

Urlaubsabgeltung bei Krankheit: Wann ist übergesetzlicher Urlaub abzugelten?

Differenziert eine tarifliche Regelung nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und tariflichem Mehrurlaub, kann der Arbeitnehmer auch Abgeltung des Mehrurlaubs verlangen, den er krankheitsbedingt nicht antreten konnte.

LAG Hamm, U. v. 29.4.2009 – 18 Sa 1594/08 – www.justiz.nrw.de

Der Fall: Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers verweist auf die Tarifverträge für den Groß- und Einzelhandel NRW in deren jeweils geltenden Fassung. Über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus steht ihm ein tariflicher Mehrurlaub von 5 Arbeitstagen zu. Der Manteltarifvertrag (MTV) lautet u.a.:

„§ 8 Urlaub

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. [...] Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. [...] Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. [...]

§ 15 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

3. Der Urlaubsanspruch ist spätestens am 31.12. des Urlaubsjahres fällig. [...] Der Urlaubsanspruch ist mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Jahres ausgeschlossen. [...]"

Im Mai 2007 erkrankt der Arbeitnehmer. Die Arbeitsunfähigkeit dauert mindestens bis zu seinem Ausscheiden am 15.1.2008 an. Der Arbeitnehmer macht Abgeltung des gesamten Jahresurlaubs 2007 geltend (Mindesturlaub und tariflicher Mehrurlaub). Der Arbeitgeber behauptet, der Arbeitnehmer sei auch noch bis zum 31.3.2008 arbeitsunfähig gewesen. Zumindest der tarifliche Mehrurlaub sei deshalb verfallen.

§ 7 BUrlG Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(3) Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. [...]

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Hintergrund: Im Anschluss an das Urteil des EuGH in Sachen Schultz-Hoff hat das BAG seine Rechtsprechung zu krankheitsbedingt nicht genommenem Urlaub geändert: Die Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub und die entsprechenden Abgeltungsansprüche erlöschen nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt, vgl. EuGH, 20.1.2009 – C-350/06 – Info A 2009, 45; BAG, 24.3.2009 – 9 AZR 983/07 – Info A 2009, 140. Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Mindesturlaubsanspruch übersteigen, können die Vertrags- bzw. Tarifparteien hingegen frei regeln. Differenziert eine entsprechende Klausel hinreichend deutlich zwischen gesetzlichen und

übergesetzlichen Urlaubsansprüchen und sieht für letztere den Verfall innerhalb bestimmter Fristen vor, kann der Arbeitnehmer hinsichtlich des krankheitsbedingt nicht genommenen Mehrurlaubs auch weiterhin keine Abgeltung verlangen, vgl. BAG, a.a.O. – Info A 2009, 141.

Was aber gilt, wenn eine (hinreichend differenzierte) Verfallsregelung im Arbeits- oder Tarifvertrag fehlt? Gilt § 7 Abs.3, 4 BUrlG dann auch für den Mehrurlaub mit seinem neuen, gemeinschaftskonform fortgebildeten Gehalt? Oder bleibt es für den Mehrurlaub bei den Grundsätzen der bisherigen BAG-Rechtsprechung, weil das Europarecht eine Ausnahme nur für den Mindesturlaub bedingt?

Die Entscheidung: Das LAG Hamm gibt dem Arbeitnehmer Recht. Die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs könne der Arbeitnehmer nach der geänderten Rechtsprechung des BAG auch dann verlangen, wenn er – wie vom Arbeitgeber behauptet – bis zum Ende des Übertragungszeitraums (31.3.2008) erkrankt war (Verweis auf BAG a.a.O.).

Gleiches gelte hier auch für den tariflichen Mehrurlaub. Denn der MTV differenziere weder in der Urlaubsregelung (§ 8 Nr. 1 MTV) noch bei der Regelung der Verfallfristen (§ 15 Nr.3 MTV) zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem übergesetzlichen Tarifurlaub. Nach dem Wortlaut der Tarifnormen regelten diese vielmehr stets einheitlich „den Urlaubsanspruch“. Daraus folge, dass auch der übergesetzliche Urlaub „mangels abweichender Regelung“ nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten ist – und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums erkrankt war.

Kommentar: Der Entscheidung ist vom Ergebnis zuzustimmen. Mangels einer abweichenden Sonderregelung durch die Vertrags- oder Tarifparteien müssen die „neuen“ Grundsätze auch für den Mehrurlaub gelten. Denn eine unterschiedliche Auslegung von § 7 BUrlG in Bezug auf europarechtlich begründete Ausnahmen und die „normalen Fälle“ ist wohl schwer vermittelbar.

Praxishinweis: Die Entscheidung erhält einen klaren Arbeitsauftrag: Arbeitgeber sollten spätestens jetzt unbedingt ausdrückliche Sonderregelungen treffen, die hinreichend transparent zwischen Mindest- und Mehrurlaub differenzieren. Auch empfiehlt sich die Regelung, dass schon genommener Urlaub zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub verrechnet wird.

RA FAA FAHuG Florian Damm

GMDP Gütter Damm Schilling & Partner, Mannheim

florian.damm@gmdp.de