

Aktenzeichen: 6 AZR 180/80
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. Juni 1983
- 6 AZR 180/80 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 21. August 1979
- 4 Ca 200/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 18. Januar 1980
- 11 Sa 1239/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung bei Krankheit

Gesetz: BUrlG § 7 Abs. 4, §§ 1, 3, 4, § 13 Abs. 1 Satz 1; Mantel-
tarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubil-
denden in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-
Westfalen, Bremen, Georgsmarienhütte, Osnabrück, Dillenburg
und Niederschelden (MTV Stahl) vom 30. Januar 1975 und vom
6. Januar 1979, § 13 Abs. 7 und § 12 Abs. 5

Leitsätze:

Ein Urlaubsabgeltungsanspruch i.S. von § 7 Abs. 4 BUrlG
entsteht nicht, wenn ein Arbeitnehmer nach dauernder Ar-
beitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
ohne die Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 180/80

11 Sa 1239/79 Hamm

Verkündet am
23. Juni 1983

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1983 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Fürbeth und Spiegelhalter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Januar 1980
- 11 Sa 1239/79 - wird zurückgewiesen.
Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

Tatbestand:

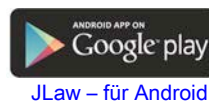
Der Kläger war bei der Beklagten, einem Unternehmen der
Stahlindustrie, seit dem 21. Oktober 1968 als Gütekontrolleur
beschäftigt. Vom 31. Januar 1977 bis zur Beendigung des Ar-
beitsverhältnisses, aus dem er am 27. Februar 1979 als Rentner
erwerbsunfähig ausgeschieden ist, war er ununterbrochen arbeits-
unfähig krank.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Tarif-
bindung der Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten
in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, die
Klöckner-Werke AG, Hütte Bremen, Georgsmarienhütte und Werk
Osnabrück sowie die Werke Dillenburg und Niederschelden der
Stahlwerke Südwestfalen AG vom 30. Januar 1975 und vom 6. Januar
1979 (MTV) anzuwenden.

Nach § 13 Abs. 7 MTV haben Arbeitnehmer, die wegen Erhalts
einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausscheiden,
- unabhängig vom Termin ihres Ausscheidens - Anspruch auf den



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



vollen Jahresurlaub. § 12 Abs. 5 MTV sieht vor: "Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen".

Mit seiner Klage nimmt der Kläger die Beklagte auf Abgeltung von Urlaubsansprüchen für das Jahr 1979 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 2.883,20 DM in Anspruch.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 2.883,20 DM (brutto) nebst Zinsen zu verurteilen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage war vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagziel weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht den vom Kläger geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruch verneint.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, dem Kläger stehe ein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für das Jahr 1979 nach § 12 Abs. 5 und § 13 Abs. 7 MTV nicht zu, weil sich das Begehren des Klägers wegen dessen dauernder Arbeitsunfähigkeit als rechtsmißbräuchlich darstelle; aus § 13 Abs. 7 MTV ergebe sich nicht, daß ein Anspruch des Klägers ohne Rücksicht auf die



tatsächliche Arbeitsleistung bestehen solle.

2. Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht. Die Entstehung des Urlaubsanspruchs ist nach § 12 Abs. 1, § 13 Abs. 3 MTV ebenso wie nach §§ 4, 1 BUrlG nur an die Wartefrist gebunden, die hier der Kläger erfüllt hat. In den Folgejahren entsteht der tarifliche Urlaubsanspruch ebenso wie der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem BUrlG mit dem Beginn des Urlaubsjahres (§ 12 Abs. 3 MTV). Daß der Kläger zu Beginn des Urlaubsjahres 1979 wie schon zuvor arbeitsunfähig erkrankt war, ändert nichts daran, daß er dennoch den ihm nach dem MTV zustehenden Urlaubsanspruch erworben hat.

