

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BUrlG § 7 Abs. 4, § 13 Abs. 1

- Leitsätze: 1. Der Arbeitnehmer kann nach beendetem Arbeitsverhältnis auf einen gesetzlichen ^{Urlaubs-}Abgeltungsanspruch, dessen tatsächliche und rechtliche Grundlagen außer Streit stehen, nicht rechtswirksam verzichten, und zwar auch dann nicht, wenn der Verzicht in einem alle sonstigen Streitpunkte des Arbeitsverhältnisses bereinigenden Gesamtvergleich enthalten ist (im Anschluß an das Urteil des Fünften Senats vom 31. Juli 1967 - 5 AZR 112/67 - BAG 20, 24 = AP Nr. 2 zu § 7 BUrlG Abgeltung).
2. Dies gilt grundsätzlich auch für den Verzicht in einem vor Gericht geschlossenen Vergleich.

Aktenzeichen: 6 AZR 1/77

Urteil des BAG vom 21. Juli 1978

LAG Hamburg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 1/77

2 Sa 93/76 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juli 1978

gez. Stöcker,
Justizhauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juli 1978 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Döring für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 4. November 1976 - 2 Sa 93/76 - aufgehoben, soweit die Klage in Höhe eines Betrages von 600,-- DM abgewiesen und über die Kosten entschieden worden ist.

- 2 -



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 15. Juni 1976 - H 2 Ca 22/76 - teilweise abgeändert und im ganzen wie folgt neu gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 600,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 16. Januar 1976 zu zahlen. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Die Berufung der Beklagten und die Revision des Klägers werden im übrigen zurückgewiesen.

Die Parteien tragen die Kosten des Rechtsstreits je zur Hälfte.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Der Stundenlohn betrug 11,25 DM brutto. Auf Grund mündlicher Vereinbarung zwischen den Parteien bestimmt sich die Urlaubsdauer nach dem Manteltarifvertrag (MTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Heizungs- und Klimatechnik sowie im Rohrleitungsbau, Industrie und Handwerk für die Freie und Hansestadt Hamburg. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden.

Mit Schreiben vom 30. Mai 1975 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis zum 20. Juni 1975. Das Schreiben hat folgenden Inhalt:

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

"Aus Arbeitsmangel bin ich leider gezwungen, Sie zum 20. Juni 1975 zu kündigen. Der tarifliche Urlaub von 13 Tagen wird auf die Kündigungszeit angerechnet. Somit ist für Sie der 3. Juni 1975 letzter Arbeitstag."

Der tarifliche Teilurlaub für 1975 belief sich zu diesem Zeitpunkt auf 13 Arbeitstage. Dem tariflichen Urlaub entsprach ein Abgeltungsanspruch in Höhe von 1.170,-- DM, dem gesetzlichen Teilurlaub (8 Tage) ein solcher von 600,-- DM.

Am 4. Juni 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, weil der Kläger während seiner angeblichen Arbeitsunfähigkeit Schwarzarbeit verrichtet habe.

Über beide Kündigungen wurde zwischen den Parteien ein Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Hamburg (Az.: H 2 Ca 317/75) geführt. In diesem Rechtsstreit wurde ausschließlich über die Berechtigung der Kündigungen verhandelt. Über einen Urlaubsanspruch des Klägers wurde nicht gesprochen. Der Rechtsstreit endete am 16. Oktober 1975 mit einem Vergleich folgenden Wortlauts:

- "1. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Kündigung der Beklagten am 4. Juni 1975.
2. Die Beklagte zahlt an den Kläger eine steuer- und abgabenfreie Abfindung in Höhe von 300,-- DM brutto = netto.
3. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind alle gegenseitigen Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung und diesem Rechtsstreit erledigt."

Nach Vergleichsabschluß hat der Kläger erstmalig mit der vorliegenden Klage vom 8. Januar 1976 die Abgeltung von 13 Tagen Erholungsurlaub in Höhe von 1.170,-- DM brutto verlangt. Er ist der Ansicht, der Anspruch hierauf werde nicht von der Ausgleichsquittung im Vergleich vom 16. Oktober 1975 erfaßt, da der Anspruch dem Grunde und der Höhe nach bisher außer Streit gewesen sei und auch nicht wirksam habe abbedungen werden können. Er hat einen entsprechenden Klageantrag gestellt.



