Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 368/86

Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 15. Dezember 1987 - 8 AZR 368/86 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 22. Januar 1986 - 9 Ca 11009/85 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 13. Juni 1986 - 9 Sa 290/86 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Urlaubsanspruch im Postdienst

Gesetz: BUrlG §§ 4, 7; Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost vom 21. März 1961 § 43

Leitsätze:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

8 AZR 368/86
---
9 Sa 290/86 Köln

Verkündet am
15. Dezember 1987

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Dezember 1987 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Walz und Schmidt für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Juni 1986 - 9 Sa 290/86 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht 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 1926 geborene Klägerin war bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost vom 21. März 1961 (TV Ang) anzuwenden. Darin ist geregelt:

"§ 43

Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist der Zeitraum vom 1. April bis 31. März.

.....

(6) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach einem ununterbrochenen Bestehen des Ar-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitsverhältnisses von sechs Monaten erworben (Wartezeit). .....

.....

(10) Der Urlaub ist in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch entsteht. Urlaub, der im Urlaubsjahr nicht oder nicht voll gewährt oder genommen wurde, ist spätestens bis zum 30. Juni des nächsten Urlaubsjahres anzutreten. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 30. September. Wird der Urlaub während der Arbeitsunfähigkeit bis zum 30. September nicht angetreten, so ist er nach Absatz 13 bar abzugelten.

.....

(13) Kann der Erholungsurlaub (einschl. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte) wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er bar abzugelten. .....

.....

(17) .....

Der Urlaub kann auch während einer Erkrankung genommen werden. In diesem Fall wird für die Dauer des Urlaubs anstelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung (Abs. 20) gezahlt.

....."

Am 23. Januar 1984 erkrankte die Klägerin arbeitsunfähig. Mit Ablauf des 30. September 1984 endete das Arbeitsverhältnis. Die Klägerin begehrt Urlaubsabgeltung für das Urlaubsjahr 1984/85 in unstreitiger Höhe. Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.945,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung in der Hauptsache zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte den Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs für das Urlaubsjahr 1984/85 erworben, der inzwischen erloschen ist. Aufgrund der bisherigen Feststellungen kann aber nicht beurteilt werden, ob die Klägerin von der Beklagten in Höhe des Klageanspruchs Schadenersatz wegen Verzugs verlangen kann.

I. Nach § 43 Abs. 13 Satz 1 TV Ang ist der Erholungsurlaub bar abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden kann. Als die Klägerin am 30. September 1984 aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, erwarb sie nach dieser mit § 7 Abs. 4 BUrlG übereinstimmenden Regelung einen Anspruch auf Abgeltung ihres Erholungsurlaubs für das Urlaubsjahr 1984/85.

1. Der Urlaubsanspruch war entstanden. Die Klägerin hatte die

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Wartezeit nach § 43 Abs. 6 Satz 1 TV Ang, § 4 BUrlG erfüllt. Die Entstehung des Anspruchs wurde nicht dadurch teilweise ausgeschlossen, daß die Klägerin in diesem Urlaubsjahr keine Arbeitsleistungen erbracht hatte.

Der Senat hat sich bereits im Urteil vom 14. Mai 1986 - 8 AZR 604/84 - (AP Nr. 26 zu § 7 BUrlG Abgeltung, zu I 2 der Gründe, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) der Rechtsprechung des Sechsten Senats angeschlossen, nach der der gesetzliche Urlaubsanspruch nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit nach § 4 BUrlG, nicht aber die Erbringung von Arbeitsleistungen im Urlaubsjahr voraussetzt. Für den über den gesetzlichen Urlaub hinausgehenden tariflichen Urlaub gilt das gleiche, da im Tarifvertrag insoweit nichts Abweichendes geregelt ist.

