

Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hatte sich in seinem Urteil vom 19.05.2009 (9 AZR 477/07) mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit ein Arbeitnehmer trotz dauernder Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Urlaubsgeld hat.

Zu Grunde lag der Fall eines Arbeitnehmers, der seit Februar 2005 zumindest bis 31.03.2006 arbeitsunfähig erkrankt war. Nach dem auf sein Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag hatte er Anspruch auf Urlaubsgeld. Demnach war der Anspruch auf Urlaubsgeld mit dem Urlaubsentgelt verknüpft. In seiner Klage begehrte er nun Zahlung des tariflichen Urlaubsgeldes für das Jahr 2005.

Das BAG wies die Klage des Arbeitnehmers ab.

Es ist zunächst zwischen Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld zu unterscheiden. Urlaubsentgelt ist das für die Dauer des Urlaubs fortgezahlte Arbeitsentgelt. Urlaubsgeld ist dagegen die zusätzliche, über das Urlaubsentgelt hinausgehende, aufgrund eines Tarifvertrags oder Einzelvertrags gewährte Vergütung.

Den Vertragsparteien steht es frei, ein Urlaubsgeld unabhängig von Arbeitspflichten oder Urlaubsansprüchen zu vereinbaren. Stellt der Vertrag einzig auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses ab und gewährt einen Festbetrag z.B. nach Alter, kann von einer urlaubsunabhängigen Sonderzahlung ausgegangen werden. Ist das Urlaubsgeld dagegen wie im zu entscheidenden Fall mit dem Urlaubsentgelt verknüpft, wird es nur geschuldet, soweit Urlaub tatsächlich gewährt wird.

Das BAG stellte in seinem Urteil weiterhin klar, dass auch am Ende des für den Urlaub geltenden Übertragungszeitraums, also der ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres, kein Anspruch auf Zahlung des tariflich garantierten Urlaubsgeldes besteht, wenn noch kein Urlaub gewährt worden war.

Das Urlaubsgeld verfällt jedoch ebenso wie der Urlaubsanspruch nicht am Ende des Übertragungszeitraums, sondern ist nachzugewähren.

Bereits in seinem Urteil vom 24.03.2009 (9 AZR 983/ 07) machte das BAG deutlich, dass Urlaub, der krankheitsbedingt nicht genommen werden kann, jedenfalls im Rahmen des gesetzlichen Mindesturlaubs, nicht verfällt und finanziell abzugelten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet.

Im vorliegenden Urteil stellt es nun klar, dass, wenn das Arbeitsverhältnis noch besteht und der Urlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte, der Urlaub nicht abzugelten, sondern nachzugewähren ist.

Der Arbeitnehmer behält also seinen Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld. Bei Rückkehr an seinen Arbeitsplatz kann er somit seinen Urlaub nachholen und erhält dann auch das Urlaubsgeld.

Rechtsanwalt Gregor Eibeck, Mittweida