

173

Aktenzeichen: 8 AZR 196/90
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 28. Februar 1991
- 8 AZR 196/90 -

I. Arbeitsgericht
Herford

Urteil vom 08. Juni 1989
- (2) 1 Ca 283/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 16. Januar 1990
- 11 Sa 1316/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse - Urlaubsanspruch

Gesetz:

BUrlG § 6 Abs. 1, § 13; Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende vom 3. Januar 1985 Nrn. 75 ff.

Leitsätze:

1. Urlaubsabgeltungsansprüche aufgrund eines früheren Arbeitsverhältnisses werden durch das Entstehen von Urlaubsansprüchen in einem nachfolgenden Arbeitsverhältnis nicht berührt.

2. § 6 Abs. 1 BUrlG schließt nur Urlaubsansprüche in einem nachfolgenden Arbeitsverhältnis aus. Durch die Regelung wird für den Arbeitgeber des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses keine Kürzungsbefugnis eröffnet (z.T. Aufgabe von BAGE 40, 379 = AP Nr. 3 zu § 6 BUrlG).



8 AZR 196/90

11 Sa 1316/89 Hamm

Verkündet am
28. Februar 1991

Siegel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 1991 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Sperl und Mache für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Januar 1990 - 11 Sa 1316/89 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 8. Juni 1989 - (2) 1 Ca 283/89 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und 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 :

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. August 1980 bis zum 31. Oktober 1988 als Tischler zu einem durchschnittlichen Stundenlohn von zuletzt 21,35 DM bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende vom 3. Januar 1985, gültig ab 1. Januar 1985, (MTN) anzuwenden.

In diesem Tarifvertrag ist u.a. bestimmt:

- "75. Im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses entsteht für jeden vollen Kalendermonat der Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.
76. a) Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer haben Anspruch auf so viele Zwölftel ihres Jahresurlaubs, als sie in diesem Jahre volle Kalendermonate in dem Betriebe beschäftigt worden sind.

...



...

78. Urlaub, der im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Beschäftigungsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten worden ist, kann auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden.

...

86. Ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch ist möglichst während der Kündigungsfrist zu erfüllen. Lassen die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zu, so erfolgt eine Abgeltung des Urlaubs.

...

88. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Urlaubstage.
...

...

93. Neben dem Urlaubsentgelt wird für den Urlaub nach Ziffer 88 ein zusätzliches Urlaubsgeld gewährt. Es beträgt 50 % des Urlaubsentgelts.

...

97. Wird dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch an Stelle der Gewährung von Urlaub in Freizeit der Urlaubsanspruch in Geld abgegolten, entfällt der Anspruch auf das Urlaubsgeld.
98. Wird einem Arbeitnehmer fristgemäß gekündigt, der bereits vor dem Zeitpunkt des Zugesangs der Kündigung seinen Urlaub festgelegt hatte, so kann er Abgeltung des Urlaubs verlangen, ohne daß sein Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt."

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund eines am 7. November 1988 in einem Kündigungsschutzprozeß geschlossenen Vergleichs. Die Parteien haben darin vereinbart:

"1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet aufgrund fristgemäßer Kündigung der Beklagten vom 5. Oktober 1988 mit dem 31. Oktober 1988.



2. Die Beklagte erteilt eine ordnungsgemäße Abrechnung bis zum 31. Oktober 1988 und zahlt den sich daraus ergebenden Betrag an den Kläger aus.

3. Die Beklagte zahlt an den Kläger eine Abfindung gemäß den §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 3.000,-- DM.

4. Damit sind sämtliche Ansprüche der Parteien untereinander aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung sowie der Rechtsstreit 1 Ca 747/88 (15 Sa 1731/88) erledigt."

