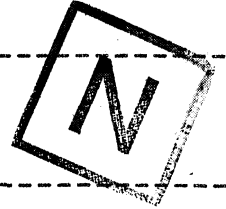


Aktenzeichen: 8 AZR 529/84
Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 10. Februar 1987
- 8 AZR 529/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 25. April 1984
Heilbronn - 4 Ca 142/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. August 1984
Baden-Württemberg - 4 Sa 70/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Unwirksamkeit einer tariflichen Urlaubsabgeltungsregelung

Gesetz: BUrlG § 13 Abs 1 Satz 1, § 7 Abs 4, §§ 1, 3; Übereinkommen Nr 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahr 1970), BGBI II 1975, 746, Art 11; Tarifvertrag über Urlaub und Urlaubsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer, kaufmännischen und technischen Angestellten, Meister und Auszubildenden in den Betrieben, die Flachglas aller Art verarbeiten und veredeln, vom 25. Juni 1979 § 2 I Nr 6, § 2 II Nr 1, § 2 III B Nr 4, § 2 IV Nr 1 und 2

Leitsätze:

1. Eine tarifliche Regelung, nach der Abgeltungsansprüche nur entstehen, wenn der Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden konnte, ist unwirksam, soweit durch sie der Urlaubsabgeltungsanspruch im Umfange des gesetzlichen Urlaubs nach §§ 1, 3 BUrlG und § 44 SchwbG gemindert wird.

2. Die Rechtsprechung des Senats zum Urlaubsrecht widerspricht nicht Art 11 des Übereinkommens Nr 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub (im Anschluß an BAG 48, 186 = AP Nr 21 zu § 7 BUrlG Abgeltung = EzA § 7 BUrlG Nr 38).



8 AZR 529/84

4 Sa 70/84 Baden-Württemberg

Verkündet am
10. Februar 1987

Im Namen des Volkes!

Siegel,

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

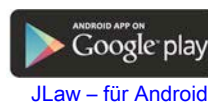
In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Februar 1987 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Gaber und Terbrack für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. August 1984 - 4 Sa 70/84 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgericht 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 :

Der Kläger ist schwerbehindert und war bei der Beklagten zuletzt als Versandarbeiter mit einem Stundenlohn von 14,-- DM beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis zur Beklagten ist wegen der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes zum 1. Dezember 1983 beendet worden.

Auf das Arbeitsverhältnis war kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag über Urlaub und Urlaubsgeld für die gewerblichen Arbeitnehmer, kaufmännischen und technischen Angestellten, Meister und Auszubildenden in den Betrieben, die Flachglas aller Art verarbeiten und veredeln, vom 25. Juni 1979 (TV) anzuwenden.

§ 2 I Nr. 6 TV lautet:

"6. Scheidet ein Arbeitnehmer mit oder nach Erreichung der in der gesetzlichen Rentenversicherung festgesetzten Altersgrenze oder durch Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, so steht ihm der volle tarifliche Jahresurlaub zu.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die aufgrund der



gesetzlichen Regelung zur flexiblen Altersgrenze bereits nach Vollendung des 63. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden bzw. für Arbeitnehmer, die unter die gesetzliche Regelung für Schwerbehinderte fallen, wenn sie nach vollendetem 60. Lebensjahr aus den gleichen Gründen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes.

In vorstehenden Fällen kann jedoch der Arbeitnehmer nicht mehr Urlaubstage erhalten, als er in dem betreffenden Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat."

§ 2 III Nr. 4 TV bestimmt:

"4. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist unzulässig, es sei denn, daß ausscheidenden Arbeitnehmern der Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr gewährt werden kann."

Nach § 2 II Nr. 1 TV hatte der Kläger für das Urlaubsjahr 1983 einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen sowie den gesetzlichen Urlaubsanspruch für Schwerbehinderte von sechs Arbeitstagen. Zusätzlich zum Urlaubsentgelt bestand für das Jahr 1983 nach § 2 IV Nr. 1 und 2 TV ein Urlaubsgeldanspruch von 28,-- DM je Urlaubstag auch für den Zusatzurlaub.

