



## Urlaubsabgeltung/Dauererkrankung

Arbeitnehmer haben auch dann einen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Dies hat das BAG am 24.03.2009 entschieden und damit seine bisherige gefestigte Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung aufgegeben. Auslöser dafür war die Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009, über die ich bereits mit gesondertem Infoschreiben berichtet habe.

### **Der Sachverhalt:**

Die Klägerin war seit August 2005 bei dem Beklagten als Erzieherin beschäftigt. Im Juni 2006 erlitt sie einen Schlaganfall und war bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.01.2007 und darüber hinaus durchgehend arbeitsunfähig. Mit ihrer Klage verlangte sie vom Beklagten unter anderem die Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2005 und 2006. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen; auf die Revision der Klägerin hob das BAG die Vorentscheidungen auf und gab diesen Teilen der Klage statt.

### **Die Begründung:**

Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche. Anspruchsgrundlage hierfür ist § 7 III und IV BUrlG. Danach muss der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr (ausnahmsweise bis zum 31.03. des Fol-

Infoschreiben März 2009 Urlaubsabgeltung/Dauererkrankung

gejahres) genommen und ein bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommener Urlaub abgegolten werden.

Das BAG hat § 7 III, IV BUrlG allerdings bisher in ständiger Rechtsprechung so ausgelegt, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden konnte. Hieran hält das BAG jedoch in Reaktion auf die Entscheidung des EuGH vom 20.01.2009 nicht mehr fest.

Die EuGH-Entscheidung betraf bekanntlich die Auslegung von Art. 7 II der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie). Hiernach darf der bezahlte Mindestjahresurlaub von 4 Wochen – außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden. Diese Vorschrift steht nach Auffassung des EuGH nationalen Vorschriften entgegen, nach denen Arbeitnehmer, die wegen lang andauernder Arbeitsunfähigkeit ihren gesetzlichen Jahresurlaub nicht in Anspruch nehmen können, keine „finanzielle Vergütung“ erhalten.

Daraus folgt für das Deutsche Recht, dass § 7 III und IV BUrlG dahingehend gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden ist, dass Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Im Streitfall kann sich der beklagte Arbeitgeber auch nicht auf Vertrauensschutz berufen. Jedenfalls seit Bekanntgabe des Vorabentscheidungsersuchen des LAG Düsseldorf am 20.08.2006 durften Arbeitgeber nicht mehr auf den Fortbestand der bisherigen Senatsrechtsprechung vertrauen. Daher steht gesetzlichen Ansprüchen, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht verfallen waren, trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kein Erfüllungshindernis entgegen.

Infoschreiben März 2009 Urlaubsabgeltung/Dauererkrankung

**Der Hintergrund:**

Die Entscheidung des BAG betrifft – soweit ersichtlich – nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 4 Wochen im Jahr und nicht einen tariflich oder einzelvertraglich vereinbarten Mehrurlaub.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schmitz  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht