

RECHTSPRECHUNGSÄNDERUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS: URLAUBSABGELTUNG BEI LANG ANHALTENDER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

LEITSATZ Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern nach den Vorgaben des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG gemeinschaftsrechtskonform fortzubilden. Der Senat gibt seine entgegengesetzte bisherige Rechtsprechung auf.

ANMERKUNG Infolge des bereits im letzten Newsletter (01/2009) besprochenen Grundsatzurteils des Europäischen Gerichtshofs vom 20.01.2009 hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung aufgegeben. Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht § 7 Abs 3 und 4 BUrlG so ausgelegt, dass auch der Urlaubsabgeltungsanspruch verfällt, wenn der Urlaubsanspruch aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums nicht erfüllt werden kann. Aus diesem Grunde verfielen Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche grundsätzlich am 31.03. des Folgejahres, wenn ein Arbeitnehmer über diesen Zeitpunkt hinaus arbeitsunfähig erkrankt war.

Infolge der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 20.02.2009 legte der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts § 7 Abs 3 und 4 BUrlG mit Urteil vom 24.03.2009 nunmehr europarechtskonform so aus, dass Ansprüche auf Urlaubsabgeltung dann nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Zur rückwirkenden Anwendung dieser Rechtsprechungsänderung hat das Gericht ausgeführt, dass jedenfalls seit Bekanntwerden der Vorlage an den Europäischen Gerichtshof durch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 02.08.2006 kein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der bisherigen Rechtsprechung bestehe. Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts am 02.08.2006 noch nicht verfallen waren, können daher trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weiter geltend gemacht werden. Vertrauensschutz besteht somit nur für die am 02.08.2006 nach der alten Rechtsprechung bereits verfallenen Urlaubsansprüche, mithin Urlaubsansprüche aus 2005 und zurückliegenden Jahren.

Die maßgeblichen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes beziehen sich ausschließlich auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch (24 Werktage – 4 Wochen) gemäß § 3 BUrlG, nicht aber auf den darüber hinausgehenden durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag festgelegten Urlaub. Die Regelungsmacht der Arbeitsvertragsparteien ist diesbezüglich nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche europarechtskonforme Fortbildung des

Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche [...] können daher trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit weiter geltend gemacht werden.

§ 7 Abs. 3 und 4 BUrlG beschränkt. Dies bedeutet, dass im Arbeitsvertrag Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von § 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Mindestjahresurlaubsanspruch von vier Wochen übersteigen, frei geregelt werden und weiterhin einen Verfall vorsehen können.

Bislang keine gerichtlichen Entscheidungen sind zur Frage des konkreten Inhalts (Anspruch in natura oder stets finanzielle Abgeltung) der nicht verfallenen Urlaubsansprüche ergangen. Es ist aber grundsätzlich davon auszugehen, dass im Rahmen eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Anspruch für die zurückliegenden Jahre vom Arbeitgeber in natura zu erfüllen ist und lediglich beim Ausscheiden ein Abgeltungsanspruch finanzieller Art erwächst.

Ebenfalls noch unentschieden ist, welchen Einfluss vertragliche Ausschlussfristen bzw. gesetzliche Verjährungsfristen auf den fortbestehenden Urlaubs- bzw. den Abgeltungsanspruch haben. Zumindest hinsichtlich des Abgeltungsanspruchs, der mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht, sprechen gute Argumente dafür, diesen auch vertraglichen Ausschlussfristen zu unterwerfen.