Der Kläger hatte bis zum 4. Februar 1983 gearbeitet und war vom 7. Februar bis zu seinem Ausscheiden und darüber hinaus arbeitsunfähig krank.

Mit seiner am 29. Februar 1984 zugestellten Klage hat der Kläger von der Beklagten Urlaubsabgeltung für 36 Arbeitstage in Höhe von 4.032,-- DM und 1.008,-- DM tarifliches Urlaubsgeld begehrt.



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



Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.040,-- DM nebst 4 % Zinsen seit 1. Dezember 1983 zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 3.500,-- DM stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Es hat angenommen, daß dem Kläger ein Urlaubsabgeltungs- und ein Urlaubsgeldanspruch für 25 Tage zugestanden habe. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter, soweit über ihn nicht bereits rechtskräftig entschieden ist. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

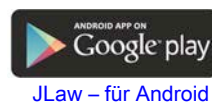
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist für den Kläger mit dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein Urlaubsabgeltungsanspruch und auch ein Anspruch auf Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld entstanden. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen darüber getroffen, ob diese Ansprüche bis zu ihrem Erlöschen am Ende des Übertragungszeitraums am 31. März 1984 zu erfüllen gewesen wären, so daß der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muß, um dies nachzuholen.



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



1. Nach § 2 I Nr. 6 Abs. 3 TV kann der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden u. a. wegen der gesetzlichen Regelung zur flexiblen Altersgrenze nicht mehr Urlaubstage erhalten, als er in dem betreffenden Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat. Dem Kläger stand bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wegen des vorgezogenen Altersruhegeldes am 1. Dezember 1983 trotz eines tariflichen Urlaubsanspruchs von 30 Arbeitstagen (§ 2 II Nr. 1 TV) zuzüglich sechs Arbeitstagen Zusatzurlaub (§ 2 II Nr. 4 TV, § 44 SchwbG) nur ein tariflicher Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen zu, weil er nur vom 3. Januar bis einschließlich 4. Februar 1983 gearbeitet hatte. Dies sind nach den insoweit nicht angegriffenen Feststellungen des Arbeitsgerichts 25 Arbeitstage.

Rechtliche Bedenken gegen diese Beschränkung des tariflichen Urlaubsanspruchs durch Bindung an tatsächliche Arbeitsleistungen (vgl. dazu BAGE 45, 199 = AP Nr. 15 zu § 13 BUrlG) bestehen nicht, weil auch bei Einbeziehung des gesetzlichen Zusatzurlaubs in die Berechnung nach § 2 I Nr. 6 Abs. 3 TV dem Kläger mehr Urlaubstage zustehen, als er nach den gesetzlichen Regelungen aufgrund des Bundesurlaubsgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes zu beanspruchen hätte. § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist insoweit nicht verletzt.

2.a) Unter Hinweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Juni 1983 (BAGE 44, 75 = AP Nr. 14 zu § 7 BUrlG Abgeltung) hat dagegen das Landesarbeitsgericht angenommen, daß dem Kläger der von ihm geltend gemachte Urlaubsabgeltungs- und Urlaubsgeld-



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



anspruch nicht zustehe, nachdem er unstreitig nach andauernder Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, ohne die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt zu haben.

b) Dieser Auffassung tritt der erkennende Senat nicht bei. Mit dem Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis allein kann ein Urlaubsabgeltungsanspruch nicht verneint werden. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, daß in der von ihm angezogenen Entscheidung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts ein Urlaubsabgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers zu beurteilen war, dessen Arbeitsverhältnis nach andauernder Arbeitsunfähigkeit geendet und der auch bis zum 31. März des folgenden Jahres seine Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangt hatte. Wie zu entscheiden ist, wenn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig wird, hatte das Bundesarbeitsgericht offengelassen. Mit Urteil vom 28. Juni 1984 (BAGE 46, 224 = AP Nr. 18 zu § 7 BUrtG Abgeltung) hat der Sechste Senat klargestellt, daß Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht das Entstehen des Urlaubsabgeltungsanspruchs hindert, sondern dessen Erfüllbarkeit ausschließt, solange sie andauert. Die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers wegen Krankheit hat für den Urlaubsabgeltungsanspruch die gleichen Wirkungen wie für den Urlaubsanspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dieser Auffassung hat sich der erkennende Senat mit Urteil vom 14. Mai 1986 (- 8 AZR 604/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt) angeschlossen. Danach setzt die Erfüllbarkeit des Urlaubsanspruchs voraus, daß der Arbeitnehmer bei



