit 20, 25 oder vielleicht auch 30 Urlaubstagen pro Jahr?

Anfang dieses Jahres aber ging ein Rauschen durch den deutschen Blätterwald: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) – und mittlerweile auch das höchste deutsche Arbeitsgericht (BAG) – haben entschieden, dass jedenfalls der gesetzliche Mindesturlaub bei Langzeiterkrankten nicht mehr wie bisher zum Ende des sogenannten Übertragungszeitraumes (31. März des Folgejahres) verfallen darf. So kann sich bei einer mehrere Jahre lang andauernden Erkrankung vor Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ein beträchtlicher Urlaubsanspruch ansammeln, den der Mitarbeiter zwar nicht mehr in natura nehmen kann, den ihm der Arbeitgeber aber unter Umständen abgelten, also ausbezahlen muss.

Doch einmal der Reihe nach: Was sind überhaupt die Grundlagen und Eckpunkte des deutschen Urlaubsrechts? Wo sind diese geregelt?

1. Der Urlaubsanspruch

Wie viele Tage Urlaub einem Arbeitnehmer pro Kalenderjahr zustehen sollen, kann grundsätzlich im Arbeitsvertrag oder auch durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge frei geregelt werden. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) begrenzt den Gestaltungsspielraum jedoch nach unten: Jeder Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr – ausgehend von einer Sechstage-Woche – Anspruch auf mindestens 24 Werktage bezahlten Erholungsurlaub. Für den Regelfall eines von Montag bis Freitag arbeitenden Arbeitnehmers bedeutet dies: vier Wochen pro Jahr (= 20 Tage) sind „frei“. Arbeitet ein Beschäftigter in Teilzeit weniger als fünf Tage pro Woche, verkürzt sich der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz entsprechend.

Dabei denkt das Bundesurlaubsgesetz auch an den Fall eines Arbeitgeberwechsels: Gemäß § 6 BUrlG besteht ein Urlaubsanspruch nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist – was natürlich auch nur recht und billig ist.

Während seines Urlaubs erhält der Arbeitnehmer weiterhin seine durchschnittliche Vergütung mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

2. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

Hinsichtlich der Frage, wann und in welchem Umfang er Urlaub nimmt, muss sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber abstimmen. Der Arbeitgeber muss die Urlaubswünsche seines Arbeitnehmers beachten, letzterer muss andererseits aber auch auf dringende betriebliche Belange und die Urlaubswünsche der anderen Arbeitnehmer Rücksicht nehmen.

Grundsätzlich soll der Jahresurlaub in größeren, zusammenhängenden Zeitabschnitten gewährt und genommen werden. Dies ist dem Sinn und Zweck des Urlaubs geschuldet: Der Arbeitnehmer soll die Möglichkeit haben, sich von den Belastungen des Arbeitslebens zu erholen. Dies ist durch vereinzelte freie Tage nicht zu erreichen – ganz abgesehen davon, dass bei einer zu starken „Fragmentierung“ des Urlaubs regelmäßig auch nicht mehr die Urlaubsinteressen aller Arbeitnehmer sinn- und planvoll „unter einen Hut“ zu bringen wären.

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Nur in absoluten Ausnahmefällen – nämlich dann, wenn der Urlaub aus dringenden betrieblichen Belangen oder persönlichen Gründen des Arbeitnehmers (zum Beispiel länger andauernde Krankheit) nicht genommen werden konnte – kann der (Rest-)Urlaub nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes auf das erste Quartal des Folgejahres übertragen werden.

Achtung: Momentan sieht das Bundesurlaubsgesetz ausdrücklich vor, dass übertragener, aber nicht genommener Urlaub am Ende des Übertragungszeitraumes (31. März des Folgejahres) verfällt. Hier aber haben sich Modifikationen durch die bereits erwähnte, jüngste EuGH-Rechtsprechung ergeben, der sich zwischenzeitlich auch das höchste deutsche Arbeitsgericht, das Bundesarbeitsgericht (BAG), angeschlossen hat. Danach darf ein Urlaubsanspruch dann nicht verfallen, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen lang andauernder Krankheit gar nicht nehmen konnte und anschließend aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. In diesem Fall muss der Urlaub abgegolten, also in Geld vergütet werden. Über die Fra-

ge, ob die Entscheidung des EuGH, die einen öffentlichen Arbeitgeber betraf, auch für private Arbeitgeber anzuwenden ist, oder ob insoweit die (eindeutigen) Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes entgegenstehen, wird derzeit heftig diskutiert. Die künftige Handhabung bleibt insofern abzuwarten; die jüngste BAG-Entscheidung aber deutet darauf hin, dass das Bundesurlaubsgesetz nunmehr (entgegen seinem Wortlaut) an der Rechtsprechung des EuGH orientiert ausgelegt wird.

Nach wie vor gilt: Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, muss er abgegolten werden.

3. Erwerbstätigkeit und Erkrankung während des Urlaubs

Wie bereits erwähnt, hat der Urlaub den maßgeblichen Zweck, dem Arbeitnehmer eine Erholung von den Belastungen des Alltags zu ermöglichen. Aus diesem Grunde sieht das Bundesurlaubsgesetz auch ausdrücklich vor, dass der Arbeitnehmer während seines Urlaubs keine dem Urlaubszweck (also der Erholung) widersprechende Erwerbstätigkeit leisten darf.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, ist der mit dem Urlaub verfolgte Erholungszweck ebenfalls nicht mehr realisierbar. Das Gesetz sieht deshalb für den Fall einer Erkrankung vor, dass die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden.

Gleiches gilt übrigens für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, jedenfalls soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall besteht.

4. Was ist zu tun?

Aufgrund der jüngsten Rechtsprechungsänderung muss Arbeitgebern derzeit geraten werden, bei Langzeiterkrankten früher als bisher an eine personenbedingte (krankheitsbedingte) Kündigung zu denken. Anderenfalls kann sich der Arbeitgeber unter Umständen erheblichen finanziellen Belastungen ausgesetzt sehen, wenn er bei Ausscheiden des langzeiterkrankten Mitarbeiters möglicherweise über mehrere Jahre angesammelte Urlaubsansprüche abgelden muss.

Ihr Rechtsanwalt

Thomas Haas

www.edk.de | haas@edk.de

Stand: Juni 2011