

PersonalRAT

Urlaubsanspruch bei (Langzeit-) Erkrankung

Welchen Urlaubsanspruch haben Beschäftigte, die bis zum Ende eines Urlaubsjahres und/oder Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig sind?

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entstehen auch in Krankheitszeiten Urlaubsansprüche. Das bedeutet, dass auch im Fall einer lang andauernden Krankheit ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht, jedoch mit einer zeitlichen Begrenzung.

Der gesetzliche Urlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Arbeitswoche), den diese wegen einer Erkrankung nicht in Anspruch nehmen konnten, verfällt 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahres, also bis 31. März des übernächsten Urlaubsjahres.

Ebenso wird mit dem gesetzlichen Zusatzurlaub von Schwerbehinderten (5 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Arbeitswoche) verfahren.

Der tarifvertragliche Urlaub von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (10 Arbeitstage zusätzlich zum gesetzlichen Urlaub bei einer 5-Tage-Arbeitswoche), der wegen einer Erkrankung nicht in Anspruch genommen werden konnte, kann längstens bis zum 30. September des Folgejahres übertragen werden, bevor er verfällt.

Kann der Urlaubsanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr realisiert werden, ist dieser abzugelten, d. h. vom Arbeitgeber auszubezahlen.

Für Beamte gelten spezielle Regelungen.

Rechtsquellen:

§ 26 Abs. 2 a) TV-L Erholungsurlaub, Übertragung

§ 7 Abs. 4 BurlG Abgeltung des Urlaubs

§ 251 BGB Schadensersatz

BAG-Urteil vom 07.08.2012, 9 AZR 353/10
(Urlaubsanspruch im langjährig ruhenden Arbeitsverhältnis)

EuGH-Urteil vom 22.11.2011, RS C-214/10
(Urlaub – Krankheit, Urlaubsabgeltung)