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

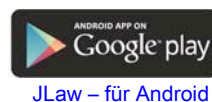
Fortdauer des Arbeitsverhältnisses eine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung hätte erbringen können.

c) Dem steht Art. 11 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24. Juni 1970 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung vom Jahr 1970, BGBl. II 1975, 746) nicht entgegen. Davon ist zu Recht auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

Die Angriffe der Revision hiergegen rechtfertigen keine andere Beurteilung. Die Auffassung, daß der Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 7 Abs. 4 BUrLG in seiner Erfüllbarkeit von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abhängt und dieser Anspruch ebenso wie der Urlaubsanspruch befristet bis zum Ablauf des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraums besteht, widerspricht nicht Art. 11 des Übereinkommens Nr. 132. Hierzu hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits ausführlich Stellung genommen (Urteil vom 7. März 1985 BAGE 48, 186 = AP Nr. 21 zu § 7 BUrLG Abgeltung = EzA § 7 BUrLG Nr. 38). Er hat dargelegt, daß unabhängig davon, ob von einer unmittelbaren innerstaatlichen Geltung dieses Abkommens ausgegangen werden muß, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 7 Abs. 4 BUrLG mit Art. 11 des Übereinkommens Nr. 132 übereinstimmt: Sowohl Art. 11 des Übereinkommens Nr. 132 als auch § 7 Abs. 4 BUrLG sind in ihrem Regelungsumfang darauf beschränkt, die Voraussetzungen für das Entstehen des Urlaubsabgeltungsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen. Merkmale für Leistungsstörungen



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



oder andere Leistungshindernisse sind in beiden Vorschriften nicht enthalten, also auch keine Regelung über die Erfüllbarkeit dieses Anspruchs. Als Teil des allgemeinen Arbeitsvertragsrechts unterliegt auch der Urlaubsanspruch den Regelungen des Leistungsstörungenrechts. Die Erfüllbarkeit des Urlaubs- und des Urlaubsabgeltungsanspruchs ist daher entsprechend diesen Regelungszusammenhängen zu beurteilen. Dieser Auffassung folgt auch der erkennende Senat.

3. Gleichwohl hat sich der Urlaubsanspruch des Klägers von 25 Arbeitstagen hier nicht in voller Höhe in einen Urlaubsabgeltungsanspruch umgewandelt.

a) Nach § 2 III B Nr. 4 TV ist eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs unzulässig, es sei denn, daß ausscheidenden Arbeitnehmern der Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr gewährt werden kann.

Diese Tarifbestimmung ist insoweit nichtig, als hierdurch der dem Kläger zustehende gesetzliche Urlaubsanspruch ausgeschlossen oder gemindert wird (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Durch die tarifliche Regelung werden Urlaubsansprüche, deren Erfüllung z. B. aus persönlichen Gründen in der Person des Arbeitnehmers nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich war, von der Abgeltung ausgeschlossen. Damit greift die Vorschrift in den gesetzlichen Urlaubsanspruch ein, weil sein Übergang in einen Abgeltungsanspruch an engere Voraussetzungen geknüpft wird als in § 7 Abs. 4 BUrlG. Dies verstößt gegen die Unabdingbarkeit des