Diesem Urlaubsanspruch des Klägers steht weder der Einwand des Rechtsmißbrauchs entgegen, noch der Umstand, daß der Kläger am Stichtag und danach dauernd arbeitsunfähig gewesen ist. Im Urteil vom 28. Januar 1982 (BAG 37, 382) hat der Senat dargelegt, daß ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Erholungsurlaub nicht dadurch verliert, daß er infolge Krankheit nur eine geringe oder keine Arbeitsleistung erbracht hat. Ebenso ist der Anspruch auf Erholungsurlaub nicht etwa deswegen ausgeschlossen, weil der Kläger sich am Stichtag und danach in einem Zustand dauernder Arbeitsunfähigkeit befunden hat. Hierzu hat der Senat in den Urteilen vom 26. Mai 1983 (6 AZR 273/82, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen und 6 AZR 193/82 sowie 6 AZR 321/82) eingehend Stellung genommen. Gründe, hiervon abzuweichen, sind nicht ersichtlich.



Damit stand dem Kläger im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Jahre 1979 nach § 13 Abs. 7 MTV an sich der volle Urlaubsanspruch zu, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Rücksicht auf die Gewährung der Erwerbsunfähigkeitsrente an ihn aufgelöst worden ist und aus diesem Grunde die nach § 13 Abs. 3 MTV vorgesehene Zwölftelungsregelung nicht auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar war.

3. Dennoch hat der Kläger keinen Urlaubsabgeltungsanspruch.

Dem Kläger stand zwar bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses der volle Urlaubsanspruch zu, so daß nach § 12 Abs. 5 MTV sowie ebenso nach § 7 Abs. 4 BUrlG die Abgeltung des Urlaubsanspruchs an sich zulässig war.

Das Entstehen eines Abgeltungsanspruchs des Klägers für den während des Arbeitsverhältnisses nicht gewährten und genommenen Urlaub muß hier jedoch daran scheitern, daß der Kläger auch im Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die Arbeitsfähigkeit nicht wieder erlangt hat und damit die Unmöglichkeit für die Gewährung des Urlaubs fortbestanden hat.

Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann. Einen solchen Abgeltungsanspruch hat danach nur ein Arbeitnehmer, der an sich arbeitsfähig und arbeitsbereit ist, aber an der Verwirklichung seines Urlaubsanspruchs gehindert ist, weil das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht und demzufolge



keine Arbeitspflichten mehr entstehen, von denen er durch Gewährung des Urlaubsanspruchs freigestellt werden könnte.

Der Senat hat bereits wiederholt dargelegt, daß der Abgeltungsanspruch Surrogat des Urlaubsanspruchs ist (vgl. die Urteile vom 18. Juni 1980 - 6 AZR 328/78 -, AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit sowie vom 21. Oktober 1982 - 6 AZR 934/79 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Diese Ansicht steht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Fünften Senats (vgl. Urteil vom 30. November 1977 - 5 AZR 667/76 -, AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit). Die Bezeichnung der Urlaubsabgeltung als Surrogat des Urlaubsanspruchs bedeutet, daß zwar nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses keine Arbeitspflicht durch Gewährung von Urlaub durch den Arbeitgeber mehr beseitigt werden kann, der ausgeschiedene Arbeitnehmer aber dennoch so gestellt werden soll, als würde die Arbeitspflicht suspendiert werden können. Nur deswegen hat der Arbeitnehmer den Abgeltungsanspruch. Dieser dient damit der gleichen Funktion wie der Urlaubsanspruch selbst. Daraus folgt notwendig, daß ein Abgeltungsanspruch dann nicht entstehen kann, wenn der Arbeitnehmer - wie hier der Kläger - nach dauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ohne die Arbeitsfähigkeit wieder erlangt zu haben. War der Anspruch auf Urlaub vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers wegen der Unmöglichkeit, diesen von seiner Arbeitspflicht freizustellen, nicht zu erfüllen, weil der Arbeitnehmer arbeitsunfähig war, kann nicht etwa der Abgeltungsanspruch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben sein.



