

Bundesarbeitsgericht. Urlaubsanspruch der Angestellten und Poliere. Urteil des Bundesarbeitsgerichts - 9 AZR 425/10 - vom 9. August 2011
Datum:31.01.2012

Setzt ein langzeiterkrankter Arbeitnehmer nach seiner Genesung die Arbeit bei seinem Arbeitgeber fort, können die während der Arbeitsunfähigkeit aufgelaufenen Urlaubsansprüche mit Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt ist, untergehen.

Dem Urteil lag der folgende **Sachverhalt** zugrunde:

Der seit dem Jahre 1991 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigte klagende Arbeitnehmer hat nach seinem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf 30 Tage Urlaub. Auf das Arbeitsverhältnis fand seit dem Jahre 2007 der Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe Anwendung. Dieser regelte in § 15, dass der Urlaub des Arbeitnehmers in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen sei, für das der Urlaubsanspruch bestehe.

Vom 11. Januar 2005 bis zum 8. Juni 2008 war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. Nach seiner Rückkehr am 9. Juni 2008 gewährte die Beklagte dem klagenden Arbeitnehmer im Laufe des Jahres 2008 insgesamt 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 22. April 2009 machte der Arbeitnehmer schließlich Urlaub aus den Jahren 2005 bis 2007 in Höhe von 90 Tagen geltend.

Die Klage des Arbeitnehmers blieb in allen drei Instanzen erfolglos.

Dem Urteil sind die folgenden **Leitsätze** zu entnehmen:

1. Der Urlaubsanspruch aus dem Vorjahr, der nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz auf das Folgejahr übertragen wird, tritt dem am 1. Januar des Urlaubsjahres neu erworbenen Urlaubsanspruch hinzu. Beide zusammen bilden einen einheitlichen Urlaubsanspruch.
2. Sofern keine abweichende arbeits- oder tarifvertragliche Regelung gegeben ist, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub befristet. Liegt daher kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz vor, verfällt der am Ende des Urlaubsjahres nicht genommene Urlaub. Dies gilt zumindest für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen - etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit - an der Urlaubsnahme gehindert ist.
3. Dauert das krankheitsbedingte Hindernis für die Inanspruchnahme des Urlaubs an oder tritt ein neues in § 7 Abs. 3 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz geregeltes Hindernis an dessen Stelle, so bleibt der Urlaubsanspruch durch weitere Übertragungen erhalten.
4. Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr oder im Übertragungszeitraum so rechtzeitig gesund und arbeitsfähig wird, dass er in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann.

Das Urteil hat folgende **praktische Auswirkungen**:

Das Bundesarbeitsgericht macht in dieser Entscheidung deutlich, dass Urlaubsansprüche Langzeiterkrankter auch noch nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aus Januar 2009 zum Ende eines Kalenderjahres verfallen können, wenn der Arbeitnehmer gesundet und wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer im aktuellen Urlaubsjahr wieder arbeitsfähig wird, so dass er seinen Urlaub in der verbleibenden Zeit noch nehmen kann. In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall reichte die im Kalenderjahr noch verbleibende Zeit aus, um die insgesamt 120 kumulierten Urlaubstage (theoretisch) zu nehmen.