

Urlaub ohne Ende? Der EuGH ist wieder gefragt

Von Henning Sauer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mit Urteil vom 20. Januar 2009 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass der Anspruch von Arbeitnehmern auf ihren Jahresurlaub auch nach längerer Krankheit nicht verfällt. Ob dies jedoch dazu führt, dass über mehrere Jahre arbeitsunfähige Arbeitnehmer ihre Urlaubsansprüche unbegrenzt ansammeln können, ist derzeit noch umstritten. Fraglich ist auch, ob nur der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen erhalten bleibt oder der volle Urlaubsanspruch.

Darmstadt. Der EuGH hat mit dem Urteil das deutsche Urlaubsrecht grundlegend auf den Kopf gestellt und das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung gezwungen. Der EuGH hatte entschieden, dass Arbeitnehmer auch nach einer langen Krankheit ihren „ungenutzten“ Urlaub entweder nachholen dürfen oder der Arbeitgeber den Urlaub finanziell abgelten muss, wenn die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses andauert. Der Urlaub verfällt also bei langzeitkranken Arbeitnehmern nicht mehr automatisch mit Ablauf des Übertragungszeitraumes. Die hierdurch entstehenden Folgeprobleme sind bisher nur zum Teil geklärt.

In dem vom EuGH entschiedenen Fall ging es nur um Urlaubsansprüche aus dem laufenden und

dem vorigen Kalenderjahr. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat mit Beschluss vom 15. April 2010 (Az. 16 Sa 1176/09) nun ein Klageverfahren ausgesetzt und dem EuGH die Frage vorgelegt, ob Urlaubsansprüche langjährig erkrankter Arbeitnehmer unbegrenzt angesammelt werden können oder ob sie zeitlich befristet sind. Der EuGH hatte seine Entscheidung vom 20.01.09 unter anderem damit begründet, dass Arbeitnehmer über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können müssen, damit ein wirksamer Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit sichergestellt ist. Er wird nun zu entscheiden haben, ob es der Gesundheitsschutz erfordert, dass eine Anhäufung von Urlaubsansprüchen über viele Jahre erfolgt.

Wie und wann der EuGH diese Frage beantwortet, ist derzeit nicht abzusehen. Auch der EuGH wird sich jedoch fragen müssen, ob ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer nach seiner Genesung erst einmal mehrere Monate in Urlaub gehen muss. Anderen Mitarbeitern, die über Jahre nicht krank waren und die nur ihren aktuellen Jahresurlaub haben, wird dies schwer zu vermitteln sein.

Praxistipp: Dem Arbeitgeber ist bis auf Weiteres zu raten, nach der momentanen Rechtslage zu handeln. Er muss sich darauf einstellen, dass dauererkrankte Arbeitnehmer nach ihrer Genesung wegen der gesammelten Urlaubstage im laufenden Kalenderjahr

teren aktuellen Entscheidung vom 23. März 2010 (Az. 9 AZR 128/09) bereits klargestellt, dass auch der gesetzliche Zusatzurlaub von schwerbehinderten Menschen das rechtliche Schicksal des gesetzlichen Mindesturlaubs teilt und bei Erkrankung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses abgegolten werden muss. Ob ein über den Mindesturlaub hinausgehender vertraglicher Urlaubsanspruch ohne eine ausdrückliche arbeits- oder tariflichvertragliche Regelung auch weiterhin nach bisherigen Grundsätzen verfallen kann,

ist derzeit noch umstritten. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie zukünftig in Arbeitsverträgen eindeutig und klar regeln, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus vertraglich gewährte Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte. //

„Wie und wann das EuGH diese Frage beantwortet, ist derzeit nicht abzusehen.“

Henning Sauer

//



Foto: Archiv

viel weniger zur Verfügung stehen. Oft ist aber nicht vorhersehbar, ob der Mitarbeiter überhaupt in den Betrieb zurückkehrt oder bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses krank bleibt. Der Arbeitgeber sollte deshalb nicht nur Rückstellungen für die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung bilden, sondern muss früher als bisher überlegen, ob er das Arbeitsverhältnis mit dem dauerkranken Mitarbeiter noch fortführen oder es nach dem gescheiterten Versuch eines betrieblichen Eingliederungsmanagements beenden will.

Das Urteil des EuGH betrifft zunächst nur den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen. Das BAG hat jedoch in einer wei-

INFORMATION

Iffland & Wischnewski
Rechtsanwälte, Fachkanzlei
für Heime und Pflegedienste,
Internet: www.iffland-wischnewski.de