

Urlaubsbarabgeltung

Urlaub wird grundsätzlich in bezahlter Arbeitsbefreiung erteilt. Dies gilt auch für den Fall, dass ein Beschäftigungsverhältnis gekündigt ist. Liegen jedoch dringende betriebliche oder zwingende persönliche Gründe vor, warum der Urlaub nicht vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses genommen werden kann, wird der Urlaub ausnahmsweise in bar abgegolten.

Auch Arbeitnehmer, die nach lang anhaltender Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hatten bisher aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) Anspruch auf Urlaubsbarabgeltung.

Zwischenzeitlich hat sich die Rechtsauffassung des BAG geändert. In unserer betrieblichen Praxis wirkt sich diese Änderung vor allem dann aus, wenn Arbeitnehmer nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit ausscheiden, ohne dass sie vorher wieder arbeitsfähig waren (Beispiel: Rente wegen voller Erwerbsminderung). In diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Urlaubsbarabgeltung.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, wenden Sie sich bitte an Ihre(n) zuständige(n) Personalsachbearbeiter(in) (EMR), 480-5365/7153.

Cash Payment in Lieu of Annual Leave

In general leave has to be taken as paid time off even if the employment is being terminated.

However, if leave cannot be taken because of urgent operational requirements or for compelling personal reasons before the termination date, the remaining leave entitlement will be compensated in cash as an exception.

In the past, employees who have been absent due to long-term sickness were entitled to a cash payment in lieu of the remaining annual leave after separation.

This was based on an administration of justice of the Federal Labor Court.

In the meantime the Federal Labor Court has changed its interpretation. For our operation this change affects especially employees who have been on long-term sick absence and resign without returning to work before the separation date, (e.g., retirement due to disablement). In this case the employee is not entitled to cash leave compensation.

If you have any questions in regards to this subject contact your Employee Relations Specialist (EMR) at 480-5365/7153.