

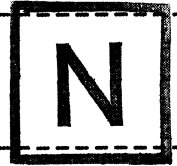
Aktenzeichen: 8 AZR 498/84

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 14. Mai 1986
- 8 AZR 498/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. August 1983
Hamburg - 4 Ca 316/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. Juni 1984
Hamburg - 2 Sa 30/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Urlaubsanspruch und Mutterschaftsurlaub

Gesetz: MuSchG §§ 8 d, 8 a; BUrlG § 7 Abs. 4, § 7 Abs. 3

Leitsatz:

Nimmt eine Arbeitnehmerin Mutterschaftsurlaub, hat dies auf das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz keinen Einfluß.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 498/84

2 Sa 30/84 Hamburg

Verkündet am
14. Mai 1986

Siegel,

Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

.....

.....

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 1986 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Deckert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Juni 1984 - 2 Sa 30/84 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 16. August 1983 - 4 Ca 316/83 - abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits 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 seit 1. Juni 1971 bei der Beklagten als Versicherungsangestellte tätig. Vom 5. Juli 1982 bis zum Beginn der Mutterschutzfrist am 10. September 1982 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Am 22. Oktober 1982 wurde sie von Zwillingen entbunden. Die Schutzfrist endete mit dem 14. Januar 1983. Danach nahm die Klägerin Mutterschaftsurlaub bis zur von ihr gewünschten Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 21. April 1983.

Am 6. Februar 1983 hatte die Klägerin von der Beklagten die Abgeltung ihres Resturlaubs von 22 Arbeitstagen aus dem Jahre 1982 begehrt. Dies lehnte die Beklagte am 16. Februar 1983 ab.



Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.755,-- DM brutto nebst Zinsen zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Die Klägerin 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 ist begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf die von ihr begehrte Urlaubsabgeltung.

1. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit den Entscheidungen vom 28. Januar 1982 (BAG 37, 382 = AP Nr. 11 zu § 3 BUrtG Rechtsmißbrauch) und vom 13. Mai 1982 (BAG 39, 54 = AP Nr. 4 zu § 7 BUrtG Übertragung) nicht im Einklang. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Urlaubsanspruch der Klägerin nach § 7 Abs. 4 BUrtG abzugelten sei. Dieser Auffassung kann schon deshalb nicht gefolgt werden, weil bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin am 21. April 1983 der Urlaubsanspruch aus dem Jahre 1982 bereits erloschen war. Nach § 7 Abs. 4 BUrtG entsteht der Urlaubsabgeltungsanspruch nur, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Ein solcher Urlaubsanspruch stand der Klägerin im Zeitpunkt ihres Ausscheidens nicht mehr zu, sondern war bereits mit Ablauf des 31. März 1983 erloschen.



Der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Jahre 1982 ist zwar nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG auf das nachfolgende Kalenderjahr übergegangen, soweit er bis dahin noch nicht verwirklicht war, weil die Arbeitsunfähigkeit und die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote als in der Person der Klägerin liegende Gründe dies rechtfertigten. Nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG muß ein solcher übertragener Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden, ohne daß es auf weitere Hindernisse in der Person des Berechtigten ankommt. Damit ist unerheblich, ob die Klägerin während dieser Zeit wegen ihres Mutterschaftsurlaubs gehindert war, den Erholungsurlaub zu nehmen.

Unterbleibt die Urlaubsgewährung während des Übertragungszeitraums, erlischt der Anspruch mit Ablauf dieses Zeitabschnitts. Ein weiterer Übergang des Urlaubs auf einen späteren Zeitraum ist vom Gesetz nicht vorgesehen. Hätte im Bundesurlaubsgesetz das Erlöschen des Anspruchs vermieden und einem Arbeitnehmer der Urlaubsanspruch auch über den 31. März des Folgejahres hinaus erhalten bleiben sollen, hätte es einer weiteren Regelung über die Fortdauer des Urlaubsanspruchs entsprechend der Übertragungsregelung im Anschluß an § 7 Abs. 3 BUrlG bedurft. Eine solche Vorschrift gibt es nicht. Damit kann eine Abgeltung des Urlaubs nach Erlöschen des Urlaubsanspruchs für das Jahr 1982 entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht in Betracht kommen.