2. Auf die in ihren Verwaltungsvorschriften enthaltene abweichende Regelung kann die Beklagte sich nicht berufen.

a) Die Beklagte hat geltend gemacht, die Tarifvertragsparteien seien sich bei Abschluß der Tarifverträge Nr. 281 und 282 a/b im Jahre 1970 darüber einig gewesen, daß in den Fällen, in denen im Urlaubsjahr nicht oder nur in geringem Umfang gearbeitet worden ist, kein Abgeltungsanspruch bestehe, da sich dieser als rechtsmißbräuchlich erweise. Dies ergebe sich aus Ziffer 7 der Zusatzbestimmungen zu diesen Tarifverträgen. Sie laute:

"Zu § 43 Abs. 10 Unterabs. 1 TV Ang,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 23 Abs. 9 Unterabs. 1 TV Arb

> Urlaub, der bis zum 30. September wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, ist nur insoweit bar abzugelten, wie das Urlaubsbegehren nicht rechtsmißbräuchlich ist. Hat der Arbeitnehmer im abgelaufenen Urlaubsjahr nicht oder nur in sehr geringem Umfange gearbeitet, so kommt auch eine Barabgeltung nicht in Betracht."

Bei der Zusatzbestimmung zu § 43 Abs. 10 TV Ang sei somit die damals ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt worden, nach der die Inanspruchnahme des Urlaubs rechtsmißbräuchlich gewesen sei, wenn dem Urlaubsbegehren keine oder keine nennenswerte Arbeitsleistung gegenübergestanden habe. Dieser übereinstimmende Wille der Tarifvertragsparteien sei bei der Auslegung des § 43 Abs. 10 TV Ang trotz der inzwischen geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaubsrecht zu berücksichtigen.

b) Dem ist nicht zu folgen.

Die Zusatzbestimmung ist im "Amtsblatt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen" Ausgabe A vom 5. August 1970 (Nr. 105) als Bestandteil der Verfügungen Nr. 577 und 578 für das Personal- und Kassenwesen im Anschluß an die genannten Tarifverträge über die Neuregelung des Erholungsurlaubs für die Arbeiter und Angestellten der Deutschen Bundespost abgedruckt. Mangels Unterzeichnung durch die Tarifvertragsparteien handelt es sich nicht um eine tarifvertragliche Norm. Die Bestimmung kann aber auch nicht als gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien angesehen werden, die zur Auslegung des Tarifvertrags im

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Sinne der Beklagten herangezogen werden könnte. Dem steht entgegen, daß die Zusatzbestimmung nur in einem Amtsblatt der Beklagten als eine dem Tarifvertrag beigefügte Kommentierung bekanntgemacht ist und nicht erkennen läßt, ob sie nur die Meinung der Beklagten oder auch die des anderen Tarifpartners wiedergibt. Hinzu kommt, daß die Bestimmung nur als Weisung zu verstehen ist, die an die mit dem Personal- und Kassenwesen befaßten Arbeitnehmer der Beklagten und somit nicht an alle Tarifunterworfenen gerichtet ist.

c) Aber selbst wenn die Tarifvertragsparteien unter der Geltung der alten Rechtsprechung übereinstimmend der Meinung gewesen sein sollten, § 43 Abs. 10 TV Ang sei in dieser Weise anzuwenden, so ergibt sich weder aus dem Tarifvertrag selbst noch aus der Zusatzbestimmung, daß sie diese Auslegung auch im Falle der Änderung der Rechtsprechung beibehalten wollten. § 43 Abs. 6 Satz 1 TV Ang ist dem § 4 BUrlG nachgebildet, der den Urlaubsanspruch nur an die Erfüllung der Wartezeit knüpft. Verwenden die Tarifvertragsparteien aber in einer Tarifnorm einen Begriff, dem in einem Gesetz eine bestimmte Bedeutung zukommt, so ist davon auszugehen, daß auch sie diesen Begriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen (vgl. BAG Urteil vom 3. Mai 1984 - 6 AZR 555/81 - AP Nr. 17 zu § 7 BUrlG Abgeltung, zu 1 der Gründe, mit weiteren Nachweisen). Ändert sich aber diese allgemeine rechtliche Bedeutung dadurch, daß die Rechtsprechung zu einem anderen Auslegungsergebnis gelangt, so ist mangels gegenteiliger Anhaltspunkte im Tarifvertrag davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

den Begriff in der Bedeutung verstanden wissen wollen, die der jeweils neuesten richterlichen Erkenntnis entspricht.