Noch während des Kündigungsschutzverfahrens ist der Kläger seit dem 29. August 1988 ein neues Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber eingegangen. Dieser gewährte ihm in der Zeit vom 21. bis 30. Dezember 1988 Erholungsurlaub.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Oktober 1988 abgerechnet. Sie errechnete u. a. einen Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers für zehn Urlaubstage in Höhe von 1.643,95 DM und ein tarifliches Urlaubsgeld für 25 Urlaubstage von 2.054,94 DM. Unter Hinweis auf den im Dezember 1988 von dem neuen Arbeitgeber gewährten Urlaub hat sie hiervon Urlaubsvergütung in Höhe von 695,70 DM und ein tarifliches Urlaubsgeld von 343,50 DM für jeweils fünf auf die Monate September und Oktober 1988 entfallende Urlaubstage abgezogen. Die genannten Beträge sind rechnerisch unstreitig.

Mit seiner am 13. März 1989 erhobenen Klage begehrt der Kläger den von der Beklagten einbehaltenen Teil der Urlaubsabgeltung und des Urlaubsgeldes.



Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.039,20 DM brutto nebst 4 % Nettobetragszinsen seit dem 13. März 1989 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Kläger müsse sich auf den bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu der Beklagten am 31. Oktober 1988 in dem neuen Arbeitsverhältnis erworbenen Urlaubsanspruch von fünf Urlaubstagen, der in der Zeit vom 21. bis 30. Dezember 1988 erfüllt worden sei, anrechnen lassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte bit-
tet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld für fünf Urlaubstage mit einem Betrag von 1.039,20 DM zu gewähren.

I. Zuzustimmen ist zunächst dem Landesarbeitsgericht darin, daß die Klage nicht etwa deswegen begründet ist, weil wie die Revision annimmt, mit der Regelung in Nr. 2 des Vergleichs dem Kläger offene Zahlungsansprüche ohne jegliche Einschränkungen eingeräumt



worden und mit dieser Vereinbarung nach Nr. 4 des Vergleichs sämtliche Ansprüche der Parteien untereinander aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erledigt seien.

Dieser Auffassung der Revision kann nicht gefolgt werden. Abgesehen davon, daß der Wortlaut des Vergleichs keinerlei Anhaltspunkte dafür enthält, daß dem Kläger etwa beliebige Zahlungsansprüche eingeräumt wären, übergeht die Revision, daß zwischen den Parteien streitig ist, welcher Betrag nach ordnungsgemäßer Abrechnung auszuführen ist. Dieser Zahlungsanspruch ist von der Erledigungserklärung in Nr. 4 des Vergleichs nicht umfaßt.

II. Dagegen kann der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im übrigen nicht beige pflichtet werden. Dem Kläger steht der mit der Klage geltend gemachte Betrag zu.

1. Der Kläger hatte bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 1988 einen Resturlaubsanspruch von zehn Urlaubstagen gegen die Beklagte.

Da der Kläger im Laufe des Kalenderjahres 1988 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, hatte er nach Nr. 76 Buchst. a) MTN einen gekürzten Vollurlaubsanspruch von 10/12 seines Jahresurlaubs von 30 Tagen, also von 25 Urlaubstagen. Hiervon hatte der Kläger von der Beklagten bereits 15 Urlaubstage erhalten, so daß noch zehn Urlaubstage von der Beklagten zu gewähren waren.



2. Dieser Urlaubsanspruch ist nicht etwa dadurch erfüllt worden, daß die Beklagte den Kläger zugleich mit der Kündigung vom 5. Oktober 1988 von der Arbeitspflicht freigestellt hat. Hierzu hätte es jedenfalls einer besonderen Erklärung der Beklagten bedurft, aus der der Kläger hätte entnehmen müssen, daß er unter Anrechnung auf seinen Urlaubsanspruch von der Beklagten von seiner Arbeitspflicht befreit sei (vgl. hierzu BAGE 54, 59 = AP Nr. 19 zu § 11 BUrlG und Urteil vom 31. Mai 1990 - 8 AZR 132/89 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt). Daran fehlt es.

3. Da der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist er abzugelten. Dies folgt aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Die Tarifvertragsparteien haben für die Abgeltung des Urlaubs keine eigene Bestimmung getroffen, damit ist von der gesetzlichen Regelung auch für den tariflichen Urlaub auszugehen. Der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist nicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne von §§ 1, 3 BUrlG beschränkt, sondern umfaßt den gesamten Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt ist (Urteil des erkennenden Senats vom 18. Oktober 1990 - 8 AZR 490/89 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).

