

Kein Anspruch auf Urlaubsgeld bei dauernder Arbeitsunfähigkeit und fortbestehendem Arbeitsverhältnis

Nach neuerer Rechtssprechung des BAG haben Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung, wenn der Anspruch auf Grund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums nicht gewährt werden kann. Dies gilt aber nicht für fortwährende Arbeitsverhältnisse. Ein Abgeltungsanspruch und damit auch ein von der Urlaubsgewährung abhängiger Urlaubsgeldanspruch scheidet hier nach § 7 Abs. 4 BurlG aus.

Der Kläger war seit 1999 bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Kraft einzelvertraglicher Bezugnahme findet der Manteltarifvertrag für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie in Rheinland-Pfalz (vom 17.03.1992) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Hier ist unter anderem ein Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgelds in Höhe von 60 Prozent des Urlaubsentgelts vor.

Im Februar 2005 erlitt der Kläger einen Arbeitsunfall und war in Folge dessen über den 31. März 2006 hinaus arbeitsunfähig. Er verlangte mit seiner Klage die Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds für das Jahr 2005. Er hatte ursprünglich einen Urlaubsabgeltungsanspruch geltend gemacht, den Antrag aber nach einem Hinweis des Gerichts entsprechend umgestellt. Er machte als Begründung geltend, der Tarifvertrag sei dahingehend auszulegen, dass der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld unabhängig vom Anspruch auf Urlaubsabgeltung bestehe.

Die Klage hatte keinen Erfolg in allen Instanzen. Somit hat der Kläger gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds.

Mit seinem Urteil vom 24.03.2009 - 9 AZR 983/07 hat der Senat entschieden, dass § 7 Abs. 3 und 4 BurlG - entgegen der bisherigen ständigen Rechtssprechung - gemeinschaftsrechtskonform auszulegen sind. Demnach erlöschen Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Teil- oder Vollurlaubs nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Dies wurde jedoch in einem Fall entschieden, in dem die Arbeitnehmerin bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig war.

Das Arbeitsverhältnis besteht dagegen im Streitfall fort. Die Beklagte schuldet bei dieser Sachlage derzeit keine Urlaubsabgeltung. Das folgt aus § 7 Abs. 4 BurlG. Demnach ist der Urlaub nur dann abzugelten, wenn er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Entgegen der Auffassung des Klägers besteht auch dann kein Anspruch auf das tarifliche Urlaubsgeld, wenn dieser unabhängig von einem etwaigen Urlaubsabgeltungsanspruch ist. Das tarifliche Urlaubsgeld ist im Streitfall akzessorisch mit der Urlaubsvergütung verknüpft. Daher ist es erst dann zu zahlen, wenn auch ein Anspruch auf Urlaubsvergütung fällig ist.

BAG, Urteil vom 19. Mai 2009 - 9 AZR 477/07