3. Mit dem Ausscheiden der Klägerin entstand der Urlaubsabgeltungsanspruch, weil der Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht mehr gewährt werden konnte (§ 43 Abs. 13 TV Ang). Unschädlich ist, daß die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortdauerte (BAGE 46, 224 = AP Nr. 18 zu § 7 BUrlG Abgeltung und seitdem ständige Rechtsprechung, zuletzt Urteil des Senats vom 10. Februar 1987 - 8 AZR 529/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt, sowie Urteil vom 23. Juli 1987 - 8 AZR 42/85 -).

II. Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin ist jedoch am 30. September 1985 erloschen.

1. Der Urlaub ist in dem Urlaubsjahr zu gewähren und zu nehmen, für das der Urlaubsanspruch entsteht (§ 43 Abs. 10 Unterabs. 1 Satz 1 TV Ang). Urlaub, der im Urlaubsjahr nicht oder nicht voll gewährt oder genommen wurde, ist spätestens bis zum 30. Juni des nächsten Urlaubsjahres anzutreten (§ 43 Abs. 10 Unterabs. 1 Satz 2 TV Ang). Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht möglich, verlängert sich die Frist bis zum 30. September (§ 43 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 TV Ang).

2. Der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Urlaubsjahr 1984/85 wäre also bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis am Ende des bis zum 30. September 1985 verlängerten Übertragungszeitraums erlo-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schen. Die in § 43 Abs. 10 Unterabs. 1 Satz 3 TV Ang enthaltene Befristung unterscheidet sich nicht von der in § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, bei deren Eintritt der dort geregelte gesetzliche Urlaub ebenfalls erlischt (vgl. BAGE 39, 53 = AP Nr. 4 zu § 7 BUrlG Übertragung).

Das Erlöschen des Urlaubsanspruchs wäre nicht durch § 43 Abs. 10 Unterabs. 1 Satz 4 TV Ang gehindert worden. Diese Bestimmung trifft für das fortbestehende Arbeitsverhältnis eine Urlaubsabgeltungsregelung, die eingreift, wenn der Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. Sie ist rechtlich unbedenklich, weil die Abgeltung von bereits verfallenem Urlaub nicht gegen das für das fortbestehende Arbeitsverhältnis geltende Abgeltungsverbot verstößt (BAG Urteil vom 26. Mai 1983 - 6 AZR 273/82 - AP Nr. 12 zu § 7 BUrlG Abgeltung). Die Regelung bewirkt jedoch nicht, daß der Urlaub erhalten bleibt, der bis zum 30. September des nächsten Urlaubsjahrs nicht genommen wurde.

Die Bestimmung nimmt zunächst Bezug auf die in § 43 Abs. 17 Unterabs. 2 TV Ang geregelte Möglichkeit des Arbeitnehmers, den Urlaub auch während einer Erkrankung zu nehmen, wobei in diesem Fall anstelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung gezahlt wird. Bleibt der Arbeitnehmer also bis über das Ende des Übertragungszeitraums (30. Juni) hinaus arbeitsunfähig krank, so kann er bis zum Ende des verlängerten Übertragungszeitraums (30. September) den Urlaub nehmen, oder, wenn er krank ist, sich anstelle der Krankenbezüge die Urlaubsvergütung auszahlen lassen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ist der Arbeitnehmer bis über das Ende des verlängerten Übertragungszeitraums hinaus krank und hat er den Urlaub nicht genommen, so ist weiter vorgesehen, daß der Urlaub abgegolten wird. Der Urlaubsanspruch, der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, erlischt aber auch in diesem Fall am 30. September. Denn nach diesem Zeitpunkt besteht nur noch der Anspruch auf Abgeltung, nicht aber auf Gewährung von Urlaub in Gestalt von Freizeit, auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer nach dem 30. September wieder arbeitsfähig und somit urlaubsfähig wird.

