

Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit Bundesarbeitsgericht ändert Rechtsprechung

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 Rechtsprechung 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.

Geklagt hatte eine Erzieherin, die für anderthalb Jahre ihrer Erkrankung den Urlaub ausbezahlt haben wollte. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hatten ihr Begehren verworfen, das Bundesarbeitsgericht aber musste seine jahrzehntelange Rechtsprechung aufgeben, weil der Europäische Gerichtshof zu Beginn dieses Jahres eine Richtlinie verkündet hatte, nach der die einschlägige Vorschrift des Bundesurlaubsgesetzes so zu verstehen sei, dass gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt sei.

Diese Entscheidung wird Konsequenzen haben: Bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern kann es zur Anhäufung von Urlaubsansprüchen über mehrere Jahre führen, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Urlaubsabgeltungsanspruch weiter bestehen und bezahlt werden müssen. Daher dürfte es in Zukunft vermehrt zu krankheitsbedingten Kündigungen durch Arbeitgeber bei langzeiterkrankten oder dauerhaft arbeitsunfähigen Arbeitnehmern kommen.