

**Kann Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, so verfällt er nicht. Das führt zu einer jährlichen Addition der Urlaubsansprüche. Ist der Arbeitnehmer jedoch wieder gesund, muss er die angesammelten Urlaubsansprüche im laufenden Kalenderjahr nehmen, um den Verfall zu verhindern.**

Was war passiert?

Ein Busfahrer war von Januar 2005 bis Juni 2008 durchgängig arbeitsunfähig erkrankt. Nach seiner Genesung nahm er im Jahr 2008 30 Tage Urlaub. Dies entsprach seinem jährlichen Urlaubsanspruch. Er war nach der Rechtsprechungsänderung zum Urlaubsanspruch Langzeitkranker 2009 der Ansicht, ihm stünden noch insgesamt 90 Resturlaubstage aus den Jahren 2005 bis 2007 zu. Der Arbeitgeber lehnte das ab.

Die Entscheidung: Der Urlaub war verfallen

Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht. Die Urlaubsansprüche des Busfahrers waren zum 31.12.2008 verfallen.

Nach § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaubsanspruch im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung in das 1. Quartal des Folgejahres ist nur bei Vorliegen besonderer Gründe zulässig. Dies gilt auch für die angesammelten Urlaubsansprüche Langzeitkranker. Da der Busfahrer seine Urlaubsansprüche von restlichen 90 Tagen ab Juni 2008 bis Ende Dezember 2008 hätte nehmen können, dies aber unterlassen hatte geltend zu machen, sind sie verfallen. Daran änderte auch nichts, dass im Jahr 2008 nach damaliger Rechtsprechung des BAG die Urlaubsansprüche für 2005 bis 2007 als bereits verfallen gegolten hatten.

(BAG, Urteil vom 9.8.2011, 9 AZR 425/10).

Folgen für Arbeitgeber: Positive und negative Aspekte

Positiv kann sich die Anwendung des § 7 Abs. 3 BUrlG – wie im Entscheidungsfall – auswirken, wenn der Arbeitnehmer nach Rückkehr an den Arbeitsplatz keine oder nur geringe Urlaubsansprüche geltend macht. Da Urlaub nicht aufgezwungen werden muss, kann sich der Arbeitgeber dann ab dem Folgejahr auf den Verfall des Alturlaubs berufen. Aber Vorsicht: Dies gilt nur für Urlaubsansprüche, die tatsächlich im Kalenderjahr genommen hätten werden können. Wird der Arbeitnehmer z. B. erst im November wieder gesund und hat 90 Resturlaubstage angesammelt, können diese nicht komplett verfallen. Zudem sind Sonderregelungen in Tarifverträgen zu beachten, die oft längere Übertragungszeiträume vorsehen.

Negativ kann sich dagegen auswirken, dass Arbeitnehmer nach der Entscheidung gezwungen werden, unmittelbar nach Gesundung den angesammelten Urlaub zu nehmen. Dies kann dazu führen, dass ein lange krankheitsbedingt abwesender Mitarbeiter monatelang Urlaub nimmt, bevor er zurückkehrt.