

Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht ändert seine Rechtssprechung

Der Arbeitgeber hat den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers im laufenden Urlaubsjahr zu erfüllen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird der Urlaubsanspruch in das erste Quartal des folgenden Urlaubsjahres übertragen. Wenn der Arbeitnehmer allerdings bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt ist, verfällt der Urlaubsanspruch ohne jeden finanziellen Ausgleich. So war es bisher.

Mit Urteil vom 24. März 2009 (9 AZR 983/07) hat das Bundesarbeitsgericht diese Rechtssprechung diametral geändert, und zwar als Folge einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes von Anfang 2009. Nun ist es so, dass der Anspruch auf Urlaub nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn im Urlaubsjahr bzw. im Übertragungszeitraum aus krankheitsbedingten Gründen nicht nehmen konnte. Der Urlaub muß dann vom Arbeitgeber in Geld abgegolten, also bezahlt werden. Betroffen ist allerdings nur der gesetzliche Mindesturlaub, nicht etwa ein im Arbeitsvertrag darüber hinausgehend vereinbarter höherer Urlaubsanspruch.

Der Fall: Die Klägerin war von Mitte 2005 an als Erzieherin beschäftigt. Sie erkrankte im Juni 2006 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 31. Januar 2007. Die Arbeitsunfähigkeit bestand über den Beendigungszeitpunkt hinaus. Mit der Klage verlangte die Erzieherin die Urlaubsabgeltung für den Teilurlaubsanspruch 2005 und den vollen Urlaubsanspruch für das Jahr 2006. Diese Klage wurde allerdings vom Arbeitsgericht abgewiesen, die Berufung vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht allerdings hat der Klägerin am Ende recht gegeben. Es stellte fest, dass die Klägerin ihren (Teil-) Urlaub 2005 und den Urlaub 2006 aufgrund ihrer Erkrankung nicht hätte nehmen können. Das Bundesarbeitsgericht wies in der Entscheidung darauf hin, dass seine bisherige Auffassung, wonach der Urlaubsanspruch bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraumes aufgrund der Nichterfüllbarkeit wegen Arbeitsunfähigkeit erlischt, dem Recht der Europäischen Gemeinschaft widerspricht. Da die Auslegung des Europäischen Gerichtshofes in dem zuvor erwähnten Urteil für das Bundesarbeitsgericht verbindlich sei, müsse diese Auslegung übernommen werden. Die zugrundegelegte Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft habe zwar keine unmittelbare Wirkung gegenüber dem beklagten Arbeitgeber, allerdings sei die einschlägige Vorschrift des Bundesurlaubsgesetzes danach auszulegen: So sei § 7 Abs. 3, 4 Bundesurlaubsgesetz so zu verstehen, dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn der

Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt sei.

Diese Entscheidung hat Konsequenzen gehabt: Bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern ist es zur Anhäufung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre gekommen, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Urlaubsabgeltungsanspruch weiter bestehen und bezahlt werden müssen. Daher ist es vermehrt zu krankheitsbedingten Kündigungen durch Arbeitgeber bei langzeiterkrankten oder dauerhaft arbeitsunfähigen Arbeitnehmern gekommen.