3. Da der Urlaubsabgeltungsanspruch als Surrogat des Urlaubsanspruchs der gleichen Befristung unterliegt wie der Urlaubsanspruch selbst (vgl. Urteil des Senats vom 14. Mai 1986 - 8 AZR 604/84 -, aaO), erlosch auch der Anspruch der Klägerin auf Abgeltung des Urlaubs für das Urlaubsjahr 1984/85 am 30. September 1985. Für den in § 43 Abs. 13 TV Ang geregelten Anspruch auf Urlaubsabgeltung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt insoweit nichts anderes als für den Anspruch nach § 7 Abs. 4 BUrlG.

III. Die Klägerin kann die Urlaubsabgeltung jedoch als Schadenersatz verlangen, wenn sie die Beklagte vor dem Erlöschen des Urlaubsabgeltungsanspruchs in Schuldnerverzug gesetzt hatte.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z. B. Urteile vom 7. November 1985 - 6 AZR 62/84 - BAGE 50, 112 = AP Nr. 8 zu § 7 BUrlG Übertragung und - 6 AZR 169/84 - BAGE 50, 124 = AP Nr. 16 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch sowie vom

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

30. Juli 1986 - 8 AZR 475/84 - AP Nr. 22 zu § 13 BUrlG, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) kann der Arbeitnehmer, wenn er den Arbeitgeber hinsichtlich des Urlaubsabgeltungsanspruchs in Verzug gesetzt hat, die Zahlung eines der Urlaubsabgeltung entsprechenden Geldbetrags als Schadenersatz fordern, wenn der Urlaubsabgeltungsanspruch zwischenzeitlich wegen Fristablaufs erloschen ist (§ 284 Abs. 1, § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 249 Satz 1 BGB).

2. Der Schadenersatzanspruch würde somit voraussetzen, daß die Klägerin den Urlaubsabgeltungsanspruch rechtzeitig vor dem 30. September 1985 geltend gemacht hatte und der Urlaubsanspruch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkt erfüllbar war.

Ob der Urlaubsabgeltungsanspruch, nachdem die Klägerin ihn gefordert hatte, hätte erfüllt werden können, hängt davon ab, ob die Klägerin ihre Arbeitsfähigkeit so rechtzeitig wiedererlangt hat, daß ihr der abzugeltende Urlaub bei unterstelltem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses vor dem 30. September 1985 hätte gewährt werden können. Dazu hat das Landesarbeitsgericht bisher keine Feststellungen getroffen. Es hat nur festgestellt, daß die Klägerin im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (30. September 1984) noch arbeitsunfähig erkrankt war.

Daß die Klägerin wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden ist, schließt nicht aus, daß sie in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 1984 und dem 30. September 1985 arbeitsfähig war.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Erwerbsunfähigkeit schließt nicht aus, daß der Arbeitnehmer, hätte das Arbeitsverhältnis fortbestanden, in der Lage war, eine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dies hat der Senat in seinem Urteil vom 14. Mai 1986 (8 AZR 604/84 -, aaO) und seither in ständiger Rechtsprechung angenommen (vgl. zuletzt Urteil vom 26. März 1987 - 8 AZR 605/84 -).

Erwerbsunfähig ist, wer infolge von Krankheit oder anderen Gebrechen oder von der Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr ausüben oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte durch Erwerbstätigkeit erzielen kann (§ 1247 Abs. 2 RVO). Die Erwerbsunfähigkeit setzt somit nicht voraus, daß der Arbeitnehmer eine bisher vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Bei Prüfung der Erwerbsunfähigkeit findet keine Beschränkung auf den bisherigen Beruf oder, wie dies bei der Berufsunfähigkeit nach § 1246 Abs. 2 RVO die Regel ist, auf die Berufsgruppe statt (vgl. Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Bd. II, S. 392 und Bd. III, S. 682 g). Es ist somit nicht ausgeschlossen, daß ein Arbeitnehmer erwerbsunfähig, aber zugleich dennoch arbeitsfähig ist (arg. § 183 Abs. 4 RVO; vgl. Brackmann, aaO, Bd. II; ebenso LAG Niedersachsen vom 30. August 1985 - 3 Sa 28/85 -, S. 7 bis 10).

