

Aktenzeichen: 6 AZR 273/82

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 26. Mai 1983
- 6 AZR 273/82 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 3. November 1981
- 2 Ca 451/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 3. März 1982
- 2 Sa 139/81 -

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;
Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte in der
Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom
23. Januar 1979 §§ 2, 3

Leitsätze:

1. Das Entstehen eines Urlaubsanspruchs nach Ablauf der
Wartefrist ist nicht dadurch ausgeschlossen, daß der
Arbeitnehmer am Stichtag und danach dauernd arbeitsun-
fähig ist und deshalb im Urlaubsjahr nicht gearbeitet
hat.
2. Tarifvertragsparteien können auch für fortbestehende
Arbeitsverhältnisse Urlaubsabgeltungsregelungen tref-
fen, wenn der Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers
nicht genommen werden konnte.



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



6 AZR 273/82

2 Sa 139/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
26. Mai 1983

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Mai 1983 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Leinemann und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Michels und Rose für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. März 1982 - 2 Sa 139/81 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 12. Februar 1973 als Waagenmonteur mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von zuletzt 14,69 DM beschäftigt. Er ist während des Jahres 1980 sowie auch bis November 1981 ununterbrochen arbeitsunfähig krank gewesen und hat einen Rentenantrag gestellt.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Tarifbindung das Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 23. Januar 1979 (UA) anzuwenden. Nach § 3.1.4 UA standen dem Kläger für das Jahr 1980 ein Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen sowie zuzüglich nach § 3.4 UA i.V. mit § 44 SchwbG ein Urlaubsanspruch von 6 Tagen, insgesamt also 35 Arbeitstage Urlaub zu. Nach § 2.8 UA dürfen Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit



... nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Diese Zeiten mindern nach § 2.9 Satz 1 UA den Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht. Nach § 2.9 Satz 2 UA verringert sich der Urlaubsanspruch jedoch für jeden weiteren vollen Monat um 1/12 des Jahresurlaubs bei einer Krankheitsdauer von über 9 Monaten im Urlaubsjahr.

§ 2.3 UA bestimmt: "Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nicht zulässig. Ausnahmen davon sind nur möglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei längerer Krankheit, wenn und soweit dadurch kein Urlaub mehr genommen werden kann ...".

§ 2.10 UA sieht vor: "Die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft". Nach § 2.11 UA erlischt der Urlaubsanspruch, der während des Urlaubsjahres entsteht, drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Abgeltung seines um 1/4 geminderten Jahresurlaubs für das Jahr 1980 (= 26 Arbeitstage) in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 4.583,81 DM (brutto) und hat vorgetragen, er habe den Urlaubsanspruch erstmals im Februar 1981 über den Betriebsratsvorsitzenden im Betrieb der Beklagten geltend gemacht.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 4.583,81 DM nebst 4 % Zinsen aus 3.500,-- DM seit dem 6. August 1981 zu verurteilen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Sie hat vorgetragen, der Kläger habe seinen Urlaubsanspruch für das Jahr 1980 erstmals im Juni 1981 geltend gemacht.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten hat Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß der Urlaubsanspruch des Klägers trotz dessen Arbeitsunfähigkeit für das Jahr 1980 entstanden ist.

Die Entstehung des Urlaubsanspruchs ist nach § 2.4.1 UA ebenso wie nach §§ 4,1 BUrlG nur an die Wartefrist gebunden, die der Kläger hier erfüllt hat. In den Folgejahren entsteht dieser tarifliche Urlaubsanspruch nach § 2.1 UA mit dem Beginn des Kalenderjahres. Daß der Kläger zu Beginn des Jahres 1980 arbeitsunfähig erkrankt war, ändert nichts daran, daß er dennoch den ihm nach dem Urlaubsabkommen zustehenden Urlaubsanspruch erworben hat.

Der erkennende Senat hat in seiner Entscheidung vom 28. Januar 1982 (BAG 37, 382 = DB 1982, 1065 = EzA § 3 BUrlG Nr. 13)



dargelegt, daß der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz in seiner Entstehung nicht von geleisteter Arbeit abhängig ist, sondern allein davon, ob die Wartefrist nach § 4 BUrlG in einem Arbeitsverhältnis abgelaufen ist. An dieser Rechtsauffassung ist festzuhalten. Das hier maßgebliche Urlaubsabkommen enthält keine Sonderbestimmungen, aus denen Gegenteiliges für den tariflichen Urlaubsanspruch entnommen werden könnte.

Der Urlaubsanspruch des Klägers ist in seiner Entstehung entgegen der Auffassung der Revision auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Kläger am Stichtag und danach dauernd arbeitsunfähig krank gewesen ist und damit während des Jahres 1980 überhaupt keine Arbeitsleistung im Betrieb der Beklagten erbracht hat.