Eine Regelung über den Fortbestand des Urlaubsanspruchs, der



wegen der Gewährung von Mutterschaftsurlaub nicht hat genommen werden können, ist auch in den Vorschriften über den Mutterschaftsurlaub nicht enthalten. Aus § 8 d MuSchG muß das Gegenteil der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung gefolgert werden: Diese Bestimmung, die eine Kürzungsmöglichkeit für den der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsanspruch zum Inhalt hat, ist an § 4 ArbPlSchG orientiert (vgl. den Bericht des BT-Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucks. 8/2797). Während jedoch § 4 Abs. 2 ArbPlSchG eine Regelung über die Fortdauer von Urlaub enthält, der dem Wehrpflichtigen nicht oder nicht vollständig vor der Einberufung gewährt worden ist, fehlt eine solche Bestimmung in § 8 d MuSchG, so daß es bei der Befristung des Anspruchs nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG zu verbleiben hat (vgl. hierzu auch BAG 45, 155 = AP Nr. 1 zu § 8 d MuSchG 1968).

2. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, das sich gegen diese Auffassung wendet, sind nicht geeignet, ein anderes Ergebnis zu rechtfertigen.

a) Soweit das Landesarbeitsgericht seine der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegenstehende Auffassung damit begründen will, auch dem Urlaubsrecht liege letztlich der Gedanke zugrunde, daß das Arbeitsverhältnis ein gegenseitiges Austauschverhältnis sei, übersieht es, daß daraus nichts gegen die Befristung des Anspruchs hergeleitet werden kann. Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt daraus auch nicht, "daß der Urlaubsanspruch als Gegenleistung zur Erfüllung des Arbeitsvertra-



ges durch den Arbeitgeber erwächst".

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in zahlreichen Entscheidungen (vgl. zuletzt die Urteile vom 7. November 1985 - 6 AZR 202/83, 6 AZR 62/84, 6 AZR 169/84 und 6 AZR 626/84 - jeweils zur Veröffentlichung vorgesehen) dargelegt und erläutert, daß der Urlaubsanspruch zwar auf die Arbeitsleistungspflicht des Arbeitnehmers bezogen, aber nicht Gegenleistung des Arbeitgebers ist, sondern zum Inhalt hat, die Leistungspflicht des Arbeitnehmers für die Dauer des Urlaubsanspruchs auszuschließen. Dieser Auffassung schließt sich der erkennende Senat an.

b) Auch die auf ein früheres Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 13. November 1969, BAG 22, 211 = AP Nr. 2 zu § 7 BUrtG Übertragung) gestützte Meinung, § 7 Abs. 3 BUrtG regelt nur den Normalfall, beziehe sich dagegen nicht auf Sonderfälle, in denen wegen Erkrankung oder wie hier wegen Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs nach § 8 a MuSchG die Verwirklichung des Urlaubs auch im Übertragungszeitraum unmöglich sei, geht fehl.

Diese Auffassung ermangelt, wie der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 13. Mai 1982, aaO, überzeugend dargelegt hat, der Begründung. Sie stimmt mit den allgemeinen zivilrechtlichen Regeln des Leistungsstörungenrechts, die auch für das Arbeitsrecht verbindlich sind, nicht überein: Danach ist ohne besondere gesetzliche Regelung ausgeschlossen, vom Weiterbestehen eines befristeten Anspruchs nach dem Ende der Befristung auszugehen, wenn der Schuldner die Unmöglichkeit der



Erfüllung der Verbindlichkeit nicht zu vertreten hat. Mit der Gegenüberstellung von "Sonder-" und "Normalfällen" übersieht das Landesarbeitsgericht außerdem, daß deren Feststellung jeweils im Einzelfall nur nach den Regeln der Häufigkeit, nicht nach rechtlichen Gesichtspunkten möglich ist. Selbst wenn hier dennoch dem Landesarbeitsgericht insoweit zu folgen wäre, hat es nicht erkannt, daß die Nichtverwirklichung des Urlaubs wegen Krankheit und wegen Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs nicht miteinander gleichgesetzt werden können: Die Inanspruchnahme des Mutterschaftsurlaubs i. S. von § 8 a MuSchG geschieht im Unterschied zur Erkrankung aufgrund der Entscheidung der Arbeitnehmerin. Daran ändert nichts, daß die Klägerin nach § 8 a Abs. 1 Satz 1 MuSchG den Mutterschaftsurlaub im Anschluß an die Schutzfrist antreten mußte, nachdem sie sich hierfür entschieden hatte.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

zugleich für den wegen
Beendigung seiner Amts-
zeit ausgeschiedenen
ehrenamtlichen Richter
Deckert

Gossen



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)