Dem steht Nr. 86 MTN nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift ist zwar dem Arbeitnehmer ein beim Ausscheiden aus dem Betrieb fälliger Urlaubsanspruch möglichst während der Kündigungsfrist zu



erfüllen und der Urlaub abzugelten, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies nicht zulassen. Damit ist aber kein Abgeltungsverbot verbunden, wenn der Urlaub aus anderen als betrieblichen Gründen nicht während der Kündigungsfrist gewährt worden ist. Die Vorschrift spricht lediglich aus, daß der Urlaub vorrangig während der Kündigungsfrist erfüllt werden soll und stellt klar, daß der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen den Arbeitnehmer auf die Abgeltung verweisen kann. Daß Nr. 86 MTN kein Abgeltungsverbot im übrigen enthält, wird bestätigt durch die Regelungen in Nr. 97 und 98 MTN, die jeweils weitere Abgeltungsmöglichkeiten voraussetzen und dafür Bestimmungen über die Gewährung des Urlaubsgelds enthalten. So ist in Nr. 97 MTN vorgesehen, daß das Urlaubsgeld entfällt, wenn der Urlaub nur auf Wunsch des Arbeitnehmers abgegolten wird; in Nr. 98 MTN ist geregelt, daß dem fristgemäß gekündigten Arbeitnehmer der Anspruch auf das Urlaubsgeld erhalten bleibt, wenn er vor Zugang der Kündigung bereits den Urlaub "festgelegt" hatte.

4. Die Beklagte hat zu Unrecht auf den Abgeltungsanspruch des Klägers den von dem neuen Arbeitgeber gewährten Urlaub von fünf Tagen angerechnet und dem Kläger den Betrag von 1.039,20 DM vor-
enthalten.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß sich eine Anrechnungsbefugnis für die Beklagte aus Nr. 78 MTN bzw. einer entsprechenden Anwendung von § 6 Abs. 1 BUrlG ergebe. Denn es entspreche einem allgemeinen Rechtsgedanken, daß beim Zusammentreffen von Ansprüchen für denselben Zeitraum gegen den früheren und



den späteren Arbeitgeber aus zwei aufeinanderfolgenden, sich überdeckenden Arbeitsverhältnissen Doppelansprüche vermieden werden sollen. Dieser auch in § 11 KSchG und § 615 Satz 2 BGB enthaltene Grundsatz müsse auch hier angewandt werden, um einen von der Rechtsordnung nicht gebilligten Doppelbezug einer im Grundsatz dem Arbeitnehmer nur einmal zustehenden Leistung zu vermeiden.

b) Dieser Auffassung folgt der erkennende Senat nicht.

aa) Für den nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Oktober 1988 im neuen Arbeitsverhältnis entstehenden Urlaubsanspruch in den Monaten November und Dezember 1988 eröffnet Nr. 78 MTN für die Beklagte keine Anrechnungsbefugnis. Nach dieser Bestimmung kann Urlaub, der im gleichen Urlaubsjahr in einem früheren Beschäftigungsverhältnis jeder Art gewährt oder abgegolten worden ist, auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden. Daher ist nur der neue Arbeitgeber berechtigt, die Erteilung von Urlaub ganz oder teilweise zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer bereits vollen Jahresurlaub oder einen Teil davon erhalten hat. Damit kommt die Beklagte als Anspruchsberechtigter für die Anrechnung nicht in Betracht.

Nichts anderes ist insoweit § 6 Abs. 1 BUrLG zu entnehmen. Nach dieser Bestimmung besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Hierdurch wird nur der Anspruch im neuen Arbeitsverhältnis dann ganz oder



teilweise ausgeschlossen, soweit Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers bereits im früheren Arbeitsverhältnis erfüllt worden sind und auch im neuen Arbeitsverhältnis kein Urlaubsanspruch auf eine höhere Zahl von Urlaubstagen als im früheren Arbeitsverhältnis entsteht.