Da die Klägerin wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden ist, wird es somit darauf ankommen, ob es im Betrieb der Beklagten Arbeitsplätze gab, die die Klägerin trotz ihrer Erwerbsunfähigkeit hätte ausfüllen können, und ob die Beklagte nach dem Ar-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beitsvertrag verpflichtet gewesen wäre, der Klägerin einen dieser Arbeitsplätze anzubieten (vgl. Urteil des Senats vom 14. Mai 1986, aaO).

IV. Die Revision ist nicht deshalb zurückzuweisen, weil die Entscheidung des Berufungsgerichts sich aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO).

1. Die Klage ist nicht deshalb begründet, weil die Erfüllbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs sich aus § 43 Abs. 17 Unterabs. 2 TV Ang ergibt. Die in dieser Bestimmung vorgesehene Möglichkeit, trotz der Krankheit bis zum Erlöschen des Urlaubsanspruchs Urlaub zu nehmen, bedeutet nicht, daß der Urlaubsanspruch und damit der Urlaubsabgeltungsanspruch erfüllbar war. Die Klägerin erhielt durch diese Regelung nur den Anspruch auf Urlaubsvergütung anstelle der Krankenbezüge. Ein Recht auf Freizeitgewährung erhielt sie nicht. § 43 Abs. 13 TV Ang, der dem § 7 Abs. 4 BUrlG entspricht, bezweckt aber nur die Abgeltung von Freizeit, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann.

2. Die Klägerin kann ihren Anspruch auch nicht auf eine Verletzung des Gleichheitssatzes stützen, die nur durch Zubilligung des Klageanspruchs behoben werden könnte (vgl. dazu BAGE 50, 137 = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG).

Zwar dürfen die Tarifpartner wesentlich gleiche Sachverhalte nicht willkürlich verschieden behandeln (vgl. Wiedemann/Stumpf,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 62). Das ist aber dadurch, daß nach dem vorliegenden Tarifvertrag im fortbestehenden Arbeitsverhältnis Urlaub, der wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, abzugelten ist, während bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine dem § 7 Abs. 4 BUrlG entsprechende Regelung gilt, nicht geschehen. Zuzugeben ist der Klägerin, daß § 43 Abs. 13 TV Ang hinsichtlich des Abgeltungstatbestands enger ist als § 51 Abs. 1 BAT. Nach dieser Regelung ist der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht davon abhängig, daß ein Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und danach arbeitsfähig ist (vgl. BAGE 45, 203 = AP Nr. 16 zu § 7 BUrlG Abgeltung; Urteil des Senats vom 18. Dezember 1986 - 8 AZR 357/84 -). Zu einer dem § 51 Abs. 1 BAT entsprechenden Regelung waren die Tarifvertragsparteien jedoch nicht verpflichtet.

Die "Urlaubsvergütung" nach § 43 Abs. 17 Unterabs. 2 TV Ang und die "Barabgeltung" nach § 43 Abs. 10 Satz 4 TV Ang sind Zahlungen, die unter der Voraussetzung der Unmöglichkeit der Freizeitgewährung im fortbestehenden Arbeitsverhältnis geleistet werden. Es geht dabei nicht um Urlaub, denn es fehlt an der Möglichkeit, den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht freizustellen (vgl. zum Inhalt des Urlaubsanspruchs: BAGE 45, 184, 188 = AP Nr. 14 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch, zu II 3 der Gründe). Diese Sachverhalte unterscheiden sich also von der Urlaubsgewährung. Der Gleichheitssatz ist nicht dadurch verletzt, daß die Tarifvertragsparteien auf der einen Seite für das fortbestehende Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf Ersatz für sonst verfallenen Urlaub geregelt, sich für den Fall der Beendigung des Arbeits-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

verhältnisses aber auf den Urlaubsabgeltungsanspruch im gesetzlichen Umfang beschränkt haben. Es ist nicht gleichheitswidrig, dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet ist, jene Zahlung zu verweigern. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, eine Leistung, die dem Arbeitnehmer im fortbestehenden Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen gewährt wird, auch aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzugestehen.

Michels-Holl Dr. Leinemann Dr. Peifer

Dr. Walz R. Schmidt

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS