

- [Suche einschränken](#)
- [Zurück zur Ergebnisliste](#)

Kein Verlust des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit

- **Gericht:** Europäischer Gerichtshof vom 20.01.2009
- **Aktenzeichen:** C-350/06
- **Rechtsgrundlage:** § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG
- **Orientierungssätze:**

1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub darf nicht wegen Krankheit verfallen, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und die Arbeitsunfähigkeit bei Ablauf des Bezugs- oder Übertragungszeitraums fortbesteht.
2. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat.
3. Kann der gesetzliche Mindesturlaub wegen Krankheit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden, so besteht ein Anspruch auf finanzielle Vergütung.

Mehr Hintergrundinformationen

- [Der Rechtsstreit](#)
- [Der Kommentar](#)

Der Rechtsstreit

Der Kläger war als Betriebsprüfer im Außendienst bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRB) angestellt. In der Zeit von Anfang September 2004 bis Ende September 2005 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Im September 2005 stellte die DRB die Arbeitsunfähigkeit des Klägers fest und bewilligte ihm als Rentenversicherungsträger rückwirkend ab 1.3.2005 eine unbefristete Rente.

Der Kläger verlangte für die Jahre 2004 und 2005 die finanzielle Abgeltung seiner Urlaubsansprüche. Dies lehnte die Arbeitgeberin mit der Begründung ab, der Urlaubsanspruch sei wegen der bis zur Rente fortdauernden Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllbar gewesen und deshalb verfallen.

Nachdem das Arbeitsgericht Düsseldorf die Klage abgewiesen hatte, setzte das Landesarbeitsgericht das Berufungsverfahren aus, um dem Europäischen Gerichtshof einige grundsätzliche Fragen, die sich in diesem Zusammenhang aus dem Europarecht ergeben, zur Vorabentscheidung vorzulegen. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG würden die Urlaubsansprüche und damit auch der Abgeltungsanspruch im zu entscheidenden Fall verfallen. Das Landesarbeitsgericht hatte Bedenken, ob diese Rechtsprechung des BAG mit Europäischem Recht vereinbar sei.

Der EuGH bestätigte die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts mit Hinweis auf die europäische Richtlinie 2003/88, wonach ein Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr gewährleistet sein muss. Eine Verfallsregelung, wie sie § 7 Abs. 3 BUrlG vorsieht, ist zwar grundsätzlich nicht zu beanstanden. Jedoch darf der Urlaub nur verfallen, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin auch tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaubsanspruch auszuüben.

Dies ist bei einem Arbeitnehmer, der über das Ende des Bezugszeitraums oder des Übertragungszeitraums hinaus ordnungsgemäß krank geschrieben ist, gerade nicht der Fall. Dem Arbeitnehmer ist hier jede Möglichkeit genommen,

in den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs zu kommen. Das gilt auch für einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin, der/die während eines Teils des Bezugszeitraums gearbeitet hat, bevor er/sie krankgeschrieben wurde.

Demzufolge darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums oder des im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Ist das Arbeitsverhältnis beendet, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch um. Für jeden Urlaubstag besteht ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich, dessen Höhe sich nach dem anteiligen Arbeitsentgelt richtet.

Der Kommentar

Mit der vorliegenden Entscheidung erklärt der EuGH der bisherigen Auslegung des § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) durch das BAG eine klare Absage.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG ist der Jahresurlaub immer im aktuellen Kalenderjahr zu nehmen. Der Urlaub des Arbeitnehmers muss in dem Jahr, in dem der Urlaubsanspruch entsteht, beantragt und gewährt werden. Als Ausnahme kann der Urlaub auch auf das folgende Jahr übertragen werden. Der Resturlaub aus dem Vorjahr muss dann - vorbehaltlich einer tarifvertraglich vorgesehenen Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers - bis Ende März des Folgejahres genommen werden. Das BAG vertrat in ständiger Rechtsprechung daher die Auffassung, dass der Urlaub bei ganzjähriger Krankheit verfällt (so z.B. BAG v. 13.05.1982 - 6AZR 360/80, BAGE 39, 53), womit auch eine finanzielle Abgeltung ausgeschlossen war.

Mit der vorliegenden Entscheidung des EuGH gilt nunmehr, dass der Urlaub nicht nur für Zeiten erworben wird, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt hat, sondern auch für Zeiten, in denen er ordnungsgemäß krankgeschrieben war. Demzufolge ist der Verfall des Urlaubsanspruchs nur noch dann zulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer auch tatsächlich die Möglichkeit hatte, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Ist dies nicht der Fall, muss der Urlaub auch nach Ablauf des Übertragungszeitraums nachgewährt werden.

Im beendeten Arbeitsverhältnis wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen sog. Abgeltungsanspruch um. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber für den Urlaubsanspruch einen finanziellen Ausgleich zahlen muss. Dieser berechnet sich nach der Höhe des Arbeitsentgelts, welches während des Urlaubs zu zahlen gewesen wäre.

Der Europäische Gerichtshof hat den Rechtsstreit zur abschließenden Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurückverwiesen, welches am 2. Februar 2009 (Az.: 12 Sa 486/06) im Sinne des EuGH-Urteils entschieden und dem Kläger den geltend gemachten Abgeltungsanspruch zugesprochen hat.

Von einem Urlaubsverfall betroffene Arbeitnehmer/-innen sollten bedenken, dass Ansprüche aus Arbeitsverhältnissen regelmäßig erst in drei Jahren verjähren, sodass die Urlaubsansprüche ab 2006 bisher noch nicht verjährt sind und damit noch gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden können.

Die Europäische Richtlinie 2003/88 erfasst allerdings nicht den gegebenenfalls bestehenden tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub, sodass sich die vom EuGH festgelegten Grundsätze auch nur auf den Mindesturlaub beziehen und nicht auf tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub.

Zusammengestellt und kommentiert von Ass. jur. Alexandra Wohlert, Düsseldorf, 15.03.2009
ver.di Bildung + Beratung | Gemeinnützige GmbH | Mörsenbroicher Weg 200 | 40470 Düsseldorf