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



gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrLG.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 18. Juni 1980 (- 6 AZR 328/78 - AP Nr. 6 zu § 13 BUrLG Unabdingbarkeit = EzA § 13 BUrLG Nr. 14) entschieden, daß durch eine tarifliche Regelung der gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers, der aus einem Arbeitsverhältnis ausscheidet, nicht durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden kann, weil dieser Anspruch nicht tarifdispositiv, also unabdingbar ist. Dem entspricht das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. März 1984 (BAGE 45, 199 = AP Nr. 15 zu § 13 BUrLG), daß der gesetzliche Urlaubsanspruch durch Tarifvertrag nicht an die Erbringung von Arbeitsleistungen durch den Arbeitnehmer geknüpft, also hierdurch eingeschränkt werden kann. Durch die hier zu beurteilende Tarifregelung werden Urlaubsansprüche nur dann nicht von der Umwandlung in einen Abgeltungsanspruch ausgeschlossen, wenn der Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr gewährt werden konnte. Für eine solche Minderung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs haben die Tarifvertragsparteien keine Regelungsbefugnis.

b) Besteht daher für den Kläger, dem der Urlaub wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden konnte, kein tariflicher Anspruch auf Abgeltung, ist für dessen Urlaubsabgeltungsanspruch von der gesetzlichen Regelung auszugehen.

Dem Kläger standen nach §§ 1, 3 BUrLG für das Kalenderjahr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1983 18 Werkstage Urlaub zu. Dies entspricht, auf Arbeitstage bezogen, einem Urlaubsanspruch von 15 Arbeitstagen. Hinzu kommen sechs Arbeitstage Zusatzurlaub nach § 44 Satz 1 SchwbG. Für diesen Urlaubsanspruch von 21 Arbeitstagen ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Urlaubsabgeltungsanspruch in gleicher Höhe entstanden (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

c) Ob dieser Anspruch von der Beklagten zu erfüllen ist, kann gegenwärtig vom erkennenden Senat nicht beurteilt werden, weil vom Landesarbeitsgericht hierzu keine ausreichenden Tatsachefeststellungen getroffen worden sind.

Das Landesarbeitsgericht hat nur festgestellt, daß der Kläger bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und darüber hinaus auf nicht absehbare Zeit arbeitsunfähig gewesen sei. Daraus kann entgegen der Auffassung der Beklagten nicht entnommen werden, daß der Kläger auch bis zum Ende des Übertragungszeitraums am 31. März 1984 arbeitsunfähig krank gewesen sei. Damit hängt der Erfolg der Klage davon ab, ob der Kläger vor Ablauf des Übertragungszeitraums so rechtzeitig wieder arbeitsfähig geworden ist, daß der Abgeltungsanspruch ganz oder teilweise hätte erfüllt werden können. Hiervon hängt auch der Anspruch des Klägers auf das tarifliche Urlaubsgeld ab, das nach § 2 IV Nr. 1 TV zusätzlich zum Urlaubsentgelt zu zahlen ist. Wegen des Ablaufs des Übertragungszeitraums am 31. März 1984 stünde ein solcher Anspruch dem Kläger als Schadenersatzanspruch zu (vgl. dazu das Senatsurteil vom 30. Juli 1986 - 8 AZR 475/84 -, zur Veröffentlichung bestimmt). Ebenso wie der Urlaubsanspruch ist auch der



Urlaubsabgeltungsanspruch zeitlich befristet auf das Urlaubsjahr, für das er entstanden ist, bzw. auf das Ende des Übertragungszeitraums. War der Kläger vor Ablauf des Übertragungszeitraums arbeitsfähig und damit der Urlaubsabgeltungsanspruch ganz oder teilweise zu erfüllen, befand sich die Beklagte mit dieser Leistung jedenfalls seit Klagzustellung am 29. Februar 1984 im Schuldnerverzug. Die Unmöglichkeit infolge Zeitablaufs hat sie zu vertreten (§§ 286, 280, 287 Satz 2 BGB), wenn trotz Arbeitsfähigkeit des Klägers der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vor Ablauf des Übertragungszeitraums am 31. März 1984 erfüllt werden konnte.

Um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, die erforderlichen Feststellungen zu treffen, muß die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

4. Auf die Verfahrensrüge der Revision nach § 139 ZPO kommt es nicht an, weil die Revision bereits aus anderen Gründen Erfolg hat.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

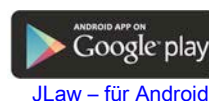
Dr. Peifer

Dr. Gaber

Terbrack



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)