

Aktenzeichen: 6 AZR 626/84
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 7. November 1985
- 6 AZR 626/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. März 1984
Iserlohn - 3 Ca 2111/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. September 1984
Hamm - 11 Sa 563/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltung und Anspruch auf Sozialleistungen

Gesetz: AFG § 117, § 105 b Abs. 1; BUrlG § 7 Abs. 3 und 4, § 13;
SGB X § 115; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Ange-
stellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro-
und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom
30. April 1980 §§ 9, 10, 12

Leitsätze:

1. Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird durch ein dem Arbeitnehmer vom Sozialversicherungsträger gezahltes Krankengeld nicht berührt.
2. Erhält ein Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld, geht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nur in Höhe der erbrachten Sozialleistungen auf die Bundesanstalt für Arbeit über.



6 AZR 626/84

11 Sa 563/84 Hamm

Verkündet am
7. November 1985

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 7. November 1985 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Carl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom
18. September 1984 - 11 Sa 563/84 - aufge-
hoben und die Sache zur anderweiten Verhand-
lung und Entscheidung, auch über die Kosten des
Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsge-
richt zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war vom 13. September 1976 bis zum 16. Sep-
tember 1983 mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von zuletzt
11,68 DM brutto bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Auf
das Arbeitsverhältnis war der Manteltarifvertrag für die Ar-
beiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-,
Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens, zu-
letzt in der Fassung vom 30. April 1980, (MTV) anzuwenden.

In der Zeit vom 27. Januar bis 26. Februar 1983, vom
25. April bis 13. Juni 1983, vom 22. Juni bis 8. Juli 1983,
vom 11. August bis 22. August 1983 und vom 30. August bis zur
Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 16. September 1983 blieb
die Klägerin infolge Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeit fern. Die
Klägerin war auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
hinaus bis zum 16. Oktober 1983 arbeitsunfähig krank und erhielt
für diesen Zeitraum vom zuständigen Sozialversicherungsträger
Krankengeld in Höhe von insgesamt 1.690,58 DM. Seit 17. Oktober
1983 wurde der Klägerin Arbeitslosengeld gewährt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 10 Nr. 3 MTV lautet:

"Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer/Auszubildende gegen den alten und neuen Arbeitgeber/Ausbildungsbetrieb auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubsanspruchs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate)/ausgebildet wurde (Ausbildungsmonate). Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung/Ausbildung mindestens 10 Kalendertage bestanden hat. Für eine Beschäftigung/Ausbildung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch."

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin Urlaubsabgeltung für 20 im Jahre 1983 nicht gewährte Urlaubstage.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.803,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 18. November 1983 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, daß der Klägerin der Anspruch noch zustehe, soweit diese seit dem 16. September 1983 Krankengeld bezogen habe und hat im übrigen die Auffassung vertreten, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung scheitere bereits daran, daß die Klägerin zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krank gewesen sei. Wenn der auf bezahlte Freizeit gerichtete Urlaubsanspruch infolge dauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers selbst nicht verwirklicht werden könne, könne der Arbeitnehmer auch das Surrogat des Urlaubsanspruchs, die Urlaubsabgeltung, nicht verlangen. Im übrigen hat die Beklagte bezweifelt, daß die Klägerin ab 17. Oktober 1983 wieder arbeitsfähig geworden ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen von der Klägerin eingelegte Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr erstinstanzliches Verfahrensziel weiter, die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung. Anstelle des Urlaubsanspruchs ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden.

1. Durch die Krankengeldzahlung des Sozialversicherungsträgers (§ 115 SGB X) und die Überleitungsanzeige der Bundesanstalt für Arbeit (§ 117 Abs. 4 AFG) vom 22. November 1983 wird der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin gegen die Beklagte nicht berührt: Das an die Klägerin gezahlte Krankengeld ersetzt nicht die von ihr geforderte Urlaubsabgeltung, da die Urlaubsabgeltung keine mit der Krankengeldzahlung zeitlich konkurrierende Ersatzleistung für das Arbeitsentgelt ist. Ebenso wie bei einer Erkrankung während des Urlaubs bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist die "bezahlte" Freizeitgewährung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Krankheit nicht möglich (vgl. § 9 BUrlG). Selbst wenn der Klägerin Urlaubsabgeltung und Krankengeld für ein und denselben Zeitraum gewährt worden wären, hätte sie damit kein anrechnungspflichtiges Arbeitsentgeltsurrogat i.S.



