

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt nicht wegen Krankheit

Auch bei längerer Erkrankung hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf gesetzlichen Erholungsurlaub. Diese Rechtsauffassung des Europäischen Gerichtshofs widerspricht der bislang vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Meinung. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ist ihr jetzt jedoch gefolgt.

Ein Mitarbeiter hatte Anspruch auf sieben Wochen Jahresurlaub. Dieser setzte sich aus vier Wochen gesetzlichem Erholungsurlaub, einer Woche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und zwei Wochen tariflichem Mehrurlaub zusammen. Ab September 2004 war der Mitarbeiter zwei Jahre fortlaufend arbeitsunfähig krankgeschrieben. Ende September schied er aus dem Arbeitsverhältnis aus und ging in Rente. Für den ihm **wegen Krankheit entgangenen Urlaub verlangte er eine Urlaubsabgeltung** in Höhe von rund 14.000 Euro.

Doch sein ehemaliger Arbeitgeber winkte ab. Er stützte sich auf die (bisherige) Rechtsauffassung der obersten deutschen Arbeitsrichter. Danach **erlöschen Urlaubsabgeltungsansprüche**, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub im Bezugs- und Übertragungszeitraum wegen dauerhafter Krankheit nicht nehmen konnte.

Der EuGH hatte entscheiden, ein **Arbeitnehmer verliert seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht, wenn er ihn wegen Krankheit nicht nehmen konnte**. Vorausgesetzt, der Arbeitnehmer war ordnungsgemäß krankgeschrieben. Der Urlaub ist zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.

Der Beschäftigte hat Anspruch auf freie Zeit oder eine entsprechende finanzielle **Entschädigung**. Dies gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und auch dann, wenn er nur einen Teil davon krankgeschrieben war.

Wird die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses (z. B. Rentenanstritt) nicht wieder hergestellt, ist der nicht genommene **Jahresurlaub abzugelten** (EuGH, Urteil vom 20. 1. 2009, Az. C-350/06 und C-520/06).

Diese Grundsätze gelten jedoch **nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch** (z. B. vier Wochen nach dem Bundesurlaubsgesetz oder eine Woche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte). Nicht davon erfasst wird tariflicher oder vertraglicher Mehrurlaub.

Für den betroffenen Mitarbeiter bedeutete dies, dass aufgrund einer **Sonderregelung** im Tarifvertrag zwei Wochen Mehrurlaub für 2004 verfallen waren, wohingegen der Mehrurlaub für 2005 voll entstanden und abzugelten war (LG Düsseldorf, Urteil vom 2. 2. 2009, Az. 12 Sa 486/06).