Soweit die Revision sich hierfür auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, BAG 3, 60 ff. stützt, folgt dem der erkennende Senat nicht. Das Bundesarbeitsgericht ist in dieser Entscheidung davon ausgegangen, daß ein Arbeitnehmer keinen Urlaubsanspruch erwirbt, wenn er sich am Stichtag in einem Zustand dauernder Arbeitsunfähigkeit befindet, der die Gewährung echten Urlaubs durch Freistellung von der Arbeit für die laufende Urlaubsperiode ausschließt. Diese Auffassung ist im urlaubsrechtlichen Schrifttum übernommen worden und wird auch für den durch das Bundesurlaubsgesetz begründeten Rechtszustand vertreten (vgl. dazu Dersch/Neumann, BUrlG, 6. Aufl., § 9 Rz 18 mit Nachweisen).

Der erkennende Senat hat bereits in seiner Entscheidung vom



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



28. Januar 1982, aaO (II 2 a der Urteilsgründe) dargelegt, daß dieser Auffassung jedenfalls für den durch das Bundesurlaubsgesetz geschaffenen Rechtszustand nicht gefolgt werden kann und darauf hingewiesen, daß mit der Forderung, Urlaub und geleistete Arbeit dürften nicht zueinander im Mißverhältnis stehen, das Bestehen und die Erfüllung des Urlaubsanspruchs miteinander vermengt werden (II 2 b cc der Urteilsgründe). Dies trifft nicht nur für die Behauptung eines angeblich rechtsmißbräuchlichen Urlaubsverlangens eines Arbeitnehmers zu, der nur eine geringe Arbeitsleistung erbracht hat, sondern auch für die Auffassung, der Urlaubsanspruch sei von vornherein ausgeschlossen, wenn überhaupt keine Arbeitsleistung wegen Krankheit im Urlaubsjahr erbracht worden ist.

Ist für das Entstehen des Urlaubsanspruchs eines Arbeitnehmers nach erfüllter Wartefrist nur maßgeblich, daß das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Kalenderjahres besteht, kann nach dem Bundesurlaubsgesetz und hier entsprechend nach dem Urlaubsabkommen das Entstehen des Urlaubsanspruchs nicht durch eine dauernde Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen sein. Abgesehen davon, daß im Regelfall erst im Nachhinein beurteilt werden kann, ob eine Arbeitsunfähigkeit dauernd oder nur vorübergehend ist und nicht sicher ist, auf welchen Zeitraum sich die Dauer der Arbeitsunfähigkeit erstrecken müßte, kann weder dem Bundesurlaubsgesetz noch dem Urlaubsabkommen eine Regelung entnommen werden, die das Entstehen des Urlaubsanspruchs bei dauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ausschließt. Daß die Tarifvertragsparteien die Regelungen des Urlaubsabkommens möglicherweise im Hinblick auf



die frühere, von dem erkennenden Senat im Urteil vom 28. Januar 1982 aufgegebenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts getroffen haben, vermag daran nichts zu ändern.

2. Ist damit davon auszugehen, daß auch bei Krankheit des Arbeitnehmers der Urlaubsanspruch ohne Einschränkung entsteht, auch wenn er wegen und während der Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden kann, muß dem Landesarbeitsgericht auch darin insoweit gefolgt werden, daß das Urlaubsabkommen an dieser Rechtslage nichts ändert, sondern im Gegenteil nach § 2.9 UA Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit den Urlaubsanspruch jedenfalls grundsätzlich nicht mindern. Mit Rücksicht darauf, daß nach dem Bundesurlaubsgesetz die Berufung auf ein Mißverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Urlaubsverlangen oder die dauernde Arbeitsunfähigkeit am Stichtag und danach nicht geeignet ist, den Urlaubsanspruch zu mindern oder auszuschließen, kommt es insoweit nicht darauf an, ob das Urlaubsabkommen gegenüber den "Grundsätzen über den Rechtsmißbrauch bei Urlaubsverlangen" im Sinne der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine abschließende Regelung enthält, wie das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf das Urteil des Fünften Senats vom 16. August 1977 - 5 AZR 436/76 - (AP Nr. 10 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch) meint.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist schließlich auch darin zuzustimmen, daß der dem Kläger für das Jahr 1980 zustehende Urlaubsanspruch nach § 2.3 Satz 2 UA abzugelten ist.

Nach dieser Tarifvorschrift ist der Urlaubsanspruch abzu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gelten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei längerer Krankheit, wenn und soweit dadurch kein Urlaub mehr genommen werden kann. Die Regelung geht damit über die nach § 7 Abs. 4 BUrlG eröffnete Abgeltungsmöglichkeit hinaus, die nur eine Abgeltungsverpflichtung vorsieht, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann.

Zu Recht hat hier das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, daß nach dem Urlaubsabkommen Urlaubsansprüche auch dann abzugelten sind, wenn die Gewährung des Urlaubs infolge der Krankheit nicht mehr möglich ist. Danach entsteht der Abgeltungsanspruch ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Ebenso ist unbeachtlich, ob im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit ist. Gegen diese tarifliche Regelung bestehen auch im Hinblick auf § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG keine Bedenken, sie ist gegenüber der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG abschließend.

