



Verfallbarkeit von Urlaubsansprüchen nach langer Krankheit

Unter dem 15.04.2010 hat das LAG Hamm den EUGH um eine Vorabentscheidung zu der Frage ersucht, ob Urlaubsansprüche langjährig arbeitsunfähiger Arbeitnehmer angesammelt werden können oder ob solche Urlaubsansprüche zeitlich befristet sind bzw. ob solche Urlaubsansprüche nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums erlöschen.

Die Generalanwältin des EUGH, Verica Trstenjak, hat der Sichtweise einiger Arbeitsgerichte, wonach sich Urlaub von mehrjährig erkrankten Arbeitnehmern ansammelt, eine deutliche Absage erteilt. In ihren am 07.07.2011 vorgelegten Schlussanträgen zu der die Vorabanfrage des LAG Hamm betreffenden Sache vertritt sie die Auffassung,

der „Jahresurlaubsanspruch eines langfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmers darf nach Ablauf einer bestimmten Frist erlöschen, wenn die Beschränkung mit dem Erholungszweck der Arbeitszeitgestaltungsrichtlinie 2003/88/EG vereinbar ist“.

Zur Begründung führt die Generalanwältin aus, der mit der Richtlinie verfolgte Erholungszweck gebiete keine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Urlaubsansprüchen. Es diene keineswegs der Erholung, wenn der Urlaub erst Jahre später genommen werde. Ebenso wenig steigere die Realisierung der über mehrere Jahre hinweg angesammelten Urlaubsansprüche die Erholungswirkung. Neben diesen am Normzweck der Richtlinie orientierten Ausführungen führt die Generalanwältin ein interessantes Argument an. Es zielt dabei auf die Arbeitgeber ab, die sich aufgrund der mit angesammelten Urlaubsansprüchen verbundenen finanziellen Belastungen (Ur-

laubsabgeltungszahlungen) veranlasst sehen könnten, dieser Gefahr dadurch entgegenzuwirken, dass sie sich möglichst frühzeitig von langfristig arbeitsunfähigen – und das sind insbesondere ältere – Arbeitnehmern, trennen. Was die zeitliche Begrenzung des Übertragungszeitraums anbelangt, so hält die Generalanwältin die vom LAG Hamm angefragten **18 Monate** – beginnend mit dem Ablauf des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist – mit dem Schutzzweck der Richtlinie für vereinbar. Immerhin verblieben dem Arbeitnehmer damit immer noch bis zu 2 ½ Jahre, seinen Mindesturlaub für ein bestimmtes Urlaubsjahr zu nehmen, wobei ihm bei Rückkehr im Folgejahr 40 Tage und bei Rückkehr in der ersten Hälfte des übernächsten Jahres sogar 60 Urlaubstage zustünden. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen:

Ein Arbeitnehmer konnte den im Jahr 2010 erworbenen Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen nicht realisieren. Kehrt er irgendwann nach dem 31.03.2011 zurück, dann stehen ihm neben den 20 Tagen aus 2010 weitere 20 Tage aus 2011 zu. Bei Rückkehr im ersten Halbjahr 2012 erwirbt er für dieses Urlaubsjahr weitere 20 Tage, insgesamt also 60 (Mindest-) Urlaubstage. Kehrt er dagegen erst in der zweiten Jahreshälfte 2012 zurück, verbleiben ihm wiederum nur 40 Tage, da die 20 Tage aus 2010 mit Ablauf des 30.06.2011 verfallen.

Entsprechendes gilt für den Abgeltungsanspruch, der entsteht, wenn der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei Ausscheiden mit Ablauf des 30.06.2012 nur der hälftige Urlaubsanspruch entsteht (§5 I c BUrlG), soweit tarifvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Der Abgeltungsanspruch wäre damit auf der Basis von 50 Urlaubstagen zu berechnen.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schmitz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Thomas Schmitz

Jülicher Str. 369, 52070 Aachen, Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66, www.swt-p.de

Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.