

Aktenzeichen: 8 AZR 140/87

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 24. November 1987
- 8 AZR 140/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. Juni 1986
Osnabrück - 1 Ca 375/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Dezember 1986
Niedersachsen - 5 Sa 1382/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsabgeltungsanspruch - Übertragung

Gesetz: BUrlG § 7 Abs 3, § 7 Abs 4; BGB §§ 275, 323; Urlaubsabkommen
für Arbeiter und Angestellte der Textilindustrie Westfalen/
Osnabrück vom 8. Mai 1979 §§ 2, 4

Leitsätze:

1. Ein Urlaubsanspruch ist auch dann auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr krankheitsbedingt nicht gearbeitet hat. Zur Übertragung bedarf es keiner Handlung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

2. Kann ein wegen Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedener Arbeitnehmer andere Arbeiten als bisher verrichten, muß ein Urlaubsanspruch nur abgegolten werden, wenn der Arbeitgeber bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses verpflichtet wäre, die dem Arbeitnehmer nunmehr möglichen Tätigkeiten als vertragsgemäß anzunehmen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 140/87

5 Sa 1382/86 Niedersachsen

Verkündet am
24. November 1987

Im Namen des Volkes!

Siegel,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1987 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Liebers und Brückmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Dezember 1986 - 5 Sa 1382/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 2. Januar 1974 bis zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 27. Januar 1985 bei der Beklagten als Näherin im Akkordlohn teilzeitbeschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis waren kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge der Textilindustrie Westfalen/Osnabrück anzuwenden, darunter das Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte vom 8. Mai 1979 (UA) und das Urlaubsgeldabkommen für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie Westfalen/Osnabrück vom 12. Mai 1982.

§ 2 Abs. 2 UA lautet:

"Als Arbeitstage gelten alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer zu arbeiten hat. Hierbei zählen je Woche 5 Arbeitstage als Urlaubstage, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer an mehr oder weniger als 5 Tagen in der Woche zu arbeiten hat. ..."

In § 4 UA ist bestimmt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Als allgemeine Urlaubsbestimmungen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes vom 8.1.1963 ..., soweit sich nachfolgend nichts anderes ergibt."

Vom 1. August 1983 bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis war die Klägerin ununterbrochen arbeitsunfähig krank. Auch danach hätte sie ihre bisherige Tätigkeit im Akkord nicht verrichten können.

Die Klägerin hat schriftlich am 23. Januar 1985 von der Beklagten Urlaubsabgeltung für 30 Urlaubstage aus dem Jahre 1984 in unstreitiger Höhe von 2.408,28 DM sowie Urlaubsgeld in Höhe von 728,-- DM verlangt. Die Beklagte hat sich am 25. Januar 1985 geweigert, diesen Anspruch abzugelten.

Mit ihrer am 20. März 1985 (Mittwoch) der Beklagten zugestellten Klage hat die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Urlaubsabgeltung und zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 3.136,28 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag ab Rechtshängigkeit zu zahlen. Hilfsweise - unter Berücksichtigung des ihr für den Zeitraum von sechs Wochen nach ihrem Ausscheiden gezahlten Arbeitslosengeldes in unstreitiger Höhe - hat sie beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Urlaubsabgeltung und zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 3.136,28 DM brutto abzüglich 1.076,40 DM netto nebst 4 % Zinsen aus dem verbleibenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klagantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht (BB 1987, 968) hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Klägerin hat keinen Urlaubsabgeltungsanspruch gegen die Beklagte, weil der Anspruch mit Ablauf des 31. März 1985 insgesamt erloschen ist.

1. Die Klägerin hatte gegen die Beklagte im Jahre 1984 einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Dieser Urlaubsanspruch konnte der Klägerin wegen ihrer Arbeitsunfähigkeit während des Kalenderjahres 1984 nicht gewährt werden. Damit war er nach § 4 UA, § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Die Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubsjahres 1984 ist ein Grund in der Person der Klägerin, der nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG die Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des Kalenderjahres 1985 rechtfertigt. Der Urlaubsanspruch ist auf diesen Übertragungszeitraum übertragen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat dies verneint, weil es der Auffassung war, für eine Übertragung hätte es mindestens der Erklärung der Beklagten bedurft, den Urlaub im nächsten Kalenderjahr gewähren zu wollen.



Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht. Sie stimmt mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz und zum Urlaubsabgeltungsanspruch nicht überein (vgl. Entscheidung des Sechsten Senats vom 13. Mai 1982 - 6 AZR 360/80 -, BAGE 39, 54 = AP Nr. 4 zu § 7 BUrlG Übertragung und Rechtsprechung des erkennenden Senats, z.B. Urteil vom 14. Mai 1986 - 8 AZR 604/84 - AP Nr. 26 zu § 7 BUrlG Abgeltung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Danach ist der Urlaubsanspruch auf das Urlaubsjahr befristet; er endet mit dem 31. Dezember des Jahres, in dem er entstanden ist. Die Wirkungen dieser Befristung treten nicht ein, wenn die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorliegen, der Urlaub also aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht während des Urlaubsjahres erfüllt worden ist. Für diese im Gesetz genannten Sonderfälle wird die Anspruchsdauer, also die Befristung, auf den 31. März des Folgejahres erweitert. Dann tritt an die Stelle der Befristung des Urlaubsanspruchs auf den 31. Dezember eine neue zeitliche Begrenzung auf den 31. März des folgenden Jahres. Während dieser neuen Befristung des Urlaubsanspruchs ist der Urlaub zu verwirklichen, anderenfalls verfällt er mit Ablauf dieser Frist. Damit hängt die Übertragung des Urlaubs am Jahresende auf den bis zum 31. März des Folgejahres dauernden Übertragungszeitraum allein vom Vorliegen der Merkmale in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG ab, also davon, ob der Urlaub im Kalenderjahr aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus Gründen in der Person des Ar-



beitnehmers nicht genommen werden konnte. Übertragen i. S. von § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bedeutet daher nur, daß der Urlaub des Vorjahres bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums dem Urlaub des nachfolgenden Jahres hinzugerechnet wird. Er ist demnach einem "Übertrag" in einer laufenden Rechnung vergleichbar (vgl. ebenso das Urteil des erkennenden Senats vom 25. August 1987 - 8 AZR 118/86 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Kommt es für die Übertragung des Urlaubs allein auf das Vorliegen der Merkmale nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG an, bedarf es dafür keiner weiteren Handlungen von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, um die Übertragung zu bewirken. Aus diesem Grunde sind sowohl ein Antrag des Arbeitnehmers auf Übertragung als auch eine entsprechende Annahmeerklärung des Arbeitgebers nicht erforderlich, um den Urlaub am Ende des Kalenderjahres auf den Zeitraum bis zum 31. März des folgenden Jahres zu übertragen. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es für die Wirksamkeit der Übertragung des Urlaubs auch nicht auf eine Erklärung des Arbeitgebers an, den Urlaub im folgenden Kalenderjahr gewähren zu wollen. Wenn die in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG oder entsprechenden tariflichen Bestimmungen genannten Voraussetzungen vorliegen, ist der Urlaub kraft dieser Regelungen übertragen, ohne daß es einer Handlung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bedarf.

3. Auch die weiteren Erwägungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen keine andere Beurteilung.



a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund für eine Übertragung des Urlaubs sei nicht gegeben, wenn ein Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres krankheitsbedingt nicht habe arbeiten können. Dies stelle eine so nachhaltige Störung des mit dem Arbeitsvertrag bezweckten Austauschverhältnisses von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberleistungen dar, daß nicht erkennbar sei, inwiefern für den Arbeitgeber eine rechtliche oder auch nur sittliche Verpflichtung zur Übertragung des Urlaubs bestehe. Vielmehr müsse in einem derartigen Fall der in § 323 Abs. 1 BGB formulierte allgemeine Rechtsgedanke Anwendung finden. Wenn die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, die Pflicht zur Gewährung der vereinbarten Vergütung für das gesamte Kalenderjahr, aufgehoben sei, bestehe auch keine Pflicht zur Urlaubsgewährung, denn diese Nebenpflicht des Arbeitgebers sei jedenfalls Teil der vom Arbeitgeber geschuldeten Gegenleistung im Sinne von § 323 Abs. 1 BGB. Das zeige sich besonders, wenn der Urlaub nach § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten sei. Der Sache nach sei die Abgeltung des Urlaubs nämlich die Zahlung des für die Dauer des Urlaubs geschuldeten Arbeitsentgelts.

