

Aktenzeichen: 8 AZR 132/89
Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 31. Mai 1990
- 8 AZR 132/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. September 1987
Oldenburg - 2 Ca 230/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Juni 1988
Niedersachsen - 12 Sa 1941/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltungsanspruch - Außergerichtlicher Vergleich

Gesetz: BUrlG § 13, § 5 Abs. 1 Buchst. c, § 5 Abs. 2; BGB § 397
Abs. 2; TVG § 4 Abs. 2

Leitsätze:

1. Über den gesetzlichen Mindesturlaub kann ein Arbeitnehmer weder durch Erlaßvertrag noch durch ein negatives Schuldanerkenntnis verfügen.
2. Eine allgemeine Ausgleichsregelung in einem außergerichtlichen Vergleich erfaßt einen Urlaubsanspruch nach § 5 Abs 1 Buchst c BUrlG nicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 132/89

12 Sa 1941/87 Niedersachsen

Verkündet am
31. Mai 1990

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

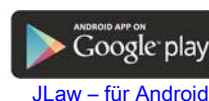
In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 26. April 1990 durch die



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



Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Professor
Dr. Leinemann und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Walz und Wittendorfer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 10. Juni 1988 - 12 Sa 1941/87 - wird
zurückgewiesen, soweit sie gegen die Abwei-
sung der Klage wegen eines Betrags von
1.249,99 DM gerichtet ist.
2. Im übrigen wird das Urteil des Landesar-
beitsgerichts aufgehoben und der Rechts-
streit 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 !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit 1. Juli 1970 bei der Beklagten als
Arbeitnehmer beschäftigt. Nach dem zwischen den Parteien einzel-
vertraglich vereinbarten Manteltarifvertrag für das Kfz-Handwerk,
-Handel und -Gewerbe Niedersachsen (MTV) hatte der Kläger einen
Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen im Jahr. Die Parteien haben
am 6. April 1987 einen außergerichtlichen Vergleich geschlossen,
der u. a. folgende Regelungen enthält:

- "1.) Die Parteien sind sich darüber einig, daß das
Arbeitsverhältnis durch ordentliche, fristge-
rechte, arbeitgeberseitige Kündigung am
30.12.1986 mit Wirkung zum 30.6.1987 beendet
wird.
 - 2.) Der Kläger wird sofort bis zum Ende der Kündi-
gungsfrist von der Arbeitsleistung freigestellt.
- ...



5.) Mit Erledigung der Ziffern 2. bis 4. sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erledigt. ..."

Mit seiner Klage begehrt der Kläger Urlaubsabgeltung für einen anteiligen Urlaubsanspruch von 15 Urlaubstagen für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1987. Dies entspricht einem Betrag von 2.678,55 DM.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.678,55 DM brutto nebst 9,5 % Zinsen vom 1. Juli bis 22. Juli 1987 und 4 % Zinsen ab dem 23. Juli 1987 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Berufung hat die Beklagte unter Beweisantritt u. a. geltend gemacht, der Kläger habe am 20. Februar 1987 einen Tag Urlaub erhalten. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom erkennenden Senat zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

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

I. Die Revision ist unbegründet, soweit sie gegen die Verneinung des Urlaubsabgeltungsanspruchs für sieben Urlaubstage durch das Landesarbeitsgericht, also der Abweisung der Klage in Höhe von 1.249,99 DM gerichtet ist. Im übrigen hat die Revision Erfolg. Insoweit führt sie zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht.



II. Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung verneint und darauf abgestellt, daß spätestens mit Vergleichsabschluß offenbar geworden sei, daß die Beklagte die Arbeitskraft des Klägers unter keinen Umständen mehr bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen würde. Wenn hierin nicht bereits eine konkludente Urlaubsgewährung zu sehen sei, dann habe für den Kläger deutlich auf der Hand gelegen, daß die Beklagte eine nach Vergleichsschluß rechtzeitig ausgesprochene Urlaubsbitte sofort erfüllt hätte. Unter diesen Umständen sei das Verlangen des Klägers rechtsmißbräuchlich, weil er sich nicht selbst um die zeitliche Konkretisierung des Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums bemüht habe.

III. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

1. Durch die Freistellung des Klägers im Vergleich vom 6. April 1987 ist dessen Urlaubsanspruch nicht erfüllt worden, weil es hierfür an einer Erklärung der Beklagten fehlt. Durch die Regelung in Nr. 2 des Vergleichs ist zwar vereinbart, daß der Kläger seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen sollte. Die Parteien haben aber keine Abrede getroffen, daß mit der Freistellung zugleich auch der Urlaubsanspruch des Klägers erfüllt oder daß der Kläger unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch von der Arbeit freigestellt werde (vgl. dazu das Urteil des erkennenden Senats vom 18. Dezember 1986, BAGE 54, 59 = AP Nr. 19 zu § 11 BUrlG).

Fehlt es damit an einer für die Urlaubsgewährung notwendigen Erfüllungshandlung der Beklagten, kann es für den Anspruch des



Klägers entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht darauf ankommen, ob für den Kläger offenbar geworden sei, daß die Beklagte seine Arbeitskraft nicht mehr bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen würde oder daß sie eine rechtzeitig ausgesprochene Urlaubsbitte sofort erfüllt hätte.

2. Der Urlaubsanspruch des Klägers ist dennoch aufgrund des Vergleichs im Umfang von sieben Urlaubstagen von insgesamt nach dem Arbeitsvertrag dem Kläger für die Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1987 zustehenden 15 Urlaubstagen erloschen. Insoweit ist die Revision des Klägers erfolglos.

a) Kläger und Beklagte haben in dem von ihnen am 6. April 1987 vereinbarten außergerichtlichen Vergleich unter der Nr. 5 alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung für erledigt erklärt. Damit haben die Parteien vereinbart, daß zwischen ihnen - abgesehen von den Regelungen des außergerichtlichen Vergleichs - für die Zukunft keine Ansprüche mehr bestehen, also auch keine Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüche.

Diese Vereinbarung der Parteien ist ein selbständiges negatives Schuldanerkenntnis i. S. von § 397 Abs. 2 BGB, das alle Ansprüche zum Erlöschen bringt, die den Erklärenden bekannt waren oder mit deren Bestehen zu rechnen war (EAG Urteil vom 21. Juli 1978 - 6 AZR 1/77 - AP Nr. 5 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit). Das schließt nach dem Inhalt der Vereinbarung auch Urlaubsabgeltungsansprüche des Klägers ein.



b) Ein Erlaßvertrag über vertraglich begründete Urlaubsansprüche ist rechtlich unbedenklich, soweit sich die Vereinbarung hierüber auf Urlaubsansprüche bezieht, die über dem gesetzlichen Mindesturlaub nach §§ 1, 3 BUrlG liegen.

Der auf § 1, § 3 Abs. 1 BUrlG beruhende Mindesturlaubsanspruch im Umfang von 18 Werktagen ist nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG unabdingbar, der Arbeitnehmer kann damit hierüber nicht wirksam durch Rechtsgeschäft verfügen, den Anspruch daher auch nicht in einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleich zum Gegenstand eines negativen Schuldanerkenntnisses machen (BAG Urteil vom 21. Juli 1978, aaO, im Anschluß an BAGE 21, 63 = AP Nr. 1 zu § 9 BUrlG). Dies trifft auch für den Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers bzw. dessen Urlaubsabgeltungsanspruch zu, der nach erfüllter Wartefrist in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Auch dieser Anspruch nach § 5 Abs. 1 Buchst. c im Umfang von § 5 Abs. 2 BUrlG unterliegt dem Schutz nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG (BAG Urteil vom 18. Juni 1980 - 6 AZR 328/78 - AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG Unabdingbarkeit).

Ein solcher sog. gekürzter Vollurlaubsanspruch stand in Höhe von 6/12 des Jahresurlaubs dem Kläger zu, dessen Arbeitsverhältnis nach dem außergerichtlichen Vergleich am 30. Juni 1987 geendet hat. Von den ihm wegen dieser Befristung zustehenden 15 Urlaubstagen sind daher insgesamt ein Anspruch auf acht Urlaubstage und entsprechend ein Abgeltungsanspruch von 1.428,56 DM unabdingbar. Nicht davon erfaßt ist der Anteil des vertraglich vereinbarten Mehrurlaubs, der sich danach auf sieben Tage beläuft. Dem entspricht ein Abgeltungsanspruch von 1.249,99 DM.



c) Tarifrrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit des Verzichts auf den Urlaubsabgeltungsanspruch in diesem Umfang bestehen nicht. Der Urlaubsanspruch des Klägers entspricht zwar in seiner Dauer den Regelungen des MTV. Diese gelten für das Arbeitsverhältnis aber nicht kraft Tarifwirkung, sondern nur wegen der vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags. Auf solche einzelvertragliche Leistungen kann trotz § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG wirksam verzichtet werden, weil diese Vorschrift nur die Wirksamkeit kollektivrechtlich begründeter tariflicher Rechte schützt (Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 201 mit Nachweisen; a. A. zu Unrecht: Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 335).