Damit kann der Auffassung des Fünften Senats, der gleichwohl dem wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer grundsätzlich den Anspruch auf Abgeltung des vor dem Ausscheiden entstandenen und nicht gewährten Urlaubs zugebilligt hat (vgl. Urteil vom 6. Juni 1968 - 5 AZR 410/67 -, AP Nr. 5 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch) nicht gefolgt werden. Der Fünfte Senat hat in dieser Entscheidung darauf abgestellt, die Abgeltung sei nur das Surrogat der nicht mehr möglichen Freizeitgewährung. Beide seien also nur zwei rechtlich verschiedene Erscheinungsformen des einheitlichen Urlaubsanspruchs. Damit sei die Entstehung des Abgeltungsanspruchs von denselben rechtlichen Faktoren abhängig wie die des Freizeitanspruchs. Bestehe ein Freizeitanspruch, so gehe er daher im Zeitpunkt des Ablaufs des Arbeitsverhältnisses ohne weiteres in den Abgeltungsanspruch über.

Diese Erwägungen berücksichtigen den Zusammenhang zwischen Urlaubsanspruch und Abgeltungsanspruch nicht genügend. Der Fünfte Senat ist zwar zutreffend davon ausgegangen, daß die Abgeltung nur das Surrogat des Freizeitanspruchs ist, hat aber nicht berücksichtigt, daß der Abgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG den Arbeitnehmer trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die Lage versetzen soll, dennoch Freizeit zur Erholung zu nehmen. Diese Erwägung wird übergangen, wenn die Entstehung beider Ansprüche nebeneinander gestellt und als von denselben rechtlichen Faktoren abhängig erklärt wird. Der Abgeltungsanspruch ist zwar abhängig von dem Entstehen des Urlaubsanspruchs, sein Entstehen setzt aber zugleich voraus, daß der Urlaubsanspruch bei Beendi-



gung des Arbeitsverhältnisses noch besteht, also nicht erfüllt aber erfüllbar ist. Weiter ist erforderlich, daß er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht hat gewährt werden können. Damit ist notwendig verbunden, daß jedenfalls im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - dem Zeitpunkt des Entstehens eines möglichen Abgeltungsanspruchs - und danach der Urlaubsanspruch hätte erfüllt werden können. Daran fehlt es, wenn der Arbeitnehmer weiterhin arbeitsunfähig krank ist, der Urlaubsanspruch somit also bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht hätte erfüllt werden können. Damit kann nach § 7 Abs. 4 BUrLG ein Abgeltungsanspruch jedenfalls bei über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fortbestehender, dauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht entstehen. Wie zu entscheiden ist, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer nur kurzfristig erkrankt ist, war nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtstreits.

4. An diesem Ergebnis ändert sich durch § 12 Abs. 5 MTV nichts. Diese Tarifbestimmung enthält keine über die nach § 7 Abs. 4 BUrLG eröffnete Abgeltungsmöglichkeit hinausgehende Regelung (vgl. dazu die Senatsentscheidungen vom 26. Mai 1983, aaO), sondern spricht aus, daß die Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur zulässig ist, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen. Die Vorschrift enthält damit keine Merkmale, die über die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 4 BUrLG hinausreichen.



-9-

Auch nach § 13 Abs. 9 MTV kann nichts anderes gelten. Diese Vorschrift spricht zwar aus, daß ein Urlaubsanspruch, der aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte, nicht mit Ablauf des Übertragungszeitraums erlischt. Diese Bestimmung begründet aber keinen Abgeltungsanspruch für den Kläger. Die Verwirklichung des nach § 13 Abs. 9 MTV fortbestehenden Urlaubsanspruchs ist einmal daran gebunden, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht, zum anderen, daß die Erfüllung des Urlaubs auch möglich ist. Hieran fehlt es. Beide Voraussetzungen sind beim Kläger nicht gegeben. Damit muß auch ein Abgeltungsanspruch außer Betracht bleiben. Des Rückgriffs auf den Gesichtspunkt des Rechtsmißbrauchs bedarf es mithin entgegen der Auffassung der Beklagten nicht.

Dr. Auffarth

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Fürbeth

Spiegelhalter



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

