

# Urlaub wird nicht lange ausbezahlt

Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, bekommt der Arbeitnehmer Urlaub nur bis 6 Monate danach abgegolten

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

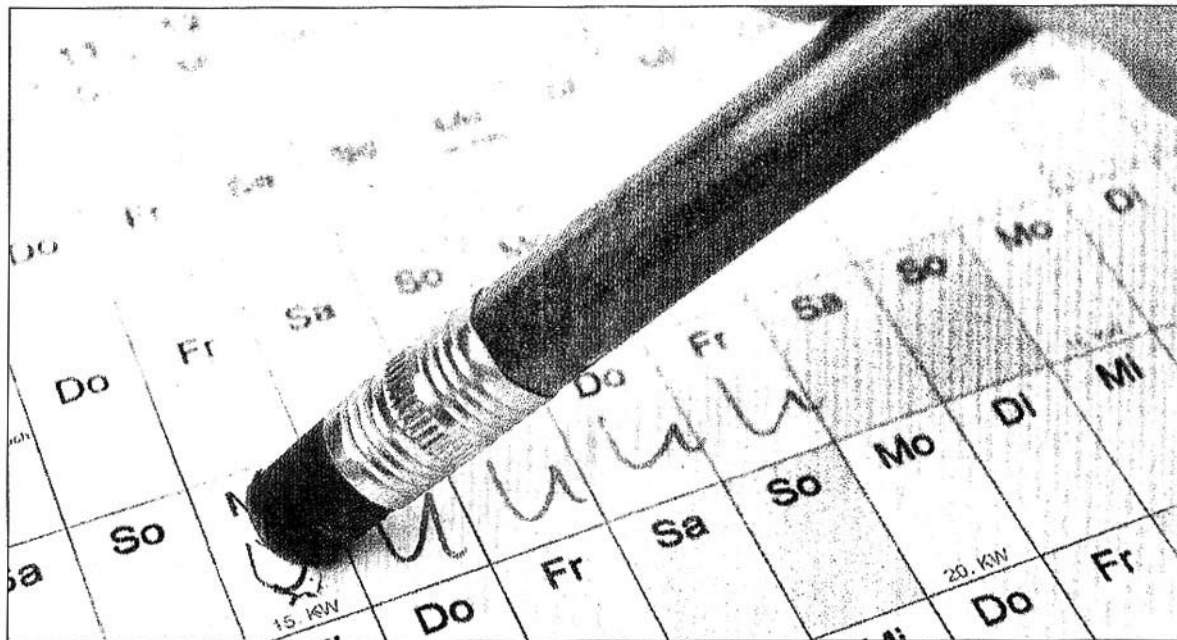
**Wenn ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet und seinen Urlaub nicht mehr nehmen kann, bekommt er diesen ausbezahlt. So steht es im Bundesurlaubsgesetz. Allerdings müssen gewisse Fristen eingehalten werden.**

Ein Fall aus der Praxis zeigt, dass ehemalige Arbeitnehmer nicht zu lange warten sollten, um ihren Urlaubsanspruch nach Ausscheiden aus dem Unternehmen geltend zu machen:

Die Klägerin war bei ihrem Arbeitgeber von Oktober 1975 bis zum 31. März 2008 als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Sie ist seit dem 19. Oktober 2006 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezieht sie eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung.

Mit einem Schreiben vom 25. Februar 2009 verlangte die Klägerin von ihrem ehemaligen Arbeitgeber, den ihr aus den Jahren 2007 und 2008 noch zustehenden Urlaub in Höhe von 1600 Euro abzugelten.

Nach § 37 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unter anderem, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden: Dies ist die



Wer seinen Urlaub nicht mehr nehmen kann, weil er aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, bekommt die Tage abgegolten. Foto: Fotolia

sogenannte Ausschlussfrist.

Das Arbeitsgericht hatte den ehemaligen Arbeitgeber der Klägerin verurteilt, den gesetzlichen Mindesturlaub für 2007 und 2008 in Höhe von 960 Euro brutto abzugelten; im Übrigen hatte es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Köln hatte in zweiter Instanz die Klage insgesamt abgewiesen. Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) beschränkte die Klägerin die Revision auf die Abgeltung ihres gesetzlichen Mindesturlaubs und scheiterte.

Warum? Die Krankenschwester

hätte also ihren Urlaubsabgeltungsanspruch bis spätestens 30. September 2008 schriftlich gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber geltend machen müssen – Fälligkeit 31. März 2008 plus sechs Monate Ausschlussfrist.

Die Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin verfielen wegen Versäumung der Ausschlussfrist, die es laut ihres Tarifvertrages gibt.

Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entsteht zwar auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähig-

keit nach dem Bundesurlaubsgesetz mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch wird dann aber sofort fällig.

Er ist nicht Ersatz des Urlaubsanspruchs, sondern eine reine Geldforderung. Damit unterliegt der Urlaubsabgeltungsanspruch wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gilt auch für die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs.

Urteil des BAG vom 9. August 2011, Aktenzeichen 9 AZR 352/10