

BAG 23.03.2010 – 9 AZR 128/09

Wie wir bereits berichtet hatten, muss der jährliche vierwöchige Mindesturlaub auch bei längerer, über Jahre andauernden Erkrankung abgegolten werden. Wir hatten bereits darauf hingewiesen, dass diese Rechtsprechung künftig dazu führen wird, dass Kündigungen infolge Krankheit zunehmen werden. Das BAG hatte sich nun in der vorgenannten Entscheidung mit der Frage zu befassen, ob diese Rechtsprechung auch auf den zusätzlichen Urlaub, der einem Schwerbehinderten gesetzlich zu gewähren ist, anzuwenden ist. Das Gericht hat diese Frage bejaht.

In der Pressemitteilung des BAG heißt es hierzu unter anderem:

*„Die Klage auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs hatte im Unterschied zu der Klage auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs Erfolg. Der Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub teilt das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs. Beide Ansprüche sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Die Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs gingen demgegenüber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien am Ende des tariflichen Übertragungszeitraums unter“.*

Dies bedeutet für die Praxis:

Es ist empfehlenswert, zumindest im Falle des Neuabschlusses eines Arbeitsvertrages zu regeln, was für den Urlaub gelten soll, der über den gesetzlichen Urlaub hinaus gewährt werden soll. In dem, der obigen Entscheidung zu Grunde liegenden Tarifvertrag war bestimmt, dass der über den gesetzlichen Urlaub hinausgehende Urlaubsanspruch erlischt, wenn er infolge der Erkrankung nicht genommen werden kann. Das BAG hatte gegen eine solche Regelungen keine Bedenken geltend gemacht.