b) Das Landesarbeitsgericht hat mit seinen Ausführungen nicht beachtet, daß jedenfalls nach dem Bundesurlaubsgesetz das Entstehen und Bestehen des Urlaubsanspruchs nicht von erbrachten oder noch zu erbringenden Arbeitsleistungen abhängig ist (BAGE 37, 382; 45, 184 = AP Nr. 11 und 14 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch; BAGE 45, 199 = AP Nr. 15 zu § 13 BUrlG und Entscheidung des erkennenden Senats vom 14. Mai 1986, aaO). Es hat weiter



übersehen, daß nach § 7 Abs. 3 BUrlG der Urlaubsanspruch nicht nur im Kalenderjahr existiert, sondern bei Vorliegen der dort geregelten Voraussetzungen auch im nachfolgenden ersten Vierteljahr zu erfüllen ist. Das trifft insbesondere dann zu, wenn ein Arbeitnehmer gehindert ist, wegen Krankheit seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen (BAGE 39, 54, 57 = AP, aaO). Dabei ist gleichgültig, wie lange die Krankheit im Kalenderjahr gedauert hat. Maßgeblich ist allein, ob der Urlaubsanspruch nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ganz oder teilweise im Übertragungszeitraum erfüllt werden kann. Damit scheidet entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts hier die Anwendung von § 275 BGB als Regelung über die Folgen der Unmöglichkeit einer Leistung aus. § 7 Abs. 3 BUrlG bestimmt abweichend von dieser Vorschrift, daß der Arbeitgeber von seiner Pflicht zur Urlaubsgewährung nicht frei wird, wenn der Urlaubsanspruch aus den in § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG genannten Gründen im Kalenderjahr nicht gewährt werden kann, sondern dem Arbeitnehmer der Urlaubsanspruch bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums erhalten bleibt, auch wenn er während des ganzen Urlaubsjahres wegen seiner Arbeitsunfähigkeit gehindert war, den Urlaub zu verwirklichen (BAG Urteil vom 26. Mai 1983 - 6 AZR 273/82 - AP Nr. 12 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Ist der Arbeitnehmer während des Übertragungszeitraums arbeitsfähig, muß der Urlaubsanspruch auf sein Verlangen erfüllt werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Dauert die Arbeitsunfähigkeit an, erlischt der Urlaubsanspruch mit dem Ende des Übertragungszeitraums.

Auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf § 323 BGB überzeugt nicht. Diese Bestimmung ist nur auf das Verhältnis von



Hauptpflichten zueinander anwendbar. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß der Urlaubsanspruch eine Nebenpflicht des Arbeitgebers ist. Damit ist unvereinbar, sie zugleich als Teil der vom Arbeitgeber geschuldeten Gegenleistung i. S. von § 323 BGB zu erklären. Das Landesarbeitsgericht übersieht zugleich, daß der Urlaubsanspruch darauf gerichtet ist, den Arbeitnehmer für die Dauer des Urlaubs von seinen Arbeitspflichten zu befreien; die Gegenleistung des Arbeitgebers für die Erbringung der Arbeitsleistung besteht dagegen in der Vergütungspflicht.

Für die Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich schließlich auch nichts aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Die nach dieser Bestimmung zu gewährende Abgeltung entspricht als Surrogat des Urlaubsanspruchs zwar einem Geldbetrag, der vom Arbeitgeber bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses als Entgelt während des Urlaubs weiterzuzahlen wäre, ist aber selbst nicht Arbeitsentgelt, weil im Zeitpunkt des Entstehens des Abgeltungsanspruchs das Arbeitsverhältnis endet (BAGE 48, 186, 192 = AP Nr. 21 zu § 7 BUrlG Abgeltung, zu 3 der Gründe).