Soweit der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 25. November 1982 (BAGE 40, 379 = AP Nr. 3 zu § 6 BUrlG) in einer die Entscheidung nicht tragenden Erwägung angenommen hat, daß auch die Erfüllung des Urlaubsanspruchs im neuen Arbeitsverhältnis einen noch bestehenden Resturlaubsanspruch bzw. Abgeltungsanspruch aus dem früheren Arbeitsverhältnis zum Erlöschen bringe, gibt der erkennende Senat diese Auffassung auf. § 6 BUrlG schließt nur Urlaubsansprüche im neuen Arbeitsverhältnis aus, enthält aber für den umgekehrten Fall keine Regelung.

bb) Auch für den Urlaubsanspruch in den Monaten September und Oktober 1988 ist eine Berechtigung der Beklagten zu verneinen, den Urlaubsabgeltungsanspruch des Klägers zu kürzen.

In den Monaten September und Oktober 1988 hatte der Kläger sowohl ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten als auch eines zu dem neuen Arbeitgeber. In beiden Arbeitsverhältnissen hat der Kläger gegen jeden seiner Arbeitgeber einen Urlaubsanspruch entsprechend den für das jeweilige Arbeitsverhältnis maßgeblichen Voraussetzungen erworben. Für Entstehen und Bestand der Ansprüche ist ohne Bedeutung, daß der Kläger seine Pflichten im neuen Arbeitsverhältnis nur dadurch erfüllen konnte, daß die Beklagte ihn nach



der Kündigungserklärung von der Arbeit freigestellt hat (vgl. dazu für die Erwerbstätigkeit während eines Urlaubs Urteil des erkennenden Senats BAGE 57, 366 = AP Nr. 3 zu § 8 BUrlG).

Ob insoweit Nr. 78 MTN oder § 6 Abs. 1 BUrlG entsprechend angewandt werden könnte, bedarf keiner Erörterung des Senats, da dies allenfalls eine Anrechnungsbefugnis für den zweiten Arbeitgeber, nicht aber für die Beklagte begründen könnte.

Eine Anrechnungsbefugnis für die Beklagte folgt schließlich auch nicht aus den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zu § 11 KSchG und § 615 Satz 2 BGB. Beide Regelungen haben nur die Anrechnung von Vergütungsansprüchen für Arbeitsleistungen zum Gegenstand, die ein Arbeitnehmer in einem anderen Arbeitsverhältnis erworben hat oder hätte erwerben können. Auch wenn ein allgemeiner Rechtsgrundsatz im Sinne des Landesarbeitsgerichts zu bejahen wäre, ist nicht ersichtlich, daß daraus etwas für den Urlaubsanspruch herzuleiten wäre: Der Urlaub ist keine Vergütung. Der Urlaubsanspruch entsteht vielmehr unabhängig von erbrachten Arbeitsleistungen und ist auf die Freistellung von Arbeitspflichten gerichtet (ständige Rechtsprechung seit BAGE 37, 382 = AP Nr. 11 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Daran ändert nichts, daß nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Umwandlung des Urlaubsanspruchs in den Urlaubsabgeltungsanspruch der Arbeitgeber verpflichtet ist, an den Arbeitnehmer einen Geldbetrag zu zahlen, der dem Entgelt entspricht, das an den Arbeitnehmer während seines Urlaubs bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zu zahlen gewesen wäre. Damit wird der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht zum Vergütungsanspruch.



5. Da die Beklagte nicht zur Kürzung des gegen sie entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruchs berechtigt ist, hat der Kläger ebenfalls Anspruch auf die ungekürzte Auszahlung des Urlaubsgelds nach Nr. 93 MTN. Der Anspruch ist nicht nach Nr. 98 MTN ausgeschlossen. Tatsachen dafür, daß etwa die Beklagte dem Kläger den Urlaub hätte erteilen wollen, der Kläger aber dessen Abgeltung gewünscht hätte, sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Sperl

Mache



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)