

Aktenzeichen: 8 AZR 264/89

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 31. Mai 1990
- 8 AZR 264/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. Januar 1988
Stuttgart - 15 Ca 602/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. Januar 1989
Baden-Württemberg - 5 Sa 16/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Urlaubsabgeltungsanspruch - Arbeitsunfähigkeit

Gesetz: BUrlG § 13, § 7 Abs. 4; Urlaubsabkommen für Arbeiter und
Angestellte in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nord-
baden vom 23. Januar 1979 § 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 264/89

5 Sa 16/88 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Mai 1990

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 1990 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gaber und Macho 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 des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 20. Januar 1989 - 5 Sa 16/88 - wird
zurückgewiesen.

2. Der Kläger 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 :

Der Kläger ist schwerbehindert und war bei der Beklagten
seit 1974 als Arbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war
kraft Organisationszugehörigkeit beider Parteien der Manteltarif-
vertrag vom 28. Juni 1984 (MTV) und das Urlaubsabkommen vom
23. Januar 1979 (UA) für Arbeiter und Angestellte in der Metall-
industrie Nordwürttemberg-Nordbaden anzuwenden.

§ 2 UA enthält u. a. folgende Bestimmungen:

"

§ 2

Urlaubsanspruch

.....

2.3 Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches ist nicht
zulässig.
Ausnahmen sind nur möglich bei Kündigung des
Arbeitsverhältnisses und bei längerer Krankheit.
Das gleiche gilt beim Tod des Arbeitnehmers. Der
Urlaubsanspruch, der dem Arbeitnehmer noch zuge-
standen hätte, ist gegenüber dem Ehegatten oder



den unterhaltsberechtigten Angehörigen abzugelten.
Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen
kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an
einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

....."

Im Jahre 1987 hatte der Kläger einen tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund ordentlicher krankheitsbedingter Kündigung der Beklagten am 30. Juni 1987. Der Kläger war vom 1. Januar 1987 an ununterbrochen arbeitsunfähig krank.

Der Kläger hat am 16. September 1987 ohne Erfolg schriftlich unter Fristsetzung bis zum 29. September 1987 von der Beklagten Abgeltung für 18 Urlaubstage in rechnerisch unstreitiger Höhe von 2.869,02 DM begehrt.

Mit der am 10. Dezember 1987 zugestellten Klage hat er beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger 2.869,02 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 29. September 1987 zu bezahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagziel 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 des Klägers ist nicht begründet.

Der Kläger hatte zwar, als er am 30. Juni 1987 aufgrund der Kündigung der Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war, einen Anspruch auf Abgeltung des ihm für dieses Jahr zustehenden Urlaubs erworben. Dieser ist aber am 31. März 1988 erloschen, weil er wegen fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Klägers bis zu diesem Zeitpunkt nicht erfüllbar war.

Dies hat der erkennende Senat bereits in seiner Entscheidung vom 11. August 1988 - 8 AZR 301/86 - (nicht zur Veröffentlichung vorgesehen) für einen Urlaubsanspruch nach dem Urlaubsabkommen für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vom 23. Januar 1979 angenommen, das mit den hier zu beurteilenden Regelungen weitgehend wortgleich ist. Auch nach dem hier maßgebenden Tarifvertrag kommt ein Abgeltungsanspruch nicht mehr in Betracht.

Zwar entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch als Surrogat des Urlaubsanspruchs mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig von einer etwaigen Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers. Er ist jedoch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit nicht mehr erfüllbar (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAGE 46, 224 = AP Nr. 18 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAGE 50, 107 = AP Nr. 24 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAGE 52, 67 = AP Nr. 26



zu § 7 BUrlG Abgeltung). Macht eine tarifliche Regelung, wie hier § 2.3 Abs. 2 UA, den Abgeltungsanspruch von der Kündigung des Arbeitsverhältnisses abhängig, so kommt es, ebenso wie nach § 7 Abs. 4 BUrlG darauf an, ob die Arbeitspflicht, bestünde das Arbeitsverhältnis fort, noch suspendiert werden könnte. Trifft dies nicht zu, wäre auch der Urlaubsanspruch nicht erfüllbar. Das gleiche gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch.

Dem Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs steht nicht - wie die Revision meint - § 2.3 Abs. 2 Satz 1 2. Alt. UA entgegen. Diese Tarifbestimmung trifft für das fortbestehende Arbeitsverhältnis eine Urlaubsabgeltungsregelung. Sie greift daher nur ein, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub wegen Krankheit nicht hat nehmen können (vgl. für einen entsprechenden Fall zu § 43 Abs. 10 des Tarifvertrags für die Angestellten der Deutschen Bundespost vom 21. März 1961 BAGE 56, 262 = AP Nr. 38 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Die Tarifbestimmung ist rechtlich unbedenklich, weil die Abgeltung von bereits verfallenem Urlaub nicht gegen das für das fortbestehende Arbeitsverhältnis geltende Abgeltungsverbot verstößt, soweit es sich um den Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub handelt (vgl. BAG Urteil vom 26. Mai 1983 - 6 AZR 273/82 - AP Nr. 12 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Die Regelung bewirkt jedoch nicht, daß ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung erhalten bleibt, der bis zum 31. März des nächsten Urlaubsjahres nicht genommen hätte werden können (vgl. BAGE 56, 262 = AP, aaO).



Aus der Tarifbestimmung läßt sich nicht entnehmen, daß die Voraussetzungen für die Abgeltung des Urlaubs bei Kündigung mit denen für die Abgeltung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis übereinstimmen. Aus der Regelung ergibt sich nur, daß bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Abgeltung zulässig ist. Damit weicht insoweit § 2.3 Abs. 2 UA nicht von § 7 Abs. 4 BUrlG ab. Tatsachen dafür, daß er vor Ablauf des 31. März 1988 die Arbeitsfähigkeit wieder erlangt hätte, hat der Kläger nicht vorgetragen (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 20. April 1989 - 8 AZR 621/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Dr. Gaber

Wolf Mache

