

ARBEITSRECHT AKTUELL

April 2012

www.wiechmann-kanzlei.de

Service der Kanzlei WIECHMANN SCHNEIDER KITZELMANN RECHTSANWÄLTE für Mandanten
Kontakt: Drehbahn 7 – 20354 Hamburg – Telefon: 040-3 500 400 – Telefax: 040-3 500 40-40

Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankungen

Spätestens seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahre 2009 ist bekannt, dass ein aufgrund von Langzeiterkrankungen nicht genommener Jahresurlaub des Arbeitnehmers* nicht automatisch verfällt, sondern nach der Genesung des Arbeitnehmers noch genommen werden kann, auch wenn es sich dabei um Urlaubsansprüche aus mehreren zurückliegenden Jahren handelt. Endet das Arbeitsverhältnis allerdings vor einer Wiederaufnahme der Tätigkeit des Arbeitnehmers nach der Langzeiterkrankung, kann der Arbeitnehmer nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom Arbeitgeber* die Urlaubsabgeltung, also eine finanzielle "Ausbezahlung" von Urlaubsansprüchen aus den zurückliegenden Jahren verlangen, die aufgrund der Langzeiterkrankung nicht genommen werden konnten.

Jede Arbeitsvertragspartei kennt das: Nach bisher geltendem Recht sind Urlaubsansprüche spätestens mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres verfallen, wenn sie bis dahin nicht beantragt oder genommen worden sind, auch wenn Arbeitnehmer etwa durch Krankheit an der Inanspruchnahme ihres Urlaubs gehindert waren. War der Urlaubsanspruch verfallen, kam natürlich auch eine wirtschaftliche Ausbezahlung des nicht genommenen Urlaubs nicht mehr in Betracht.

Dies ist nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.05.2010 (9 AZR 183/09) anders. Künftig verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Ausbezahlung restlichen Urlaubs zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses *nicht*, wenn sie durch Krankheit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses daran gehindert waren, ihren Urlaub noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses in Anspruch zu nehmen. Solche Ansprüche auf Urlaubsabgeltung „in Geld“ entfallen nach aktueller Rechtslage erst mit Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren.

Endet ein Arbeitsverhältnis also unmittelbar im Anschluss an eine Langzeiterkrankung, ohne dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufnehmen kann, müssen Arbeitgeber damit rechnen, die während der gesamten Dauer der Langzeiterkrankung aufgelaufenen Urlaubsansprüche von bis zu maximal drei Jahren "in Geld" abgelten zu müssen.

Dies kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bösen Überraschungen führen und je nach Länge der Langzeiterkrankung teuer werden. Denn üblicherweise rechnet der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses direkt nach einer Langzeiterkrankung nicht mehr damit, überhaupt noch Zahlungen an den Arbeitnehmer leisten zu müssen, da die gesetzliche Entgeltfortzahlung bereits nach sechs Wochen beendet war.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis nach der Langzeiterkrankung fortgesetzt wird und der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach Genesung wieder aufnimmt, stehen dem Arbeitnehmer die während der Dauer der Langzeiterkrankung aufgelaufenen Urlaubsansprüche zu.

Die Freude des Arbeitgebers über die Genesung seines Mitarbeiters ist dann von kurzer Dauer, denn war ein Arbeitnehmer beispielsweise drei Jahre lang krank, kann er im Anschluss an die Krankheit erst einmal drei Monate bezahlten Urlaub nehmen.

Eine Einschränkung gibt es jedoch: Die neue Rechtsprechung betrifft nur die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche. Diese betragen nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes bei einer 5-Tage-Woche in Vollzeit 20 Werktage und bei einer 6-Tage-Woche in Vollzeit 24 Werktage pro Kalenderjahr. Häufig werden in Arbeitsverträgen allerdings freiwillige zusätzliche Urlaubstage gewährt, sehr verbreitet sind Zusagen von bis zu 30 Tagen im Jahr.

Praxistipp:

Für die Zukunft kann der Arbeitgeber in Arbeitsverträgen regeln, dass der freiwillig gewährte Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, wie bisher spätestens mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres verfällt. Dies muss allerdings vertraglich vereinbart werden. Bei nächster Überprüfung der Musterarbeitsverträge sollte dies berücksichtigt werden.

* Die Begriffe "Arbeitnehmer" und "Arbeitgeber" werden nur zur vereinfachten Darstellung verwendet, selbstverständlich sind damit gleichermaßen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen gemeint.

Voller Urlaubsanspruch nach Kündigung ?

Im internationalen Vergleich haben Arbeitnehmer in Deutschland viele Urlaubstage und umfassende durch das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) garantierte Ansprüche. Insbesondere der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch und das in vielen Branchen tariflich gewährte Urlaubsgeld zählen zu liebgewordenen Errungenschaften des Arbeitnehmerrechts. Auf manches mag der Arbeitnehmer vielleicht verzichten, auf seinen Urlaub sicher nicht. Was immer wieder gerne vergessen wird: Bereits nach einem halben Jahr kann der Arbeitnehmer seinen vollen Jahresurlaub verlangen.