4. Es ist daher davon auszugehen, daß mit dem Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis am 27. Januar 1985 ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für den der Klägerin bis dahin nicht gewährten Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen entstanden ist. Dennoch kann die Revision der Klägerin keinen Erfolg haben, weil die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sich aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO).



a) Für 23 Urlaubstage ist der Urlaubsabgeltungsanspruch mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März 1985 bereits nach § 4 UA, § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erloschen, weil die Klägerin ihn wirksam nicht vor dem 20. März 1985 gegenüber der Beklagten geltend gemacht hat.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist wie der Urlaubsanspruch ein auf das Kalenderjahr bzw. den Übertragungszeitraum befristeter Anspruch, dessen Erfüllbarkeit voraussetzt, daß der Kläger im Zeitpunkt der Geltendmachung arbeitsfähig ist.

Am 23. Januar 1985 hat die Klägerin zwar von der Beklagten ihren Urlaub verlangt. Sie war zu diesem Zeitpunkt aber noch arbeitsunfähig krank, so daß die Beklagte den Urlaub aus diesem Grunde weder durch Befreiung von der Arbeitspflicht noch durch Gewährung einer Abgeltung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte erfüllen können.

Obwohl die Klägerin nach ihrem Vortrag am 28. Januar 1985 wieder arbeitsfähig war, hat sie erst mit ihrer am 20. März 1985 zugestellten Klage den Urlaub gefordert. Nach dem 20. März 1985 bis zum Ende des Übertragungszeitraums hätte die Beklagte nur noch insgesamt sieben Urlaubstage gewähren können. Deshalb konnte zu diesem Zeitpunkt allenfalls noch ein Abgeltungsanspruch für sieben Urlaubstage bestehen.

b) Aber auch in diesem Umfang steht der Anspruch der Klägerin nicht zu, weil sie keine Tatsachen vorgetragen hat, aus denen



sich ergibt, daß sie vor Ablauf des Übertragungszeitraums in der Lage und bereit gewesen wäre, unter der Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis noch bestanden hätte, vertragsgemäß ihre Arbeitsleistung zu erfüllen.

Die Klägerin hat zwar unter Beweisantritt vorgetragen, daß sie ihre berufliche Tätigkeit als Näherin hätte ausüben können, jedoch nicht in Akkordarbeit. Auch wenn hiervon ausgegangen wird, rechtfertigt dies nicht die Annahme, die Klägerin sei arbeitsfähig gewesen. Da die Klägerin nach ihrem Vorbringen ihre bisherige Tätigkeit als Akkordarbeiterin im Betrieb der Beklagten nicht hätte verrichten können, steht fest, daß sie diese Aufgabe jedenfalls nicht bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März 1985 hätte erfüllen können. Die Klägerin hat im übrigen nichts dafür vorgetragen, daß die Beklagte bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses verpflichtet gewesen wäre, die ihr nunmehr möglichen Tätigkeiten als vertragsgemäß anzunehmen.

c) Schließlich kommt es entgegen der Revision nicht darauf an, daß die Klägerin nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld bezogen hat, weil die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld (§ 100 Abs. 1 und § 103 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AFG) nicht mit den für den Urlaubsanspruch maßgeblichen Merkmalen übereinstimmen. Für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist u. a. nur erforderlich, daß ein Arbeitsloser eine zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts ausüben kann und darf und dazu bereit ist, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen, die er ausüben kann und



darf. Diese Merkmale sind in ihrem Umfang weiter gefaßt als die Merkmale für den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (vgl. Urteil des Senats vom 14. Mai 1986, aaO, zu II 2 b der Gründe).

5. Da die Klägerin keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat, scheidet damit auch ein hiervon abhängiger Anspruch auf Urlaubsgeld aus.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Liebers

Brückmann

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)