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

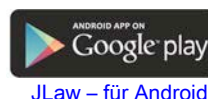
Die Revision hat teilweise Erfolg.

1. Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht die Erklärungen der Parteien in Ziff. 3 des Vergleichs vom 16. Oktober 1975 als selbständiges negatives Schuldanerkenntnis bewertet (§ 397 Abs. 2 BGB). Ein solches Schuldanerkenntnis bringt alle Ansprüche zum Erlöschen, die dem Erklärenden bekannt waren oder mit deren Bestehen zu rechnen war. Das Landesarbeitsgericht hat einen dahingehenden rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien zu Recht aus dem weitgefaßten Vergleichswortlaut gefolgert, aus dem der beiderseitige Wille zu einer endgültigen Regelung aller arbeitsrechtlichen Beziehungen deutlich zu entnehmen sei. Die rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts kommt zudem der Lebenswirklichkeit nahe; es ist häufig so, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich aus Anlaß der vergleichsweisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschließend zugleich über die sonstigen gegenseitigen Ansprüche verständigen. Geschieht dies so wie hier in Ziff. 3 des Vergleichs - Erledigung aller Ansprüche u.a. aus "dem Arbeitsverhältnis, seiner Beendigung" -, so ist regelmäßig der Wille der Erklärenden anzunehmen, auf alle bekannten oder möglicherweise bestehenden Ansprüche zu verzichten.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Zu den vom Verzichtswillen erfaßten Ansprüchen ist damit auch der auf Urlaubsabgeltung zu rechnen; dabei ist unerheblich, daß die Existenz dieses Anspruchs außer Streit und auch nicht Gegenstand des Vergleichsgesprächs war. Gerade der Urlaubsabgeltungsanspruch hängt sachlich eng mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammen. Ein Kündungsvergleich, der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erfaßt, läßt sich kaum anders verstehen, als daß er sich auch auf bekannte oder für möglich gehaltene Urlaubsabgeltungsansprüche des Arbeitnehmers erstreckt. Anders wäre es nur, wenn der Wortlaut insoweit einen Vorbehalt enthielte; daran fehlt es hier.

2. Der Verzicht auf Urlaub und die entsprechende Urlaubsabgeltung ist rechtlich im Grundsatz unbedenklich, soweit der Anspruch hierauf über der Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 18 Werktagen liegt (§ 3 Abs. 1 BUrlG; BAG 21, 63 = AP Nr. 1 zu § 9 BUrlG); davon geht das Landesarbeitsgericht zu Recht aus. Im Streitfall genießt damit nur der auf den Mindesturlaub beruhende Teilurlaubsanspruch des Klägers - das sind acht Werktage bzw. die entsprechende Abgeltung von 600,-- DM - den gesetzlichen Schutz; nicht davon erfaßt ist der Mehrurlaub von fünf Tagen, dem eine Abgeltung von 570,-- DM entspricht.

Tarifrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit des Verzichts auf den Abgeltungsbetrag von 570,-- DM bestehen nicht. Der Anspruch des Klägers auf Mehrurlaub beruht allein auf der einzelvertraglichen Absprache der Parteien. Der MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Heizungs- und Klimatechnik pp. vom 1. Juli 1967 i.d.F. vom 20. Januar 1970 galt nicht mit Tarifwirkung für das Arbeitsverhältnis der Parteien, da die Beklagte nicht tarifgebunden ist. Die Parteien haben auch nicht die Urlaubsregelung des genannten MTV gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG übernommen; lediglich die tarifliche Urlaubsdauer ist zwischen ihnen einzelvertraglich vereinbart worden. Die Vorschrift des § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG, wonach ein Verzicht auf tarifliche

- 6 -



- 6 -

Rechte nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig ist, ist somit in bezug auf den Vergleich vom 16. Oktober 1975 nicht anwendbar (vgl. Dersch-Neumann, BUrLG, 5. Aufl., § 13 Anm. 27, 57).