Jeder Arbeitgeber kennt diese Situation: Ist ein Arbeitsverhältnis gekündigt, beginnt die Diskussion, wie viele Resturlaubstage dem Arbeitnehmer noch zustehen. Dabei ist es häufig der nachvollziehbare Wunsch des Arbeitnehmers, seine Resturlaubsansprüche zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen, um dann rechtzeitig vor Ende des Arbeitsverhältnisses die laufenden Arbeiten zu übergeben und anschließend in den Urlaub zu gehen.

Scheidet der Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte, also bis zum 30.06. des Jahres aus, gibt es bei der Berechnung der Resturlaubsansprüche regelmäßig keine Probleme. Die Höhe des Urlaubsanspruchs richtet sich nach der anteiligen Dauer des Arbeitsverhältnisses. Steht dem Arbeitnehmer beispielsweise ein Jahresurlaub von 30 Werktagen zu und scheidet er mit Ablauf des 30.06. aus dem Unternehmen aus, erhält er anteiligen Urlaub von 15 Werktagen.

Doch wie sieht die Sache aus, wenn der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus dem Unternehmen ausscheidet ? Besteht dann auch nur Anspruch auf *anteiligen* Jahresurlaub ? Das Bundesurlaubsgesetz sagt nein, denn gemäß § 4 BurlG erwirbt der Arbeitnehmer nach dem sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses bereits den *vollen* Jahresurlaub.

Scheidet der Arbeitnehmer also beispielsweise mit Ablauf des 31.07. des Jahres oder später aus dem Unternehmen aus und ist er mindestens seit dem 01.01. dort beschäftigt worden, kann der Arbeitnehmer zu Recht seinen *vollen* Jahresurlaub – in dem oben genannten Beispiel also 30 Tage – vom Arbeitgeber verlangen.

Dies mag aus Sicht des Arbeitgebers zunächst ungerecht klingen, da der alte Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaub für das ganze Jahr gewähren soll, obwohl der Arbeitnehmer nicht mehr das ganze Jahr für den Arbeitgeber tätig ist, aber so will es das Gesetz. Und dafür gibt es auch gute Gründe, denn der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers soll der Erholung dienen. Wechselt aber ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber, hat er meistens in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses eine faktische Urlaubssperre, denn die ersten sechs Monate sind regelmäßig Probezeiten, in denen der Arbeitgeber den neuen Arbeitnehmer erproben will und ihm deshalb jedenfalls längeren Urlaub nicht gewähren wird.

Daher soll der Arbeitnehmer, der mehr als sechs Monate bei seinem alten Arbeitgeber gearbeitet hat, wenigstens noch bei seinem alten Arbeitgeber den vollen Urlaub nehmen können. Allerdings hat der Arbeitgeber dem scheidenden Arbeitnehmer in diesem Fall durch eine entsprechende Urlaubsbescheinigung zu bestätigen, dass der volle Urlaubsanspruch bereits im laufenden Kalenderjahr gewährt worden ist.

Diese Urlaubsbescheinigung soll der Arbeitnehmer bei seinem neuen Arbeitgeber vorlegen, damit dadurch klargestellt ist, dass dem Arbeitnehmer nicht auch beim neuen Arbeitgeber für das auslaufende Kalenderjahr noch Urlaubsansprüche zustehen.

Der Arbeitgeber kann daher - insbesondere von den neuen Arbeitnehmern die in der zweiten Jahreshälfte ihre Tätigkeit aufnehmen – gemäß § 6 Abs. 2 BurlG eine Urlaubsbescheinigung des alten Arbeitgebers verlangen, um festzustellen, wie viele Urlaubstage der neue Mitarbeiter bei seinem alten Arbeitgeber bereits genommen hat.

Die Urlaubsbescheinigung, die regelmäßig zu den Arbeitspapieren zählt, ist in dieser Situation aber auch das einzige praktisch bedeutsame Hilfsmittel, um Urlaub wirksam zu dokumentieren. Legt der neue Arbeitnehmer die Urlaubsbescheinigung vor, kann der neue Arbeitgeber den bereits gewährten Urlaub im neuen Arbeitsverhältnis berücksichtigen und wirksam Doppelansprüche des Arbeitnehmers ausschließen.

Praxistipp:

Mit den Arbeitspapieren sollte der alte Arbeitgeber immer eine Urlaubsbescheinigung erteilen und der neue Arbeitgeber sollte immer auf die Vorlage einer Urlaubsbescheinigung durch den neuen Arbeitnehmer bestehen.

Impressum:

Andreas Wiechmann
Thomas Schneider
Rechtsanwälte

Drehbahn 7
20354 Hamburg

Telefon: 040-3 500 400
Telefax: 040-3 500 40-40
mail@wiechmann-kanzlei.de

Rechtshinweis:

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass dieses Schriftstück und die wiedergegebenen Inhalte lediglich zur unverbindlichen Information dient und eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden kann. Die Zusammenstellung der Informationen in diesem Schriftstück stellt ausdrücklich keine Rechtsberatung dar und ersetzt keine Einzelfallberatung. Anwaltliche Haftung setzt die Erteilung eines konkreten Mandates voraus.
