

Arbeitgeberverband Minden-Lübbecke e.V., Postfach 20 28, 32377 Minden

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

15.08.2012

Fe/An

RS A 29

„Urlaubsansprüche und Urlaubsabgeltung bei langandauernder Erkrankung“ Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 07.08.2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem AGV-Rundschreiben RS A 13 vom 09.03.2012 haben wir Sie letztmals zu oben genannter Thematik bezüglich der seit Anfang 2009 geführten Diskussion, ob gesetzliche Urlaubsabgeltungsansprüche erlöschen, wenn ein Arbeitnehmer im fortlaufenden Arbeitsverhältnis langandauernd erkrankt, informiert. Nachdem es bislang nur landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung (insbesondere LAG Baden-Württemberg vom 21.12.2011) gab, die bei langandauernder Erkrankung eines Arbeitnehmers eine Abgeltung der Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres angenommen hatte, hat nunmehr auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Urteil vom 07.08.2012 (Az.: 9 AZR 353/10) entschieden, **dass bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit auch im ruhenden Arbeitsverhältnis zwar grundsätzlich Urlaubsansprüche entstehen, diese aber 15 Monate nach Ende des (jeweiligen) Urlaubsjahres verfallen**. Das Bundesarbeitsgericht legt die bestehende gesetzliche Regelung des § 7 Abs. 3, Satz 3 BUrlG) dahingehend aus. Die Entscheidungsgründe zu diesem BAG-Urteil liegen noch nicht vor; die diesbezügliche BAG-Pressemitteilung können Sie auf unserer Internetpräsenz www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort: RS A 29) abrufen. Sobald die Entscheidungsgründe vorliegen, werden wir Sie erneut durch Rundschreiben informieren.

Das Bundesarbeitsgericht „korrigiert“ mit diesem Urteil somit seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2009, die im Anschluss an die „Schultz-Hoff“-Entscheidung des EuGH noch davon ausgegangen war, dass gesetzliche Urlaubsansprüche eines langzeiterkrankten Arbeitnehmers nicht erlöschen. Zwar geht das Bundesarbeitsgericht auch in der jetzigen Entscheidung weiterhin davon aus, dass im ruhenden Arbeitsverhältnis während langandauernder Krankheit Urlaubsansprüche entstehen können - was rechtsdogmatisch sicherlich mit guten Argumenten bezweifelt werden kann -, jedoch bringt dieses BAG-Urteil den Arbeitgebern endlich ein kalkulierbares Maß an Rechtssicherheit und begrenzt das finanzielle Risiko bei der „Weiterbeschäftigung“ von langandauernd erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Mit freundlichen Grüßen



(André M. Fechner)

-Geschäftsführer-