3. Soweit der Vergleich vom 16. Oktober 1975 den gesetzlichen Abgeltungsanspruch betrifft, hat die Revision Erfolg.

a) Nach dem Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Juli 1967 - 5 AZR 112/67 - (BAG 20, 24 = AP Nr. 2 zu § 7 BUrLG Abgeltung) kann der Arbeitnehmer nach beendetem Arbeitsverhältnis auf einen gesetzlichen Abgeltungsanspruch, dessen tatsächliche und rechtliche Grundlagen außer Streit stehen, nicht rechtswirksam verzichten. Er hat dies mit der Unabdingbarkeitsregelung in § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrLG begründet, die nach ihrem Wortlaut auch die Abgeltungsvorschrift des § 7 Abs. 4 BUrLG erfasse, und auch aus Sinn und Zweck der Abgeltung gefolgert, die ebenso wie der Freizeitanspruch der Erholung des Arbeitnehmers zu dienen bestimmt sei. Eingehend ist in dem Urteil ferner dargelegt, daß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrLG den Abgeltungsanspruch nicht nur gegenüber einzelvertraglichen Abreden während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses schütze, sondern auch gegenüber solchen, die aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen würden. Nach der Ansicht des Fünften Senats wäre der Schutz der Abgeltung unvollkommen, wenn nur der Verzicht während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen würde. Der Freizeitanspruch sei unabdingbar, solange er bestehe und erfüllbar sei. Gleiches müsse für den Abgeltungsanspruch gelten, der erst nach Beendigung entstehe und erfüllbar sei. Anderenfalls könnte durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Erfüllung des Freizeitanspruchs verhindert und ein erholungszweckwidriger Verzicht auf die

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

Abgeltung herbeigeführt werden.

Eine andere Beurteilung ist nach der Ansicht des Fünften Senats auch nicht geboten, wenn der Abgeltungsverzicht in einem alle Streitpunkte des Arbeitsverhältnisses klärenden Gesamtvergleich enthalten ist. Da nach dem erkennbaren Sinn des § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG die Parteien des Arbeitsverhältnisses über unstreitige Urlaubs- und Abgeltungsansprüche in keinem Falle zum Nachteil des Arbeitnehmers verfügen dürften, sei ein Verzicht hierauf auch im Vergleich nicht statthaft; Urlaub und Abgeltung ließen sich nicht durch Entgegenkommen in sonstigen Streitpunkten sozusagen abkaufen.

b) Der erkennende Senat tritt den vorstehenden Erwägungen des Fünften Senats in vollem Umfang bei. Die Entscheidung des Fünften Senats bezieht sich allerdings auf einen Fall, in dem der Abgeltungsverzicht in einem anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgeschlossenen außergerichtlichen Vergleich enthalten war; in ihr ist offen gelassen, ob der Verzicht in einem gerichtlichen Vergleich erklärt werden könne.

Wenn man die unter a) dargestellten Erwägungen als richtig ansieht, kann auch der im gerichtlichen Vergleich erklärte Verzicht auf eine unstreitige Abgeltung nicht rechtswirksam sein. Der wichtigste für eine gegenteilige Auffassung sprechende - auch vom Landesarbeitsgericht angeführte - Grund wäre der größere Schutz, den die Interessen des Arbeitnehmers in einem gerichtlichen Verfahren erfahren. Dieser Grund kann, so sehr er für sich betrachtet auch anzuerkennen ist, nicht Anlaß für eine durchgreifende besondere rechtliche Beurteilung sein.

Es gibt, wie die Erfahrung zeigt, auch Fälle, in denen auch in gerichtlichen Gesamtvergleichen die urlaubsrechtlichen Interessen des Arbeitnehmers nicht in dem vom Bundesurlaubsgesetz geforderten Maße beachtet werden. Das zeigt besonders deutlich der Fall des Klägers, der bei Vergleichsabschluß einen in jeder Hinsicht unstreitigen

