

ARBEITSRECHTLICHE BERATUNG IM bdvb



Michael Bürger ist seit 18 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

URLAUBSANSPRUCH BESTEHT AUCH BEI LANGZEITERKRANKUNG

Seinen Urlaub hat jeder Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr (bis 31.12.) zu nehmen. Ausnahmsweise gestattet das Bundesurlaubsgesetz (§ 7 Abs. 3 BurlG) die Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) sorgte vor einiger Zeit für Aufregung, weil er für den Urlaubsanspruch, der wegen Langzeiterkrankung nicht realisiert werden konnte, eine Verfallfrist forderte, die die Länge von 12 Monaten „deutlich überschreitet“. Das Bundesarbeitsgericht hat nun eine klare Grenze von 15 Monaten gesetzt (Aktenzeichen 9 AZR 353/10).

DER AUSGANGSFALL

Der Entscheidung liegt die Klage einer Arbeitnehmerin zu Grunde, die seit dem 01.07.2001 fest angestellt, aber seit 2004 bis zur Vertragsbeendigung am 31.03.2009 ununterbrochen erkrankt war. Mit ihrer Klage forderte sie Urlaubsabgeltung (also Entgelt für nicht genommenen Urlaub) für die Jahre 2005 bis 2009, insgesamt für 149 Tage. Das Bundesarbeitsgericht wurde zur Klärung der Grenze der Urlaubsabgeltung faktisch als Ersatzgesetzgeber tätig. Denn eine entsprechende gesetzliche Regelung findet sich bislang in § 7 Abs. 3 BurlG nicht. Dennoch war den höchsten deutschen Richtern daran gelegen, eine zu große Ansammlung von Urlaub infolge einer Langzeiterkrankung zu verhindern.

MIT ABLAUF DES 31. MÄRZ DES ZWEITEN FOLGEJAHRES GEHT DER ANSPRUCH UNTER

Bei Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit wird damit Urlaub, der im laufenden Kalenderjahr nicht genommen werden kann, auf das folgende Jahr übertragen (§ 7 Abs. 2 BurlG). Aber entgegen § 7 Abs. 3 Satz 3 BurlG ist der so übertragene Urlaub nicht innerhalb der ersten drei Monate des neuen Jahres (also bis zum 31.03.) zu nehmen, sondern auch noch darüber hinausgehend

bis zum Ende des neuen Jahres. Bei dann immer noch fortbestehender Erkrankung findet eine weitere Übertragung in das nächste Urlaubsjahr statt, durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aber nur bis zum 31. März, danach verfällt der Urlaubsanspruch endgültig. Im Gegensatz zu der noch vor wenigen Jahren ganz herrschenden Auffassung, wonach für einen Arbeitnehmer, der krankheitsbedingt das ganze Jahr nicht arbeiten könne, erst gar kein Urlaubsanspruch entstehe (der ins Folgejahr zu übertragen wäre), kann nun, vom laufenden Urlaubsjahr aus betrachtet, eine Übertragung bis in das übernächste Urlaubsjahr erfolgen, aber begrenzt auf insgesamt 15 Monate.

Folglich sprach der für Urlaubsfragen zuständige 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts der Klägerin Urlaubsabgeltung nur für unerfüllte Urlaubsansprüche aus den Jahren 2008 und 2009 zu. Vorangehende Urlaubsansprüche waren durch die vom BAG festgesetzte Frist von 15 Monaten verfallen. Wichtig: In dem vorstehenden Fall konnte die Arbeitnehmerin Abgeltung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs nur deshalb verlangen, weil das Arbeitsverhältnis beendet worden ist. Bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis hätte sie allein die Gewährung der Urlaubstage in natura verlangen können (vgl. dazu auch bdvb-aktuell 114, S. 19: Wann sind nicht genommene Urlaubstage abzugelten?).

PRAXISTIPP

Wer nach einer Langzeiterkrankung an den Arbeitsplatz zurückkehrt, sollte bestehende Urlaubsansprüche aus dem vorangegangenen Jahr zwar geltend machen, damit sie nicht verfallen. Aus eigenem Interesse an der weiteren Zusammenarbeit sollte jedoch Verständnis aufgebracht werden sowohl für den Arbeitgeber als auch für Kollegen, dass sich arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten ergeben können, wenn innerhalb kurzer Zeit nach Rückkehr an den Arbeitsplatz der gesamte angesammelte Urlaubsanspruch realisiert werden soll. Ich empfehle ein persönliches Gespräch mit dem Vorgesetzten, dem bei dieser Gelegenheit ein Schreiben übergeben wird, mit dem die übertragenen Urlaubstage geltend gemacht werden. Versehen werden sollte die Geltendmachung der Urlaubstage aber mit dem deutlichen Hinweis, die Lage der nachzuholenden Urlaubstage gemeinsam abstimmen zu wollen. Konkrete Vorschläge dazu können bereits unterbreitet werden.

Fragen: Michael.Buerger@bdvb.de

KOSTENLOSE ERSTBERATUNG FÜR bdvb-MITGLIEDER

Auf Augenhöhe mit der Firma bei

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neues Vertragsangebot
- Auslands-Einsatz
- Zeugnis
- Variable Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag

(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Michael.Buerger@bdvb.de
Kanzlei, Florastr. 29
40217 Düsseldorf