Damit folgt der Senat nicht der Auffassung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 3. Februar 1971 - 5 AZR 282/70 - (BAG 23, 184 = AP Nr. 9 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Dieser hat eine tarifliche Regelung für unwirksam gehalten, die eine Abgeltungsregelung für nicht gewährten Urlaub während eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses zum Inhalt hatte. Grundlage dieser Auffassung war, daß der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers, den dieser wegen einer Krankheit oder wegen



dienstlicher Belange nicht habe zeitgerecht abwickeln können, auch über den Ablauf des Übertragungszeitraums unverändert fortbestehe. Der erkennende Senat hat diese Rechtsauffassung mit Urteil vom 13. Mai 1982 - 6 AZR 360/80 - (DB 1982, 2193, 2470 = EzA § 7 BUrlG Nr. 25, zur Veröffentlichung vorgesehen) aufgegeben und ausgesprochen, daß ein Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers erlischt, der bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. bei Vorliegen der Merkmale nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bis zum Ende des Übertragungszeitraums wegen Krankheit nicht genommen werden kann. Damit bestehen gegen eine Abgeltungsvorschrift keine Bedenken, wie sie vorliegend die Tarifvertragsparteien für einen Urlaubsanspruch getroffen haben, der während eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht verwirklicht werden kann. Eine solche tarifliche Regelung verstößt damit nicht gegen die Unabdingbarkeit des Urlaubsanspruchs nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG. § 2.3 Satz 2 UA geht vielmehr über die nach § 7 Abs. 4 BUrlG eröffnete Abgeltungsmöglichkeit hinaus. Sie schafft eine nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht vorgesehene zusätzliche Abgeltung als Ersatz für einen Urlaubsanspruch, der bereits wegen Zeitablaufs erloschen wäre.

4. Dennoch ist dem Senat eine abschließende Entscheidung in der Sache nicht möglich. Zwischen den Parteien ist weiterhin streitig, ob der Kläger seinen Abgeltungsanspruch rechtzeitig i.S. von § 2.11 UA gegenüber der Beklagten geltend gemacht hat. Während der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vorgetragen hat, er habe den Urlaubsanspruch erstmals im Februar 1981 über den Betriebsratsvorsitzenden im Betrieb der



Beklagten geltend gemacht, hat die Beklagte dargelegt, der Kläger habe erstmals im Juni 1981 Urlaub für 1980 verlangt.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Hinweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Juni 1968 - 5 AZR 410/67 - (AP Nr. 5 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch) die Auffassung vertreten, daß eine tarifliche Verfallklausel unanwendbar sei, wenn es dem Arbeitnehmer nicht möglich sei, den Urlaub tatsächlich auch anzutreten. Diese Voraussetzungen seien hier gegeben.

Dieser Ansicht kann jedenfalls für den vorliegenden Fall nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, daß der hier maßgebliche Tarifvertrag mit den vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung zu beurteilenden Regelungen nicht vergleichbar ist. Diese sahen in Übereinstimmung mit dem Bundesurlaubsgesetz nur eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor und bestimmten im übrigen, daß der Urlaub im laufenden Kalenderjahr bzw. im Übertragungszeitraum gewährt und genommen werden mußte. Über diesen Regelungsrahmen geht das vorliegende Urlaubsabkommen hinaus und sieht ohne Rücksicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Pflicht zur Abgeltung auch dann vor, wenn bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub im Urlaubsjahr bzw. dem Übertragungszeitraum wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Damit steht der Anspruchsverwirklichung nach § 2.3 UA gerade nicht die Krankheit des Arbeitnehmers entgegen, sondern ist Merkmal für das Entstehen des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung. Unter diesen Umständen kann es demnach hier auf die



Gesichtspunkte, von denen sich das Bundesarbeitsgericht in der vom Landesarbeitsgericht genannten Entscheidung hat leiten lassen, nicht ankommen.

Zu Unrecht meint die Revision, daß es auf die von ihr bestrittene Geltendmachung des Urlaubsanspruchs durch den Kläger deshalb nicht ankomme, weil der Kläger wegen seiner andauernden Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage gewesen sei, Urlaub zu nehmen. Dies sei aber Voraussetzung für die Geltendmachung. Damit übersieht die Beklagte, daß § 2.3 UA gerade voraussetzt, daß der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub nicht hat nehmen können.

Die Entscheidung in der Sache hängt somit davon ab, ob der Kläger entsprechend § 2.11 UA seinen Urlaubsanspruch rechtzeitig gegenüber der Beklagten geltend gemacht hat. Die hierzu notwendigen Feststellungen muß das Landesarbeitsgericht noch treffen.

Dr. Auffarth

Dr. Etzel

Dr. Leinemann

Dr. Michels

Rose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)