des § 189 Satz 1 RVO erhalten (BSG vom 20. März 1984 - 8 RK 4/83 - BSGE 56, 208 ff.; BSG vom 27. Juni 1984 - 3 RK 9/83 - NZA 1985, 69 f.; Krauskopf, Soziale Krankenversicherung, Stand Mai 1985, § 189 RVO Anm. 2.2).

Durch die ab 17. Oktober 1983 beginnenden Arbeitslosengeldzahlungen nach § 117 Abs. 4 i.V.m. § 117 Abs. 1 a AFG kann es jedoch zu einem (teilweisen) Anspruchsübergang nach § 115 SGB X auf den Sozialleistungsträger gekommen sein. Dieser Anspruch kann aber nur in Höhe der erbrachten Sozialleistungen (§ 115 Abs. 1 SGB X) übergehen, so daß die Klägerin jedenfalls hinsichtlich des Überschießenden Teils der Urlaubsabgeltung, die gemäß § 9 Nr. 3, § 12 Nr. 1 a MTV 150 % des regelmäßigen Arbeitsverdienstes beträgt, weiterhin sachlegitimiert ist.

2. Der Senat vermag der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zu folgen, der Urlaubsabgeltungsanspruch stehe nur dem Arbeitnehmer zu, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich arbeitsfähig und arbeitsbereit ist.

Der erkennende Senat hat in seinen Entscheidungen vom 28. Juni 1984 (BAG 46, 224, 227) und vom 7. März 1985 (- 6 AZR 334/82 - zur Veröffentlichung bestimmt) im Anschluß an die Senatsentscheidung vom 23. Juni 1983 (BAG 44, 75 ff.) ausgeführt, daß die Abgeltungspflicht des Arbeitgebers für den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrtLG allein an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpft. Von diesem Zeitpunkt an können nicht mehr, wie während des Arbeitsverhältnisses, Ar-



beitspflichten durch den Urlaubsanspruch suspendiert werden. Dennoch soll nach § 9 Nr. 3 MTV, der § 7 Abs. 4 BUrLG nachgebildet ist (Ziepke, Kommentar zum MTV, 2. Aufl., § 9 Anm. 9), der Arbeitnehmer so gestellt werden, als würde die Arbeitspflicht durch Gewährung des Urlaubs suspendiert werden können. Nur deswegen hat ein Arbeitnehmer den Abgeltungsanspruch. Der Arbeitnehmer erhält trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Abgeltung das ihm bisher zu zahlende Entgelt weiter für eine fiktive Arbeitszeit, die der ihm als Urlaub zu gewährenden Freizeit entspricht. Der Abgeltungsanspruch besteht demnach nur in der Bindung an die als fortbestehend behandelte Arbeitspflicht. Für die Beurteilung des Abgeltungsanspruchs bestehen damit insoweit gegenüber dem Urlaubsanspruch keine Besonderheiten. Wie dieser endet auch der Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn er nicht zuvor erfüllt wird, mit dem 31. März des folgenden Kalenderjahres (§ 10 Nr. 8 MTV, § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrLG). Davon zu trennen ist die Beantwortung der Frage, ob der Abgeltungsanspruch erfüllbar ist. Dies hängt ebenso wie beim Urlaubsanspruch von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers ab.

3. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist nach § 9 Nr. 3 MTV der Urlaubsabgeltungsanspruch an die Stelle des nach § 10 Nr. 3 MTV vorher bestehenden Urlaubsanspruchs getreten. Bleibt die Klägerin nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis arbeitsunfähig, kann bis zur Beendigung der Arbeitsunfähigkeit ein Abgeltungsanspruch nicht erfüllt werden, da auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit keine Freizeit hätte gewährt werden können. Endet die



Arbeitsunfähigkeit der Klägerin nicht vor dem Ende des dritten Kalendermonats nach Ablauf des Kalenderjahres, für das der Urlaubsanspruch entstanden ist (§ 10 Nr. 8 MTV), erlischt der Abgeltungsanspruch. Wenn die Beklagte in diesem Zusammenhang nach ihrer Ansicht "widersprüchliche" Formulierungen in den Entscheidungsgründen des erkennenden Senats vom 23. Juni 1983 (aaO) und vom 28. Juni 1984 (aaO) gegenüberstellt, so übersieht sie, daß der Senat in seiner Entscheidung vom 23. Juni 1983 (aaO) ausdrücklich offengelassen hat, wie zu entscheiden ist, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer nur kurzfristig erkrankt ist. Im übrigen hat der erkennende Senat in der Entscheidung vom 28. Juni 1984 (aaO) klargestellt, wie die Ausführungen im Urteil vom 23. Juni 1983 (aaO) aufzufassen sind. Beide Entscheidungen stehen damit miteinander im Einklang.

Das Landesarbeitsgericht hat ebenso wie die Beklagte nicht berücksichtigt, daß der Abgeltungsanspruch nicht lediglich dem während des Urlaubs weiter zu zahlenden Entgelt entspricht, sondern als Surrogat des Freistellungsanspruchs von der Arbeitspflicht vielmehr an die gleichen Voraussetzungen gebunden ist wie der Urlaubsanspruch selbst (so der erkennende Senat schon im Beschluß vom 18. Juni 1980 - 6 AZR 328/78 - AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit im Anschluß an die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 30. November 1977 - 5 AZR 667/76 - AP Nr. 4 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit). Für einen Arbeitnehmer, der nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in § 7 Abs. 3 BUrlG genannten oder nach § 10 Nr. 8 MTV tariflich abweichend geregelten Zeiträume wieder arbeitsfähig



wird, ist deshalb der Abgeltungsanspruch ebenso zu erfüllen, wie ein Urlaubsanspruch bei fortdauerndem Arbeitsverhältnis zu erfüllen wäre. Da der Urlaubsanspruch grundsätzlich erst mit dem Ende des Kalenderjahres bzw. dem Ende des Übertragungszeitraums nach dem BUrlG erlischt, ist auch der Abgeltungsanspruch bis zu diesem Beendigungszeitpunkt zu erfüllen. Es obliegt dem Arbeitnehmer als Kläger des Rechtsstreits, die Anspruchsvoraussetzungen des Urlaubsabgeltungsanspruchs darzulegen und ggf. unter Beweis zu stellen. Den Arbeitnehmer trifft insoweit auch eine vertragliche Aufklärungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn er seinen Urlaubsabgeltungsanspruch erhebt.

Zu Unrecht meint die Beklagte, daß es zu Unzuträglichkeiten für den Arbeitgeber führe, wenn dieser u.U. längere Zeit im Ungewissen darüber sei, ob er den Urlaubsabgeltungsanspruch zu erfüllen habe. Auch insoweit bestehen gegenüber einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis jedoch keine Unterschiede, da ein Arbeitgeber auch bei bestehendem Arbeitsverhältnis nicht sicher vorher wissen kann, ob und wann der Urlaubsanspruch im Einzelfall erfüllt werden muß.

4. Die Hinweise der Beklagten auf sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, denen das Arbeitsgericht Beachtung geschenkt hat, können keinen Einfluß auf die arbeitsrechtliche Behandlung des Urlaubsabgeltungsanspruchs haben. Soweit in § 117 Abs. 1 a AFG bestimmt wird, daß sich der Zeitraum der Urlaubsabgeltung stets - also unabhängig davon, ob der Versicherte arbeitsfähig oder arbeitsunfähig ist - an das Ende des die Urlaubsabgeltung be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gründenden Arbeitsverhältnisses anschließt, beschränkt sich die Bedeutung dieser Vorschrift auf diesen Regelungsbereich. Die durch das Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz vom 22. Dezember 1981 (BGBl S. 1497) eingefügte Vorschrift enthält nur Regelungen, die auf die Interessenlage des arbeitsfähigen Arbeitnehmers abstellen. Das Bundessozialgericht hat deshalb angenommen, daß § 117 Abs. 1 a AFG keine Regelung darüber enthält, ob der Urlaubsabgeltungsanspruch während einer im Abgeltungszeitraum auftretenden und Arbeitsunfähigkeit bewirkenden Erkrankung überhaupt besteht und das Ruhen der nachrangigen sozialversicherungsrechtlichen Lohnersatzleistung bewirken kann (BSG vom 27. Juni 1984, aaO und vom 20. März 1984, aaO). Aus § 117 Abs. 1 a AFG kann damit gegen das Bestehen des Urlaubsabgeltungsanspruchs der Klägerin nichts hergeleitet werden.

5. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin für das Jahr 1983 ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Nr. 3, § 10 Nr. 3 MTV entstanden. Die Beklagte hat jedoch bereits mit Schriftsatz vom 3. September 1984 die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin ab 17. Oktober 1983 bezweifelt und damit die Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs bestritten. Aufgrund der Überleitungsanzeige der Bundesanstalt für Arbeit vom 22. November 1983 kann zwar davon ausgegangen werden, daß die Klägerin ab 17. Oktober 1983 Arbeitslosengeld erhalten hat, dies schließt jedoch den Wiedereintritt der Arbeitsunfähigkeit nicht aus (vgl. § 105 b Abs. 1 AFG). Die Entscheidung des Rechtsstreits hängt damit von der Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs der Klägerin ab. Das Landesarbeitsgericht hat



hierzu keine Feststellungen getroffen, weil es nach der von ihm vertretenen Rechtsauffassung darauf nicht ankam, so daß eine Zurückverweisung zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung erforderlich ist, um diese Feststellungen nachzuholen.

6. Gelangt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin bis zum 31. März 1984 (§ 10 Nr. 8 MTV) erfüllbar war, hat es bei der Höhe des Urlaubsanspruchs, der Grundlage für die Urlaubsabgeltung ist, § 10 Nr. 3 MTV zu berücksichtigen. Nach dieser Tarifbestimmung hat die Klägerin im Austrittsjahr nur Anspruch auf so viele Zwölftel des ihr zustehenden Jahresurlaubs, als sie volle Monate bei der Beklagten gearbeitet hat. Ein angefangener Monat wird bei der tariflichen Berechnung nur berücksichtigt, wenn die Beschäftigung mindestens 10 Kalendertage bestanden hat. Mit Urteil vom 8. März 1984 (BAG 45, 199, 201 f.) hat der erkennende Senat entschieden, daß die Regelungen in § 10 Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 MTV jedenfalls insoweit nichtig sind, als sie den einem Arbeitnehmer zustehenden gesetzlichen Urlaub ausschließen oder mindern (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Der gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der darüber hinausreichende tarifliche Urlaubsanteil unabdingbar und nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG nicht tarifdispositiv (Urteil des erkennenden Senats vom 18. Juni 1980, aaO).

Ist der Urlaubsabgeltungsanspruch erfüllbar, wird das Landesarbeitsgericht bei der Berechnung des tariflichen Urlaubs der Klägerin, der Grundlage für die Urlaubsabgeltung nach § 9 Nr. 3



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



MTV ist, zu beachten haben, daß dieser den der Klägerin zustehenden gesetzlichen Mindesturlaub in Höhe von 18 Werktagen (15 Arbeitstagen) nicht unterschreitet (§ 1, § 3 Abs. 1, § 7 Abs. 4, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Der Resturlaub, der sich nach Abzug der bereits der Klägerin gewährten Urlaubstage für 1983 ergibt, ist für die Urlaubsabgeltung mit der vollen Urlaubsvergütung nach § 12 MTV (Urlaubsentgelt zuzüglich Urlaubsgeld) zu berechnen, da diese Urlaubsvergütung tariflich als Einheit behandelt wird (Ziepke, aaO, § 9 Anm. 9, § 12 Anm. 1 V; BAG 45, 203).

Dr. Auffarth Dr. Jobs Dr. Leinemann
 Dr. Martin Carl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)