

## **Befristung von Urlaubsansprüchen**

Arbeitnehmer, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 20 Tage Urlaub (vgl. § 3 BUrlG). Mangels abweichender einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen verfällt der am Ende des Urlaubsjahrs nicht genommene Urlaub, sofern kein Übertragungsgrund nach § 7 Abs. 3 BUrlG vorliegt. Das heißt lediglich ausnahmsweise, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, kann eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgen (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG). Wird der Urlaub auf das nachfolgende Kalenderjahr übertragen, muss dieser aber bis zum 31.3. des jeweiligen Folgejahres genommen werden (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG), andernfalls verfällt der (Rest-)Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers vollständig.

Dies gilt jedoch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Jahres und des gesamten Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war und aus diesem Grund seinen Urlaub nicht verwirklichen konnte. Dieser Rechtsauffassung liegt die aufsehenerregende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zugrunde (vgl. EuGH vom 20.01.2009 - C-350/06), welcher sich zwischenzeitlich auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) bzgl. des gesetzlichen Mindesturlaubs angeschlossen hat (vgl. BAG, Urteil vom 24.03.2009 - Az.: 9 AZR 983/07). Dies hat zur Folge, dass sich bei Arbeitnehmern, die über sehr lange Zeit erkrankt sind, schnell verdoppeln oder verdreifachen kann.

Mit seiner neuen Entscheidung hat das BAG jetzt jedoch klargestellt, dass bei einer Übertragung von Urlaubsansprüchen aus einem oder mehreren Kalenderjahren aufgrund langandauernder Arbeitsunfähigkeit dieser aufgelaufene Urlaub - soweit dies zeitlich noch möglich ist - bis zum 31.12. des laufenden Kalenderjahres zu nehmen ist, indem der Arbeitnehmer wieder anfängt zu arbeiten (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9. August 2011 - 9 AZR 425/10).

Im entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin ca. 3 ½ Jahre krank und nahm ihre Arbeit im Juni 2008 wieder auf. Die Urlaubsansprüche für die Jahre 2005 bis einschließlich 2007 hätte die Arbeitnehmerin bis Ende 2008 nehmen müssen. Der aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierende Anspruch auf insgesamt 90 Tage Erholungsurlaub war mit Ablauf des Jahres 2008 untergegangen, da die Arbeitnehmerin den Urlaub hätte bereits im Jahr 2008 nehmen können.

Wird ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er - wie hier - in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch genauso wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden ist.

## **Fachanwaltskanzlei Arbeitsrecht**

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht Sabine Geilen  
Ferdinand-Rhode-Str. 5  
04107 Leipzig

Tel.: 0341 / 30821920  
Fax: 0341 / 30821921

[info@fachanwaltskanzlei-arbeitsrecht.com](mailto:info@fachanwaltskanzlei-arbeitsrecht.com)  
[www.fachanwaltskanzlei-arbeitsrecht.com](http://www.fachanwaltskanzlei-arbeitsrecht.com)