

## **Dauerkrank im Job – was passiert mit dem Urlaubsanspruch?**

*Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Die Frage des gesetzlichen Urlaubsanspruchs bei einer Dauererkrankung hat zuletzt sowohl den Europäischen Gerichtshof als auch das Bundesarbeitsgericht beschäftigt. Ein wesentlicher Aspekt war die Überlegung, ob der gesetzliche Mindesturlaub zum 31.03. des Folgejahres verfallen kann, wenn der Arbeitnehmer wegen einer Erkrankung an der Realisierung seines Urlaubsanspruchs gehindert war. Der EuGH hat in der Sache Schultz-Hoff am 20.01.2009 festgestellt, dass nach EU-Recht der (Mindest-)Urlaubsanspruch nicht verfallen dürfe, wenn der Arbeitnehmer diesen auf Grund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht habe ausüben können. Der gesetzlich vorgesehene Verfall des offenen Urlaubsanspruches konnte demnach nicht aufrechterhalten werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Reihe von Entscheidungen seine bisherige Rechtsprechung geändert und an die neuen europarechtlichen Vorgaben angepasst. Danach verfällt bei andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht am Ende des Übertragungszeitraums am 31.03. des Folgejahres. Die Urlaubsansprüche verfallen jedoch bei andauernder Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres. Diese Frist sei der europarechtskonformen Auslegung des Bundesurlaubsgesetzes geschuldet und zur Wahrung der europarechtlichen Vorgaben auch ausreichend.

Erkrankte der Arbeitnehmer beispielsweise im August 2009 und hatte zu diesem Zeitpunkt noch den vollen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen, so kann er diesen noch bis zum 31.03.2011 realisieren. Bleibt er über diesen Zeitraum hinaus arbeitsunfähig, ist der Urlaubsanspruch erloschen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer im Januar 2011 wieder zur Arbeit zurückkehrt und den verbliebenen Urlaubsanspruch aus 2009 nicht bis zum 31.03.2011 realisiert. Auch in diesem Fall gehen der Urlaubsanspruch aus 2009 sowie der Urlaubsanspruch aus 2010 mit Ablauf des 31.03.2011 verloren.

Endet das Arbeitsverhältnis während der Krankheit, so ist der verbliebene Urlaubsanspruch abzugelten. Auch hier ist die 15-monatige Verfallfrist zu beachten. Ohne gesonderte arbeitsvertragliche Regelungen gelten diese Grundsätze auch für einen über den Mindestanspruch hinausgehenden vertraglichen Urlaubsanspruch, da tatsächlich nicht zwischen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüchen unterschieden werden kann. In neueren Arbeitsverträgen sieht man daher oft eine deutliche Trennung zwischen vertraglichen und gesetzlichen Urlaubsansprüchen.

Arbeitnehmer müssen sich nunmehr sowohl zum Zeitpunkt der Eigenkündigung bei Bezug einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente als auch bei der Wiedereingliederung nach einer Langzeiterkrankung auch urlaubsrechtliche Gedanken machen. Wer sicher sein will, dass sein gesetzlicher Urlaubsanspruch nicht verfällt, wird im Anschluss an eine erfolgreiche

Eingliederung erst einmal in Urlaub gehen müssen. Dies kann die Rückkehr an den Arbeitsplatz oft unnötig erschweren.

Arbeitgeber sollten den gesetzlichen vom vertraglichen Urlaubsanspruch im Arbeitsvertrag klar trennen, müssen aber langzeitkranke Mitarbeiter nicht (mehr) wegen der befürchteten unlimitierten Anhäufung von Resturlaub kündigen.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

[info@k44.de](mailto:info@k44.de)

[www.k44.de](http://www.k44.de)