- 8 -



- 8 -

Abgeltungsanspruch hatte. Die Beklagte hatte den Urlaubsanspruch des Klägers mit Schreiben vom 30. Mai 1975 anerkannt; am 4. Juni 1975 befand sich der Kläger sogar schon in dem ihm bewilligten Erholungsurlaub, für den die Beklagte offenbar das Urlaubsentgelt entgegen der zwingenden Vorschrift des § 11 Abs. 2 BUrlG nicht vorher gezahlt hatte. Die das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 4. Juni 1975 beendende Kündigung (vgl. Ziff. 1 des Vergleichs vom 16. Oktober 1975) hat den streitlosen Urlaubsanspruch mindestens bezüglich von 12 Urlaubstagen in eine Abgeltung umgewandelt; an sich hätte die Beklagte von ihrem Rechtsstandpunkt aus den Abgeltungsbetrag sofort mit dem Ausspruch der fristlosen Kündigung zahlen müssen, da nach der Aufhebung des früheren § 7 Abs. 4 Satz 2 BUrlG (durch Art. II § 2 Nr. 2 des Arbeitsänderungsgesetzes vom 29. Oktober 1974 - BGBl. I, 2879) die Gründe der fristlosen Entlassung ohne Belang für den Bestand des Abgeltungsanspruchs waren. Der Vergleich vom 16. Oktober 1975 läßt nicht im geringsten erkennen, daß auf den unstreitigen Abgeltungsanspruch irgendwie Bedacht genommen wäre; bei einem dem Kläger zugestandenen Abfindungsbetrag von nur 300,-- DM erscheint dies ausgeschlossen. Es ist also ein bedingungsloser Abgeltungsverzicht erklärt worden. Jedenfalls ein solcher Verzicht entbehrt angesichts der Unabdingbarkeitsvorschrift des § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG auch in einem gerichtlichen Vergleich der rechtlichen Wirkung. Für gerichtliche Vergleiche in Kündigungsprozessen, die urlaubsrechtlichen Belange des Arbeitnehmers deutlich erkennbar und in dem vom Gesetz geforderten Umfang berücksichtigen, kann durchaus eine besondere rechtliche Würdigung angebracht sein.

Kein durchschlagender Grund für die vorbehaltlose Anerkennung gerichtlicher Abgeltungsverzichte ist auch der vom Landesarbeitsgericht angeführte weitere - und

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

wenigstens zum Teil auch zutreffende - Grund, daß anderenfalls der wünschenswerte Abschluß von Vergleichen in Kündigungsschutzprozessen erheblich erschwert würde. Die allgemeine Vergleichsfreiheit findet ihre Grenze stets am zwingenden Gesetzesrecht; hier kann im Grundsatz kein Unterschied zwischen gerichtlichen und außergerichtlichen Vergleichen gelten. Gewisse Erschwerungen der gerichtlichen Vergleichspraxis müssen daher hingenommen werden.

4. Für den Bestand des Abgeltungsanspruchs in dem sich aus den obigen Darlegungen ergebenden Umfang ist unerheblich, daß der Kläger ihn nicht bis zum Ablauf des Kalenderjahres 1975, sondern erst mit der am 12. Januar 1976 eingegangenen Klage geltend gemacht hat. Dadurch ist der Anspruch nicht aus urlaubsrechtlichen Gründen verfallen. Für den Freizeitanspruch wird allerdings im Grundsatz die Geltendmachung noch im Urlaubsjahr verlangt, es sei denn, daß dringende Gründe die Übertragung auf die ersten drei Monate des nachfolgenden Kalenderjahres erfordern (§ 7 Abs. 3 Sätze 1 bis 3 BUrlG). Dies gilt jedoch nach Wortlaut und Sinn der gesetzlichen Vorschriften über die zeitliche Bindung und Übertragung des Urlaubs allein für den Freizeitanspruch, nicht für die Abgeltung (Dersch-Neumann, aaO, § 7 Anm. 109; Boldt-Röhsler, BUrlG, § 7 Anm. 80).

Abgesehen davon hat die Beklagte, wie unter Nr. 3 b) dargelegt ist, den Urlaubsanspruch und damit auch den Abgeltungsanspruch im Kalenderjahr 1975 ausdrücklich anerkannt. In einem solchen Fall kann für den Bestand des Abgeltungsanspruchs nicht noch die besondere Geltendmachung allein zu dem Zweck gefordert werden, den Verfall zu verhindern.

5. Hinsichtlich eines Abgeltungsbetrages von 600,-- DM war damit der Revision stattzugeben; insoweit war auch die abschließende Entscheidung in der Revisionsinstanz möglich, da über die rechnerische Höhe der Abgeltung kein Streit besteht. Hinsichtlich eines Abgeltungsbetrages

- 10 -



- 10 -

von 570,-- DM war die Revision hingegen zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth

Siara

Dr. Leinemann ist durch
Urlaubsabwesenheit gehindert
zu unterschreiben.

Dr. Auffarth

Schwarz

Döring

