

Geld trotz Arbeitsunfähigkeit

Wer kündigt, bekommt den Urlaub finanziell abgegolten, auch wenn er arbeitsunfähig war

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden.

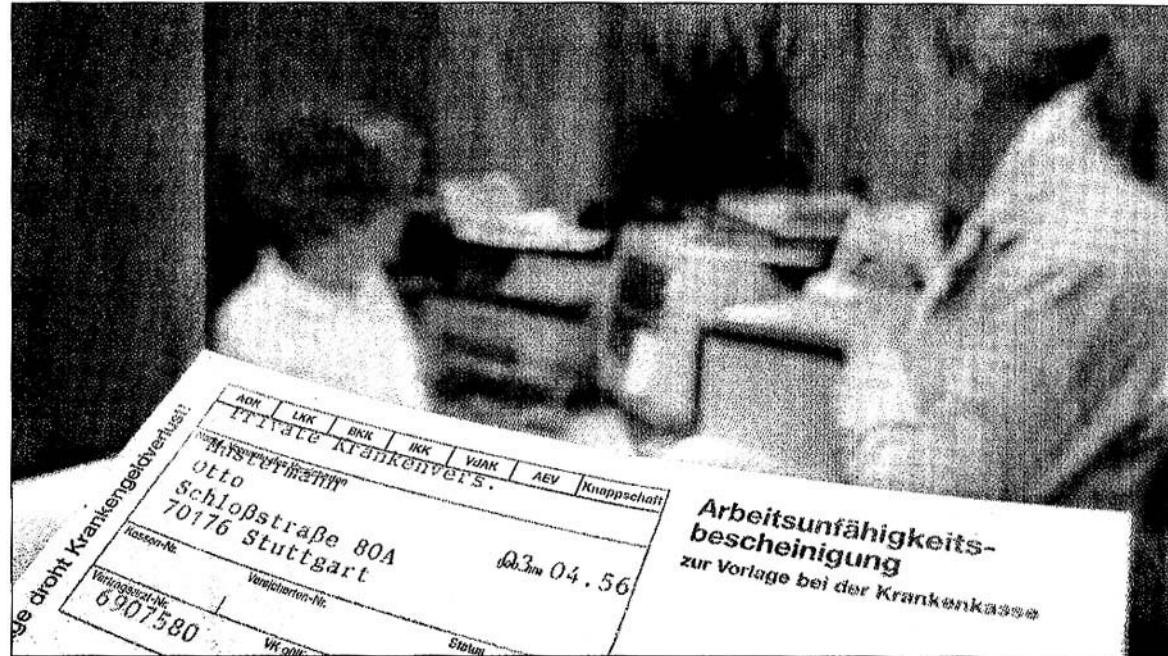
Dies gilt laut Bundesarbeitsgericht (BAG) auch, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums – in der Regel das erste Quartal des Folgejahres – arbeitsunfähig krank ist.

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; siehe § 125 des Neunten Sozialgesetzbuchs. Auch für diesen Zusatzurlaub besteht ein Anspruch auf Abgeltung bei Arbeitsunfähigkeit.

Dagegen können die Tarifvertragsparteien laut BAG bestimmen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden kann.

Der schwerbehinderte Kläger war seit 1971 im Außendienst tätig. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für die Angestellten der seinerzeitigen Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.

Der Kläger war von September 2004 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2005



Bei einer vorübergehenden Berufsunfähigkeit darf der Jahresurlaub nicht verfallen.

Foto: dpa

arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2005 verlangte er erfolglos, ihm den Urlaub für 2004 zu gewähren.

Mit seiner im November 2005 zugestellten Klage verfolgte der Kläger Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs für 2004 und 2005. In der zweiten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf nahm die Beklagte die Verurteilung zur Abgeltung des Min-

desturlaubs hin. Die Parteien stritten daher in der Revision vor dem BAG nur noch über die Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs.

Die Klage auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs hatte vor dem BAG Erfolg, im Unterschied zur Klage auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs. Laut BAG teilt der Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubs-

anspruchs. Beide Ansprüche muss der Arbeitgeber am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abgeltet, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist.

Die Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs gingen demgegenüber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien am Ende des tariflichen Übertragungszeitraumes, der auch über das erste Quartal des Folgejahres hinausreichen kann, unter.