3. Erfolg hat dagegen die Revision des Klägers, soweit sie gegen die Verneinung auch des Urlaubs- und des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 5 Abs. 1 Buchst. c, § 5 Abs. 2 BUrlG von insgesamt acht Urlaubstagen bzw. einer Abgeltung von 1.428,56 DM gerichtet ist. Dieser Anspruch ist nicht durch den außergerichtlichen Vergleich ausgeschlossen.

a) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, das Verlangen des Klägers sei rechtsmißbräuchlich, weil er sich nicht um die zeitliche Konkretisierung des Urlaubs während des Freistellungszeitraums gekümmert habe. Damit geht auch das Landesarbeitsgericht der Sache nach davon aus, daß der Urlaubsanspruch im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht durch die Vereinbarung der Parteien in dem außergerichtlichen Vergleich berührt ist. Andernfalls wäre nicht erklärbar, wie der Urlaubsanspruch des



Klägers durch das vom Landesarbeitsgericht angenommene rechtsmißbräuchliche Verhalten ausgeschlossen werden könnte.

Das Landesarbeitsgericht hat sich zur Begründung seiner Auffassung auf das Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. November 1968 (- 5 AZR 90/68 - AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG Abgeltung) bezogen. Diese Entscheidung betrifft eine Fallgestaltung, die mit der vorliegenden nicht vergleichbar ist. Deshalb kann dahinstehen, ob diesem Urteil in der Sache gefolgt werden kann.

In dem vom Landesarbeitsgericht angezogenen Rechtsstreit hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin einseitig "von der Arbeitspflicht entbunden" und das Gehalt bis zum Ende der Kündigungsfrist bezahlt, ohne die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin noch einmal in Anspruch zu nehmen. Weil sich die Arbeitnehmerin während ihrer Freistellung nicht um zeitliche Konkretisierung des Urlaubs bemüht hatte, hat der Fünfte Senat den Anspruch auf Urlaubsabgeltung als rechtsmißbräuchlich angesehen.

Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß es sich in jener Entscheidung um eine einseitige Suspendierung der Arbeitspflicht handelte, diese daher vorliegend die Entscheidung nicht tragen kann. Hier beruhte die Freistellung auf einer Vereinbarung der Parteien, die keine Urlaubserteilung durch die Beklagte zum Inhalt hatte. Eine nochmalige Freistellung des Klägers durch die Beklagte zur Urlaubserteilung hätte daher ohne Änderung der Vereinbarung vom 6. April 1987 gar nicht in Betracht kommen können.



Im übrigen gibt es keine Pflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, sich "um die zeitliche Konkretisierung des Urlaubs" zu kümmern: Macht ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nicht geltend, verfällt dieser mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums. Ist der Urlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt, wandelt sich der Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch um, der bei Untätigkeit des Arbeitnehmers ebenfalls spätestens mit dem Ende des Übertragungszeitraums erlischt. Hängt damit der Anspruch von der Geltendmachung des Arbeitnehmers ab, gibt es für ihn als Gläubiger des Anspruchs keine Pflicht, sich zu einem bestimmten Zeitpunkt um die Verwirklichung des Anspruchs zu kümmern. Zu berücksichtigen ist weiter, daß der Arbeitgeber Schuldner der Pflicht zur Urlaubserteilung ist, so daß es in erster Linie ihm obliegt, sich um die Erfüllung seiner Verpflichtung zu bemühen, wenn er sie beenden will.

b) Ist daher der Anspruch des Klägers im Umfang von acht Urlaubstagen nicht durch die Vereinbarung vom 6. April 1987 und auch nicht wegen rechtsmißbräuchlichen Verhaltens des Klägers ausgeschlossen, muß das Urteil des Landesarbeitsgerichts insoweit aufgehoben werden, § 565 Abs. 1 ZPO.

Der Senat kann nicht in der Sache selbst entscheiden, weil zwischen den Parteien weiter streitig ist, in welchem Umfang im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch bereits erfüllt war. So hat die Beklagte geltend gemacht, daß der Kläger jedenfalls einen Urlaubstag bereits erhalten habe.



Feststellungen hierzu hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Um ihm dazu Gelegenheit zu geben, muß die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, das dann auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben wird.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Wittek

Dr. Walz

Wittendorfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)