



InfoBrief - Bauarbeitsrecht

19. Januar 2010

Anspruch auf Urlaubsabgeltung trotz Krankheit

von RA'in Klaudia A. Czmok

Gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub, der grundsätzlich im jeweiligen Kalenderjahr, also bis spätestens zum 31.12. gewährt und auch genommen werden muss. Liegen dringende betrieblich oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe vor, nach denen der Urlaub nicht im laufenden Kalenderjahr genommen werden kann, ist eine Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr möglich. Ein endgültiger und ersatzloser Verfall des Urlaubs tritt gem. § 7 Abs. 3, S. 2 BUrlG allerdings zum 31.03. des Folgejahres ein.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ging unter Zugrundelegung dieser Gesetzeslage seit den 80er Jahren davon aus, dass der Jahresurlaub eines Arbeitnehmers auch dann endgültig verfiel, wenn dieser wegen einer zu verzeichnenden Krankheit weder im laufenden Kalenderjahr, noch bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden konnte. Dasselbe galt nach der Rechtsprechung des BAG für die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, denn eine Urlaubsabgeltung sollte nur dann möglich sein, wenn bei einer Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Urlaubsansprüche noch nicht verfallen waren.

Diese Rechtsprechung des BAG hat nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 20.01.2009 (vgl. EuGH, NJW 2009, 495 ff.) eine gravierende Änderung erfahren.

Nach Ansicht des EuGH verstößt es gegen Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (sog. Arbeitszeitrichtlinie, ABl. EG Nr.

L 299 vom 18.11.2003, S. 9), wenn nach nationalen Vorschriften der vierwöchige Mindesturlaub verfällt, weil der Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen nicht in der Lage war, diesen anzutreten. Der EuGH vertritt darüber hinaus die Ansicht, dem erkrankten Arbeitnehmer stünde im Falle der Vertragsbeendigung ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben bzw. im Krankheitsurlaub war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Das BAG reagierte und entschied, § 7 BUrlG sei im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden. Das BAG gibt damit seine bisherige Rechtsprechung auf (vgl. BAG, Urteil v. 24.03.2009 - 9 AZR 983/07, NZA 2009, 538 ff.).

Praxistipp:

Die Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 hat weitreichende Auswirkungen. Der Arbeitgeber wird künftig häufiger als zuvor die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung zu prüfen haben und eine solche in Betracht ziehen müssen, will er vermeiden, mit Urlaubsabgeltungsansprüchen eines ggf. seit Jahren krankgeschriebenen Arbeitnehmers konfrontiert zu werden.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an:

RA'in Klaudia A. Czmok

Tel.: 0208 – 3 02 12-0