

## **Geltung tariflicher Ausschlussfristen für Ansprüche auf Urlaubsabgeltung**

Das BAG hatte zu entscheiden, ob Urlaubsabgeltungsansprüche, die wegen langandauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit für mehrere Jahre geltend gemacht werden können, tariflichen Ausschlussfristen unterworfen sind.

Die Klägerin war bei der Beklagten von Oktober 1975 bis zum 31.03.2008 als Krankenschwester in Teilzeit beschäftigt. Sie ist seit dem 19.10.2006 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und bezieht seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung. Mit Schreiben vom 25.02.2009 verlangte sie von der Beklagten, den ihr aus den Jahren 2007 und 2008 noch zustehenden Urlaub in Höhe von 1.613,62 Euro abzugelten. Nach § 37 Abs. 1 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder vom 12.10.2006 (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unter anderem, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, den gesetzlichen Mindesturlaub für 2007 und 2008 in Höhe von 957,50 Euro brutto abzugelten. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen.

Die auf die Abgeltung ihres gesetzlichen Mindesturlaubs beschränkte Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Im vorliegenden Fall verfielen die Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin nach Auffassung des BAG wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L. Der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs entstehe auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und werde sofort fällig. Er sei nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern reine Geldforderung und unterliege damit wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gelte auch für die Abgeltung des nach § 13 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubs.

*BAG Urteil vom 09.08.2011, Aktenzeichen: 9 AZR 352/10*

### **Vorinstanz**

LArbG Köln, Urt. v. 20.04.2010 - 12 Sa 1448/09

Das BAG hat in den ähnlich gelagerten Verfahren 9 AZR 365/10 und 9 AZR 475/10 ebenfalls angenommen, die streitgegenständlichen Urlaubsabgeltungsansprüche seien wegen Versäumung der maßgeblichen Ausschlussfristen verfallen.

*Quelle: Juris*